

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL
DORADO, PUERTO RICO

ORDENANZA NUM. 1

SERIE:2000-2001

PARA ADOPTAR LA POLITICA PUBLICA DEL MUNICIPIO DE DORADO AL IMPLEMENTAR LA REGLAMENTACION DE LA ADMINISTRACION FEDERAL DE TRANSITO EN CUANTO AL USO DE DROGAS Y ABUSO DE ALCOHOL.

POR CUANTO: Las disposiciones legales contenidas en la Ley Pública Federal establecen Centros de Trabajos Libres de Drogas, emitida el 18 de Noviembre de 1988 (P.L. 100-690), Título V, Subtitulado D).

POR CUANTO: Existen regulaciones sobre el uso de Drogas y Abuso de Alcohol para los empleados municipales que laboran bajo la Administración Federal de Tránsito (Federal Transit Administration, FTA), bajo el "Omnibus Transportation Employee Testing Act of 1991", y sus reglamentos aplicables.

POR CUANTO: La Ley Núm. 26 del 28 de abril de 1996, para enmendar la Ley 81 del 30 de Agosto de 1991 en sus Artículos 3.009, 12.005 y 12.018, a fin de que los alcaldes puedan requerir a toda persona a ser reclutada, a todo funcionario o empleado del Municipio, cuyas labores estén estrecha y directamente relacionadas con la seguridad y la salud, bajo la Administración Federal de Tránsito, que se sometan a pruebas de diagnóstico de uso de sustancias controladas; contratar para la administración de dichas pruebas; disponer la Política Pública que regirá los procedimientos.


POR CUANTO: Se hace necesario requerir pruebas del alcohol.

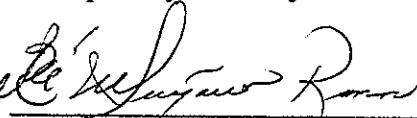
POR TANTO: POR LA PRESENTE ORDENAMOS LO SIGUIENTE:

SECCION 1RA.: Aprobar la Política Pública del Municipio de Dorado al Implementar la Reglamentación de la Administración Federal de Tránsito en cuanto al uso de Drogas y Abuso de Alcohol.

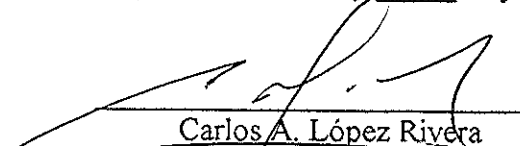
SECCION 2DA.: Esta Ordenanza entrará en vigor al ser firmada por el Alcalde de Dorado. Copia certificada de la misma será enviada a los funcionarios estatales y municipales con interes en ella.

Adoptada por la Legislatura Municipal hoy 13 de julio de 2000.


Miguel A. Concepción Báez
Presidente


Ines C. Quijano Ramos
Secretaria Asamblea

Aprobada por el Alcalde hoy 14 de julio de 2000.


Carlos A. López Rivera
Alcalde

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
GOBIERNO MUNICIPAL DE DORADO**

**POLITICA PUBLICA DEL MUNICIPIO DE DORADO AL
IMPLEMENTAR LA REGLAMENTACION DE LA
ADMINISTRACION FEDERAL DE TRANSITO EN CUANTO AL
USO DE DROGAS Y ABUSO DE ALCOHOL**

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

TABLA DE CONTENIDO

I.	INTRODUCCION	1-2
II.	CATEGORIAS DE EMPLEADOS SUJETOS A LAS PRUEBAS..	2-3
III.	CONDUCTA PROHIBIDA	3
	• ALCOHOL	3
	• SUSTANCIAS CONTROLADAS	4
IV.	PROGRAMA DE PRUEBAS DE DETECCION DE DROGAS Y ALCOHOL	5-6
V.	PROGRAMA DE PRUEBAS DE DETECCION DE SUSTANCIAS CONTROLADAS	6-7
VI.	PROGRAMA DE PRUEBA DE ALCOHOL	7
VII.	PROCEDIMIENTO DE PRUEBAS	7-9
	1. ROL DEL OFICIAL MEDICO REVISOR	9-10
	2. ROL DEL PROFESIONAL EN SUSTANCIAS CONTROLADAS	10-11
VIII.	PROGRAMA DE ASISTENCIA AL EMPLEADO ("PAE")	11
	1. ROL DEL CONTRATISTA ADMINISTRADOR	12
IX.	TIPOS DE PRUEBAS.....	12
	1. PRUEBA DE PRE-EMPLEO	12-13
	• Consecuencias de un Resultado Positivo	13
	2. PRUEBA DE SOSPECHA RAZONABLE	13-15
	• Consecuencias de una Prueba Positiva	15
	3. PRUEBA LUEGO DE UN ACCIDENTE	15
	• Prueba Luego de un Accidente Fatal	15-16
	• Prueba Luego de Accidentes No-Fatales	16-17
	• Consecuencias de un Resultado Positivo	17-18
	4. PRUEBAS AL AZAR	18-19
	• Consecuencias de Pruebas con Resultados Positivos	19

5.	PRUEBA DE REGRESO AL TRABAJO	19-20
	• Consecuencias de una Prueba con Resultado Positivo	20
6.	PRUEBAS DE SEGUIMIENTO	20-21
	• Consecuencias de un Resultado de Prueba Positiva	21
X.	CONSECUENCIAS DE CONDUCTA RELACIONADA CON ALCOHOL Y DROGAS	21-22
	• Sustancias Controladas	21-22
	• Alcohol	22
XI.	OTRA PRUEBA A SOLICITUD DEL EMPLEADO	22-23
XII.	NOTIFICACION DE CONVICCIONES	23
XIII.	PERSONA A CONTACTAR	23
XVI.	EFFECTOS DEL ALCOHOL	24
XV.	EDUCACION Y ENTRENAMIENTO	24
	1. Entrenamiento para Empleados	24-25
	2. Entrenamiento par Supervisores	25

**POLITICA PUBLICA DEL MUNICIPIO DE DORADO AL IMPLEMENTAR LA
REGLAMENTACION DE LA ADMINISTRACION FEDERAL DE TRANSITO EN
CUANTO AL USO DE DROGAS Y ABUSO DE ALCOHOL**

I. INTRODUCCION

Esta declaración de política pública está diseñada para fomentar la productividad, la seguridad y para fomentar la excelencia, manteniendo un ambiente seguro y productivo para los empleados. El Municipio de Dorado tiene un compromiso sólido de mantener un ambiente de trabajo libre de drogas y de alcohol; por tal motivo, ha adoptado ésta declaración de política pública para proveer directrices a los supervisores y empleados de como 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 de Dorado sujetos a las regulaciones de uso de drogas y abuso de alcohol de la Administración Federal de Tránsito (*Federal Transit Administration*, en adelante "FTA") bajo el *Omnibus Transportation Employee Testing Act of 1991 of 1991* y sus reglamentos aplicables (i.e., el *Prevention of Prohibited Drug Use in Transit Operations* y el *Prevention of Alcohol Misuse in Transit Operations*). El Municipio de Dorado 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 de alcohol, el Municipio de Dorado ha adoptado las siguientes prácticas:

- un programa de educación y entrenamiento 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 de alcohol; y
- procedimientos administrativos para mantener registros, informes, publicación de información y certificación de cumplimiento con las normas aplicables.

II. CATEGORIAS 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 el 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 del vehículo; 4) mantenimiento de los vehículos que generen ingresos o del equipo utilizado en la generación de ingresos¹; y (5) portadores de armas de fuego para propósitos de seguridad. El Municipio de Dorado ha determinado que las siguientes posiciones cumplen con la definición de la FTA:

- todos los operadores de guaguas;
- todo el personal de mantenimiento (ver nota al calce número uno);
- guardias con armas de fuego;

¹ Participantes del Programa 5311 (i.e., municipios rurales) no tienen que efectuar pruebas a dicho personal de mantenimiento ya que son opcionales. Los municipios rurales deberán decidir si las van a requerir o no.

- supervisores que llevan a cabo, o sea muy probable que lleven a cabo, funciones en puestos sensitivos;
- todos los despachadores; y
- choferes de vehículos adquiridos con fondos de la Sección 5310 de FTA.

Esta lista esta sujeta a enmiendas en cualquier momento.

III. CONDUCTA PROHIBIDA

- **Alcohol**

Empleados que efectuen labores en puestos sensitivos no deben consumir alcohol: 1) durante horas laborables; 2) mientras efectuen 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 primero². 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 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 más³.

² A un empleado en horas laborables se le permitirá reconocer, al momento en que el/ella sea llamada a cumplir con sus funciones, que el/ella ha usado alcohol y a indicar si el/ella es capaz de cumplir su función sensitiva. Si el empleado cree que el/ella no es capaz de cumplir con su función sensitiva, el/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 las medidas de concentración de alcohol en el empleado son mayores de 0.02 pero menos de 0.04, al empleado se le permitirá llevar a cabo sus funciones sensitiva solo si a el/ella se le vuelve a hacer la prueba y su medida de concentración de alcohol es menos de 0.02. Si no se le vuelve a hacer la prueba al empleado, el/ella debe esperar un mínimo de ocho horas antes de llevar a cabo su función sensitiva.

³ Un empleado que se determine que tenga una concentración de alcohol mayor a 0.02 pero menor de 0.04 no puede llevar a cabo sus funciones sensitivas hasta que su concentración de alcohol mida menos de 0.02 o hasta

- **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 quien le ha notificado al empleado que la sustancia no afecta su habilidad para llevar a cabo el trabajo sin peligro alguno. Cualquier empleado que tome una sustancia prescrita por un médico, debe informar al Municipio de tal uso. El Municipio 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, cualquier empleado que fabrique, distribuya, dispense, procese, venda, o intente vender, o haga arreglos para vender sustancias controladas a cualquier persona mientras este en cumplimiento con su deber, ya sea dentro o fuera de la propiedad o predios del Municipio, este 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 *phencyclidine* ("PCP"). La reglamentación del FTA actualmente prohíbe el desempeño de funciones sensitivas cuando uno de los niveles prohibidos de cualquiera de las cinco (5) drogas especificadas es detectado en la orina del empleado.

IV. PROGRAMA DE PRUEBAS DE DETECCION DE DROGAS Y ALCOHOL

el comienzo del próximo periodo de trabajo del empleado a comenzar en un periodo mínimo de ocho horas luego

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 de Dorado. Cualquier procedimiento de prueba utilizado por el Municipio de Dorado será conforme a los requisitos federales y estatales aplicables.

Bajo la declaración de política pública del Municipio de Dorado, el negarse a hacerse 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 de suspensión de empleo y sueldo por treinta (30) días la primera vez y destitución la segunda vez. Cualquier empleado que se niega 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) negativa total de someterse a prueba; 2) no proveer suficientes cantidades de saliva, aliento u orina para utilizarse como muestras para la prueba sin tener una explicación médica válida; 3) mantener una conducta que claramente obstruye el procedimiento de prueba; 4) dejar el lugar de un accidente sin una razón válida, antes de que las pruebas sean administradas y sin notificar al Municipio de donde el empleado pueda ser localizado para ser sometido a pruebas; o 5) no llegar al centro de prueba o no llegar en un tiempo razonable.

de que se administre la prueba.

Conforme a la declaración de política pública del Municipio, cualquier empleado que descomponga, falsifique, sustituya, o altere una muestra de orina, saliva o prueba de aliento, o que intente hacerlo, estará sujeto a ser suspendido de empleo y sueldo por treinta (30) días la primera vez y destituido la segunda vez.

El Municipio 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 DETECCION DE SUSTANCIAS CONTROLADAS

Las pruebas 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. Anfetaminos;
4. Narcóticos (ej., heroína, codeína); y
5. *Phencyclidine* (PCP).

Aunque usualmente las pruebas de drogas efectuadas por el Municipio de Dorado estarán limitadas a las cinco (5) sustancias mencionadas, el Municipio de Dorado se reserva el derecho, conforme a su declaración de política pública y a su propia autoridad, a requerirle a los empleados que provean espécimes separados para pruebas de otras sustancias controladas, según lo permita la ley. El Municipio de Dorado se reserva el derecho, conforme a su política pública 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 en puestos sensitivos se llevarán a cabo conforme a las reglamentaciones de la FTA. El Municipio de Dorado 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 de Dorado 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"). Usualmente, la administración de la prueba de alcohol será llevada a cabo concurrentemente con la muestra de orina. El Municipio de Dorado se reserva el derecho de administrar las pruebas de alcohol aparte de las muestras de orina y administrar pruebas de alcohol y/o coleccionar muestras de orina en los predios del Municipio.

El lugar seleccionado para coleccionar las muestras de orina proveerá: un cuarto o área privada para orinar; un inodoro; una superficie para escribir que sea adecuada y limpia; un lavamano, que de ser posible ubicará fuera del cuarto privado. La entidad

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 en puestos sensitivos se llevarán a cabo conforme a las reglamentaciones de la FTA. El Municipio de Dorado 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 de Dorado 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"). Usualmente, la administración de la prueba de alcohol será llevada a cabo concurrentemente con la muestra de orina. El Municipio de Dorado se reserva el derecho de administrar las pruebas de alcohol aparte de las muestras de orina y administrar pruebas de alcohol y/o coleccionar muestras de orina en los predios del Municipio.

El lugar seleccionado para coleccionar las muestras de orina proveerá: un cuarto o área privada para orinar; un inodoro; una superficie para escribir que sea adecuada y limpia; un lavamano, 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 este restringido durante la prueba, que personas no autorizadas no estén presentes y que no haya ningún tipo de acceso que no este controlada por la entidad que conduzca la prueba. Además, el Municipio asegurará que el personal en el lugar de la prueba, provisto por la entidad que conduzca las pruebas, asegure la dignidad y la privacidad del donante y que dicho personal este entrenado para preparar el lugar de colección, obtener muestras, examinar que las muestras no sean falsificadas o adulteradas, observar la colección⁴ de muestras, dividir las muestras y marcarlas propiamente y preservar la cadena de custodia de las muestras. Estos pasos serán tomados para proteger al empleado y la integridad del proceso de 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 metodo de pruebas no evidenciaria (i.e., *non-evidential screening device*) y/o un metodo 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 evidenciaras (i.e., *non-evidential screening tests*) incluyendo pruebas de saliva. Solo un técnico de pruebas de aliento

⁴ La colección de muestras bajo la observación directa del personal del lugar que sea del mismo género solo 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 rehusa proveer la medida de la temperatura del cuerpo (tomada oralmente) o si la temperatura del cuerpo varia por más de 1° C / 1.8°F de la temperatura del espécimen; 2) el laboratorio determinó que el último espécimen de orina proveído 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 substituir o adulterar la muestra; o 4) si previamente se ha determinado que el empleado ha usado sustancias controladas sin autorización

(*Breath Alcohol Technician* o "BAT") administrará la prueba EBT⁵. 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 la 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 llevaran 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.

1. ROL DEL OFICIAL MEDICO REVISOR
(*Medical Review Officer* o "MRO")

médica y que la muestra en particular fue hecha bajo las regulaciones del Departamento de Transportación de los Estados Unidos que provee para una prueba de seguimiento en o después de regresar al servicio.

⁵ Los 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 aceptada 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.

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 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 el/ella tiene setenta y dos (72) horas para pedir una prueba de la muestra⁶ que fue dividida. El Municipio 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° 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 DEL 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, serán evaluados por un SAP. Si el regreso eventual de un empleado a su trabajo es

⁶ Ver la sección titulada "Otra Prueba a Solicitud del Empleado" para una descripción detallada de los procedimientos de pruebas divididas.

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 trabajo⁷. Este programa de tratamiento puede incluir referido del empleado por un SAP al programa de asistencia al empleado ("PAE") o cualquier otro proveedor de tratamiento.

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 seguimiento⁸.

PROGRAMA DE ASISTENCIA AL EMPLEADO ("PAE")

El Municipio de Dorado tiene un compromiso de asistir a sus empleados, donde sea apropiado, a través del PAE. El PAE es administrado a través de un suplidor de servicios está disponible a empleados en puestos sensitivos para consejería inicial y servicios de referido.

⁷ De el Municipio adoptar la práctica de no permitir el reintegro de un empleado, entonces se puede eliminar la oración.

ROL DEL CONTRATISTA ADMINISTRADOR⁹

De acuerdo con las regulaciones del DOT, el Municipio puede participar 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 ha contratado un contratista para realizar los servicios específicos como organizar los lugares de colección de muestras y pruebas de laboratorio. El Laboratorio "FirstLab" proveerá el MRO, SAP, BAT, el Municipio de Dorado proveerá un PAE (Programa de Ayuda al Empleado) 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 también se asegurará que cada proveedor de servicio cumpla con los requisitos del DOT.

VIII. TIPOS DE PRUEBAS

El Municipio realizará los siguientes tipos de pruebas 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. Pruebas de seguimiento.

1. PRUEBA DE PRE-EMPLEO

⁸ Del Municipio adoptar una política pública de cero tolerancia, entonces borrar párrafo entero.

⁹ Aplica solamente de ser un contratista el que provea los servicios. De escoger un suplidor o ser el mismo Municipio, entonces adaptar el párrafo acorde.

Todo candidato para empleo y empleados incumbentes buscando transferirse a posiciones sensitivas serán informados por escrito del requerimiento de la prueba mandatoria federal y tendrá que someterse a una prueba de droga de pre-empleo. El Municipio no contratará 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 descualificar al aspirante o empleado incumbente de empleo con el Municipio a una posición sensitiva. De acuerdo a la política pública del Municipio, un empleado incumbente cuya muestra de droga es positiva, será objeto de *suspensión de empleo y sueldo*.

El Municipio 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 administrará otra prueba de droga de pre-empleo. Si el empleado o candidato pasa la segunda prueba de pre-empleo, el Municipio 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 prueba de drogas y alcohol cuando el Municipio 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 de alcohol y drogas, concluye razonablemente, basado en sus observaciones, que un empleado ha usado drogas o alcohol. La determinación de que existe sospecha razonable será basada en observaciones específicas, contemporáneas y articulables de acuerdo a la apariencia, conducta, habla y olores corporales del empleado.

El Municipio 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 de alcohol. La prueba de 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 preparará y mantendrá un récord indicando las razones por la cual 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 de 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, si la prueba de sospecha razonable de droga o alcohol es positiva, el empleado será removido de su posición sensitiva y será sujeto a suspensión de empleo y sueldo la primera vez y destitución la segunda vez.

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 tránsito¹⁰. 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

¹⁰ Conforme a las regulaciones del FTA, y para los propósitos de esta declaración de política pública solamente, un "accidente" es definido como una ocurrencia asociada con la operación de un vehículo en el cual: (1) un individuo fallece; (2) un individuo sufre heridas corporales e inmediatamente recibe ayuda médica fuera del lugar del accidente; (3) el vehículo de transporte colectivo envuelto es una guagua, una guagua eléctrica, van u automóvil en el cual más de un vehículo este envuelto e incurra en daños que incapaciten como resultado del incidente y sea transportado fuera del lugar de la escena por una grúa u otro vehículo ("daños que incapaciten" son daños que no permiten la partida de un vehículo fuera de la escena del incidente en su forma usual durante el día luego de reparaciones simples); o (4) el vehículo de transporte colectivo envuelto es un carro de rieles, trolley, o barco y es removido del servicio de general ingresos.

sensitivos cuya actuación 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 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 debe someterse a prueba, a menos que el Municipio determine usando la mejor información disponible al momento de la decisión, que la actuación del empleado puede ser completamente descartada como factor contribuyente al accidente. Cualquier otro empleado realizando funciones sensitivas cuya actuación pudo haber contribuido al accidente deberá ser sometido a una prueba. La decisión en cuanto si la actuación de un empleado pudo haber contribuido al accidente será hecha bajo la absoluta discreción del Municipio 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 preparará y mantendrá en archivo un récord indicando la razón por la cual la prueba no fue sometida inmediatamente. Si la prueba de alcohol no es administrada dentro de las ocho (8) horas después del accidente, el Municipio cesará esfuerzos de 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 abandone el lugar del accidente para obtener asistencia en respuesta al accidente o 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 que el Municipio 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 este disponible para prueba será considerado que rehusa 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 Positivo**

De acuerdo con la política pública del Municipio, si el resultado de cualquier prueba después de un accidente es positiva, el empleado será removido de su

posición sensitiva y será sujeto a suspensión de empleo y sueldo la primera vez y destitución la segunda vez.

4. PRUEBAS AL AZAR

Las pruebas al azar se harán através de un método científicamente válido, por ejemplo, utilizando una tabla de azar o un generador de números computerizado. Estas pruebas se harán anualmente al 50% (pruebas de drogas) y al 10% (pruebas de alcohol) de todos los empleados que lleven a cabo funciones sensitivas.

Las pruebas al 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 aun 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 de empleados en puestos sensitivos al día y de llevar a cabo la selección al azar de los empleados a los cuales se les hará la prueba en cada ciclo de prueba. En caso de que un empleado seleccionado al azar este ausente el día que se llevará a cabo la prueba, se le hará la

prueba al empleado inmediatamente a su regreso al 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**

Conforme a la política del Municipio, un empleado que tenga una prueba al azar positiva o que tenga un resultado de prueba de alcohol de 0.04 o más será suspendido de empleo y sueldo la primera vez y destitución la segunda vez.

5. PRUEBA 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 el empleado 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 este sujeto a prueba de regreso

al trabajo ya sea para drogas o para alcohol aun 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 positiva o una prueba de alcohol con un resultado de 0.02 o más será motivo para suspendido de empleo y sueldo la primera vez y destitución la segunda vez.

6. **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 período de prueba no debe exceder de sesenta (60) meses desde que el empleado regresó a sus labores. 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 de azar, aun si esto significa que se sometan a prueba dos (2) veces el mismo día, la misma semana o el mismo mes.

El SAP puede recomendar que el empleado este sujeto a pruebas de seguimiento de ambos, drogas o alcohol, aun si el empleado solo haya probado

positivo en una de ellas. Por lo tanto, un empleado que este 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 verificado. 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**

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. CONSECUENCIAS DE CONDUCTA RELACIONADA CON ALCOHOL Y DROGAS

- **Sustancias Controladas**

Un empleado que salga positivo en una prueba de drogas o que se rehuse a someterse a una prueba de drogas, debe ser removido inmediatamente de su función sensitiva. Conforme a la política pública del Municipio, una prueba de droga positiva y verificada ocasionará que el empleado esté sujeto a suspensión de empleo y sueldo la primera vez y destitución la Segunda vez. Un empleado que salga positivo en una prueba de drogas o que rehuse 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 se reserva el derecho de despedir o de otra manera disciplinar a un empleado que salga positivo de drogas o que se rehuse someter 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 el 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 despedir o de otra manera disciplinar a un empleado que salga positivo en una prueba de alcohol o que rehuse someterse a la prueba de alcohol.

X. 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.¹¹

Todos los costos asociados con la prueba de la muestra dividida serán pagados por el Empleado.

XI. NOTIFICACION DE CONVICCIONES

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

XII. 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, las personas a contactarse serán la Directora de Recursos Humanos, Sra. Evelyn Landrón Rivera y la Oficial de Personal, Sra. Deliris Santos González, Departamento de Recursos Humanos, Municipio de Dorado, P.O. Box 588, Dorado, PR 00646, teléfono: 796-1230, Exts. 334, 281, respectivamente. Copias de las reglamentaciones relevantes están también disponibles en esta dirección.

¹¹ 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 inevitablemente evitó que el empleado no pudiese contactar a tiempo al MRO. Si el MRO concluye que existe una explicación legítima para

XIII. 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. Esa 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 FTA¹² y está anejado como Apéndice A de ese documento.

XIV. EDUCACION Y ENTRENAMIENTO

1. Entrenamiento para Empleados

El Municipio hará disponible y 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 sus políticas 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 le 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.

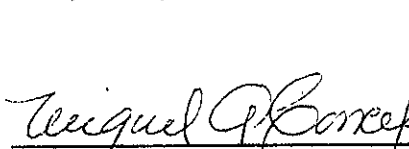
2. Entrenamiento para supervisores

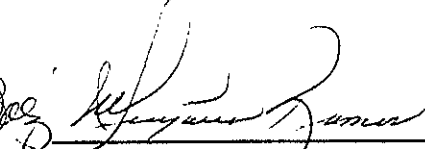
que el empleado haya fallado en contactar al MRO dentro de las setenta y dos (72) horas, el MRO deberá iniciar la prueba del espécimen que fue dividido.

¹² Documentación a ser proveída por el Municipio o proveedor de servicios.

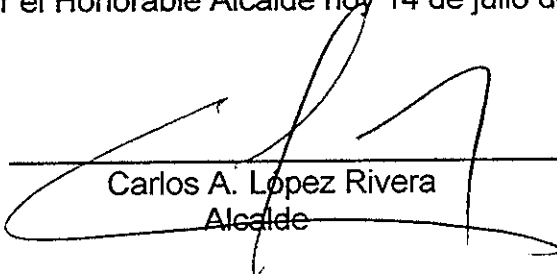
Los supervisores responsables de determinar cuando se administre una prueba sospechosa razonable, recibirán por lo menos sesenta (60) minutos de entrenamiento de reconocimiento de conducta relacionada al alcohol y al menos sesenta (60) minutos de entrenamiento de reconocimiento de conducta relacionada a las drogas.

Adoptada por la Legislatura Municipal hoy 13 de julio de 2000.


Miguel Concepción Báez
Presidente


Inés C. Quijano Ramos
Secretaria

Aprobada por el Honorable Alcalde hoy 14 de julio de 2000.


Carlos A. Lopez Rivera
Alcalde