

Gobierno Municipal de Guaynabo
Asamblea Municipal

ORDENANZA

Número 148

Presentada por: Administración

Serie 1999-2000

PARA DEROGAR LA ORDENANZA NUMERO 130, SERIE 1992-93, Y ADOPTAR UN NUEVO REGLAMENTO DEL PROGRAMA PARA LA DETECCION DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y SOLICITUD PARA SOMETER A EMPLEADO O FUNCIONARIO A PRUEBA DE DETECCION DE SUSTANCIAS CONTROLADAS EN EL EMPLEO DE GUAYNABO.

- Por Cuanto : El día 13 de mayo de 1993 se aprobó la Ordenanza Número 130, Serie 1992-93, mediante la cual se autorizó la creación de un programa permanente para la Detección de Sustancias Controladas en el personal del Municipio de Guaynabo y para otros fines.
- Por Cuanto : Con posterioridad a la aprobación de dicha Ordenanza han ocurrido una serie de cambios que resulta necesario recogerlos en un nuevo documento que reglamente la detección de sustancias controladas a los empleados y funcionarios del Municipio de Guaynabo.
- Por Cuanto : La Ley Número 30 del 10 de enero de 1999 y la Ley Número 81 de 30 de agosto de 1991, conocida como la Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, le dan facultades a los municipios para aprobar reglamentación sobre la presente materia.
- Por Cuanto : El abuso de drogas se ha convertido en un problema que afecta a nuestra sociedad. De estudios realizados por el Instituto de Abuso de Drogas, se encontró que un porcentaje significativo de los trabajadores americanos en el servicio público utilizan drogas peligrosas.
- Por Cuanto : El uso ilegal de sustancias controladas por funcionarios o empleados municipales en o fuera del trabajo es contrario e incompatible con la eficiencia e integridad del servicio público, además de constituir una violación de ley.
- Por Cuanto : El Presidente de los Estados Unidos aprobó el "Drug Free Workplace Act", el cual aplica a aquellas agencias gubernamentales que contratan con el Gobierno Federal o reciben fondos federales. Para ser elegible a recibir fondos, la agencia debe certificar lo siguiente:
- a) Establecer y publicar una política prohibiendo la manufactura, distribución, dispensa, posesión o el uso de sustancias controladas, expresando las acciones que se tomarán contra los violadores.
 - b) Establecer un programa que informe a sus empleados de los riesgos del abuso de drogas en el empleo, la intención del patrono de mantener un lugar de trabajo libre de drogas, la disponibilidad de servicio de consejería profesional, programa de rehabilitación y agenda a empleados y las acciones a tomar contra empleados por el uso de drogas.
 - c) Tomar acción apropiada contra convictos.

Gobierno Municipal de Guaynabo
Asamblea Municipal

ORDENANZA

Número 148

Presentada por: Administración

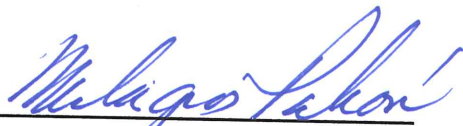
Serie 1999-2000

PARA DEROGAR LA ORDENANZA NUMERO 130, SERIE 1992-93, Y ADOPTAR UN NUEVO REGLAMENTO DEL PROGRAMA PARA LA DETECCION DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y SOLICITUD PARA SOMETER A EMPLEADO O FUNCIONARIO A PRUEBA DE DETECCION DE SUSTANCIAS CONTROLADAS EN EL EMPLEO DE GUAYNABO.

- Por Cuanto : El día 13 de mayo de 1993 se aprobó la Ordenanza Número 130, Serie 1992-93, mediante la cual se autorizó la creación de un programa permanente para la Detección de Sustancias Controladas en el personal del Municipio de Guaynabo y para otros fines.
- Por Cuanto : Con posterioridad a la aprobación de dicha Ordenanza han ocurrido una serie de cambios que resulta necesario recogerlos en un nuevo documento que reglamente la detección de sustancias controladas a los empleados y funcionarios del Municipio de Guaynabo.
- Por Cuanto : La Ley Número 30 del 10 de enero de 1999 y la Ley Número 81 de 30 de agosto de 1991, conocida como la Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, le dan facultades a los municipios para aprobar reglamentación sobre la presente materia.
- Por Cuanto : El abuso de drogas se ha convertido en un problema que afecta a nuestra sociedad. De estudios realizados por el Instituto de Abuso de Drogas, se encontró que un porcentaje significativo de los trabajadores americanos en el servicio público utilizan drogas peligrosas.
- Por Cuanto : El uso ilegal de sustancias controladas por funcionarios o empleados municipales en o fuera del trabajo es contrario e incompatible con la eficiencia e integridad del servicio público, además de constituir una violación de ley.
- Por Cuanto : El Presidente de los Estados Unidos aprobó el "Drug Free Workplace Act", el cual aplica a aquellas agencias gubernamentales que contratan con el Gobierno Federal o reciben fondos federales. Para ser elegible a recibir fondos, la agencia debe certificar lo siguiente:
- a) Establecer y publicar una política prohibiendo la manufactura, distribución, dispensa, posesión o el uso de sustancias controladas, expresando las acciones que se tomarán contra los violadores.
 - b) Establecer un programa que informe a sus empleados de los riesgos del abuso de drogas en el empleo, la intención del patrono de mantener un lugar de trabajo libre de drogas, la disponibilidad de servicio de consejería profesional, programa de rehabilitación y agenda a empleados y las acciones a tomar contra empleados por el uso de drogas.
 - c) Tomar acción apropiada contra convictos.

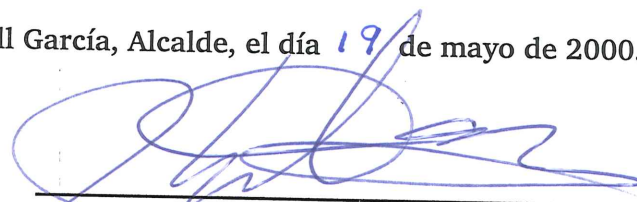
- d) Hacer esfuerzos de buena fe para mantener un lugar de trabajo libre de drogas.

- Por Cuanto : Aun cuando el "Drug Free Workplace Act" no menciona requerimiento alguno ni faculta al patrono a someter a sus empleados a prueba para detectar el uso de drogas controladas, la Ley Número 81 de 30 de agosto de 1991, conocida como la Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, según ha sido enmendada por la Ley Número 30 de enero de 1999, hacen mandatorio implantar y reglamentar, mediante un programa, la detección de sustancias controladas para el personal de esta municipalidad y preparar una solicitud para someter al empleado o funcionario a Prueba de Detección de Sustancias Controladas en el Empleo de Guaynabo.
- POR TANTO : ORDENASE POR ESTA ASAMBLEA MUNICIPAL DE GUAYNABO, PUERTO RICO, REUNIDA EN SESION ORDINARIA HOY, DIA 12 DE MAYO DE 2000.
- Sección 1ra. : Derogar, como por la presente se deroga, la Ordenanza Número 130, Serie 1992-93.
- Sección 2da. : Autorizar, como por la presente se autoriza, la creación de un programa permanente para la detección de sustancias controladas y solicitud para someter a empleado o funcionario a prueba de detección de sustancias controladas en el empleo de Guaynabo.
- Sección 3ra. : Autorizar al Alcalde de Guaynabo a promulgar un reglamento para la prevención y detección de sustancias controladas para el personal de la Administración Municipal, el cual forma parte de esta Ordenanza.
- Sección 4ta. : El reglamento debe cumplir con las disposiciones del "Drug Free Workplace Act", con las leyes federales y estatales vigentes, Boletín Número 4787 del Gobernador de Puerto Rico con fecha del 9 de octubre de 1986, con las Leyes Número 81 de 30 de agosto de 1991, Número 30 de 10 de enero de 1999 y con la jurisprudencia establecida por los tribunales federales y locales que salvaguarden los derechos constitucionales del individuo.
- Sección 5ta. : Toda ordenanza, resolución o acuerdo que en todo o en parte fuera compatible con la presente, queda por ésta derogada hasta donde exista la incompatibilidad.
- Sección 6ta. : Esta Ordenanza comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación y copia de la misma le será enviada a las agencias estatales y municipales que corresponda para los fines de rigor.


PRESIDENTA


SECRETARIA

Fue aprobada por el Hon. Héctor O'Neill García, Alcalde, el día 19 de mayo de 2000.


ALCALDE



Gobierno Municipal de Guaynabo
Asamblea Municipal

Milagros Pabón
P residenta

C E R T I F I C A C I O N

YO, SRA. ASUNCION CASTRO DE LOPEZ, Secretaria de la Asamblea Municipal de Guaynabo, Puerto Rico, por medio de la presente certifico que la que antecede es una copia fiel y exacta de la Ordenanza Núm. 148, Serie 1999-2000, aprobada por la Asamblea en su sesión ordinaria del día 12 de mayo de 2000.

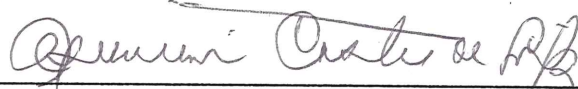
CERTIFICO, ADEMAS, que la misma fue aprobada por unanimidad de los miembros presentes en dicha sesión, los Hons.

Milagros Pabón
Guillermo Urbina Machuca
Carmen Gloria Berrios
Elsie Droz Rodríguez
Aníbal Aponte Rodríguez
Francisco Nieves Figuroa
Carmen Delgado Morales
Wilfredo Miranda Irlanda

Maggie Ginés Montalvo
Aida M. Márquez Ibáñez
Juan A. Martínez Cintrón
Lillian R. Jiménez López
Julio Vega Rosario
Carlos M. Santos Otero
Ramón Ruiz Sánchez
Luis Carlos Maldonado Padilla

Fue aprobada por el Hon. Héctor O'Neill García, Alcalde, el día 19 de mayo de 2000.

Y PARA QUE ASI CONSTE, expido la presente certificación bajo mi firma y el sello oficial de esta municipalidad en Guaynabo, Puerto Rico, a los 19 días del mes de mayo del año 2000.


Secretaria Asamblea Municipal

GOBIERNO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO DE GUAYNABO

REGLAMENTO DEL PROGRAMA PARA LA DETECCIÓN
DE SUSTANCIAS CONTROLADAS DEL MUNICIPIO DE GUAYNABO

Artículo 1 - Título

Este Reglamento se conocerá como Reglamento del Programa para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo del Municipio de Guaynabo.

Artículo 2 - Base Legal

Este Reglamento se adopta en virtud de la Ley Núm. 30 del 10 de enero de 1999, y de las disposiciones del Capítulo XII de la Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, según enmendada.

Artículo 3 - Aplicabilidad

Este Reglamento será aplicable a todos los candidatos a empleo, funcionarios y empleados del Municipio de Guaynabo, incluyendo el Cuerpo de la Policía Municipal. Será aplicable igualmente a todas las personas naturales y jurídicas privadas contratadas por el Municipio para la prestación de servicios.

El Artículo 19 de este Reglamento dispone para la administración de pruebas de alcohol a los empleados específicamente cubiertos por dicho Artículo. Todas las disposiciones de este Reglamento en torno a las pruebas de sustancias controladas serán aplicables a las pruebas de alcohol

contenidas en el Artículo 19 en todo lo que no contravenga las disposiciones específicas del mismo y las disposiciones legales y reglamentarias tanto locales como federales aplicables a las pruebas de alcohol en el empleo.

Artículo 4 - Política Pública

La Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, por la Ley Núm. 30 del 10 de enero de 1999, conocida como Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, estableció como política que el principio de mérito regirá todo el servicio público municipal, de modo que sean los más aptos los que sirvan al gobierno municipal y que todo empleado sea seleccionado, adiestrado, ascendido y retenido en su empleo en consideración al mérito y a la capacidad.

A fin de asegurar la extensión y el fortalecimiento del principio de mérito a todos los sectores del servicio público municipal, todos los empleados municipales estarán cubiertos por un solo sistema de personal establecido para hacer cumplir el principio de mérito.

A tenor con la política pública antes expresada, el Capítulo XII de la referida Ley establece como condiciones para ingreso y retención de empleo en el servicio público municipal, entre otras, estar física y mentalmente capacitado para desempeñar las funciones del puesto y no hacer uso de sustancias controladas.

Conforme con la política pública del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Administración Municipal de Guaynabo tiene sumo interés en mantener un ambiente de trabajo completamente

libre de sustancias controladas, además de fomentar en sus empleados el respeto y la estricta observación de las leyes que prohíben el uso ilegal de las mismas. El uso y tráfico ilegal de sustancias controladas es una de las mayores causas de criminalidad en Puerto Rico y ha alcanzado todos los niveles de nuestra sociedad.

Es por tal razón que el Municipio de Guaynabo ha establecido que el uso ilegal de sustancias controladas en o fuera del trabajo o en los alrededores del mismo por funcionarios o empleados del Municipio de Guaynabo, es incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y deberes de un puesto o cargo municipal. Además, es una conducta prohibida por ley, sujeta a sanciones penales locales y federales y a las medidas disciplinarias impuestas por el Municipio de Guaynabo.

Por tal razón está terminantemente prohibido fabricar, procesar, poseer, preparar, transportar, distribuir, producir o usar ilegalmente sustancias controladas en o alrededor del área de empleo o durante horas laborables.

Las penalidades y sanciones aplicables bajo las leyes de Puerto Rico y los Estados Unidos por la preparación, distribución, posesión o uso ilegal de sustancias controladas fluctúa entre un (1) año de cárcel por mera posesión y hasta cincuenta (50) años por producción y distribución.

Artículo 5 - Propósito

El propósito de este Reglamento es establecer un programa permanente para erradicar el uso de sustancias controladas en el

empleo y establecer un procedimiento confiable para la administración de pruebas de detección de sustancias controladas, a fin de poder detectar a los funcionarios, empleados y aspirantes a empleo que sean usuarios de sustancias controladas. Este programa establece las medidas disciplinarias a imponerse como resultado de una violación a este Reglamento; así como ofrecer la debida orientación dirigida a la prevención, rehabilitación y a mantener un ambiente de trabajo libre de sustancias controladas, de manera que los funcionarios y empleados del Municipio de Guaynabo puedan desempeñar efectivamente sus funciones y deberes en el servicio público.

Artículo 6 - Definiciones

(a) "Accidente" - es cualquier suceso eventual o acción proveniente de un acto, o función u omisión de algún funcionario o empleado que afecte o ponga en riesgo la salud, la seguridad o la propiedad de cualquier persona, natural o jurídica, según ha sido determinado en la jurisprudencia federal o estatal.

(b) "Candidato a empleo" o "aspirante a empleo" - Toda persona que haya sido preseleccionada para ingresar al servicio del Municipio de Guaynabo. Incluirá además a cualquier empleado o funcionario del Municipio que ocupe un puesto o cargo no sensitivo y que interese ser transferido a un puesto o cargo sensitivo, según se define en este Reglamento.

(c) "Funcionario o Empleado" - Toda persona que preste servicios al Municipio de Guaynabo a cambio de salario, sueldo, jornal o cualquier tipo de remuneración, de carrera o confianza, a tiempo completo, parcial o irregular y a toda persona natural o

persona natural que sea empleado de una persona jurídica privada que contrate sus servicios con el Municipio de Guaynabo, incluyendo aquellos que brindan servicios de guardia de seguridad. Incluye también a los participantes de Programas de Adiestramiento subvencionados con fondos estatales, municipales y federales que laboran en las facilidades del Municipio.

(d) "Laboratorios" - cualquier entidad pública o privada que se dedique a realizar análisis clínicos o forensicos, patológicos o toxicólogos, que procese pruebas para la detección de sustancias controladas, debidamente autorizada y licenciada por el Secretario de Salud y la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción.

(e) "Médico Revisor Oficial" ("M.R.O.") - médico licenciado responsable de recibir los resultados del laboratorio, generados por un programa de detección de sustancias controladas que debe tener los conocimientos de los desórdenes ocasionados por el abuso de drogas; y que haya recibido adiestramiento médico para interpretar y evaluar los resultados positivos tomando en cuenta el historial médico de la persona y cualquier otra información pertinente desde el punto de vista médico.

(f) "Muestra" - se refiere a la muestra de orina que supla el aspirante a empleo, funcionario o empleado para ser sometido a análisis, que se determine que cumple con los criterios de confiabilidad y precisión aceptados por el Registro Federal para la Pruebas de Detección de Sustancias Controladas del Departamento de Salud Federal y la reglamentación del Departamento de Salud de Puerto Rico.

(g) "Municipio" - se refiere al Municipio de Guaynabo.

(h) "Negativa Injustificada" - Negativa a someterse a las pruebas para detección de sustancias controladas o cooperar para que se efectúen, como es, sin excluir otras, el no presentarse o abandonar sin justificación el lugar donde se toma la muestra; la negativa de la persona expresada claramente de que se niega a someterse al procedimiento; no acatar órdenes o seguir instrucciones del laboratorio o del oficial a cargo para que pueda producir la muestra o cuando se altere la misma.

(i) "Oficial de Enlace" - La persona cualificada designada por el Alcalde para la coordinación de este Programa para la detección de sustancias controladas y alcohol en el empleo del Municipio de Guaynabo.

(j) "Programa" - se refiere al "Programa para la Detección de Sustancias Controladas en el empleo del Municipio de Guaynabo".

(k) "Puestos o Cargos Sensitivos" - aquellos que reúnen uno o más de los siguientes requisitos: participación en la fabricación, custodia, manejo, distribución y acceso a sustancias controladas; manejo y acceso a equipos y materiales peligrosos, tóxicos, explosivos o inflamables o a cablería eléctrica de alto voltaje o equipo y materiales de naturaleza similar; transportación escolar y transporte aéreo, marítimo o terrestre de pasajeros, carga o maquinaria pesada y mecánica de tales vehículos de transporte o carga; portación, acceso o incautación de armas de fuego; investigación o procesamiento de la actividad criminal y la delincuencia juvenil, el crimen organizado, las situaciones de corrupción gubernamental y toda situación de amenaza a la seguridad

municipal; participación directa en la prestación de servicios médicos y de primeros auxilios, rescate o ambulancia; custodia y prestación directa de servicios de supervisión y rehabilitación para adictos, menores, víctimas de maltrato, personas con impedimentos, imputados, convictos o confinados; manejo directo de información altamente confidencial referente a asuntos de seguridad pública; relación directa con las salas de juegos de azar o casinos; trabajar en la Oficina del Alcalde; ser funcionario designado por el Alcalde para ordenar la administración de pruebas o ser Funcionario Enlace; o cualesquiera otras posiciones de alto riesgo a la salud, seguridad pública u orden social, en las que una mínima disfunción de las facultades físicas o mentales del funcionario o empleado podría ocasionar un incidente o accidente que ponga en peligro la vida o seguridad de otros empleados, de la ciudadanía o la suya propia.

(l) "Reglamento" - se refiere al "Reglamento del Programa para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo del Municipio de Guaynabo".

(m) "Sospecha Razonable Individualizada" - la convicción moral de que una persona específica está bajo la influencia o es usuario regular de sustancias controladas, independientemente que luego se establezca o no tal hecho. Dicha sospecha deberá estar fundamentada en factores observables y objetivos tales como: a) observación directa del uso o posesión de sustancias controladas; b) síntomas físicos que advierten estar bajo la influencia de una sustancia controlada; y/o c) un patrón reiterado de conducta anormal o comportamiento errático en el empleo.

(n) "Sustancia Controlada" o "Droga" - Las sustancias controladas o drogas comprendidas en las clasificaciones I y II del Capítulo II de la Ley Núm. 4 del 23 de junio de 1971, según enmendada, conocida como "Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico", exceptuando el uso de sustancias controladas por prescripción médica u otro uso autorizado por ley. Estas incluyen, pero no se limitan a, los siguientes: marihuana, cocaína, narcóticos, anfetaminas o phencyclidine ("PCP").

Artículo 7 - Notificación del Programa y Vigencia

(a) Una vez aprobado este Reglamento por el Alcalde y la Asamblea Municipal, una copia del mismo será notificada por escrito a todos los funcionarios y empleados del Municipio de Guaynabo. La notificación incluirá información sobre el programa de orientación, tratamiento y rehabilitación establecido por el Municipio de Guaynabo, en conjunto con y otras agencias o entidades que también ofrecen programas de orientación, tratamiento y rehabilitación del adicto.

(b) Este Reglamento entrará en vigor treinta (30) días después de su notificación por escrito a todos los funcionarios y empleados del Municipio. Los candidatos a empleo serán notificados de este Reglamento al momento de solicitar empleo con el Municipio.

Artículo 8 - Sometimiento Voluntario

(a) Los funcionarios y empleados del Municipio que soliciten participar voluntariamente en algún programa de rehabilitación, orientación y tratamiento, no tendrán que someterse, inicialmente, a las pruebas para detectar la presencia de sustancias controladas.

Sin embargo, se les requerirá que se sometan a pruebas de seguimiento para la detección de sustancias controladas cuando finalicen el tratamiento al cual se sometió voluntariamente. No se considerará como sometimiento voluntario aquel que solicita un funcionario o empleado después de requerírsele una prueba de drogas y antes de administrársele la misma.

(b) El Municipio no aplicará medidas disciplinarias a ningún funcionario o empleado que se someta voluntariamente a un programa de rehabilitación conforme a lo dispuesto en este Artículo. Sin embargo, podrán aplicarse medidas disciplinarias posteriores como resultado de la violación a cualquiera de las disposiciones de este Reglamento.

(c) En caso de requerir asistencia de forma voluntaria, el funcionario o empleado podrá comunicarse de forma directa y confidencial con el Oficial de Enlace al 720-4040, Ext. 2113 o visitando su oficina localizada en Oficina de Recursos Humanos, Area Técnica.

Artículo 9 - Oficial de Enlace

(a) El Oficial de Enlace implantará y administrará el presente Programa de Detección de Sustancias Controladas. Para lograr dicho objetivo, el Oficial de Enlace tendrá las siguientes funciones:

- (1) Proveer información al personal sobre el programa de pruebas para la detección de sustancias controladas;

- (2) Determinar las fechas, horas y lugares de las pruebas con el Instituto de Ciencias Forenses, la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción u otra entidad calificada que sea contratada para estos fines;
- (3) Recibir los resultados de las pruebas;
- (4) Notificar los resultados negativos y positivos corroborados de la pruebas;
- (5) Coordinar junto con el Oficial Examinador la celebración de vistas administrativas según se dispone en los Artículos 16, 17 y 19 de este Reglamento;
- (6) Referir funcionarios o empleados al programa de orientación, tratamiento y rehabilitación y dar seguimiento a los participantes en dicho programa;
- (7) Conservar y asegurar la confidencialidad de toda la información y documentación relacionada con este Reglamento;
- (8) Realizar en adición a las anteriores funciones, cualquier otra función que sea necesaria para administrar las pruebas de alcohol contenidas en el Artículo 19 de este Reglamento.
- (9) Cualquier otra función que le asigne el Alcalde.

Artículo 10 - Prueba de Drogas Pre-Empleo

(a) Se administrarán pruebas para la detección de sustancias controladas a todos los candidatos a empleo, según se define este término en el Artículo 7 (b) de este Reglamento, que sean preseleccionados para ocupar puestos en el Municipio de Guaynabo, como parte de una evaluación física médica general, a fin de determinar que están física y mentalmente capacitados para desempeñar las funciones de los puestos a los cuales aspiran.

(b) Las pruebas serán administradas no más tarde de veinticuatro (24) horas, contadas a partir de la notificación al candidato a empleo de su preselección. La negativa injustificada de un candidato a someterse a la prueba, o un resultado positivo corroborado en la misma, será causa suficiente para denegar el empleo o denegar la transferencia al puesto o cargo sensitivo interesado. Estas pruebas serán costeadas por el Municipio de Guaynabo, excepto cuando el candidato a empleo esté empleado por alguna persona natural o jurídica privada contratada por el Municipio para la prestación de servicios. En estos casos, el patrono privado del candidato a empleo costeará la prueba.

(c) El Municipio requerirá a los candidatos preseleccionados un resultado negativo a una prueba para la detección de sustancias controladas como requisito previo al empleo. Ningún candidato a empleo podrá comenzar a trabajar con el Municipio hasta tanto el Municipio reciba el resultado de su prueba de drogas.

(d) Si el aspirante a empleo es rechazado por motivo de alguna violación a este Reglamento no podrá solicitar empleo

nuevamente con el Municipio dentro de un período de doce (12) meses a computarse a partir de su último resultado positivo a prueba.

Artículo 11 - Circunstancias en las cuales se administrarán pruebas para la detección de sustancias controladas:

(a) Se podrá someter a un funcionario o empleado o a cualquier otra persona cubierta por este Reglamento a una prueba para la detección de sustancias controladas cuando:

1. Ocurra un accidente en el trabajo relacionado con sus funciones durante horas de trabajo, atribuible directamente al funcionario o empleado. No se podrá someter al funcionario o empleado a las pruebas de detección de sustancias controladas cuando el mismo no se encuentre en pleno dominio de sus facultades mentales por motivo del accidente, a menos que una orden judicial ordene lo contrario. En estos casos, las pruebas deberán administrarse dentro del período de veinticuatro (24) horas desde que ocurrió el accidente.

En el caso de empleados cubiertos por el Artículo 19 de este Reglamento, la prueba de drogas podrá realizarse hasta un máximo de treinta y dos (32) horas después de ocurrir el accidente. Si por alguna razón, al empleado no se le administrara una prueba de drogas durante dicho término, el Municipio preparará y mantendrá en archivo un récord indicando la razón por la cual la prueba no fue administrada dentro de dicho término.

A los empleados cubiertos por el Artículo 19 de este Reglamento podrá requerírsele una prueba de drogas, aún cuando no esté directamente envuelto en un accidente, si su actuación u omisión pudo haber contribuido al mismo.

Los requisitos de prueba de sustancias controladas no demorarán la atención médica necesaria para las personas heridas, ni tampoco prohibirá que un empleado que realizaba una función sensitiva abandone el lugar del accidente para obtener asistencia en respuesta al accidente u obtener la atención médica de emergencia necesaria.

2. Exista una sospecha razonable individualizada de por lo menos dos (2) supervisores del funcionario o empleado, de los cuales uno (1) deberá ser supervisor directo. En este caso, las pruebas deberán administrarse no más tarde de veinticuatro (24) horas desde la última observación o percepción de conducta anormal o errática que genera la sospecha razonable individualizada. Cuando el Oficial de Enlace entienda que procede administrar la prueba para la detección de sustancias controladas, así lo ordenará.

Cualquiera de los dos (2) supervisores deberá llevar un récord que permanecerá bajo la custodia del Oficial de Enlace en el cual se anotarán todos los incidentes que generen sospechas de que algún funcionario o empleado se encuentra desempeñando

sus funciones o deberes bajo el efecto de sustancias controladas. Estos récords estarán regidos bajo las normas de confidencialidad contenidas en este Reglamento.

Los récords de los funcionarios o empleados que no hayan sido sometidos a pruebas para la detección de sustancias controladas dentro de los seis (6) meses de haber anotado el primer incidente serán destruidos.

3. El funcionario o empleado haya arrojado un resultado positivo a una primera prueba y se requieran pruebas de seguimiento. Cuando el funcionario o empleado ocupe un puesto o cargo sensitivo, se realizarán un mínimo de seis (6) pruebas de seguimiento no anunciadas durante los primeros doce (12) meses después de que el empleado sea reinstalado en su empleo. A partir de dicho término de doce (12) meses, se podrá someter a estos empleados a pruebas de seguimiento no anunciadas por los próximos veinticuatro (24) meses. Durante dicho período de veinticuatro (24) meses no se podrá someter al empleado a más de dos (2) pruebas de seguimiento, excepto cuando el empleado esté cubierto por el Artículo 19 de este Reglamento y sea seleccionado para administrársele una prueba de drogas por sorteo.

Cuando el funcionario o empleado no ocupe un puesto o cargo sensitivo, se administrarán pruebas de

seguimiento por espacio de veinticuatro (24) meses. A estos empleados no se le podrán administrar más de dos (2) pruebas de seguimiento ningún período de doce (12) meses.

4. La persona decida someterse voluntariamente a las pruebas de detección de sustancias controladas, sin que ello le haya sido requerido en forma alguna como condición para mantener el empleo o para disfrutar de los derechos y beneficios que legalmente le asisten. En estos casos, el Municipio podrá negarse a administrarle la prueba al empleado. El sometimiento voluntario a una prueba de drogas no evitará que el Municipio pueda requerirle al empleado otra prueba de drogas posterior por cualquiera de las razones contempladas en este Reglamento.

5. Todo funcionario o empleado cubierto por el Artículo 19 de este Reglamento, estará sujeto a pruebas para la detección de sustancias controladas por sorteo. Las pruebas por sorteo se harán a través de un método científicamente válido y objetivo como un generador de números automático. Estas pruebas se harán anualmente al 50% de la totalidad de los empleados cubiertos por el mencionado Artículo. El empleado deberá reportarse inmediatamente al lugar de la prueba después de haber recibido notificación de su selección.

En caso de que un empleado seleccionado por sorteo este ausente el día que se administrarán las pruebas, se le hará la prueba a éste inmediatamente regrese al trabajo.

6. El empleado solicite reinstalación a su empleo luego de aprobar un programa de tratamiento, orientación y rehabilitación. Se requerirá un resultado negativo a una prueba de detección de sustancias controladas como requisito previo a la reinstalación. De obtenerse un resultado positivo en la misma se podrán imponer las medidas disciplinarias correspondientes, incluyendo el despido.
7. Estarán sujetos a pruebas periódicas, además, aquellos funcionarios o empleados que ocupen puestos o cargos sensitivos, según se define dicho término en el Artículo 7(k) de este Reglamento.

Artículo 12 - Negativa Injustificada

La negativa injustificada de un aspirante a empleo, funcionario o empleado a someterse a las pruebas para la detección de sustancias controladas, cuando así se le requiera a tenor con este Reglamento, activará la presunción controvertible de que el resultado hubiese sido positivo. Dicha negativa injustificada acarreará la imposición de las medidas correctivas aplicables.

Artículo 13 - Procedimiento para la Administración de Pruebas de
Detección de Sustancias Controladas

(a) Las pruebas para detectar la presencia de sustancias controladas serán administradas y analizadas por cualquier laboratorio contratado por el Municipio para esos propósitos.

(b) Para cada prueba, el empleado o candidato a empleo deberá producir una muestra de orina. La muestra será analizada utilizando el método de urinálisis con un escrutinio de sustancias controladas, utilizando el Sistema de Inmuno Ensayo Encimático Homogéneo (EMIT). Para la corroboración de aquellas muestras que arrojen un resultado positivo inicial se utilizará un análisis de corroboración utilizando cromatografía de gases acoplada a un espectrómetro de masas.

(c) En todo momento se protegerá al máximo la intimidad del candidato a empleo o empleado que sea sometido a una prueba. Una persona contratada por el laboratorio que administre la prueba tomará la muestra que el candidato o empleado le entregue en el momento en que el mismo desaloje el cuarto de servicios sanitarios.

(d) Todo empleado tiene derecho a que se le entregue a un laboratorio de su selección, parte de la muestra para efectuar un análisis independiente de la misma.

(e) El aspirante a empleo o empleado podrá informar con anterioridad a la prueba cualquier dato que estime relevantes para la interpretación del resultado, incluyendo el uso de medicamentos con o sin receta médica.

(f) Las muestras de orina obtenidas sólo se utilizarán para detectar la presencia de sustancias controladas. Las muestras negativas serán destruidas. Las que den un resultado positivo en el primer análisis serán sometidas a un segundo análisis de corroboración, el cual será revisado y certificado por un médico revisor oficial. Como parte de la corroboración de una prueba positiva, el médico revisor oficial entrevistará al aspirante a empleo o empleado concernido para determinar si éste ingirió alguna sustancia que pudiese haber arrojado un resultado positivo. Estas muestras serán conservadas por un período no menor de un (1) año.

(g) Las pruebas de detección de sustancias controladas serán costeadas por el Municipio. Cuando el funcionario o empleado interese someter su muestra a una segunda prueba a un laboratorio de su selección, el empleado costeará dicha prueba. Las personas naturales o jurídicas privadas contratadas por el Municipio para prestar servicios a éste serán responsables de costear las pruebas de detección de sustancias controladas que sean requeridas a sí o a sus empleados, respectivamente.

Artículo 14 - Derechos de los Participantes

(a) Se le advertirá a cada funcionario, empleado o aspirante a empleo, que de así solicitarlo, se entregará parte de la muestra obtenida a un laboratorio de su selección para un segundo análisis, siempre que la misma exceda el mínimo necesario para realizar la prueba.

(b) El funcionario, empleado o el aspirante a empleo que se someta a una prueba para detectar la presencia de sustancias controladas, tendrá derecho a que se le notifique el resultado de

la prueba y se le indique su derecho a obtener copia del informe que contenga el resultado del análisis de la muestra obtenida en dicha prueba. Para obtener una copia del resultado de su prueba el candidato a empleo o empleado deberá solicitar la misma por escrito.

(c) Todo empleado tendrá derecho a impugnar la determinación de sospecha razonable que dio lugar a la prueba; a impugnar los resultados positivos corroborados en una vista y a presentar prueba demostrativa de que no ha utilizado ilegalmente sustancias controladas.

(d) Los resultados positivos corroborados ante el médico revisor oficial, serán notificados al Oficial de Enlace para que proceda conforme lo disponen los Artículos 15 y 16 de este Reglamento.

(e) Todo el tiempo que sea necesario para la administración de una prueba de drogas bajo este Reglamento será considerado como tiempo trabajado y deberá compensársele al empleado como tal.

Artículo 15 - Referimiento

(a) Cuando se obtenga un primer resultado positivo corroborado a una prueba para detectar la presencia de sustancias controladas, se suspenderá inmediatamente al empleado o funcionario de su empleo, sin privarle de su sueldo o remuneración, hasta tanto se realice una vista con las garantías procesales mínimas contempladas en el Artículo 17 de este Reglamento. De sostenerse el primer resultado positivo corroborado en dicha vista, el funcionario o empleado será referido por el Oficial de Enlace al

programa de orientación, tratamiento y rehabilitación ofrecido por el Municipio de Guaynabo, en coordinación con la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción o por cualquier otra agencia o entidad privada.

(b) El Municipio asegurará a todo funcionario o empleado que seguirá trabajando, mientras éste cumpla con el programa de tratamiento, orientación y rehabilitación, siempre que no represente riesgo a la salud y seguridad pública de éste o la de los demás empleados del Municipio. De suspenderse al funcionario o empleado de su empleo, se aplicarán las condiciones establecidas en el inciso (c) de este Artículo.

(c) Al suspenderse a un funcionario o empleado de su empleo con el propósito de referir a éste a un programa de orientación, tratamiento y rehabilitación, el funcionario o empleado tendrá derecho a agotar las siguientes licencias en el siguiente orden: su licencia regular de enfermedad acumulada, si alguna, beneficio de tiempo compensatorio acumulado, si alguno, licencia por vacaciones acumuladas, si alguna, o una licencia sin sueldo hasta un término máximo de seis (6) meses. El empleado podrá agotar además la licencia provista por la legislación federal "Family and Medical Leave Act of 1993", de cumplir con los requisitos para el disfrute de la misma.

(d) Todo empleado que sea referido al programa de orientación, tratamiento y rehabilitación antes mencionado, podrá ser relevado de sus tareas corrientes y ubicado conforme determine el Oficial de Enlace o algún representante autorizado por éste.

(e) Se garantizará la confidencialidad de la identidad de los funcionarios y empleados que sean referidos al programa de orientación, tratamiento y rehabilitación.

(f) Cuando un funcionario o empleado referido a un programa de tratamiento, orientación y rehabilitación finalice el tratamiento correspondiente será sometido a pruebas de detección de sustancias controladas de seguimiento como requisito para permanecer en el empleo.

(g) El funcionario o empleado podrá optar por someterse a dicho programa de tratamiento, orientación y rehabilitación en cualquier institución pública o privada certificada para ello. En el caso de optar por esta última, el funcionario o empleado será responsable por el costo del tratamiento y rehabilitación, a menos que éste pueda ser sufragado bajo los términos de su póliza de seguro de salud.

(h) Se requerirá un certificado de rehabilitación del programa de tratamiento, orientación y rehabilitación, al cual fue referido el empleado, como requisito previo para la reinstalación al empleo.

Artículo 16 - Despido o Destitución

(a) Se podrá despedir o destituir a un funcionario o empleado de su puesto cuando:

1. El empleado o funcionario ocupe un puesto o cargo sensitivo, incluyendo, pero sin limitarse al Cuerpo de la Policía Municipal y al Oficial de Enlace. El

uso de sustancias controladas resulta irremediablemente incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y deberes del puesto o cargo sensitivo. En estos casos, se podrá optar por la suspensión sin sueldo o cualquier otra sanción o medida correctiva que se disponga en este Reglamento.

2. El funcionario o empleado se niegue a participar en el programa de orientación, tratamiento y rehabilitación adoptado cuando así se le requiera u obtenga un resultado positivo a drogas en una prueba de detección de sustancias controladas que se le realice como parte de dicho programa. En tales casos, se podrá optar por la suspensión sin sueldo o cualquier otra sanción o medida correctiva que se disponga en este Reglamento.
3. Cuando se trate de un funcionario o empleado reincidente. En tales casos, se podrá optar por la suspensión sin sueldo o cualquier otra sanción o medida correctiva que se disponga en este Reglamento.

Artículo 17 - Vista Administrativa

(a) En todos los casos en donde se disponga tomar medidas correctivas, acciones disciplinarias, suspensiones, destituciones o despido se deberá cumplir con las garantías procesales mínimas de notificación y vista, en donde el funcionario o empleado tenga la oportunidad de ser oído, pueda presentar evidencia a su favor e

impugnar la evidencia presentada en su contra y donde pueda presentar las defensas que le asistan. Dicha vista deberá celebrarse no más tarde de veinte (20) días a partir de la notificación de la medida correctiva, acción disciplinaria, suspensión, destitución o despido.

(b) De no solicitar el empleado la vista dentro de los veinte (20) días que establece este Artículo, se informará al Oficial de Enlace de este hecho dentro del término de cinco (5) días siguientes a la expiración del plazo de veinte (20) días. El Alcalde o su representante autorizado notificará su decisión final dentro del término que esté obligado el Alcalde a someter su decisión final.

(c) Si el empleado solicita vista dentro del término de veinte (20) días, la misma deberá celebrarse dentro de los cinco (5) días siguientes a la petición. La recomendación del Oficial Examinador se hará dentro de los diez (10) días siguientes a la vista. El Alcalde o su representante autorizado notificará al empleado la decisión final.

(d) Si la decisión final que en su día emita el Alcalde o su representante autorizado fuera adversa al empleado o funcionario, se le advertirá por escrito de su derecho a apelar ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal, dentro del término de treinta (30) días, a partir del recibo de la notificación.

Artículo 18 - Confidencialidad

(a) Toda la información, formularios, informes y demás documentos que se recopilen en relación con este Reglamento, inclusive, los resultados de las pruebas para detectar la presencia de sustancias controladas, serán confidenciales y no podrán ser utilizados en contra del funcionario, empleado o candidato al empleo concernido en ningún procedimiento administrativo, civil o criminal, salvo cuando se trate de la impugnación de dicho resultado o del procedimiento bajo el cual se obtuvo el mismo.

(b) Solo tendrán acceso a la información mencionada en este Artículo, el Oficial de Enlace o cualquier persona designada por éste, el funcionario, empleado o aspirante a empleo objeto de la prueba, en cuanto a su caso en específico; su representante legal, cuando así lo solicite o cualquier otra persona designada por éste por escrito para recibir dicha información; y los proveedores de tratamiento y planes de rehabilitación para el usuario de sustancias controladas, cuando el funcionario o empleado preste su consentimiento expreso.

Artículo 19 - Pruebas de Alcohol

Se incorporan por referencia al presente Artículo todas las disposiciones de este Reglamento, para hacerlos aplicables a las pruebas de alcohol aquí contempladas en todo lo que no contravenga las disposiciones específicas de este Artículo y las leyes y reglamentos citados en el inciso (b) del mismo.

(a) Este Artículo será de aplicación únicamente a los siguientes empleados o funcionarios del Municipio:

1. Aquellos que como parte de sus funciones conducen un vehículo de motor, incluyendo pero sin limitarse a, choferes, choferes de guagua, choferes que como parte de sus funciones conduzcan vehículos para la transportación terrestre de personas o cosas, aquel personal al que se le requiera una licencia de chofer, y cualquier persona que repare, provea mantenimiento u opere los vehículos a los cuales hace referencia este inciso;
2. Personal de envío o despachadores de los vehículos a los que hace referencia el inciso anterior;
3. Todos los miembros del Cuerpo de la Policía Municipal;
4. Todo guardia de seguridad que porte un arma de fuego como parte de las funciones de su empleo;
5. Los supervisores directos de los empleados que se mencionan en los subincisos a(1) a la a(4) de este Artículo;
6. Cualquier persona que aspire a un empleo con el Municipio en cualquiera de las posiciones mencionadas en los subincisos a(1) al a(5) de este Artículo o que sea empleado del Municipio e interese ser transferido a cualquiera las

posiciones incluidas en los citados subincisos.

7. Las personas naturales privadas que hayan sido contratadas por el Municipio personalmente o a través de una persona jurídica privada para realizar cualquiera de las funciones enumeradas en los subincisos a(1) a la a(4) de este Artículo.

(b) Todas las disposiciones de este Artículo y de los demás Artículos de este Reglamento que hagan referencia al presente Artículo son adoptadas de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables a la Administración Federal de Tránsito ("Federal Transit Administration" (en adelante "FTA")) bajo el Omnibus Transportation Employee Testing Act of 1991 y sus correspondientes reglamentos.

(c) Por la presente se declara irremediablemente incompatible con el desempeño de las funciones sensitivas de las posiciones y cargos a los cuales aplica este Artículo, el consumo de alcohol: 1) durante horas laborables; 2) mientras efectúen funciones sensitivas; 3) cuatro (4) horas antes de efectuar sus funciones sensitivas; o (4) hasta ocho (8) horas después de ocurrir un accidente, o hasta que se le administre una prueba al empleado luego del accidente, lo que ocurra primero.

(d) "Alcohol" significa el agente intoxicante en las bebidas embriagantes, alcohol etílico o cualquier otro alcohol de peso molecular bajo, incluyendo alcohol metilado o isopropílico.

(e) Todo funcionario o empleado que haya consumido alcohol cuatro (4) horas antes de efectuar sus funciones sensitivas deberá notificar dicho consumo a su supervisor directo previo a comenzar a realizar dichas funciones.

Si el empleado cree que no es capaz de cumplir con su función sensitiva, éste deberá ser excusado de llevarla a cabo. En este caso, no será necesario someter a éste a una prueba de alcohol. En este caso, se podrán imponer las medidas correctivas contempladas en este Artículo.

Por el contrario, si el empleado cree que es capaz de cumplir con su función sensitiva, éste será sometido a una prueba de alcohol. Si el nivel de concentración de alcohol en la sangre es menor a 0.02, se le permitirá al empleado realizar sus funciones. Si el resultado es mayor de 0.02 pero menor a 0.04, se permitirá al empleado realizar sus funciones cuando una prueba de alcohol subsiguiente realizada el mismo día refleje que la concentración de alcohol en la sangre ha disminuido a menos de 0.02. De lo contrario, el empleado tendrá que esperar un mínimo de ocho (8) horas previo a reanudar su función sensitiva.

(f) Las pruebas de alcohol se administrarán conforme a los reglamentos de la FTA. Las pruebas de alcohol serán efectuadas mediante el uso de un método de pruebas no evidenciaria (i.e., non-evidential screening device) y/o un método de prueba evidenciario (i.e. evidential breath testing device o "EBT") aprobado por el National Highway Traffic Safety Administration. Un técnico de pruebas (i.e., screening test technician o "STT") administrará las pruebas no evidenciarias (i.e. non-evidential screening tests) incluyendo pruebas de saliva. Solo un técnico de pruebas de

aliento (Breath Alcohol Technician o "BAT") administrará la prueba EBT.¹ 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 evite que personas no autorizadas vean o escuchen la administración y/o 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. Las pruebas de confirmación se llevarán a cabo 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 BAT, STT 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 son atribuibles al propio empleado.

(g) Se podrán realizar pruebas de alcohol en cualquiera de las circunstancias contempladas en los Artículos 11 y 12 de este Reglamento con las siguientes disposiciones adicionales y/o modificaciones:

¹Los oficiales de la policía certificados por el estado o por el gobierno local para llevar a cabo pruebas de aliento para detectar alcohol están cualificados como BATs. Para que una prueba hecha por tal agente sea aceptable bajo las regulaciones de pruebas de alcohol de la FTA, el oficial debe estar certificado por el gobierno estatal o local para usar el EBT particular que se usa para las pruebas. Los oficiales que administren estas pruebas de alcohol deberán conservar la confidencialidad del proceso según se dispone en el Artículo 18 de ese Reglamento.

1. Accidente - Se incorporan a la presente las disposiciones de Artículo 11(a)(1) de este Reglamento en lo que no sean contrario a lo que se dispone a continuación. Además del empleado directamente involucrado en un accidente, podrá requerirse una prueba de alcohol a aquellos empleados cubiertos por este Artículo que pudieron haber contribuido al accidente indirectamente. Esto incluye, por ejemplo, el personal de mantenimiento, y los despachadores. Todas las pruebas de alcohol deberán administrarse dentro de un período de ocho (8) horas luego del accidente. De no administrarse la prueba de alcohol dentro de un período de dos (2) horas de ocurrir el accidente, el Municipio preparará y mantendrá en archivo un documento indicando la razón por lo cual las pruebas no fueron administradas dentro del término provisto para ello. De no administrarse la prueba de alcohol dentro de un período de ocho (8) horas de ocurrir el accidente, el Municipio cesará de hacer esfuerzos para realizar la misma y preparará y mantendrá en archivo un documento en el cual se indicará la razón por la cual no se realizó la prueba dentro del plazo.

2. Sospecha Razonable Individualizada - Se incorporan a la presente las disposiciones del Artículo 11(a)(2) de este Reglamento. Cuando se ordene a un empleado o funcionario a

someterse a una prueba de alcohol por sospecha razonable, la prueba deberá ser administrada dentro de las próximas ocho (8) horas siguientes a la determinación de que existe tal sospecha razonable. Si no se hace la referida prueba dentro de dos (2) horas de hacerse dicha determinación, el Municipio preparará y mantendrá un récord indicando las razones por las cuales la prueba no fue administrada con prontitud. El empleado no podrá reanudar sus funciones sensitivas hasta tanto se reciban los resultados de la prueba de alcohol. Si el resultado es negativo, o si la concentración de alcohol en la sangre es menor de 0.02, el empleado será reinstalado al empleo. Si el resultado es mayor de 0.02, el empleado tendrá que esperar por lo menos ocho (8) a partir del momento en que se hizo la determinación de sospecha razonable para poder regresar a su empleo.

3. Pruebas de alcohol por sorteo - Se incorporan a la presente las disposiciones del Artículo 11(a)(5) de este Reglamento. Se realizarán pruebas de alcohol por sorteo anualmente al 10% de todos los empleados cubiertos por este Artículo. Los empleados cubiertos por este Artículo podrán ser seleccionados para una prueba de alcohol por sorteo más de una vez al año.

4. Prueba de Regreso al Empleo - Se incorporan a la presente las disposiciones del Artículo 11(a)(6) de este Reglamento. Se requerirá un resultado negativo a una prueba de alcohol como requisito previo a la reinstalación al empleo luego de aprobar un programa de tratamiento, orientación y rehabilitación. De obtenerse un resultado positivo en la misma se podrán imponer las medidas disciplinarias correspondientes, incluyendo el despido.

(h) Las disposiciones del Artículo 10 referentes a pruebas de detección de sustancias controladas pre-empleo aplicarán de igual forma a las pruebas de alcohol pre-empleo. Todo aspirante a uno de los puestos o cargos cubiertos por este Artículo deberán obtener un resultado negativo a una prueba de alcohol de preempleo como requisito previo a obtener el mismo.

(i) De obtenerse resultados positivos a pruebas de alcohol, se aplicarán las medidas disciplinarias y los procesos administrativos dispuestos en los Artículos 15, 16 y 17 de este Reglamento.

Artículo 20 - Deber de Notificar Violaciones de Ley

Conforme a los requisitos del *Drug-Free Workplace Act*, los empleados cubiertos por Reglamento deberán notificar al Municipio dentro de un término de cinco (5) días cualquier convicción por violación a una ley relacionada con el uso de drogas y/o alcohol ocurrida durante horas laborables. En estos casos, el empleado deberá informar dentro del referido plazo dicha convicción al

Oficial de Enlace del Municipio. El término se computará a partir de la fecha de la convicción.

Artículo 21 - Educación y Entrenamiento

El Municipio hará disponible y distribuirá a los empleados cubiertos por el Artículo 19 de este Reglamento materiales educacionales explicando los requisitos de la Reglamentación para Pruebas de Drogas y Alcohol de la FTA y su política y procedimientos.

A todos los empleados y supervisores del Municipio se les proveerá por los menos sesenta (60) minutos de entrenamiento al año sobre los efectos e indicaciones del uso de drogas. Se le requerirá a los empleados y supervisores que firmen un formulario indicando que han recibido una copia del Reglamento. Este formulario se mantendrá en el expediente de personal de empleado o supervisor.

Los supervisores que supervisen a empleados cubiertos por el Artículo 19 de este Reglamento, recibirán por los menos sesenta (60) minutos al año de entrenamiento de reconocimiento de conducta relacionada al alcohol y al menos sesenta (60) minutos al año de entrenamiento de reconocimiento de conducta relacionada a las drogas.

Artículo 22 - Orientación

De tener cualquier pregunta en torno a cualquier parte del presente Reglamento puede comunicarse directa y confidencialmente con el Oficial de Enlace al 720-4040, Ext. 2113 o visitar

personalmente las oficinas del Oficial de Enlace localizadas en la Oficina de Recursos Humanos, Area Técnica.

Artículo 23 - Deroqación

Cualquier norma, reglamento o parte de reglamento que sea contrario a, o esté en conflicto con este Reglamento, queda por la presente derogado.

Artículo 24 - Separabilidad

Si cualquier parte, artículo, párrafo, sección o cláusula de este Reglamento fuere declarado nulo o inconstitucional por un Tribunal con jurisdicción competente, dicha declaración de nulidad o inconstitucionalidad no afectará las demás disposiciones del mismo, las cuales continuarán vigentes.

Artículo 25 - Salvedad

Ninguna de las disposiciones de este Reglamento se deberá entender como que impide al Alcalde o su representante autorizado determinar, mediante los procedimientos legales correspondientes, si un funcionario o empleado utiliza ilegalmente sustancias controladas, por convicción en un caso criminal, o cualquier investigación administrativa que practique, luego de lo cual podrá tomar las acciones que procedan.

En Guaynabo, Puerto Rico, a de de 2000.

HÉCTOR O'NEILL GARCÍA
ALCALDE

GOBIERNO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO DE GUAYNABO

SOLICITUD PARA SOMETER A EMPLEADO O FUNCIONARIO
A PRUEBA DE DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS

Este documento será utilizado para documentar las razones por las cuales se interesa someter a un funcionario o empleado del Municipio de Guaynabo a una prueba de detección de sustancias controladas. Deberá contestar sólo aquellas preguntas aplicables al caso particular del funcionario o empleado. De ser necesario, anexe a la presente páginas adicionales o copia de documentos relevantes.

Nombre del empleado o funcionario _____

Cargo o puesto que ocupa _____

Escuela o lugar de empleo _____

Distrito escolar _____

A. ¿Ocurrió un accidente o incidente? Sí No

Fecha _____ Hora _____

2. Descripción del accidente o incidente _____

3. ¿Es atribuible el accidente o incidente al funcionario o empleado? Sí No

Si "Sí", explique _____

4. Descripción de daños a individuos _____

5. Descripción de daños a la propiedad _____

6. Cantidad estimada de daños a la propiedad _____

7. ¿Está el funcionario o empleado inconsciente o ha fallecido? Sí No

Indique _____

B. ¿Ocupa el funcionario o empleado un puesto o cargo sensitivo? Sí No

C. Observaciones sobre el funcionario o empleado:
(Marcar con X las características observables)

Fecha _____

Hora _____

1. CAMINAR

- | | | |
|--|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> se cae | <input type="checkbox"/> se tambalea | <input type="checkbox"/> se tropieza |
| <input type="checkbox"/> se balancea | <input type="checkbox"/> no puede caminar | <input type="checkbox"/> inestable |
| <input type="checkbox"/> se aguanta de objetos
para mantener equilibrio | | |

2. PARARSE

- | | | |
|---|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> pies muy separados | <input type="checkbox"/> rígido | <input type="checkbox"/> flexión marcada de rodillas |
| <input type="checkbox"/> tambaleante | <input type="checkbox"/> se balancea | <input type="checkbox"/> no se puede parar |

3. HABLA

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> no habla (mudo) | <input type="checkbox"/> incoherente | <input type="checkbox"/> grita o habla en voz muy alta |
| <input type="checkbox"/> se babea | <input type="checkbox"/> lento | <input type="checkbox"/> pronuncia indistintamente |
| <input type="checkbox"/> habla en secreto | <input type="checkbox"/> se niega a hablar | <input type="checkbox"/> usa lenguaje vulgar u ofensivo |

4. APARIENCIA

- | | | |
|--|---|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> calmado(a) | <input type="checkbox"/> cooperativo(a) | <input type="checkbox"/> lloroso(a) |
| <input type="checkbox"/> excitado(a) | <input type="checkbox"/> desafiante o pelea | <input type="checkbox"/> amable |
| <input type="checkbox"/> sarcástico(a) | <input type="checkbox"/> no habla (mudo) | <input type="checkbox"/> soñoliento |
| <input type="checkbox"/> hablador(a) | | |

5. FORMA DE ACTUAR

- | | | |
|---|-------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> calmado | <input type="checkbox"/> soñoliento | <input type="checkbox"/> errático |
| <input type="checkbox"/> desafiante o pelea | <input type="checkbox"/> hostil | <input type="checkbox"/> hiperactivo |
| <input type="checkbox"/> se niega a hablar | <input type="checkbox"/> amenazante | <input type="checkbox"/> usa lenguaje vulgar u ofensivo |

6. OJOS

- | | | |
|-------------------------------------|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> inflamados | <input type="checkbox"/> cerrados | <input type="checkbox"/> ensangrentados (rojos) |
| <input type="checkbox"/> dilatados | <input type="checkbox"/> soñolientos | <input type="checkbox"/> vidriosos |
| <input type="checkbox"/> lagrimosos | | |

7. CARA

- | | | |
|-------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> enrojecida | <input type="checkbox"/> pálida | <input type="checkbox"/> sudorosa |
|-------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|

8. VESTIMENTA

- | | | |
|--|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> sucia | <input type="checkbox"/> desarreglada | <input type="checkbox"/> inapropiada |
| <input type="checkbox"/> mal oliente | <input type="checkbox"/> limpia | <input type="checkbox"/> parcialmente vestido(a) |
| <input type="checkbox"/> Manchas de excremento
y/o orina en la ropa | | |

9. ALIENTO

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> olor a alcohol | <input type="checkbox"/> leve olor a alcohol | <input type="checkbox"/> no huele a alcohol |
| <input type="checkbox"/> olor a marihuana | <input type="checkbox"/> leve olor a marihuana | <input type="checkbox"/> no huele a marihuana |

10. MOVIMIENTOS CORPORALES

- | | | |
|--------------------------------------|---|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> torpeza | <input type="checkbox"/> hiperactividad | <input type="checkbox"/> nervioso |
| <input type="checkbox"/> espasmódico | <input type="checkbox"/> normal | <input type="checkbox"/> lento |

11. COMER/MASCAR

- | | | |
|--------------------------------------|---|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> dulces | <input type="checkbox"/> goma de mascar | <input type="checkbox"/> menta |
| <input type="checkbox"/> no come | | |
| <input type="checkbox"/> otros _____ | | |
-
-
-

D. Historial

1. ¿Ha sido el empleado o funcionario disciplinado anteriormente por problemas relacionados al uso o abuso de sustancias controlados en el empleo? Sí No No tengo conocimiento.

2. Si su contestación a la pregunta anterior fue que "Sí" indique la fecha en que fue disciplinado.

E. Asistencia

1. Indique el número de lunes y viernes en que el funcionario o empleado se ha ausentado a su empleo en los últimos dos (2) meses: _____

2. Total de ausencias en los últimos dos (2) meses: _____

3. Total de tardanzas en los últimos dos (2) meses: _____

4. Número de veces en que el empleado o funcionario salió temprano del empleo en los últimos dos (2) meses: _____

F. Desempeño en el empleo

1. ¿Ha habido un cambio reciente en el desempeño del empleado o funcionario en su trabajo?

Sí No

2. Si indicó que "Sí", describa _____

G. Otras observaciones: _____

H. De haberlos, nombre de testigos: _____

Nombre (en letra de molde)

Firma

Fecha

Aprobado: _____ Oficina del Oficial de Enlace o Personal Autorizado

Aprobado: _____ Oficina del Alcalde o Personal Autorizado