

**GOBIERNO DE PUERTO RICO  
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYNABO  
LEGISLATURA MUNICIPAL**

**ORDENANZA**

Número 1

Serie: 2019-2020

Presentada por: Administración

**PARA DEROGAR LA ORDENANZA NÚMERO 38, SERIE 2014-2015, Y APROBAR LA POLÍTICA E IMPLEMENTAR LA REGLAMENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE TRÁNSITO (FTA), RELACIONADA AL USO DE DROGAS Y CONSUMO DE ALCOHOL EN EL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYNABO; Y PARA OTROS FINES**

**POR CUANTO :** La Ley Número 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como "Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", dispone en su Artículo 11.001, que cada municipio establecerá un sistema autónomo para la administración del personal municipal.

**POR CUANTO :** Dispone además la Ley Núm. 81, supra, en su artículo 3.009(m) que dentro de los deberes, funciones y facultades del Alcalde está el de diseñar, formular y aplicar un sistema de administración de personal para el municipio, de acuerdo a las disposiciones de dicha Ley, y a los reglamentos adoptados en virtud de la misma y promulgar reglas a que estarán sujetos los funcionarios y empleados municipales en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones.

**POR CUANTO :** Queda además establecido en el Artículo 5.005(m) que la Legislatura Municipal aprobará aquellas ordenanzas, resoluciones y reglamentos sobre asuntos y materias de la competencia o jurisdicción municipal que, de acuerdo a la Ley Núm. 81, supra, o cualquier otra ley, deban someterse a su consideración y aprobación.

**POR CUANTO :** Mediante la Ordenanza 38, Serie 2014-2015, se adoptó la Política para Implementar la Reglamentación de la Administración Federal de Tránsito Relacionada al Uso de Drogas y Consumo de Alcohol en el Municipio Autónomo de Guaynabo.

**POR CUANTO :** El Municipio de Guaynabo ha mantenido siempre un nivel administrativo de excelencia conforme a todas las disposiciones legales y reglamentarias y, a tales efectos, ha revisado la mencionada política para conformarla a los cambios dispuestos en la reglamentación federal que regula la administración de pruebas de sustancias controladas y consumo de alcohol para puestos sensitivos. Llevada a cabo dicha revisión, es necesario derogar la Ordenanza Número 38, Serie 2014-2015, con el propósito de conformar dicha política a los cambios dispuestos en la reglamentación federal.

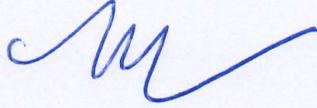
**POR TANTO :** **ORDÉNESE POR ESTA LEGISLATURA MUNICIPAL DE GUAYNABO, PUERTO RICO, REUNIDA EN SESIÓN ORDINARIA HOY, 2 DE JULIO DE 2019:**

**Sección 1ra :** Queda derogada la Política para Implementar la Reglamentación de la Administración Federal de Tránsito Relacionada al Uso de Drogas y Consumo de Alcohol en el

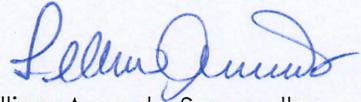
Municipio Autónomo de Guaynabo aprobada mediante la Ordenanza 38, Serie 2014-2015.

**Sección 2da :** Adoptar, como por la presente se adopta, la Política para Implementar la Reglamentación de la Administración Federal de Tránsito Relacionada al Uso de Drogas y Consumo de Alcohol en el Municipio Autónomo de Guaynabo, según revisada, la cual se hace formar parte de esta Ordenanza.

**Sección 3ra :** Esta Ordenanza empezará a regir inmediatamente después de su aprobación y copia de la misma será enviada a las agencias estatales y municipales que corresponda para los fines de rigor.



Carlos H. Martínez Pérez  
Presidente



Lillian Amado Sarquella  
Secretaria

Fue aprobada por el Hon. Ángel A. Pérez Otero, Alcalde, el día 8 de Julio de 2019.



Ángel A. Pérez Otero  
Alcalde



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
*MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYNABO*

***POLÍTICA PARA IMPLEMENTAR LA  
REGLAMENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN  
FEDERAL DE TRÁNSITO RELACIONADA AL USO DE  
DROGAS Y ABUSO DE ALCOHOL EN EL MUNICIPIO  
AUTÓNOMO DE GUAYNABO***

Revisada en julio de 2019

*Aprobado por medio de la Ordenanza Núm. 1, Serie 2019-2020*

## ÍNDICE

	Núm. Pág.
I. Introducción	1
II. Categorías de Empleados Sujetos a las Pruebas	2
III. Conducta Prohibida	3
IV. Programa de Pruebas de Detección de Drogas y Alcohol	5
V. Programa de Pruebas de Detección de Sustancias Controladas	7
VI. Programa de Prueba de Alcohol	8
VII. Procedimiento de Pruebas	8
VIII. Tipos de Pruebas	13
IX. Muestra Diluida	22
X. Consecuencias de Conducta Relacionada con Alcohol y Drogas	23
XI. Otra Prueba a Solicitud del Empleado	24
XII. Notificación de Convicciones	25
XIII. Persona a Contactar	25
XIV. Efectos del Alcohol	25
XV. Verdades sobre el Alcohol ("Alcohol Fact Sheet")	26
XVI. Educación y Entrenamiento	28
XVII. Vigencia	29

## **I. INTRODUCCIÓN**

Esta declaración de política pública está diseñada para realzar la productividad, la seguridad y fomentar la excelencia, manteniendo un ambiente seguro y productivo para los empleados. El Municipio Autónomo de Guaynabo 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, para proveer directrices a los supervisores y empleados de cómo manejar situaciones de uso de drogas y abuso del alcohol, en los lugares de trabajo. Esta declaración de política pública sólo le aplica a los empleados del Municipio Autónomo de Guaynabo, sujeta a las regulaciones de uso de drogas y abuso del alcohol de la Administración Federal de Tránsito (“Federal Transit Administration”, en adelante “FTA”). El Municipio Autónomo de Guaynabo se reserva el derecho de administrar pruebas de drogas y de alcohol a los candidatos a empleo y a los empleados actuales, de acuerdo a las disposiciones de cualquier otra ley estatal y/o ley federal.

Para continuar con nuestro compromiso de proveer un ambiente seguro, libre de drogas y alcohol, el Municipio Autónomo de Guaynabo ha adoptado las siguientes prácticas:

- Un programa de educación y entretenimiento para los empleados y los supervisores;
- Un programa de pruebas de drogas y alcohol para empleados y para candidatos a empleo de puestos sensitivos;
- Un programa para evaluar a los empleados que violan la política del uso de drogas y del abuso del alcohol; y
- Procedimientos administrativos para mantener registros, informes, publicación de información y certificación de cumplimiento con las normas aplicables.

## **II. CATEGORÍAS DE EMPLEADOS SUJETOS A LAS PRUEBAS**

Bajo las regulaciones del FTA, todos los empleados que tengan funciones en puestos sensitivos y todos los candidatos a empleo, así como los empleados que buscan un traslado a puestos sensitivos, serán incluidos en este programa de prueba

de drogas y alcohol. La participación en el programa de prueba de drogas y alcohol es un requisito de trabajo para cada empleado que lleve a cabo funciones sensitivas.

La FTA define el término "sensitivo" como aplicable a todos los empleados en una posición que lleve a cabo las siguientes funciones:

1. Operación de vehículos que generen ingresos, esté o no el vehículo generando ingresos;
2. Operación de vehículos que no generen ingresos, pero que requieren que los conductores tengan una licencia de chofer;
3. Personal de control de envío o despachadores de vehículos;
4. Mantenimiento de los vehículos que generen ingresos o del equipo utilizado en la generación; y
5. Portadores de armas de fuego para propósitos de seguridad.

El Municipio Autónomo de Guaynabo ha determinado que las siguientes posiciones cumplan con la definición de la FTA:

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

Esta lista está sujeta a enmiendas en cualquier momento.

### **III. CONDUCTA PROHIBIDA**

#### **Alcohol**

Empleados que efectúen labores en puestos sensitivos no deben consumir alcohol:

1. Durante horas laborables;
2. Mientras efectúen funciones sensitivas;
3. Cuatro (4) horas antes de efectuar sus funciones sensitivas;
4. Hasta ocho (8) horas luego de un accidente o hasta que se le haga una prueba al empleado luego del accidente, lo que ocurra primero.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> A un empleado en horas laborables se le permitirá reconocer, al momento en que él/ella sea llamada a cumplir con sus

Tal y como se refiere en esta declaración de política pública, el término “alcohol” significa el agente intoxicante en las bebidas de alcohol, alcohol etílico o cualquier otro alcohol de peso molecular bajo, incluyendo alcohol metilado o isopropílico. Actualmente las regulaciones de la FTA prohíben a un empleado a reportarse a sus funciones o permanecer en la función que requiere el cumplimiento de labores sensitivas, mientras tengan una concentración de alcohol de 0.04 o más.<sup>2</sup>

### **Sustancias Controladas**

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, quién 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 por un médico, debe informar al Municipio Autónomo de Guaynabo de tal uso. El Municipio Autónomo de Guaynabo se reserva el derecho de verificar el uso de tal sustancia con el médico del empleado. Fabricar, distribuir, dispensar, poseer o usar sustancias controladas en el lugar de trabajo está prohibido, de acuerdo al “Drug-Free Workplace Act”. De acuerdo con la política pública del Municipio Autónomo de Guaynabo, cualquier empleado que fabrique, distribuya, dispense, procese, venda o intente vender, o haga arreglos para vender sustancias controladas a cualquier persona, mientras esté en cumplimiento con su deber, ya sea dentro o fuera de la propiedad o predios del Municipio Autónomo de Guaynabo, esté o no en sus labores, debe estar sujeto a disciplina y puede ser despedido por ello. Tal y como se refiere en esta declaración de política pública, una “sustancia controlada” o “droga prohibida” significa **marihuana, cocaína, narcóticos, anfetaminas o phenciclidine (“PCP”)**. La reglamentación del FTA actualmente prohíbe el desempeño de funciones sensitivas, cuando unos de los

---

funciones, que él/ella ha usado alcohol y a indicar si él/ella es capaz de cumplir su función sensitiva. Si el empleado cree que él/ella no es capaz de cumplir con su función sensitiva, él/ella deberá ser excusado/a de llevarla a cabo. No obstante, si el empleado cree que es capaz de cumplir con su función sensitiva, el empleado será sometido a una prueba de alcohol y se le permitirá llevar a cabo su función sensitiva si el nivel de concentración de alcohol es de menos de 0.02. Si no se le vuelve a hacer la prueba al empleado, él/ella debe esperar un mínimo de ocho (8) horas antes de llevar a cabo su función sensitiva.

<sup>2</sup> Un empleado que se determine que tenga una concentración de alcohol mayor a 0.02, pero menor de 0.04 no puede llevar sus funciones sensitivas hasta que su concentración de alcohol mida menos de 0.02 o hasta el comienzo de próximo período de trabajo del empleado, a comenzar en un período mínimo de ocho (8) horas luego de que se administre la prueba.

niveles prohibidos de cualquiera de las cinco (5) sustancias especificadas es detectado en la orina del empleado.

#### **IV. PROGRAMA DE PRUEBAS DE DETECCIÓN DE DROGAS Y ALCOHOL**

Empleados en puestos sensitivos estarán sujetos a pruebas, de acuerdo a las reglamentaciones de la FTA. Pruebas a empleados que no se desempeñan en puestos sensitivos, aspirantes a puestos no sensitivos y pruebas a empleados de puestos sensitivos, más allá de los requisitos de las reglamentaciones de la FTA, se llevarán a cabo de acuerdo a la autoridad separada del Municipio Autónomo de Guaynabo. Cualquier procedimiento de prueba utilizado por el Municipio de Guaynabo, será conforme a los requisitos federales y estatales aplicables.

Bajo la declaración de política pública del Municipio Autónomo de Guaynabo, el negarse a hacer una prueba constituirá el equivalente de una prueba positiva de droga o una prueba de alcohol de 0.04 o mayor. Por lo tanto, una negativa del empleado a someterse a una prueba o dar positivo en una prueba de alcohol y/o drogas resultará en acción disciplinaria, la cual conllevará la destitución del empleado. Cualquier empleado que se niegue a someterse a una prueba de alcohol o drogas requerida, no se le permitirá continuar con sus funciones sensitivas. La negativa a someterse a una prueba incluye:

1. No presentarse a cualquier prueba (excepto una prueba pre-empleo) en un plazo razonable, según determinado por el Municipio, después de haber sido instruido a realizarse la misma;
2. No permanecer en el lugar en que se realiza la prueba (testing site) hasta que el proceso finalice. No obstante, un empleado que deja el lugar de la prueba antes de que el proceso de pruebas comience para una prueba pre-empleo, no se considera que se ha negado a realizar la prueba;
3. No proporcionar una muestra de orina para cualquier prueba de drogas requerida o una cantidad adecuada de saliva o aliento para cualquier prueba de alcohol. Un empleado que no proporcione una muestra de orina porque ha dejado el lugar de la prueba antes de que el proceso comience para una prueba pre-empleo, no se considera que se ha negado a realizar la prueba;
4. No permitir la observación o el seguimiento de la provisión de la muestra en el caso de una colección observada o monitoreada directamente en una prueba de drogas;
5. No proporcionar una cantidad suficiente de orina o de aliento cuando se ha determinado por medio de una evaluación médica que no había explicación médica adecuada para el fracaso;
6. Fallar o negarse a tomar una prueba de drogas adicional, según indicado por el Municipio o el colector;

7. Fallar en someterse a un examen o evaluación médica, según las indicaciones del MRO o el Municipio, como parte del proceso de verificación de la prueba de drogas o como parte de un proceso en que el aliento ha sido insuficiente. En el caso de una prueba de drogas pre-empleo, se considerará que el empleado se ha negado a someterse al examen o evaluación médica sólo si la prueba de pre-empleo se lleva a cabo a raíz de una oferta contingente de empleo. Si no había oferta contingente de empleo, el MRO cancelará la prueba;
8. No firmar la certificación dispuesta en el Paso 2 (Step 2) de la Forma para Pruebas de Drogas y Alcohol.
9. Negarse a colaborar con cualquier parte del proceso de prueba (por ejemplo, negarse a vaciar los bolsillos cuando es instruido por el colector, comportarse de una manera confrontacional que interrumpe el proceso de colección, no lavarse las manos después de haber sido instruido a hacerlo por el colector);
10. En el caso de una colección bajo observación directa, deja de seguir las instrucciones del observador para elevar su ropa por encima de la cintura, bajar la ropa de la parte inferior del cuerpo y la ropa interior, y dar la vuelta para permitir al observador determinar si el empleado tiene cualquier tipo de prótesis u otro dispositivo que podría ser utilizado para interferir con el proceso de colección de la muestra.
11. Poseer o usar un dispositivo protésico u otro que podría ser utilizado para interferir con el proceso de colección de la muestra.
12. Admitir al colector o MRO que ha adulterado o sustituido la muestra.
13. Dejar el lugar de un accidente sin una razón válida, antes de que las pruebas sean administradas y sin notificar al Municipio Autónomo de Guaynabo dónde puede ser localizado para ser sometido a pruebas.

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

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

#### **V. PROGRAMA DE PRUEBAS DE DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS**

La prueba de drogas a empleados en puestos sensitivos, autorizadas por las reglamentaciones de la FTA, están limitadas a las siguientes sustancias:

1. Marihuana;
2. Cocaína;
3. Anfetaminas;
4. Opioides y

## 5. Phencyclidine (PCP)

Aunque usualmente las pruebas de drogas efectuadas por el Municipio Autónomo de Guaynabo estarán limitadas a las cinco (5) sustancias mencionadas, el Municipio Autónomo de Guaynabo se reserva el derecho, conforme a su declaración de política pública y su propia autoridad, a requerirles a los empleados que provean espécimes separados para pruebas de otras sustancias controladas, según lo permita la ley. El Municipio Autónomo de Guaynabo se reserva el derecho, conforme a su política y bajo su propia autoridad, tal lo permitido en ley, a llevar a cabo pruebas de droga 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.

## VI. PROGRAMA DE PRUEBA DE ALCOHOL

Las pruebas de alcohol para empleados sensitivos se llevarán a cabo conforme a las reglamentaciones de la FTA. El Municipio Autónomo de Guaynabo se reserva el derecho, conforme a su política pública y bajo su propia autoridad, tal lo permitido en ley, de llevar a cabo pruebas de alcohol a empleados en puestos no-sensitivos; utilizando los mismos procedimientos que requiere la FTA para las pruebas de los empleados en puestos sensitivos.

## VII. PROCEDIMIENTO DE PRUEBAS

El Municipio Autónomo de Guaynabo seleccionará un lugar apropiado para la administración de pruebas de alcohol y de drogas que cumpla con los requisitos especificados por el Departamento de Transportación de los Estados Unidos ("**U.S. Department of Transportation**") en adelante "**DOT**"). Las pruebas se administrarán libres de costos, y el tiempo que sea necesario para administrar dichas pruebas se considerará como tiempo trabajado. De igual forma, a los candidatos a empleo las pruebas se les administrarán libres de costos. Usualmente, la administración de la prueba de alcohol será llevada a cabo concurrentemente con la muestra de orina. El Municipio Autónomo de Guaynabo 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 Autónomo de Guaynabo.

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 las pruebas esté restringido durante la prueba, que personas no autorizadas no estén presentes y que no haya ningún tipo de acceso que no esté controlado por la entidad que conduzca la prueba. Además, el Municipio Autónomo de Guaynabo asegurará que el personal en el lugar de la prueba, provisto por la entidad, asegure la dignidad y la privacidad del donante y que el personal de coleccionar las muestras esté entrenado para preparar el lugar de colección, obtener muestras, examinar que las muestras no sean falsificadas o adulteradas, observar la colección<sup>3</sup> de muestras, dividir las muestras y marcarlas apropiadamente y preservar la cadena de custodia de las muestras.

Estos pasos serán tomados para proteger al empleado y la integridad del proceso de prueba de drogas; así como para salvaguardar la validez de los resultados de las pruebas y para asegurar que los resultados de las pruebas sean atribuidos al empleado correcto.

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 de saliva. Solo un técnico de pruebas de aliento (“Breath Alcohol Technician” o “BAT”) administrará una 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 el 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

---

<sup>3</sup> La colección de muestras bajo la observación directa del personal del lugar que sea del mismo género, sólo ocurrirá luego de consultar a un supervisor de nivel más alto del personal del lugar de colección o un empleado designado como representante del Municipio cuando: 1) el empleado ha presentado una muestra de orina que cae fuera del parámetro normal de temperatura y el empleado rehúsa proveer la medida de la temperatura del cuerpo (tomada oralmente) o si la temperatura del cuerpo varía por más de 1° C/1.8° F de la temperatura del espécimen; 2) el laboratorio determinó que el último espécimen de orina provisto por el empleado tiene una gravedad específica de menos de 1.003 y una concentración de creatinina menor de 0.2 g/L; 3) el personal del lugar de colección observa conducta que claramente e inequívocamente indica un intento de sustituir o adulterar la muestra; 4) si previamente se ha determinado que el empleado ha usado sustancias controladas sin autorización médica y que la muestra en particular fue hecha bajo las regulaciones del DOT que provee para una prueba de seguimiento en o después de regresar al servicio.

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 30 minutos de haberse completado la prueba preliminar. Si el empleado debe ser transportado del lugar de la prueba preliminar al lugar de la confirmación de las pruebas, el empleado permanecerá bajo la observación directa de un BAT, STT o cualquier otro representante del Municipio Autónomo de Guaynabo. 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.

#### **1. ROL DEL OFICIAL MÉDICO REVISOR** (“Medical Review Officer” o “MRO”)

Todos los resultados de las pruebas de drogas serán primero revisados por un médico específicamente entrenado que se desempeña como MRO. El MRO le notificará directamente al Municipio Autónomo de Guaynabo si los resultados de una prueba de droga de un empleado son negativos. Si la prueba de droga es positiva, el MRO se comunicará con el empleado para discutir el resultado, para determinar si el resultado positivo es válido y para notificarle al empleado que él/ella tiene setenta y dos (72) horas para pedir una prueba de la muestra que fue dividida. El Municipio Autónomo de Guaynabo solo será informado que un empleado ha dado positivo o negativo. Las drogas específicas envueltas pueden ser reveladas al Municipio por el MRO. Los niveles detectados no serán revelados por el MRO al Municipio.

Almacenaje a largo plazo (-20 grados o menos): El espécimen positivo de orina estará disponible para otra prueba durante el período de un proceso administrativo o de una vista disciplinaria. Los laboratorios mantendrán en un sitio seguro por un período mínimo de un año todos los especímenes confirmados positivos en sus botellas originales con su etiqueta debidamente marcada.

#### **2. ROL DE PROFESIONAL EN SUSTANCIAS CONTROLADAS** (i.e., “substance abuse professional” o “SAP”)

Todo empleado en un puesto sensitivo, con una prueba de droga positiva

verificada o una prueba de alcohol confirmada con un resultado de 0.04 o más, incluyendo aquellos que ya no están con el Municipio Autónomo de Guaynabo, serán evaluados por un SAP. Si el regreso eventual de un empleado a su trabajo es permitido bajo esta política pública, el SAP puede recomendar un programa de tratamiento el cual el empleado deberá completar con éxito o continuar con el mismo, para así poder regresar a su trabajo.

Este proceso de tratamiento puede incluir referido del empleado por un SAP al programa de asistencia al empleado (“PAE”) o cualquier otro proveedor de tratamiento. El tiempo requerido para asistir a cualquier tratamiento será cargado a la licencia por enfermedad. Empleados en puestos sensitivos a los cuales se les permita regresar al trabajo luego de dar positivo a una prueba, serán re-evaluados por el SAP, para determinar si el empleado ha cumplido con las recomendaciones del SAP. Luego de la evaluación y de completar exitosamente una prueba de regreso al trabajo, el SAP recomendará al empleado el número y frecuencia de las pruebas de seguimiento de alcohol y drogas a ser administradas luego de que el empleado regrese al trabajo. Las pruebas de seguimiento consistirán en por lo menos seis (6) pruebas en los primeros doce (12) meses luego de que el empleado regrese al trabajo. El SAP recomendará si el empleado debe someterse a ambas pruebas de alcohol y droga, como parte de las pruebas de seguimiento.

### **3. PROGRAMA DE ASISTENCIA AL EMPLEADO (“PAE”)**

El Municipio tiene un compromiso de asistir a sus empleados, dónde sea apropiado, a través del PAE. El Programa PAE es administrado por el Municipio Autónomo de Guaynabo y está disponible a empleados en puestos sensitivos para consejería inicial y servicios de referido.

### **4. ROL DE LOS PROVEEDORES DE SERVICIOS**

De acuerdo con las regulaciones del DOT, el Municipio de Guaynabo participa con otros operadores de vehículos de tránsito y paratránsito, obtenidos parcial o totalmente con fondos públicos, en un contrato con un proveedor de servicios para administrar las requeridas pruebas de droga y alcohol. El Municipio Autónomo de Guaynabo contará con los servicios profesionales de un

MRO y un BAT para realizar los servicios específicos como organizar los lugares de colección de muestras y pruebas de laboratorio. El Municipio de Guaynabo proveerá los servicios de un SAP y un PAE para asistir en la prueba inicial y consejería de empleados que han dado positivo o que han rehusado tomar la prueba de droga y alcohol. El Municipio Autónomo de Guaynabo también se asegurará que cada proveedor de servicio cumpla con los requisitos del DOT.

## **VIII. TIPOS DE PRUEBAS**

El Municipio de Guaynabo realizará los siguientes tipos de prueba de droga y alcohol:

1. Prueba de pre-empleo;
2. Prueba de sospecha razonable;
3. Prueba después del accidente;
4. Prueba al azar;
5. Prueba de regreso al empleo; y
6. Prueba de seguimiento

### **1. PRUEBA DE PRE-EMPLEO**

Todo candidato para empleo y empleados incumbentes buscando transferirse a posiciones sensitivas, serán informados por escrito del requerimiento de la prueba mandataria federal y tendrá que someterse a una prueba de droga de pre-empleo. El Municipio Autónomo de Guaynabo no contratará a un candidato, ni transferirá a un empleado a una posición sensitiva, a menos que el resultado de la prueba de droga sea negativa.

#### **Consecuencias de un Resultado Positivo**

Una prueba positiva de pre-empleo será considerada como fundamento suficiente para descalificar al aspirante a empleo con el Municipio Autónomo de Guaynabo a una posición sensitiva. De acuerdo a la política pública del Municipio Autónomo de Guaynabo, un empleado incumbente cuya muestra de droga es positiva, será objeto de separación de servicio en el Municipio Autónomo de Guaynabo.

El Municipio Autónomo de Guaynabo no le dará a un candidato o un empleado incumbente, que ha rehusado tomar o ha fallado una prueba de droga pre-empleo, una posición sensitiva. Si tal candidato o empleado aplica luego para una posición sensitiva, el Municipio Autónomo de Guaynabo administrará otra prueba de droga pre-empleo. Si el empleado o candidato pasa la segunda

prueba de pre-empleo, el Municipio Autónomo de Guaynabo puede, a su discreción, asignar y/o contratar al empleado o candidato para que trabaje en una posición sensitiva.

## **2. PRUEBA DE SOSPECHA RAZONABLE**

Empleados que realizan una función sensitiva le será requerido que se sometan a pruebas de drogas y alcohol cuando el Municipio Autónomo de Guaynabo tenga una sospecha razonable de que el empleado ha usado una droga prohibida o ha abusado del alcohol. La sospecha razonable es establecida si un supervisor entrenado en detectar señales del uso del 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, contemporáneas y articulables, de acuerdo a la apariencia, conducta, habla y olores corporales del empleado. El Municipio Autónomo de Guaynabo mandará a un empleado a someterse a una prueba de alcohol bajo sospecha razonable, sólo si tales observaciones son hechas durante o justamente después o antes del período del día de trabajo en que el empleado es requerido que cumpla con las prohibiciones del uso del alcohol. La prueba del alcohol puede ser administrada sólo justo antes, justo luego y durante el período en que el empleado debe llevar a cabo su función sensitiva. Además, una prueba de alcohol bajo sospecha razonable debe ser hecha dentro de las próximas ocho (8) horas siguientes a la determinación de que existe tal sospecha razonable de que se debe hacer la prueba. Si no se hace la prueba encausada por la sospecha razonable dentro de dos (2) horas de dicha determinación, el Municipio Autónomo de Guaynabo preparará y mantendrá un récord indicando las razones por las cuales la prueba no fue administrada con prontitud. Ningún empleado sospechoso de abuso de alcohol, visto por la conducta, el habla o indicadores de actuación en cuanto al abuso de alcohol, puede realizar o continuar realizando funciones sensitivas hasta que la prueba de alcohol sea administrada evidenciando la concentración de alcohol en la sangre de no menos de 0.02 o por lo menos ocho (8) horas luego de determinar que hay una sospecha razonable de abuso de alcohol. 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.

#### **Consecuencias de una Prueba Positiva**

De acuerdo con la política pública del Municipio Autónomo de Guaynabo, si la prueba de sospecha razonable de droga o alcohol es positiva, el empleado será removido de su posición sensitiva y estará sujeto a la imposición del servicio en el Municipio Autónomo de Guaynabo.

### **3. PRUEBA LUEGO DE UN ACCIDENTE**

Pruebas para detectar el uso de sustancias controladas y abuso del 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.

#### **Prueba Luego de un Accidente Fatal**

Cada empleado sobreviviente operando un vehículo de transporte colectivo al momento del accidente, debe ser sometido a prueba. Además, empleados con puestos sensitivos, cuya situación pudo haber contribuido al accidente, deben ser sometidos a prueba. Esto incluye, por ejemplo, personal de mantenimiento, despachadores y controladores. La decisión de que si la actuación del empleado pudo haber contribuido al accidente, deberá ser hecha bajo la discreción absoluta del Municipio Autónomo de Guaynabo, utilizando la mejor información disponible al momento de la decisión.

#### **Pruebas Luego de Accidentes No-Fatales**

Cada empleado operando un vehículo de transporte colectivo al momento del accidente será sometido a las pruebas de droga y alcohol si ocurre una de las siguientes circunstancias:

1. Si una persona envuelta en el accidente sufre heridas y requiere atención médica fuera del lugar del accidente;
2. Si cualquiera de los vehículos envueltos en el accidente tiene daños que le inhabilitan y requiere ser transportado en grúa o por otro vehículo.

Un daño que inhabilita es aquel que no permite la salida de cualquier

vehículo de la escena de un accidente en su forma habitual en las horas del día después de realizar reparaciones sencillas. Los daños que inhabilitan incluyen daños a los vehículos que podrían haber sido operados, pero que causarían un daño mayor si continua siendo operado. Los daños que inhabilitan no incluyen daños que podrían remediarse temporalmente en el lugar de los hechos sin necesidad de herramientas especiales o partes, la inhabilitación de los neumáticos sin otros daños, incluso si no hay neumático de repuesto disponible, o daños en los faros, luces traseras, luces de señales, bocina o limpiaparabrisas que los hace inoperables.

Cuando el Municipio descarte la actuación del empleado como factor contribuyente al accidente utilizando la mejor información disponible al momento de tomar la decisión, no será necesaria la realización de las pruebas.

Cualquier otro empleado realizando funciones sensitivas, cuya actuación pudo haber contribuido al accidente, será sometido a pruebas bajo la absoluta discreción del Municipio Autónomo de Guaynabo, usando la mejor información disponible al momento de tomar dicha decisión. Empleados y supervisores deberán seguir los siguientes pasos en una situación, luego de un accidente:

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

Cuando se realizan pruebas luego de un accidente, las mismas se harán tan pronto sea posible, después del accidente. Pruebas de drogas serán realizadas dentro de treinta y dos (32) horas y pruebas de alcohol, dentro de ocho (8) horas después del accidente. Un empleado sujeto a una prueba luego de un accidente, deberá abstenerse de consumir alcohol por ocho (8) horas después del accidente o hasta que se someta a la prueba de alcohol, cualquiera que ocurra primero. Si el empleado no se ha sometido a la prueba de alcohol dentro de las dos (2) horas del accidente, el Municipio Autónomo de Guaynabo 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 Autónomo de Guaynabo cesará esfuerzos de administrar la prueba 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 realizaba una función sensitiva deje 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 período de treinta y dos (32) horas para una prueba. Esto significa que el empleado deberá asegurarse de que el Municipio Autónomo de Guaynabo sabe su localización por un período mínimo de treinta y dos (32) horas después del accidente o hasta que las pruebas después del accidente se hayan completado. Un empleado que no esté disponible para prueba, será considerado que rehúsa a someterse a la prueba, a menos que su indisponibilidad sea atribuida a los esfuerzos de obtener asistencia en cuanto al accidente u obtener el cuidado médico necesario de emergencia.

#### **Consecuencias de un Resultado de Prueba Positiva**

De acuerdo con la política del Municipio Autónomo de Guaynabo, si el resultado de cualquier prueba es positiva, el empleado será removido de su posición sensitiva y será sujeto a separación del servicio en el Municipio Autónomo de Guaynabo.

#### **4. PRUEBAS AL AZAR**

Las pruebas al azar se harán a través de un método científicamente válido, por ejemplo, utilizando una tabla de azar o un generador de números computarizado. Estas pruebas se harán anualmente a no menos del 50% (Pruebas de Drogas) y 10% (Pruebas de Alcohol) de todos los empleados que lleven a cabo funciones sensitivas.

Las pruebas de azar se harán sin anunciarse y se extenderán razonablemente en el transcurso del año. No habrá ningún patrón a seguir cuando se lleven a cabo las pruebas al azar 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 habersele hecho la prueba. Por lo tanto, un empleado puede ser selecto 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 ningún tipo de correlación con los nombres verdaderos de los empleados. El empleado debe reportarse inmediatamente al lugar de prueba después de haber recibido notificación de su selección del grupo al azar. Es la responsabilidad del Municipio el mantener la base de datos 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 cada ciclo de prueba. En caso de que un empleado seleccionado al azar esté ausente el día que se llevará a cabo la prueba, se le hará la prueba al empleado inmediatamente a su regreso del trabajo, en tanto sea practicable, a menos que el empleado no regrese al trabajo antes de la próxima selección de pruebas al azar.

El empleado con puesto 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 su función sensitiva.

#### **Consecuencias de Pruebas con Resultados Positivos de Regreso al Trabajo**

Un empleado que reciba un resultado verificado de prueba de drogas que sea positivo, un resultado de prueba de alcohol de 0.04 o más, o que se niegue someterse a cualquier prueba, no podrá regresar al trabajo hasta que sea:

1. Evaluado por un SAP, que determine que el empleado ha seguido el programa de tratamiento prescrito por el SAP; y
2. Pase una prueba de regreso al trabajo.

Una prueba de regreso al trabajo se llevará a cabo sólo después que el SAP indique que el empleado ha completado o está siguiendo con el programa de tratamiento prescrito. En la evaluación de regreso al trabajo, el SAP también determinará la frecuencia y duración de las pruebas de seguimiento después que el empleado regrese a sus labores. El SAP puede recomendar que el

empleado esté sujeto a prueba de regreso al trabajo, ya sea para drogas o para alcohol, aún si el empleado sólo resultó positivo para una de las pruebas. Para pasar la prueba de regreso al trabajo, el resultado debe ser uno negativo y verificado para una prueba de droga y/o un resultado de prueba de alcohol de menos de 0.02.

#### **Consecuencias de una Prueba con Resultado Positivo**

Cualquier prueba de regreso al trabajo que sea positivo o una prueba de alcohol con un resultado de 0.02 o más será motivo para destitución.

### **5. PRUEBAS DE SEGUIMIENTO**

Empleados que se les permita regresar a sus labores, están sujetos a pruebas de seguimiento no anunciadas. El SAP determinará la frecuencia y duración de las pruebas de seguimiento. Se llevarán a cabo un mínimo de seis (6) pruebas de seguimiento durante los primeros doce (12) meses después que el empleado regrese a sus labores. El Municipio podrá extender dicho periodo de pruebas de seguimiento por hasta cinco (5) años.

Las pruebas de seguimiento son separadas de y adicionales al programa de pruebas regulares al azar. De acuerdo con esto, los empleados sujetos a una prueba de seguimiento, permanecerán en el grupo estándar de selección al azar y se les hará la prueba cuando sus nombres sean llamados en las pruebas al azar, aun si esto significa que se sometan a prueba de dos (2) veces el mismo día, la misma semana o el mismo mes.

El SAP puede recomendar que el empleado esté sujeto a pruebas de seguimiento de ambos, drogas o alcohol, aún si el empleado sólo haya probado positivo en una de ellas. Por lo tanto, un empleado que esté sujeto a una prueba de seguimiento, le puede ser requerido que tome una o más pruebas de seguimiento de alcohol con un resultado de menos de 0.04. Si el empleado está sujeto a pruebas de seguimiento de alcohol, se le puede requerir al empleado que tome una o más de las pruebas de seguimiento de drogas con un resultado negativo verificativo. Pruebas de seguimiento de alcohol se llevarán a cabo justamente antes, después o durante el período que el empleado lleve a cabo su función sensitiva.

## **Consecuencias de un Resultado de Prueba Positiva en Pruebas de Seguimiento**

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 del accidente o cualquier otra prueba) será motivo para destitución.

### **IX. MUESTRA DILUIDA**

Una muestra diluida es aquella muestra de orina cuyos valores de gravedad específica y creatinina están por debajo de los valores que se esperan para el ser humano.

En el caso de que el MRO informe que un resultado positivo está diluido, dicho resultado se considerará como un positivo verificado para todos los fines. En este caso no se requerirá al empleado que se realice una segunda prueba basado en el hecho de que la muestra estaba diluida.

Cuando el MRO informa que un resultado negativo está diluido, se instruirá al empleado para que se realice una segunda prueba inmediatamente.

Si el empleado se niega a realizarse la segunda prueba, esta acción se considerará como una negativa a una prueba de sustancias controladas. El negarse a realizar la segunda prueba constituirá el equivalente de una prueba positiva y el empleado será destituido.

### **X. CONSECUENCIAS DE CONDUCTA RELACIONADA CON ALCOHOL Y DROGAS**

#### **Sustancias Controladas**

Un empleado que resulte positivo en una prueba de drogas o que rehúse someterse a una prueba de drogas, debe ser removido inmediatamente de su función sensitiva. Conforme a la política pública del Municipio Autónomo de Guaynabo, una prueba de droga positiva y verificada, ocasionará que el empleado esté sujeto a destitución de servicio en el Municipio Autónomo de Guaynabo. Un empleado que salga positivo en una prueba de drogas o que rehúse someterse a una prueba de drogas, no podrá llevar a cabo una función sensitiva hasta que sea evaluado por un SAP, haya completado todo el tratamiento recomendado y tome una prueba de droga de regreso al trabajo, con un resultado negativo verificado. El Municipio Autónomo de

Guaynabo se reserva el derecho de destituir o, de otra manera, disciplinar a un empleado que salga positivo de drogas o que rehúse someterse a la prueba de drogas.

### **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 en el empleado mida menos de 0.02, o hasta comienzo del próximo período de labor del empleado, a comenzar no menos de ocho (8) horas después de la administración de la prueba de alcohol.

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

### **XI. OTRA PRUEBA A SOLICITUD DEL EMPLEADO**

Las regulaciones del DOT proveen para un procedimiento de muestras divididas, el cual requiere una porción de cada espécimen de orina a ser retenido en un embase separado y sellado. Un empleado que tenga una prueba de orina positiva, puede solicitar que se someta a prueba la otra muestra 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.

Las regulaciones del DOT requieren que un empleado solicite dicha prueba dentro de setenta y dos (72) horas de saber de la prueba positiva verificada<sup>4</sup>.

Todos los costos asociados con la prueba de la muestra dividida, serán pagados por el empleado<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> En el caso que un empleado falle en solicitar la prueba a tiempo, el empleado debe presentar información al MRO documentando que una enfermedad seria, una lesión, incapacidad para contactar al MRO, falta de notificación del resultado de la prueba positiva verificada o cualquier otra circunstancia inevitable evitó que el empleado no pudiese contactar a tiempo al MRO. Si el MRO concluye que existe una explicación legítima para que el empleado haya fallado en contactar al MRO dentro de las setenta y dos (72) horas, el MRO deberá iniciar la prueba del espécimen que fue dividido.

<sup>5</sup> El Municipio de Guaynabo ha determinado como política pública que dichas pruebas deben ser pagadas de anticipado por el empleado, incluyendo manejo y franqueo, transportación, pruebas y el informe al MRO. Si el resultado de la prueba solicitada de la muestra dividida es negativa, estos costos serán reembolsados al empleado. Además, si el resultado de la muestra dividida es negativo, el empleado será re-instalado sin pérdida de rango y se le pagará la pérdida

## XII. NOTIFICACIÓN DE CONVICCIONES

Conforme a los requisitos del “Drug-Free Workplace Act”, los empleados deben notificar al Municipio Autónomo de Guaynabo, dentro de un término de cinco (5) días, de cualquier convicción por una violación a una ley ocurrida en el lugar de trabajo.

## XIII. PERSONA A CONTACTAR

Las reglamentaciones de la FTA requieren que una persona sea identificada para contestar preguntas acerca de la política pública. Para propósitos de esta declaración de política pública, la persona a contactarse será el Director de Recursos Humanos del Municipio Autónomo de Guaynabo.

## XIV. EFECTOS DEL ALCOHOL

Las reglamentaciones del FTA requieren que la política pública de drogas y alcohol sea por escrito e incluya una discusión de los efectos del abuso del alcohol. Esta información está en el **“Alcohol Fact Sheet”**, el cual es parte del **“Implementation Guidelines for Drug and Alcohol Regulations in Mass Transit”**, emitido por la Oficina de Seguridad y Protección de la FTA.

---

de ingreso.

## **XV. VERDADES SOBRE EL ALCOHOL (“Alcohol Fact Sheet”)**

El alcohol es una droga socialmente aceptada que ha sido consumida a través del mundo por siglos. Es considerada una bebida recreacional, cuando se consume en moderación para el disfrute y relajación durante actividades sociales. Sin embargo, cuando se consume primordialmente por los efectos que tiene en el estado de ánimo y los efectos físicos que tiene sobre la persona, ésta es una sustancia de abuso. Como depresivo, disminuye las respuestas físicas y progresivamente deteriora las funciones mentales.

### **Signos y síntomas de uso:**

- proceso mental lento o incoherente
- falta de coordinación
- olor a alcohol en el aliento
- posibles pupilas contraídas
- soñoliento
- reacciones lentas
- pronunciación indistinta (que casi no se entiende)

(Nota: Excepto por el olor, éstos son señales y síntomas generales de cualquier sustancia depresiva.)

### **Efectos a la salud:**

El consumo crónico de alcohol (promedio de tres servicios de cerveza >12oz.=, “whiskey” >1oz.= o vino >6oz.=, puede resultar en los siguientes peligros para la salud:

- Disminuye la función o deseo sexual
- Dependencia (hasta un 10% de todas las personas que toman alcohol se convierten en física y/o mentalmente dependientes del alcohol y se les puede aplicar el término “alcohólico”
- Enfermedades fatales del hígado
- Aumenta el riesgo de cáncer en la boca, lengua, faringe, esófago, recto, pecho (o mamas) y melanoma maligno
- Enfermedad de los riñones
- Pancreatitis
- Aborto espontáneo y mortalidad neonatal

- Úlceras
- Defectos de nacimiento (hasta 54% de todos los defectos de nacimiento son relacionados con el alcohol)

#### **Situaciones sociales:**

- Dos tercios de todos los homicidios son cometidos por personas que tomaron antes del crimen.
- Dos o tres por ciento de la población que maneja está legalmente ebrio en algún momento. Esto se duplica en la noche y en los fines de semana.
- Dos tercios de todos los americanos estarán envueltos en un accidente automovilístico relacionado con el alcohol en algún momento en su vida.
- La razón de separación y divorcio en familias con problemas de dependencia de alcohol es siete veces el promedio.
- 40% de los casos en tribunales de familias se relacionan con el alcohol.
- Alcohólicos son 15 veces más propensos a cometer suicidio que otros segmentos de la población.
- Más de 60% de los 76% de accidentes en aviones privados son relacionados con el alcohol.

#### **Bajas anuales:**

- 24,000 personas morirán en el expreso debido a personas legalmente ebrias
- 12,000 más morirán en el expreso debido a un conductor afectado por el alcohol
- 15,800 morirán en accidentes en otras carreteras
- 30,000 morirán debido a enfermedades en el hígado causadas por el alcohol
- 10,000 morirán debido a una enfermedad en el cerebro o suicidio inducido por el alcohol
- Otros 125,000 morirán debido a condiciones o accidentes relacionados con el alcohol

#### **Situaciones o “issues” en el lugar de trabajo:**

- Toma una (1) hora para la persona promedio (150 lbs.) procesar un servicio de una bebida alcohólica en el cuerpo
- Deterioro en la coordinación y juicio puede ser medida objetivamente con tan

poco como dos (2) tragos en el cuerpo

- Una persona legalmente intoxicada es seis (6) veces más propensa a tener un accidente que una persona sobria.

## **XVI. EDUCACIÓN Y ENTRENAMIENTO**

### **Entrenamiento para Empleados**

El Municipio Autónomo de Guaynabo distribuirá a los empleados que lleven a cabo funciones sensitivas materiales educacionales, explicando los requisitos de la Reglamentación para Pruebas de Drogas y Alcohol de la FTA y su política y procedimientos. Empleados y supervisores que lleven a cabo funciones sensitivas, se les proveerá por lo menos sesenta (60) minutos de entrenamiento en los efectos e indicaciones del uso de drogas. Se les requerirá a los empleados que firmen un formulario indicando que han recibido una copia de la política pública y procedimientos. Este formulario se mantendrá en archivo.

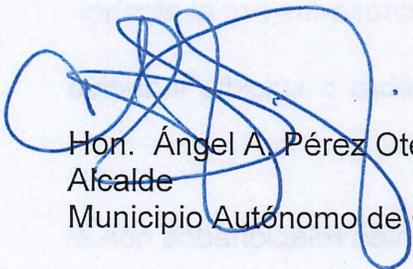
### **Entrenamiento para supervisores**

Los supervisores responsables recibirán por lo menos sesenta (60) minutos de entrenamiento de reconocimiento de conducta relacionada al alcohol y al menos sesenta (60) minutos de entrenamiento de reconocimiento de conducta relacionada a las drogas.

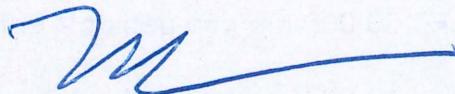
## **XVII. VIGENCIA**

Esta política pública comenzará a regir inmediatamente después de ser aprobada por la Legislatura Municipal y el Alcalde de Guaynabo.

En Guaynabo, Puerto Rico, a 8 de julio de 2019.



Hon. Ángel A. Pérez Otero  
Alcalde  
Municipio Autónomo de Guaynabo



Hon. Carlos H. Martínez Pérez  
Presidente  
Legislatura Municipal de Guaynabo



Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
Municipio Autónomo de Guaynabo  
**Legislatura Municipal**

### CERTIFICACIÓN

Yo, Lillian Amado Sarquella, Secretaria de la Legislatura Municipal de Guaynabo, Puerto Rico, por medio de la presente CERTIFICO que la que antecede es una copia fiel y exacta de la **Ordenanza Número 1, Serie 2019-2020**, intitulada "PARA DEROGAR LA ORDENANZA NÚMERO 38, SERIE 2014-2015, Y APROBAR LA POLÍTICA E IMPLEMENTAR LA REGLAMENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE TRÁNSITO (FTA), RELACIONADA AL USO DE DROGAS Y CONSUMO DE ALCOHOL EN EL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYNABO; Y PARA OTROS FINES", aprobada por la Legislatura Municipal, en la Sesión Ordinaria del día 2 de julio de 2019.

CERTIFICO, además, que la misma fue aprobada con los votos afirmativos de los siguientes miembros presentes en dicha sesión, los honorables:

Miguel A. Negrón Rivera	Carlos J. Álvarez González
Antonio O'Neill Cancel	Guillermo Urbina Machuca
Carlos M. Santos Otero	Natalia Rosado Lebrón
Héctor M. Landrau Clemente	Javier Capestany Figueroa
Lilliana Vega González	Luis C. Maldonado Padilla
Jorge R. Marquina González-Abreu	Carlos H. Martínez Pérez
Ángel L. O'Neill Pérez	

Excusados: Hon. Roberto L. Lefranc Fortuño, Hon. Alexandra Rodríguez Burgos y Hon. Carmen Báez Pagán

Fue aprobada por el Hon. Ángel A. Pérez Otero, Alcalde, el día 8 de julio de 2019.

En testimonio de lo cual firmo la presente certificación, bajo mi firma y el sello oficial de esta municipalidad de Guaynabo, el día 9 de julio de 2019.

Lillian Amado Sarquella  
Secretaria