

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
Gobierno Municipal de Guaynabo  
Asamblea Municipal

ORDENANZA

Número: 130

Presentada por: Administración

Serie 1992-93

PARA AUTORIZAR LA CREACION DE UN PROGRAMA PERMANENTE PARA LA DETECCION DE SUSTANCIAS CONTROLADAS EN EL PERSONAL DEL MUNICIPIO DE GUAYNABO Y PARA OTROS FINES.

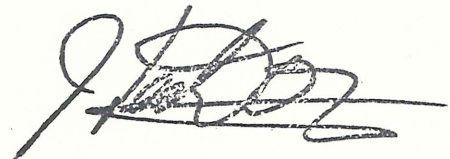
- Por Cuanto : El abuso de drogas se ha convertido en un problema que afecta a nuestra sociedad. De estudios realizados por el Instituto de Abuso de Drogas, se encontró que un porcentaje significativo de los trabajadores americanos en el servicio público utilizan drogas peligrosas.
- Por Cuanto : El 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 : Aún 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, el Gobierno de Puerto Rico y el Gobierno Municipal de Guaynabo entienden que es necesario implantar y reglamentar, mediante un programa, la detención de sustancias controladas para el personal de esta Municipalidad.
- POR TANTO : ORDENASE POR ESTA ASAMBLEA MUNICIPAL DE GUAYNABO, PUERTO RICO, REUNIDA EN SESION ORDINARIA, HOY 13 DE MAYO DE 1993.**
- Sección 1ra. : Autorizar como por la presente se autoriza, la creación de un programa permanente para la detención de sustancias controladas para el personal de la Administración Municipal.
- Sección 2da. : Autorizar al Alcalde de Guaynabo a promulgar un reglamento para la prevención y detención de sustancias controladas para el personal de la Administración Municipal, la cual forma parte de esta Ordenanza.
- Sección 3ra. : El reglamento debe cumplir con las disposiciones del "Drug Free Workplace Act", con las leyes federales y estatales vigentes, Boletín Núm. 4787 del Gobernador de Puerto Rico con fecha del 9 de octubre de 1986 y con la jurisprudencia establecida por los tribunales federales y locales que salvaguarda los derechos constitucionales del individuo.
- Sección 4ta. : Toda ordenanza, resolución o acuerdo que, en todo o en parte, fuera incompatible con la presente, queda por ésta derogado hasta donde exista la incompatibilidad.
- Sección 5ta. : 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.

  
Presidente

  
Secretaria

Fue aprobada por el Hon. Héctor O'Neill García, Alcalde, hoy 26 de mayo de 1993.



Alcalde

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
MUNICIPIO DE GUAYNABO

PROYECTO DE REGLAMENTO  
A SER APROBADO POR EL HON. ALCALDE PARA LA  
DETECCION DE SUSTANCIAS CONTROLADAS  
DEL MUNICIPIO DE GUAYNABO, SEGUN ENMENDADO

Artículo 1 - Título

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

Artículo 2 - Base Legal

Este Reglamento se adopta en virtud de la **Ordenanza Núm. 130, Serie 1992-93**, y de las disposiciones de los Artículos 12.001, 12.007 de la **Ley Núm. 81 del 30 de agosto de 1991**, conocida como **Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.**

Artículo 3 - Política Pública

La Ley Núm. 81 del 30 de agosto de 1991, 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 Artículo 12.007 de la precitada 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 ser adicto al uso habitual y excesivo 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 sustancias controladas.

El uso y tráfico ilegal de sustancias controladas es una de las mayores causas de la criminalidad en Puerto Rico y ha alcanzado todos los niveles de nuestra sociedad.

El uso ilegal de sustancias controladas en o fuera del trabajo por funcionarios o empleados del Municipio de Guaynabo, los cuales desempeñan unas funciones directamente relacionadas con el área de la seguridad y de la salud pública, es una conducta prohibida por ley, sujeta a las sanciones penales y a las medidas disciplinarias impuestas por el Municipio de Guaynabo.

**Artículo 4 - Propósito**

El propósito de este Reglamento consiste en establecer un programa permanente y el procedimiento para la administración de pruebas confiables, a fin de poder detectar a los funcionarios, empleados y candidatos seleccionados que sean usuarios de sustancias controladas y tomar la acción correspondiente; así como ofrecer la debida orientación dirigida a la prevención, rehabilitación y a mantener un ambiente de trabajo libre de drogas ilegales, de manera que puedan desempeñar efectivamente sus funciones y deberes en el servicio público.

**Artículo 5 - Definiciones**

(A) **Reglamento** - Significa el Reglamento del Programa Permanente para la Detección de Sustancias Controladas del Municipio de Guaynabo.

(B) **Funcionario o Empleado** - Comprende aquellos funcionarios y empleados con cualquier status que llevan a cabo funciones relacionadas directamente con el área de la seguridad y de la salud pública y cualquier otro empleado de carrera, transitorio, en período probatorio, por contrato y de confianza. Incluye también los participantes de Programas de Adiestramiento subvencionados con fondos estatales, municipales y federales que laboran en facilidades municipales.

(C) **Candidato Seleccionado** - Significa la persona seleccionada para ingresar al servicio del Municipio de Guaynabo.

(D) **Sustancias Controladas** - Las sustancias controladas incluidas 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.

(E) **Usuario** - Cualquier funcionario, empleado o candidato seleccionado que use ilegalmente sustancias controladas, adicto o experimentador.

(F) **Director de la Oficina de Personal** - Significa el Director de la Oficina de Personal del Municipio de Guaynabo.

(G) **Negativa** - Acción de negarse a tomarse la prueba de orina para detectar el uso de sustancias controladas. Incluye, además, el no presentarse al lugar de muestreo sin justificación, el abandono del lugar donde se toma el muestreo sin causa justificada y la negativa, expresada claramente, a tomarse la prueba de orina.

(H) **Análisis de Corroboración** - Análisis químico de la primera muestra tomada subsiguientemente al primer análisis positivo.

(I) **Acción Disciplinaria** - Significa aquella medida disciplinaria de destitución, según contemplada en esta reglamentación, necesaria cuando la conducta de un empleado no se ajuste a lo establecido en este Reglamento.

(J) **Destitución** - Significa la separación total, absoluta y definitiva del servicio, impuesta a un empleado o funcionario como resultado de la aplicación de este Reglamento.

(K) **Autoridad Nominadora** - Por Autoridad Nominadora se entenderá el Alcalde del Municipio de Guaynabo o su representante autorizado expresamente.

(L) **Alcalde** - Significa el Alcalde del Municipio de Guaynabo.

(M) **Asamblea Municipal** - Significa el organismo de gobierno del Municipio de Guaynabo con poderes legislativos.

(N) **Médico Revisor** - Médico que entrevista al empleado, funcionario o candidato a empleo cuya prueba ha dado positivo, a fin de determinar si ha usado o no, ilegalmente, sustancias controladas.

(O) **Urinálisis** - Análisis de orina para determinar la presencia de sustancias controladas.

(P) **Urinálisis Positiva** - Cualquier muestra de orina en que se corrobore la presencia de una o más sustancias controladas.

(Q) **Muestra** - Espécimen de orina para urinálisis que suple el empleado.

#### Artículo 6 - Aplicabilidad

6.1 Este Reglamento será aplicable a los siguientes funcionarios y empleados del Municipio de Guaynabo:

- (a) Funcionarios y empleados encargados del área de la seguridad pública.
  - (1) Guardias Municipales
  - (2) Guardias Especiales
  - (3) Celadores
- (b) Empleados del Departamento de Salud y Educación, Departamento de Emergencias Médicas y Defensa Civil cuyas funciones y servicios que prestan están directamente relacionados con la seguridad y salud de las personas que utilizan sus servicios.
- (c) Choferes
- (d) Operadores Equipo Pesado
- (e) Mecánicos Equipo Pesado
- (f) Empleados del Departamento de Finanzas y aquellos otros departamentos u oficinas que la Administración determine que la prueba sea necesaria.
- (g) Todo empleado con nombramiento de confianza.
- (h) Todo funcionario o empleado no incluido en los incisos anteriores que voluntariamente desee someterse a las pruebas para detectar la presencia de sustancias controladas.

6.2 Será aplicable, también, a todo candidato seleccionado para ocupar un cargo en el Municipio y aquellos empleados que a discreción del Alcalde, o su representante autorizado, se determine por causa o sospecha razonable que ponen en peligro el bienestar de su personal o de otro ciudadano por el uso o abuso probable de sustancias controladas.

#### **Artículo 7 - Notificación del Programa**

Una vez aprobado este Reglamento por el Alcalde, la implantación del mismo será notificada a todos los funcionarios y empleados del Municipio de Guaynabo. Dicha notificación incluirá información sobre el programa de orientación, tratamiento y rehabilitación establecido por el Municipio de Guaynabo, en conjunto con el Departamento de Servicios Contra la Adicción y otras agencias o entidades que también ofrecen programas de orientación, tratamiento y rehabilitación del adicto.

#### **Artículo 8 - Excepción**

Los funcionarios, empleados y candidatos descritos en el Artículo 6 o cualquier otro no incluido en el mismo, que soliciten participar voluntariamente en el programa de rehabilitación establecido en el Municipio de Guaynabo, en conjunto con el Departamento de Servicios Contra la Adicción u otras agencias o entidades que ofrecen programas de orientación, tratamiento y rehabilitación contra la adicción, no tendrán que someterse, inicialmente, a las pruebas para detectar la presencia de sustancias controladas. Sin embargo, se les requerirá que se sometan a tales pruebas cuando abandonen el tratamiento en el cual solicitó participar voluntariamente.

#### **Artículo 9 - Procedimiento para las Pruebas**

(A) El Administrador General o la Oficina que éste designe implantará y administrará el Programa de Detección de Sustancias Controladas. Para lograr dicho objetivo, éste deberá de:

- 1) Asignar el personal necesario para su funcionamiento, de acuerdo con los recursos disponibles.
- 2) Planificar, organizar, dirigir, coordinar y evaluar todos los asuntos relacionados con dicho Programa.
- 3) Citar a los aspirantes a empleo para que se sometan a la prueba. De obtenerse un resultado positivo, se citará a vista informal con el Director de la Oficina de Personal.
- 4) La Oficina designada por el Alcalde, o su representante autorizado, rendirá un informe anual de la labor realizada. Dicho informe será de naturaleza estadística, sin identificación de casos particulares. Copia de este informe se remitirá a las agencias federales concernidas.

5) Rendir informes individualizados en los siguientes casos:

1. Cuando se corrobore un resultado positivo de la prueba administrativa.
2. Cuando un funcionario, empleado o candidato seleccionado para el empleo se niegue a someterse a las pruebas.

(f) Elaborar un programa de orientación preventiva del uso y abuso de sustancias controladas y sobre el programa de rehabilitación de funcionarios y empleados, identificados como usuarios de tales sustancias. El Programa se llevará a cabo en coordinación con el Departamento de Servicios Contra la Adicción, el Departamento de Salud Municipal y cualquier otra entidad pública o privada relacionada con programas de prevención de abuso de sustancias controladas y tratamientos de adictos o drogas.

(g) Mantener bajo su custodia y control confidencial los informes y documentos recopilados.

(h) Realizar cualquier otra función que le asigne el Alcalde o su representante autorizado.

2. El Director de la Oficina designada para este programa establecerá el itinerario de prueba para los funcionarios, empleados y candidatos seleccionados para el empleo, de manera que no haya discriminación alguna en la selección de éstos y coordinará con los Directores de Oficinas las fechas en que se efectuarán las pruebas de urinálisis. Las pruebas se efectuarán sin aviso previo a los empleados.

3. Las pruebas para detectar la presencia de sustancias controladas, serán efectuadas por el proveedor de servicios que en su día determine el Alcalde o su representante autorizado.

4. Sólo se harán pruebas de orina. Para ello se utilizarán los métodos que aparecen a continuación o cualquier otro método analítico equivalente a los aquí descritos para el análisis de la orina:

(a) Urinálisis con un escrutinio de sustancias controladas, utilizando el Sistema de Inmuno Ensayo Encimático Homogéneo (EMIT).

(b) Análisis de corroboración utilizando cromatografía de gas acoplada a un espectrómetro de masas (GC/M5).

(E) Las muestras de orina obtenidas sólo se utilizarán para detectar la presencia de sustancias controladas. Las muestras negativas serán destruidas y las que den un resultado positivo en el primer análisis serán sometidas a un segundo análisis de corroboración. Estas serán conservadas por un período no menor de seis meses. Todas las muestras de orina se efectuarán libres de costos para las personas que se especifican en el Artículo 6 del Reglamento.

(F) Los funcionarios y empleados serán sometidos a una prueba por lo menos una vez al año, pero nunca más de

dos veces en un mismo año, excepto cuando en una de estas ocasiones se haya obtenido un resultado positivo, debidamente corroborado, o cuando las pruebas adicionales sean parte del programa de tratamiento y rehabilitación a que esté sometido el empleado.

(G) Los candidatos a empleo serán sometidos a la prueba de detección de drogas una vez sean seleccionados para ocupar el puesto.

(H) Antes de someterse a la prueba, el funcionario, empleado o aspirante a empleo deberá indicar si está tomando medicamentos que puedan tener algún efecto en el resultado de la prueba.

(I) Se garantizará el derecho a la intimidad del funcionario, empleado que se somete a la prueba, y no habrá un observador presente mientras se toma la muestra.

(J) Cuando la prueba no pueda ser administrada a todos los funcionarios, empleados y candidatos seleccionados, se procederá con el sistema de sorteo establecido por el Director de Personal.

#### Artículo 10 - Referimiento

(A) Cuando se obtenga por primera vez un resultado positivo corroborado en un funcionario o empleado mediante una prueba para detectar la presencia de sustancias controladas, éste será referido por el Administrador General o por la Oficina que éste designe al programa de orientación, tratamiento y rehabilitación establecido por el Municipio de Guaynabo, en coordinación con el Departamento de Servicios Contra la Adicción o por cualquier otra agencia o entidad privada.

(B) Al referir a un funcionario o empleado al programa de orientación, tratamiento y rehabilitación antes indicado, se le podrá conceder el uso de su licencia regular de vacaciones, licencia por enfermedad o licencia sin sueldo, conforme a las disposiciones pertinentes del Reglamento de Personal del Municipio de Guaynabo.

(C) Todo empleado que esté sometido al programa de orientación, tratamiento y rehabilitación antes mencionado, podrá ser relevado de sus tareas corrientes y ubicado conforme determine el Administrador General o su representante autorizado, cuando no esté en disfrute de licencia.

(D) Se garantizará la confidencialidad de la identidad de los funcionarios y empleados que sean referidos al programa de orientación, tratamiento y rehabilitación establecido por el Municipio de Guaynabo, en conjunto con el Departamento de Servicios Contra la Adicción, o por cualquier otra agencia o entidad privada.

(E) Cuando un funcionario o empleado referido a un programa de rehabilitación finalice el tratamiento correspondiente será sometido a la prueba de detección de sustancias controladas, previo a recibir su certificado de rehabilitación.



**Artículo 11 - Derechos de los Participantes**

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

(B) El funcionario, empleado o candidato seleccionado para el 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 de su derecho a obtener copia del informe que contenga el resultado del análisis de la muestra obtenida en dicha prueba. Si la prueba diera un resultado positivo, en la notificación se le advertirá, además, que deberá asistir a una entrevista ante el médico revisor, para demostrar que no ha usado ilegalmente sustancias controladas.

(C) Los resultados positivos corroborados ante el médico revisor, serán notificados al Administrador a la Oficina designada por éste para que proceda conforme disponen los Artículos 10 y 13 de este Reglamento.

**Artículo 12 - Confidencialidad**

(A) Todos los formularios, informes y demás documentos que se recopilen en relación con el programa prescrito en 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 concernido o aspirante al empleo en ningún procedimiento criminal, salvo orden de la autoridad competente.

(B) Sólo tendrán acceso a la información mencionada en este Artículo el Director de la Oficina de Personal o su representante autorizado, el Alcalde o su representante autorizado, el Director Ejecutivo del Departamento concernido y el funcionario, empleado o aspirante a empleo seleccionado objeto de la prueba, en cuanto a su caso en específico; además, de su representante legal, cuando así lo solicite.

**Artículo 13 - Medidas Disciplinarias**

(A) La destitución será la única medida disciplinaria aplicable en los casos en que la prueba de orina dé resultados positivos del uso y abuso de sustancias controladas.

(B) Será justa causa para que la autoridad nominadora destituya un empleado o funcionario el que éste se niegue a someterse a las pruebas para detectar la presencia de sustancias controladas; el que se niegue a participar en el programa de orientación, tratamiento y rehabilitación establecido por el Municipio de Guaynabo, en conjunto con el Departamento de Servicios Contra la Adicción u otra agencia o entidad privada; el que abandone el tratamiento una vez sometido el mismo; el que continúe usando ilegalmente sustancias controladas y se obtengan resultados positivos corroborados en más de una ocasión; el que resulte convicto por infracción a la Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico. También se considerará justa causa para la destitución de un empleado o funcionario el abandono sin justificación alguna del lugar donde se tomarán las muestras sin que se le haya tomado la prueba de orina.

(C) Cuando se obtenga por primera vez un resultado positivo corroborado en un funcionario o empleado mediante una prueba para detectar la presencia de sustancias controladas, no se procederá con la destitución del mencionado funcionario o empleado si éste se somete al Programa de Rehabilitación establecido por el Municipio de Guaynabo. Esta disposición no aplicará a los empleados que ocupen puestos de Guardia Municipal, ni a los participantes de Programas de Empleo y Adiestramiento.

(D) No se tomará la medida disciplinaria de destitución contra ningún funcionario o empleado que se someta voluntariamente al programa de orientación, tratamiento y rehabilitación establecido por el Municipio de Guaynabo, que se rehabilite y se abstenga subsecuentemente de usar ilegalmente sustancias controladas. Esta disposición no aplica a aquellos empleados o funcionarios que estén establecidos en el Artículo 6 de este Reglamento.

(E) En el caso de empleados que ocupan puestos de Guardia Municipal que arrojen un resultado positivo corroborado en el uso de sustancias controladas, se procederá con la destitución; conforme con la Ley Núm. 19 del 12 de mayo de 1977, según enmendada, conocida como "Ley de la Guardia Municipal" y su reglamento.

(F) La medida disciplinaria contemplada en este Reglamento que se tome contra un funcionario o empleado, se hará conforme con las disposiciones del Artículo 4.7 del Reglamento Interno sobre normas de conducta de los empleados del Municipio de Guaynabo. En estos casos, el Director de la Oficina de Personal le notificará por escrito la formulación de cargos y de su derecho a una vista administrativa informal ante la Comisión para Ventilar Querellas y Asuntos de Personal del Municipio de Guaynabo, dentro del término de quince (15) días laborables, a partir del recibo de la notificación.

- 1) De no solicitar el empleado la vista dentro de los quince (15) días que establece el Artículo 13.6, se informará al Alcalde o su representante autorizado de este hecho dentro del término de cinco (5) días siguientes a la expiración del plazo de quince (15) días establecidos en la sección antes indicada. El Alcalde o su representante autorizado notificará su decisión final. Dentro del término que esté obligado el Alcalde a someter su decisión final.
- 2) Si el empleado solicitase vista, la misma deberá celebrarse dentro de los cinco (5) días siguientes a la petición. La recomendación del Comisionado se hará dentro de los diez (10) días siguientes a la vista. El Alcalde o su representante autorizado notificará al empleado la decisión final.

Si la decisión final que en su día emita la Autoridad Nominadora 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 14 - 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.

**Artículo 15 - Derogación**

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

**Artículo 16 - Separabilidad**

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

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
Gobierno Municipal de Guaynabo  
Asamblea Municipal

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

YO, SRA. ASUNCION CASTRO DE LOPEZ, Secretaria de la Honorable 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. 130, Serie 1992-93, aprobada por la Asamblea en su sesión ordinaria del día 13 de mayo de 1993.

CERTIFICO, ADEMÁS, que la misma fue aprobada por mayoría de los miembros presentes en dicha sesión, los Hons. Julio Vega Rosario, María del C. Rivera, Carmen Delgado Morales, Sonia Colón Santos, Carlos M. Santos Otero, Nelson A. Miranda Hernández, William López Garcés, Maggie Ginés de Soto, Francisco Nieves Figueroa, Ramón Ruiz Sánchez y Milagros Pabón.

Voto en contra del Hon. Felipe Arroyo Moret.

Fue aprobada por el Hon. Héctor O'Neill García, Alcalde, el día 26 de mayo de 1993.

EN TESTIMONIO DE TODO LO CUAL, libro la presente certificación bajo mi firma y el sello oficial del Municipio de Guaynabo, Puerto Rico, hoy día ventiseis días del mes de mayo del año mil novecientos noventa y tres.

  
Secretaria Asamblea Municipal