



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
Municipio Autónomo de Cabo Rojo
OFICINA DEL ALCALDE

Aprobado por la
Comisión Estatal de Elecciones
CEE-SA-2019-14

Apdo. 1308 Cabo Rojo, Puerto Rico 00623 Tel. 787-851-1025 / Fax: (787) 851-3388

PROYECTO NÚM.: 42

SESIÓN ORDINARIA

ORDENANZA NÚM. 16

SERIE: 2019-2020

PARA DEROGAR LA ORDENANZA NÚM. 27, SERIE 1999-2000 Y APROBAR EL REGLAMENTO DE LA POLÍTICA PÚBLICA DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE CABO ROJO AL IMPLANTAR LA REGLAMENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE TRÁNSITO (FTA, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS) EN CUANTO AL USO DE DROGAS Y ABUSO DE ALCOHOL, Y PARA OTROS FINES.

POR CUANTO: La Ley Núm. 81 del 30 de agosto de 1991, según enmendada, mejor conocida como "Ley de Municipios Autónomos de Puerto Rico", en su artículo 2.001 (o) establece que los municipios de Puerto Rico están facultados para "*Ejercer el poder legislativo y el poder ejecutivo en todo asunto de naturaleza municipal que redunde en el bienestar de la comunidad en su desarrollo económico, social y cultural, en la protección de la salud y seguridad de las personas, que fomente el civismo y la solidaridad de las comunidades y en el desarrollo de obras y actividades de interés colectivo con sujeción a las leyes aplicables*".

POR CUANTO: El Departamento de Transportación Federal (DOT) publicó el 49 CFR Parte 32, implementando el "Drug-Free Workplace Act" o ambiente de trabajo libre de drogas del 1988, cuya legislación requiere el establecimiento de políticas de ambiente de trabajo libre de drogas y el reportar ciertas ofensas relacionadas a uso de drogas a la Administración Federal de Tránsito (FTA).

POR CUANTO: El Municipio Autónomo de Cabo Rojo desarrolló esta política en el año 1999 y fue aprobada por la Legislatura Municipal mediante la Ordenanza Núm. 27, Serie 1999-2000, el 17 de febrero de 2000. Debido al tiempo transcurrido y los cambios que han ocurrido en las políticas federales, se hace necesario realizar las enmiendas correspondientes, de manera que las mismas cumplan a cabalidad con las disposiciones federales concernientes.

POR CUANTO: La Autoridad de Carreteras y Transportación de Puerto Rico (ACT) le está solicitando a todos los municipios sub-recipientes de subvenciones de fondos de Transportación Federal (FTA) la actualización de la política de drogas y alcohol como requisito de cumplimiento con la legislación federal y de administración de fondos delegados.

POR CUANTO: La Administración Municipal de Cabo Rojo ha reestructurado la nueva política en cumplimiento con el requerimiento de la FTA, la cual está diseñada para fomentar la productividad, la seguridad y la excelencia, manteniendo un ambiente seguro y productivo para los empleados y ciudadanos.

POR TANTO: **ORDÉNESE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE CABO ROJO, LO SIGUIENTE:**

SECCIÓN 1ra: **PARA DEROGAR LA ORDENANZA NÚM. 27, SERIE 1999-2000 Y APROBAR EL REGLAMENTO DE LA POLÍTICA PÚBLICA DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE CABO ROJO AL IMPLANTAR LA REGLAMENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE TRÁNSITO (FTA, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS) EN CUANTO AL USO DE DROGAS Y ABUSO DE ALCOHOL, Y PARA OTROS FINES.**

SECCIÓN 2da: Esta política cumple con 49 CFR Parte 655, según enmendada, 49 CFR Parte 382, según enmendada y con 49 CFR Parte 40, según enmendada. Copias de las partes 655, 382 y 40 están disponibles en la oficina de Recursos Humanos del Municipio Autónomo de Cabo Rojo y

en adición pueden ser localizadas por medio de la página web <http://www.transportation.gov/odapc>.

SECCIÓN 3ra: Que toda ordenanza, resolución o acuerdo que en todo, o en parte estuviera en conflicto con la presente, queda por esta derogada.

SECCIÓN 4ta: Esta Ordenanza, por ser de carácter urgente, comenzará a regir inmediatamente sea aprobada por la Legislatura Municipal y firmada por el Alcalde.

SECCIÓN 5ta: Copia certificada de esta Ordenanza será enviada a la Oficina de Recursos Humanos, a la Oficina de Programas Federales y demás dependencias municipales y agencias estatales concernientes, para su conocimiento y acción correspondiente.

Aprobada por la Legislatura Municipal el día 12 de marzo de 2020.


Hon. Evelyn Alicea González
Presidenta
Legislatura Municipal


Sra. Josandra A. Arroyo Torres
Secretaria
Legislatura Municipal

Aprobada y firmada por el Alcalde el día 16 de marzo de 2020.


Hon. Roberto J. Ramírez Kurtz
Alcalde



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
Municipio Autónomo de Cabo Rojo
LEGISLATURA MUNICIPAL

Aprobado por la
Comisión Estatal de Elecciones
CEE-SA-2019-14

Apdo. 1308 Cabo Rojo, Puerto Rico 00623 Tel. 787-851-1025 / Fax: (787) 851-3388

CERTIFICACIÓN

Yo, Josandra A. Arroyo Torres, Secretaria de la Legislatura Municipal de Cabo Rojo, Puerto Rico; por la presente CERTIFICO:

Que la que antecede es copia fiel y exacta del Proyecto Núm. 42, Ordenanza Núm. 16, Serie: 2019-2020, aprobada por la Legislatura Municipal de Cabo Rojo, Puerto Rico, en la Sesión Ordinaria celebrada el día 12 de marzo de 2020.

Y por el Alcalde el 16 de marzo de 2020.

Se CERTIFICA además, que dicha Resolución fue aprobada con los **votos a favor** de dieciséis (16) legisladores. A saber los Honorables:

Evelyn Alicea González
Wilmer Morales Aymat
Ermes Morales Matos
Monserrate Aponte Ramírez
Roberto Franqui Palermo
Alex G. Piñeiro Andújar
Grelaine Rodríguez Feliciano
Louis E. Negrón Cruz

Kebin A. Maldonado Martiz
Heriberto J. Vargas Zapata
Josué Fas Ramírez
Suzerain Arroyo Seda
Michael Joel Vélez Matos
Maria M. González Bracero
Jessica De Jesús Seda
Jaime Creitoff Vargas

En la Negativa: Ninguno

Abstenidos: Ninguno

Ausentes: Ninguno

Vacantes: Ninguna

En testimonio de lo cual, libro la presente certificación bajo mi firma y sello oficial de este municipio, hoy 16 de marzo de 2020.

Josandra A. Arroyo Torres
Secretaria Legislatura Municipal
Cabo Rojo, Puerto Rico

SELLO OFICIAL



*POLÍTICA PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE CABO ROJO AL IMPLANTAR LA
REGLAMENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE TRANSITO (FTA, POR SUS
SIGLAS EN INGLÉS) EN CUANTO AL USO DE DROGAS Y ABUSO DE ALCOHOL*

Aprobada 17 de febrero de 2000

Revisada 5 de marzo de 2020

Índice

1.	Introducción.....	3
2.	Definición de Términos.....	3
3.	Categoría de Empleados Sujetos a las Pruebas	5
4.	Conducta Prohibida	6
5.	Consecuencias de Violaciones	7
6.	Tipos de Pruebas	7
7.	Procedimiento de Pruebas	12
8.	Negación de Pruebas	14
9.	Programa de Asistencia al Empleado (PAE)	15
10.	Uso de Sustancias Prescritas por un Médico	15
11.	Oficina de Contacto	16

I. Introducción

Esta declaración de política pública está diseñada para fomentar la productividad, la seguridad y la excelencia, manteniendo un ambiente seguro y productivo para los empleados y ciudadanos. El Municipio tiene un compromiso sólido de mantener un ambiente de trabajo libre de drogas y de alcohol; por tal motivo ha adoptado esta declaración de política pública para proveer directrices a los supervisores y empleados de cómo manejar situaciones de uso de drogas y abuso de alcohol en los lugares de trabajo. Todos los empleados sujetos a pruebas bajo este reglamento están requeridos a someterse a pruebas de drogas y alcohol como condición de su empleo con el Municipio de Cabo Rojo. El Municipio de Cabo Rojo se reserva el derecho de administrar pruebas de droga y alcohol a los candidatos a empleo y a los empleados actuales de acuerdo a las disposiciones de cualquier otra ley estatal y/o federal.

Fabricar, distribuir, dispensar, poseer o utilizar sustancias controladas en el lugar de trabajo está prohibido. De acuerdo con la política pública del Municipio, cualquier empleado que fabrique, distribuya, disperse, procese, venda o intente vender, o haga arreglos para vender sustancias controladas a cualquier persona mientras este en cumplimiento de su deber, ya sea dentro o fuera de propiedad o predios del Municipio, esté o no en sus labores, debe estar sujeto a disciplina y puede ser despedido por ello. Cualquier empleado que sea convicto de un cargo criminal por drogas o violación de ley ocurrido en el lugar de trabajo debe notificar al Departamento de Recursos Humanos del Municipio de Cabo Rojo dentro de un término de cinco (5) días.

Esta política cumple con 49 CFR Parte 655, según enmendada, 49 CFR Parte 382, según enmendada y con 49 CFR Parte 40, según enmendada. Copias de las partes 655, 382 y 40 están disponibles en la oficina de Recursos Humanos del Municipio Autónomo de Cabo Rojo y en adición pueden ser localizadas por medio de la página web <http://www.transportation.gov/odape>.

En adición, el Departamento de Transportación Federal (DOT) publicó 49 CFR Parte 32, implementando el “Drug-Free Workplace Act” o ambiente de trabajo libre de drogas del 1988, esta legislación requiere el establecimiento de políticas de ambiente de trabajo libre de drogas y el reportar ciertas ofensas relacionadas a uso de drogas a la Administración Federal de Tránsito (FTA).

2. Definición de Términos

1. Puesto Sensitivo: Toda persona cuya posición requiera una licencia de chofer o de vehículo pesado (Tipo I, II y III), a cualquier empleado ejerciendo funciones “sensitivas”, según definido abajo, y a cualquier persona aplicando a estas posiciones. Empleados que realizan cualquiera de las siguientes funciones:

- Conducir un vehículo comercial o público que requiera una licencia de conducir de chofer o de vehículo pesado (Tipo I, II y III).
- En espera de comenzar su turno para operar un vehículo comercial o público.
- Inspeccionar, mantener o brindar servicios a cualquier vehículo comercial o público.
- Realizar cualquier otra función en o a un vehículo comercial o público.
- Cargar o descargar un vehículo comercial, supervisar o asistir la carga o descarga, atender al vehículo que está siendo cargado o descargado, permanecer disponible para operar el vehículo u otorgando o recibiendo recibos de envíos que están siendo cargados o descargados.

- Reparando, recibiendo asistencia o permaneciendo en atención de un vehículo averiado.
- Operación de vehículos que generen ingresos, este o no el vehículo generando ingresos.
- Operación de vehículos que no generan ingresos pero que requieren que los conductores tengan una licencia de chofer o vehículo pesado (Tipo I, II y III).
- Personal de control de envío o despachadores del vehículo.
- Mantenimiento de los vehículos y/o equipo que generen o no generen ingresos.
- Portadores de armas de fuego para propósitos de seguridad.

2. Presencia Cuantificable: Presencia de niveles mayores a los autorizados de drogas o alcohol en el sistema de un empleado que son cuantificables por los diversos mecanismos de pruebas disponibles.

3. Sustancias Controladas: Sustancias psicoactivas y sus precursores cuya distribución está prohibida por la ley o bien restringida a usos médicos y farmacéuticos. El término se utiliza a menudo para referirse a las sustancias psicoactivas y sus precursores. A escala nacional (como la ley estadounidense de 1970 sobre sustancias controladas) e internacional, las sustancias controladas se clasifican habitualmente en categorías que reflejan los diferentes grados de restricción de su disponibilidad.

4. Droga Prohibida: Sustancia psicoactiva cuya producción, venta o consumo están prohibidos. En sentido estricto, la droga en sí no es ilegal, lo son su producción, su venta o su consumo en determinadas circunstancias en una determinada jurisdicción (véase sustancias controladas). El término más exacto "mercado de drogas ilegales" hace referencia a la producción, distribución y venta de cualquier droga o medicamento fuera de los canales legalmente permitidos.

5. Alcohol: En terminología química, los alcoholes constituyen un amplio grupo de compuestos orgánicos derivados de los hidrocarburos que contienen uno o varios grupos hidroxilo (-OH). El etanol (C₂H₅OH, alcohol etílico) es uno de los compuestos de este grupo y es el principal componente psicoactivo de las bebidas alcohólicas. Por extensión, el término "alcohol" se utiliza también para referirse a las bebidas alcohólicas. El etanol se obtiene a partir de la fermentación del azúcar por la levadura. En condiciones normales, las bebidas elaboradas por fermentación tienen una concentración de alcohol que no supera el 14%. En la producción de bebidas espirituosas obtenidas mediante destilación, el etanol se evapora por ebullición de la mezcla fermentada y se recoge luego en forma condensada casi pura. Además de usarse para el consumo humano, el etanol se utiliza como combustible, como disolvente y en la industria química (véase alcohol, no apto para el consumo). El alcohol absoluto (etanol anhidro) es el etanol que contiene una cantidad de agua inferior o igual al 1% en peso. En las estadísticas sobre la producción o el consumo de alcohol, el alcohol absoluto indica el contenido de alcohol (como etanol al 100%) de las bebidas alcohólicas. El metanol (CH₃ OH), denominado también alcohol metílico y alcohol de madera, es el alcohol que tiene la fórmula química más sencilla. Se emplea como disolvente industrial y también como adulterante para desnaturalizar el etanol lo que hace que no sea apto para el consumo (bebidas alcohólicas metiladas). El metanol es sumamente tóxico; dependiendo de la cantidad consumida, puede producir visión borrosa, ceguera, coma y la muerte. Otros alcoholes no aptos para el consumo que se beben en ocasiones y que pueden tener efectos nocivos son el isopropanol (alcohol isopropílico, frecuente en el alcohol sanitario) y el etilenglicol (usado como anticongelante para automóviles). El alcohol es un sedante/hipnótico con efectos parecidos a los de los barbitúricos. Además de los efectos sociales de su consumo, la intoxicación alcohólica puede causar envenenamiento o incluso la muerte; el consumo intenso y prolongado origina en ocasiones dependencia o un gran número de trastornos mentales, físicos y orgánicos.

6. Prueba de Pre-empleo: Todo candidato para empleo y empleados incumbentes buscando transferirse a posiciones sensitivas requieren someterse a una prueba de droga.

- 7. Función Sensitiva:** Ver definición de “puesto sensitivo”.
- 8. Sospecha Razonable:** Hechos específicos que llevarían a una persona razonable a pensar que se ha producido una actividad delictiva y que es necesario investigar más.
- 9. Vehículo de Motor Comercial:** Vehículo de motor utilizado para movilizar personas que no es de uso personal.
- 10. Profesional en Sustancias Controladas (SAP):** Profesional de salud mental que esta especializado en pruebas y métodos de tratamientos para personas con problemas de drogas y/o alcohol.
- 11. Prueba no Evidencial:** Primer método de pruebas que se realizan, incluyendo pruebas de saliva.
- 12. Método de Prueba Evidencial:** Segundo método de pruebas que se realizan si la primera prueba resulta positiva.
- 13. Prueba diluida con resultado negativo:** Prueba de orina que ha sido diluida al punto de resultados negativos.
- 14. MRO:** Medico licenciado y contratado responsable de recibir resultados positivos corroborados del laboratorio.
- 15. Sustancia Prescrita:** Sustancia o medicamentos que han sido recetados por un medico licenciado.

3. Categorías de Empleados Sujetos a las Pruebas

Según las regulaciones de la FTA, todos los empleados que tengan funciones en puestos sensitivos y todo candidato a empleo, así como los empleados que buscan un traslado a puestos sensitivos, están incluidos en el programa de drogas y alcohol.

Esta política pública aplica a toda persona cuya posición requiera una licencia de chofer o de vehículo pesado (Tipo I, II y III), a cualquier empleado ejerciendo funciones “sensitivas”, según definido abajo, y a cualquier persona aplicando a estas posiciones.

Bajo la Administración Federal de Seguridad para Auto transportistas (FMCSA, por sus siglas en inglés) (49 CFR Parte 382), los empleados sujetos a las pruebas realizan cualquiera de las siguientes funciones:

- Conducir un vehículo comercial o público que requiera una licencia de conducir de chofer o de vehículo pesado (Tipo I, II y III).
- En espera de comenzar su turno para operar un vehículo comercial o público.
- Inspeccionar, mantener o brindar servicios a cualquier vehículo comercial o público.
- Realizar cualquier otra función en o a un vehículo comercial o público.
- Cargar o descargar un vehículo comercial, supervisar o asistir la carga o descarga, atender al vehículo que está siendo cargado o descargado, permanecer disponible para operar el vehículo u otorgando o recibiendo recibos de envíos que están siendo cargados o descargados.
- Reparando, recibiendo asistencia o permaneciendo en atención de un vehículo averiado.

Bajo la Administración Federal de Transporte (FTA) (49 CFR Parte 655), los empleados sujetos a las pruebas realizan cualquiera de las siguientes funciones:

- Operación de vehículos que generen ingresos, este o no el vehículo generando ingresos.
- Operación de vehículos que no generan ingresos pero que requieren que los conductores tengan una licencia de chofer o vehículo pesado (Tipo I, II y III).
- Personal de control de envío o despachadores del vehículo.
- Mantenimiento de los vehículos y/o equipo que generen o no generen ingresos.

- Portadores de armas de fuego para propósitos de seguridad.

El Municipio de Cabo Rojo ha determinado que las siguientes posiciones cumplen con la definición de la FTA:

- Todos los operadores de guaguas.
- Todo el personal de mantenimiento.
- Guardias con arma de fuego.
- Supervisores que llevan a cabo, o sea muy probable que lleven a cabo funciones en puestos sensitivos.
- Todos los despachadores.

Esta lista está sujeta a enmiendas en cualquier momento.

4. Conducta Prohibida

El uso de sustancias controladas está prohibido en todo momento. Todo empleado cubierto por esta política pública está prohibido de reportarse al trabajo o permanecer en su turno en cualquier momento donde haya una presencia cuantificable de drogas prohibidas en el sistema o está sobre los niveles permitidos según definido en 49 CFR parte 40. Según la FTA el término “sustancia controlada” o “droga prohibida” significa:

- marijuana
- cocaína
- phencyclidine (PCP)
- narcóticos (ej., heroína, codeína, etc.)
- anfetaminas

La reglamentación de FTA prohíbe el desempeño de funciones sensitivas cuando uno de los niveles prohibidos de cualquiera de las cinco (5) drogas especificadas es detectado en la orina del empleado.

Aunque usualmente las pruebas de droga efectuadas por el Municipio estarán limitadas a las cinco (5) sustancias mencionadas, el Municipio se reserva el derecho, conforme a su declaración de política pública y a su propia autoridad, a requerirles a los empleados que provean especímenes separados para pruebas de otras sustancias controladas, según lo permita la ley. El Municipio se reserva el derecho, conforme a su política pública y bajo su propia autoridad, tal lo permitido por ley, a llevar a cabo pruebas de drogas a los aspirantes o empleados a puestos no sensitivos, usando los mismos procedimientos que requiere la FTA para llevar a cabo las pruebas a los empleados de puestos sensitivos.

Todo empleado cubierto por esta política pública está prohibido:

- utilizar alcohol o drogas durante horas laborables.
- reportarse a sus funciones o continuar ejerciendo su función que requiere el cumplimiento de labores sensitivas mientras tenga una concentración de alcohol de 0.04 o mayor.
- consumir alcohol mientras este ejerciendo funciones sensitivas o mientras este de guardia para ejercer funciones sensitivas. Si el empleado está de guardia y ha consumido alcohol, debe de notificarlo al momento de ser contactado para reportarse. Si el empleado de guardia notifica que cuenta con la habilidad de realizar sus funciones debe de someterse a una prueba de alcohol y obtener un resultado de menos de 0.02 antes de trabajar.
- consumir alcohol cuatro (4) horas antes de efectuar sus funciones sensitivas.

- consumir alcohol hasta ocho (8) horas luego de un accidente, o hasta que se le haga una prueba de drogas y alcohol, lo que ocurra primero.

Tal y como se refiere en esta política pública, el término “alcohol” significa el agente intoxicante en las bebidas de alcohol, alcohol étílico o cualquier otro alcohol de peso molecular bajo, incluyendo alcohol metilado o isopropílico. El Municipio se reserva el derecho, conforme su política pública y bajo su propia autoridad, tal lo permitido por ley, a llevar a cabo pruebas de alcohol a empleados en puestos no sensitivos, usando los mismos procedimientos que requiere la FTA para las pruebas a los empleados de puestos sensitivos.

5. Consecuencias de Violaciones

Consecuencias de la FTA y FMCSA

- **Sustancias Controladas** – Un empleado que salga positivo en una prueba de drogas o que se rehúse a someterse a una prueba, debe ser removido inmediatamente de su función sensitiva. Un empleado que salga positivo en una prueba de drogas no podrá llevar a cabo una función sensitiva hasta que sea evaluado por un Profesional en Sustancias Controladas (SAP por sus siglas en inglés), haya completado todo el tratamiento recomendado y tome una prueba de droga de regreso al trabajo con un resultado negativo verificado.

El Municipio se reserva el derecho de despedir o de otra manera disciplinar a un empleado que salga positivo a drogas o que rehúse a someterse a la prueba. Conforme a la política pública del Municipio, una prueba de droga positiva verificada ocasionare que el empleado esté sujeto a **destitución**.

- **Alcohol** – Un empleado que tenga una concentración de alcohol de 0.02 o más pero menos de 0.04, no puede llevar a cabo funciones sensitivas hasta que la concentración de alcohol del empleado mida menos de 0.02 o hasta el comienzo del próximo periodo de labor del empleado, a comenzar no menos de veinticuatro (24) horas después de la administración de la prueba de alcohol.

Un empleado que tenga una concentración de alcohol de 0.04 o mas no podrá llevar a cabo funciones sensitivas hasta que sea evaluado por un Profesional en Sustancias Controladas (SAP por sus siglas en inglés), haya completado todo el tratamiento recomendado y haya pasado una prueba de regreso al trabajo con una concentración de menos de 0.02. El Municipio se reserva el derecho de despedir o de otra manera disciplinar a un empleado que salga positivo en una prueba de alcohol o que rehúse a someterse a la prueba de alcohol.

6. Tipos de Pruebas

Prueba de Pre-empleo

Todo candidato para empleo y empleados incumbentes buscando transferirse a posiciones sensitivas requieren someterse a una prueba de droga de pre-empleo. Si la prueba de pre-empleo es cancelada, el individuo será requerido a someterse a otra prueba y pasarla con un resultado negativo verificado antes de

ser contratado para realizar funciones de carácter sensitivo. El Municipio no contratará ni transferirá a un empleado a una posición sensitiva, a menos que el resultado de la prueba sea negativa.

Si un empleado sujeto a pruebas no ha realizado funciones de carácter sensitivo por noventa (90) o más días consecutivos y no ha estado en la tómbola o "pool" de pruebas al azar, el mismo debe de someterse a una prueba de pre-empleo antes de regresar a sus funciones sensitivas.

Si un empleado sujeto a pruebas ha fallado o rehusado una prueba de drogas y/o alcohol requerida, debe proveer evidencia de haber completado un referido, evaluación y plan de tratamiento que cumpla con los requisitos del Departamento de Transportación Federal.

El Municipio no le dará a un candidato o empleado incumbente, que ha rehusado tomar o ha fallado una prueba de droga de pre-empleo, una posición sensitiva. Si tal candidato o empleado, aplica luego para una posición sensitiva, el Municipio administrará otra prueba de droga de pre-empleo. Si se pasa la segunda prueba, el Municipio puede, a su discreción, asignar y/o contratar al empleado o candidato para que trabaje en una posición sensitiva.

Una prueba positiva de pre-empleo será considerada como fundamento suficiente para descualificar al aspirante o empleado incumbente de un empleo con el Municipio a una posición sensitiva. De acuerdo a la política pública del Municipio, un empleado incumbente cuya muestra de droga es positiva, será sujeto a **destitución**.

Prueba de Sospecha Razonable

Empleados que realizan una función sensitiva les será requerido que se someten a pruebas de drogas y alcohol cuando el Municipio tengas sospecha razonable de que el empleado a usar una broca prohibidas o a abusado de alcohol. La sospecha razonable es establecida si un supervisor adiestrado en detectar señales del uso de alcohol y drogas, concluye razonablemente, basado en sus observaciones, que un empleado ha usado drogas o alcohol. La determinación de que existe sospecha razonable será basada en observaciones específicas y contemporáneas de acuerdo a la apariencia, conductas, habla y olores corporales del empleado.

El Municipio enviará a un empleado a someterse a pruebas de alcohol y/o drogas, bajo sospecha razonable, sólo si tales observaciones son ellos antes, durante o justamente después del periodo del día de trabajo. La prueba de drogas y/o alcohol puede ser administrada solo justo antes, justo luego y durante el periodo en que el empleado debe llevar a cabo su función sensitiva. Además, una prueba de drogas y/o alcohol bajo sospecha razonable debe ser realizada dentro de las próximas ocho (8) horas siguientes a la determinación de que existe tal sospecha razonable. Si no se hace la prueba en causada por la sospecha razonable dentro de dos horas de dicha determinación, el Municipio preparara y mantendrá un expediente indicando las razones por la cual la prueba no fue administrada con prontitud.

Ningún empleado sospechoso de abuso de drogas y/o alcohol, visto por la conducta, el habla o indicadores de actuación en cuanto al abuso de drogas y/o alcohol, puede realizar o continuar realizando funciones sensitivas hasta que la prueba de drogas y/o alcohol sea administrada evidenciando un negativo de sustancias controladas y/o la concentración de alcohol en la sangre de no menos de 0.02 o por lo menos

ocho (8) horas luego de determinar una sospecha razonable.

Un empleado que sea sometido a la prueba de sospecha razonable será removido de servicio mientras los resultados estén pendientes. Si los resultados son negativos, el empleado será restituido al trabajo y no se le dejará de pagar por el tiempo que pudo haber trabajado. Un empleado que sea sometido a la prueba de sospecha razonable será removido de servicio mientras los resultados estén pendientes. Si los resultados son negativos, el empleado será restituido al trabajo y no se le dejará de pagar por el tiempo que pudo haber trabajado. De acuerdo con la política pública del Municipio, si la prueba de sospecha razonable de drogas o alcohol es positiva, el empleado será removido de su posición sensitiva y será sujeto a **destitución**.

Prueba Luego de Un Accidente

Empleados y supervisores deberán seguir los siguientes pasos en una situación luego de un accidente:

1. Tratar heridas primero.
2. Cooperar con las autoridades presentes (ej. la policía).
3. Explicarle a los empleados la necesidad de someterlos a prueba.
4. Realizar las pruebas pronto.
5. Acumular documentación del accidente prontamente.

Procedimientos de la FTA

Pruebas para detectar el uso de sustancias controladas y abuso de alcohol, serán administradas luego de ciertos accidentes de tránsito. Los requisitos de pruebas luego de un accidente son distintos dependiendo si el accidente en cuestión envuelve pérdida de vida.

Pruebas Luego de un Accidente Fatal

Tan pronto sea práctico luego de un accidente que envuelva la pérdida de vida, pruebas de drogas y alcohol serán realizadas a cada uno de los sobrevivientes que sean empleados en posiciones sensitivas operando el vehículo de transportación pública al momento del accidente. Además, empleados con puestos sensitivos cuya actuación pudo haber contribuido al accidente deben ser sometidos a prueba. Esto incluye, por ejemplo, personal de mantenimiento, despachador y controlador. La decisión de que si la actuación del empleado pudo haber contribuido a la accidente, deberá ser realizado bajo la discreción absoluta del Municipio utilizando la mejor información disponible al momento de la decisión.

Pruebas Luego de Accidentes No-Fatales

Tan pronto sea práctico luego de un accidente que no envuelva la pérdida de vida, pruebas de drogas y alcohol serán realizadas a cada uno de los sobrevivientes que sean empleados en posiciones sensitivas operando el vehículo de transportación pública al momento del accidente si ocurre al menos una de las siguientes condiciones:

- (1) El accidente resulta en heridas que requieren atención médica urgente fuera de la escena, a menos de que el empleado en cuestión pueda ser completamente descartado de ser un factor que contribuyó al mismo.
- (2) Uno o más vehículos sufre daños significativos y debe ser removido de la escena por una grúa, a menos de que el empleado en cuestión pueda ser completamente descartado de ser un factor que contribuyó al mismo.

Además, empleados con puestos sensitivos cuya actuación pudo haber contribuido al accidente deben ser sometidos a prueba. Esto incluye, por ejemplo, personal de mantenimiento, despachador y controlador. La decisión de que si la actuación del empleado pudo haber contribuido a la accidente, deberá ser realizado bajo la discreción absoluta del Municipio utilizando la mejor información disponible al momento de la decisión.

Un empleado que no esté disponible para la prueba será considerado que rehúsa a someterse a la misma, a menos que su indisponibilidad sea atribuida a los esfuerzos de obtener asistencia en cuanto a la accidente u obtener el cuidado médico necesario de emergencia.

Procedimientos de la FMCSA

Pruebas para detectar el uso de sustancias controladas y abuso de alcohol, serán administradas luego de ciertos accidentes de tránsito para empleados que ocupen puestos con funciones sensitivas.

Accidente Fatal

Tan pronto sea práctico luego de un accidente de un vehículo de motor comercial operando en una vía pública y que envuelva la pérdida de vida, pruebas de drogas y alcohol serán realizadas a cada uno de los sobrevivientes que sean empleados en posiciones sensitivas operando el vehículo de transportación pública al momento del accidente. La decisión de que si la actuación del empleado pudo haber contribuido a la accidente, deberá ser realizado bajo la discreción absoluta del Municipio utilizando la mejor información disponible al momento de la decisión.

Pruebas Luego de Accidentes No-Fatales

Tan pronto sea práctico luego de un accidente de un vehículo de motor comercial operando en una vía pública y que no envuelva la pérdida de vida, la prueba de alcohol será realizada al chofer que reciba una citación dentro de ocho (8) horas del accidente relacionada a violación de leyes de transito como causa del accidente, si:

- (1) El accidente resulta en heridas que requieren atención médica urgente fuera de la escena.
- (2) Uno o más vehículos sufre daños significativos y debe ser removido de la escena por una grúa.

Tan pronto sea práctico luego de un accidente de un vehículo de motor comercial operando en una vía pública y que no envuelva la pérdida de vida, la prueba de sustancias controladas será realizada al chofer que reciba una citación dentro de treinta y dos (32) horas del accidente relacionada a violación de leyes de transito como causa del accidente, si:

- (1) El accidente resulta en heridas que requieren atención médica urgente fuera de la escena.
- (2) Uno o más vehículos sufre daños significativos y debe ser removido de la escena por una grúa.

Un empleado que no esté disponible para la prueba será considerado que rehúsa a someterse a la misma, a menos que su indisponibilidad sea atribuida a los esfuerzos de obtener asistencia en cuanto a la accidente u obtener el cuidado médico necesario de emergencia.

Cuando se realizan pruebas luego de un accidente, las mismas serán inmediatamente después del accidente. Un empleado sujeto a una prueba luego de un accidente, deberá abstenerse de consumir alcohol por ocho (8) horas después del mismo o hasta que se someta a la prueba de alcohol, cualquiera que ocurra primero. Si el empleado no se ha sometido a prueba de alcohol dentro de las dos horas del accidente, el Municipio preparará y mantendrá en archivo un récord indicando la razón por la cual la prueba no fue sometida inmediatamente. Si la prueba de alcohol no es administrada dentro de las ocho (8) horas después del accidente, el Municipio cesará esfuerzos de administrarla y mantendrá los mismos documentos.

Estos requisitos de prueba no demorarán la atención médica necesaria para las personas heridas, ni tampoco prohibirá que un empleado que realiza una función sensitiva abandone el lugar del accidente para obtener asistencia en respuesta al accidente u obtener la atención médica de emergencia necesaria. No obstante, empleados realizando una función sensitiva deberán mantenerse disponibles por un periodo de treinta y dos (32) horas para la prueba. Esto significa que el empleado deberá asegurarse que el Municipio conozca su localización por un periodo de treinta y dos (32) horas del accidente o hasta que las pruebas después del accidente se hayan completado.

De acuerdo con la política pública del Municipio, si el resultado de cualquier prueba después de un accidente es positiva, el empleado será removido de su posición y será sujeto a **destitución**.

Pruebas al Azar

Las pruebas al azar se harán sin anunciarse y se extenderán razonablemente en el transcurso del año. Las mismas pueden ser en cualquier momento del día mientras el empleado este llevando a cabo funciones sensitivas. Éstas pruebas se harán anualmente al 50% (prueba de drogas) y el 10% (prueba de alcohol) de todos los empleados que lleven a cabo funciones sensitivas. Si el Municipio participa en un consorcio se incluirá todos los empleados de funciones sensitivas en un "pool" o tómbola y de estos se sacará para tomar las pruebas a todos los empleados con funciones sensitivas según los porcentos estipulados.

Las pruebas se harán a través de un método científicamente válido, por ejemplo, utilizando una tabla de azar o un generador de números computarizado. No habrá patrón alguno a seguir cuando se lleven a cabo las pruebas y todos los empleados que lleven a cabo funciones sensitivas tendrán la misma oportunidad de ser seleccionados del grupo al azar, cada vez que se lleve a cabo la prueba. Los empleados deberán seguir en el grupo de selección aún después de haber sido seleccionado y de haberse realizado la prueba. Por lo tanto, un empleado puede ser seleccionado para una prueba al azar más de una vez durante el año. Los empleados serán seleccionados anónimamente usando un número de identificación que no tenga algún tipo de correlación con los nombres verdaderos de los empleados. El empleado debe reportarse inmediatamente al lugar de la prueba después de haber sido notificado de su selección del grupo al azar.

Es la responsabilidad del *contratista/suplidor/Municipio* el mantener la base de datos de empleados en puestos sensitivos al día y de llevar a cabo la selección al azar de los empleados a los cuales se les hará la prueba en ciclo de prueba. En caso de que un empleado seleccionado al azar esté ausente el día que se llevará acabo la prueba, se le hará inmediatamente a su regreso al trabajo, a menos que el empleado no regrese al trabajo antes de la próxima selección de pruebas al azar.

El empleado compuesto sensitivo estará sujeto a una prueba al azar de alcohol sólo mientras el empleado lleve a cabo su función sensitiva o justamente antes o después de cumplir con esa función. El empleado con puesto sensitivo estará sujeto a una prueba al azar de drogas en cualquier momento de su jornada laboral.

Conforme a la política del Municipio, un empleado que tenga una prueba de drogas al azar positiva o que tenga un resultado de prueba de alcohol de 0.04 o más será:

- **Primera vez: suspensión de empleo y sueldo**
- **Segunda vez: destitución**

Pruebas al Azar – Final del Turno (FTA)

Las pruebas al azar pueden ocurrir en cualquier momento mientras el empleado este en su jornada laboral toda vez el empleado sea notificado previo a terminar el turno. Empleados que provean notificaciones con antelación y validas/revisadas de citas médicas y/o asuntos personales serán sujetos a la prueba al azar de:

- Sustancias controladas, no más tarde de tres (3) horas antes de finalizar su turno.
- Alcohol no más tarde de treinta (30) minutos antes de finalizar su turno.

Prueba de Regreso al Trabajo

Cualquier empleado que sea autorizado a regresar a sus labores de carácter sensitivas luego de no pasar o rehusar someterse a las pruebas de drogas y/o alcohol requeridas, debe de ser evaluado por un Profesional en Sustancias Controladas (SAP), completar cualquier programa o tratamiento requerido por el SAP y proveer resultados negativos en ambas pruebas al regreso del trabajo. Todas las pruebas serán realizadas de acuerdo con 49 CFR Parte 40, Sub-parte O.

Cualquier prueba de regreso al trabajo que sea positiva o una prueba de alcohol con un resultado de 0.02 o más será motivo para **suspensión de empleo y sueldo**.

Prueba de Seguimiento

Empleados que se les permita regresar a sus labores luego de estar fuera en licencia por rehabilitación de abuso de sustancias, está sujeto a pruebas de seguimiento no anunciadas por un periodo de uno (1) a cinco (5) años, según sea determinado por el SAP. La duración del periodo de pruebas de seguimiento será prolongado considerando cualquier tiempo adicional de ocurrir otra licencia. El tipo (drogas y/o alcohol), cantidad, y frecuencia de las pruebas de seguimiento serán determinadas por el SAP. Todas las pruebas deben ser realizadas de acuerdo con 49 CFR Parte 40, Sub-parte O.

Cualquier resultado de prueba positiva de un empleado sujeto a pruebas de seguimiento (incluyendo el resultado positivo de un transferido de trabajo sensitivo, al azar, sospecha razonable, luego de un accidente o cualquier otra prueba) será motivo para **suspensión de empleo y sueldo**.

7. Procedimientos de Pruebas

Todas las pruebas de drogas y/o alcohol de FTA serán realizadas de acuerdo con 49 CFR Parte 40, según enmendada. El Municipio seleccionará un lugar apropiado para la administración de pruebas de alcohol y drogas que cumpla con los requisitos especificados por el Departamento de Transportación Federal (DOT). Usualmente, en la administración de la prueba de alcohol será llevada a cabo concurrentemente con la muestra de orina. El Municipio se reserva el derecho de administrar las pruebas de alcohol aparte de las

muestras de orina y administrar pruebas de alcohol y/o coleccionar muestras de orina en los predios del Municipio.

El lugar seleccionado para coleccionar las muestras de orina proveerá: un cuarto o área privada para orinar; un inodoro; una superficie para escribir que sea adecuada y limpia; un lavamanos, que de ser posible ubicará fuera del cuarto privado. La entidad que conduzca las pruebas se asegurará que el acceso al lugar de la prueba esté restringido durante el transcurso de la misma, que personas no autorizadas no estén presente y que no haya ningún tipo de acceso que no esté controlado por la entidad que conduzca la prueba. Además el Municipio asegurará que el personal provisto por la entidad que conduzca las pruebas, asegure la dignidad y la privacidad del participante y que dicho personal esté adiestrado para preparar el lugar de coleccion, obtener muestras, examinar que no sean falsificadas o adulteradas, observar la coleccion y marcarlas propiamente y preservar la cadena de custodia de las muestras. Estos pasos serán tomados para proteger al empleado y la integridad del proceso de pruebas de droga así como para salvaguardar la validez de los resultados y para asegurar sean atribuidos al empleado en forma correcta.

Las pruebas de alcohol serán efectuadas mediante el uso de un método de prueba no evidencial y/o método de prueba evidencial, aprobado por el "National Highway Traffic Safety Administration" o NHTSA. Un técnico de pruebas (STT) administrará las pruebas no evidenciales incluyendo pruebas de saliva. Sólo un técnico de pruebas de aliento (BAT) administrará la prueba EBT. Las pruebas de alcohol serán administradas en un lugar que ofrezca privacidad, tanto visual como auditiva, al efectuarse la prueba al empleado, de manera tal que prevenga que personas no autorizadas vean o escuchen los resultados de las pruebas. Si la prueba preliminar revela un nivel de concentración de alcohol en la sangre de menos de 0.02, entonces, la prueba es negativa y será reportada como tal. Si la prueba preliminar revela un nivel de concentración de alcohol en la sangre de 0.02 o más, entonces, se deberá hacer una prueba de confirmación. Esta se llevará acabo utilizando un EBT y será administrada en los próximos treinta (30) minutos de haberse completado la prueba preliminar. Si el empleado debe ser transportado del lugar de la prueba preliminar al lugar de confirmación de las pruebas, el empleado permanecerá bajo la observación directa de un técnico de pruebas de aliento, el técnico de pruebas o cualquier otro representante del Municipio. Estos pasos serán tomados para proteger al empleado y la integridad del proceso de prueba, así como para salvaguardar la validez de los resultados de las pruebas y asegurar que los mismos sean atribuibles al propio empleado.

El Municipio Autónomo de Cabo Rojo cumplirá con todos los estándares requeridos de confidencialidad. El archivo de las pruebas y sus resultados serán divulgados sólo a aquellos autorizados a recibir este tipo de información.

Muestra de Orina Diluida

Si existe una prueba diluida con resultado negativo, el Municipio aceptara el resultado y no se realizara otra prueba, a menos que los niveles de creatinina de la muestra diluida sean mayor o igual a 2 mg/dL pero menos a 5 mg/dL. Resultados de pruebas diluidas donde los niveles de creatinina sean mayor o igual a 2 mg/dL pero menor que 5 mg/dL, se requerirá otra recolecta de muestra bajo observación directa según 49 CFR Parte 40, sección 40.67.

Conforme a la declaración de política pública del Municipio, cualquier empleado que descomponga, falsifique, sustituya o altere una muestra de orina, saliva o prueba de aliento, o intente hacerlo, estará sujeto a **destitución**.

Pruebas de Muestras Divididas

En el caso de que ocurra un resultado positivo verificado o la alteración y/o sustitución de pruebas, la segunda prueba será realizada en un laboratorio que no sea el mismo y que esté aprobado por el Departamento de Salud y de Servicios Humanos de los Estados Unidos. El Municipio garantiza que la segunda prueba será realizada dentro de un tiempo razonable.

Todos los costos asociados con la prueba de la muestra dividida será responsabilidad del empleado, si el resultado continua siendo positivo en la segunda prueba, el empleado no tendrá derecho a reclamar que se le devuelva el dinero. Si el resultado de la segunda prueba es negativo, el Municipio le devolverá el dinero.

8. Negación de Prueba

Se considerará negación de someterse a pruebas a cualquier empleado que:

- (1) No llegue al centro de prueba o que no llegue dentro de un tiempo razonable según sea determinado por el Municipio. Esto no aplica a las pruebas de pre-empleo.
- (2) No permanezca en el lugar de la prueba hasta que el proceso sea culminado. Cualquier empleado o candidato a empleo que se vaya del lugar de las pruebas antes de comenzar el proceso no se considerara como negación.
- (3) Se niegue a proveer un espécimen de orina o aliento. Cualquier empleado o candidato a empleo que no provea un espécimen para pruebas porque se fue del lugar antes de comenzar el proceso no se considerará como negación.
- (4) En el caso donde observación directa para la recolección de la muestra es requerida, el empleado se considera en negativa si el empleado no permite la observación de la misma.
- (5) No provea suficientes cantidades de saliva, aliento u orina para utilizarse como muestras para la prueba sin tener una explicación médica válida.
- (6) Se niegue a una segunda prueba según solicitado por el centro de prueba o el Municipio.
- (7) Se niegue a una evaluación médica según sea requerido por el Medico Revisor (MRO) o el Representante de Empleados del Municipio (DER).
- (8) Se niegue a cooperar en cualquier momento del proceso de pruebas.
- (9) Se niegue a seguir las instrucciones del observador, solicitando que se suba o baje la ropa y se voltee durante una prueba directamente observada.
- (10) Posea o utilice algún prótesis o cualquier otro dispositivo utilizado para alterar una muestra en el proceso de pruebas.
- (11) Admite al MRO o Colector que ha alterado o sustituido una muestra.
- (12) Se niegue a firmar la certificación en el Paso 2 del formulario de Pruebas de Alcohol (ATF).
- (13) No permanezca disponible luego de un accidente.

Si el MRO informa que el empleado ha alterado o sustituido muestras verificadas se considerara como negativa de someterse a las pruebas.

Como empleado en funciones de carácter sensitiva el negarse a hacer una prueba construirá el equivalente de una prueba positive de droga y/o positive de alcohol. Por lo tanto, una negativa del empleado a someterse a una prueba resultará en acción disciplinaria de **destitución**.

9. Programa de Asistencia al Empleado (PAE)

Cualquier empleado que tenga algún problema de abuso de drogas y/o alcohol y no haya sido seleccionado para pruebas de sospecha razonable, al azar o post-accidente o no se ha negado a pruebas de drogas y/o alcohol, puede voluntariamente solicitar a la Oficina de Recursos Humanos del Municipio para que lo refieran al programa para consejería inicial y servicios de referido.

Un consejero de abuso de sustancias realizara la evaluación y recomendaciones específicas de tratamiento adecuado. El Municipio interesa fomentar la búsqueda de asistencia para el abuso de sustancias controladas antes de que el uso o dependencia a las mismas afecte su trabajo.

Cualquier empleado que tenga un puesto de funciones sensitivas que indique que tiene problemas con drogas y/o alcohol será removido de inmediato de sus funciones sensitivas y no podrá realizarlas hasta completar el programa de rehabilitación que le sea recomendado.

Procedimientos de la FMCSA

Cualquier empleado que tenga un puesto de funciones sensitivas que indique que tiene problemas con drogas y/o alcohol será removido de inmediato de sus funciones sensitivas y no podrá realizarlas hasta completar el programa de rehabilitación que le sea recomendado. Antes de regresar a sus funciones sensitivas, el empleado debe también someterse a una prueba de drogas de regreso al trabajo con un resultado negativo verificado y/o a una prueba de alcohol de regreso al trabajo que indique una concentración de alcohol menor de 0.02.

10. Uso de Sustancias Prescritas por un Médico

Empleados que lleven a cabo funciones en puestos sensitivos tienen estrictamente prohibido el uso o ingestión de drogas en cualquier momento, excepto cuando el uso se debe a instrucciones de un médico quien le ha notificado al empleado que la sustancia no afecta su habilidad para llevar a cabo el trabajo sin peligro alguno. Cualquier empleado que tome una sustancia prescrita debe de notificar al Municipio de tal uso.

II. Oficina de Contacto

Las reglamentaciones de la FTA requieren la identificación de un contacto dentro del Municipio para contestar preguntas acerca de la política pública. Para propósitos de esta declaración de política pública, la oficina responsable será:

Oficina de Recursos Humanos
Municipio Autónomo de Cabo Rojo
Apartado 1308
Cabo Rojo, PR 00623

Copias del reglamento y las regulaciones relevantes están disponibles en la Oficina de Recursos Humanos del Municipio.