



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

POLÍTICA PUBLICA DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE DORADO
EN CUANTO A PRUEBAS DE DROGAS Y ABUSO DE ALCOHOL
SEGÚN LA REGLAMENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN
FEDERAL DE TRANSPORTACIÓN COLECTIVA Y PARA OTROS
FINES

TABLA DE CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN	1
II.	CATEGORÍAS DE EMPLEADOS SUJETOS A LAS PRUEBAS.....	2
III.	CONDUCTA PROHIBIDA	3
	• ALCOHOL.....	3
	• SUSTANCIAS CONTROLADAS	4
IV.	PROGRAMA DE PRUEBAS DE DETECCIÓN DE DROGAS Y ALCOHOL.....	5
V.	PROGRAMA DE PRUEBAS DE DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS.....	7
VI.	PROGRAMA DE PRUEBAS DE ALCOHOL.....	8
VII.	PROCEDIMIENTO DE PRUEBAS	8
	• ROL DEL OFICIAL MÉDICO REVISOR	10
	• ROL DEL PROFESIONAL EN SUSTANCIAS CONTROLADAS	11
VIII.	PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEADO ("PAE")	12
	• ROL DEL CONTRATISTA ADMINISTRADOR	13
IX.	TIPOS DE PRUEBAS	13
	• PRUEBAS DE PRE-EMPLEO	13
	-Consecuencias de un Resultado Positivo	14
	• PRUEBAS DE SOSPECHA RAZONABLE	14
	-Consecuencias de una Prueba Positiva	16
	• PRUEBAS LUEGO DE UN ACCIDENTE	16
	-Pruebas Luego de Accidente Fatal	16
	-Pruebas Luego de Accidentes No-Fatales	16
	Consecuencias de un Resultado de Prueba Positivo	18
	• PRUEBAS AL AZAR	18
	-Consecuencias de Pruebas con Resultados Positivos	19
X.	CONSECUENCIAS DE UNA PRUEBA POSITIVA DE ALCOHOL Y DROGAS.....	20
	• Sustancias Controladas	20
	• Alcohol.....	20
XI.	OTRA PRUEBA A SOLICITUD DEL EMPLEADO	21
XII.	NOTIFICACIÓN DE CONVICCIONES	21
XIII.	MEDICAMENTOS RECETADOS	21
XIV.	PERSONA A CONTACTAR	22

POLÍTICA PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE DORADO EN CUANTO A PRUEBAS DE DROGAS Y ABUSO DE ALCOHOL SEGÚN LA REGLAMENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE TRANSPORTACIÓN COLECTIVA (FTA)

1. INTRODUCCIÓN

Esta declaración de política pública está diseñada para fomentar la productividad, seguridad y excelencia de los empleados en el área de trabajo. Con esta declaración de política pública, el Municipio se compromete a proveer directrices a los supervisores y empleados de cómo manejar situaciones de uso de drogas y abuso del alcohol en sus áreas de trabajo. Esta declaración de política pública sólo le aplica a los empleados del Municipio, sujetos a las regulaciones de uso de drogas y abuso de alcohol de la Administración Federal de Transporte Colectivo (*"Federal Transit Administration"*, en adelante "FTA") bajo el *"Omnibus Transportation Employee Testing Act of 1991"* y sus reglamentos aplicables (49 CFR Parte 655, *"Prevention of Alcohol Misuse and Prohibited Drug Use in Transit Operations"* y el 49 CFR Parte 40, *"Procedures for Transportation Workplace Drug and Alcohol Testing Programs"*). El Municipio se reserva el derecho de administrar pruebas de drogas y de alcohol a los candidatos a empleo y a los empleados del municipio interesados en un puesto sensitivo, 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 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 a empleados y candidatos a empleo en puestos sensitivos,
- Un programa para evaluar a los empleados que violan la política del uso de drogas y del abuso del alcohol, y

XV. EFECTOS DEL ALCOHOL	22
XVI. EDUCACIÓN Y ENTRENAMIENTO	22
• Entrenamiento para Empleados	22
• Entrenamiento para Supervisores	23
-APÉNDICE A -Lista de los Récor ds a Ser Mant enidos en el Programa de Pruebas de Drogas y Alcohol.	24
-APÉNDICE B -Efectos del Alcohol	25
Métodos de Intervención	26

- Procedimientos administrativos para mantener registros, informes, publicación de información y certificación de cumplimiento con las normas aplicables. **(Vea Apéndice A para una lista de los récords a ser mantenidos en el Programa.)**

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 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, según Parte 655.

FTA define el término "sensitivo" como aplicable a todos los empleados en una posición que lleve a cabo las siguientes funciones relacionadas con el sistema de transportación pública: 1) operación de vehículos de transportación colectiva que generen ingresos, esté o no el vehículo ofreciendo servicio; 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, coordinadores de servicio, supervisores; 4) mantenimiento¹ de los vehículos que generen ingresos o del equipo utilizado en la generación de ingresos; y (5) portadores de armas de fuego para propósitos de proveer seguridad exclusivamente a la flota. El Municipio ha determinado que las siguientes posiciones cumplen con la definición de la FTA: (Esta lista puede ser enmendada en cualquier momento.)

¹ Mantenimiento se refiere mantenimiento preventivo y además la reconstrucción o rehabilitación de un motor.

POSICIONES SEGÚN LA DEFINICIÓN DE FTA	NOMBRE DEL PUESTO CORRESPONDIENTE EN EL MUNICIPIO
Los choferes de vehículos de transportación colectiva (trolleys, minibus, paratransito, etc.)	Conductor Vehículos Pesados
El personal que da mantenimiento a todos los vehículos de transportación colectiva, incluyendo los de paratransito. Incluye también los contratados por servicio.	Mecánicos o auxiliares de mecánicos
Guardias con armas de fuego quienes proveen seguridad específicamente para la flota	No Aplica
Supervisores que llevan a cabo, o sea muy probable que lleven a cabo, funciones en puestos sensitivos	Supervisor de mecánico, Director de Obras Públicas Municipal, Director de Ordenación Territorial y Planificación, Director de Programas Federales
Despachadores y coordinadores del sistema de transportación colectiva	Coordinador de despacho, Coordinador de Llame y Viaje

III CONDUCTA PROHIBIDA

• Alcohol

Una prueba de alcohol bajo la categoría de al azar o de sospecha razonable puede llevarse a cabo justamente antes, durante o justamente después del periodo de trabajo. Todo empleado que efectúe labores en puestos sensitivos no debe consumir alcohol: 1) durante horas laborables; 2) mientras efectúe funciones sensitivas; 3) cuatro (4) horas antes de efectuar sus funciones sensitivas; 4) mientras está en espera de ser llamado ("on call"), o 5) 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.

² A un empleado en horas laborables se le permitirá reconocer, al momento en que sea llamado(a) a cumplir con sus funciones, que ha usado alcohol y a indicar si es capaz de cumplir su función sensitiva. Si el empleado cree que no es capaz de cumplir con su función sensitiva, deberá ser excusado/a de llevar a cabo dicha función. 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 menor de 0.02. Si las medidas de

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. Las regulaciones de FTA prohíben a un empleado que tenga una concentración de alcohol de 0.04 o más³ a reportarse o permanecer en la función que requiere el cumplimiento de labores sensitivas.

• Sustancias Controladas

Cualquier empleado que lleve a cabo funciones en puestos sensitivos tiene prohibido el uso o ingestión de drogas, y puede estar sujeto a una prueba en cualquier momento mientras labora. La única excepción es 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". La política pública del Municipio indica que 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, esté o no en sus labores, debe

concentración de alcohol son mayores de 0.02 pero menor de 0.04, al empleado se le permitirá llevar a cabo sus funciones sensitivas sólo si se le vuelve a hacer la prueba y su medida de concentración de alcohol es menor de 0.02. El tiempo transcurrido desde que se detecta el nivel de alcohol de 0.04 hasta que disminuye a menos de 0.02 o termine su jornada diaria será descontado del salario del empleado. Si no se le vuelve a hacer la prueba al empleado, 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 podría llevar a cabo sus funciones sensitivas hasta que su concentración de alcohol sea menor de 0.02 o hasta el comienzo del próximo período de trabajo, a comenzar en un período mínimo de ocho horas, luego de que se administre la prueba. Todo el tiempo perdido de trabajo por dicha causa será descontado de su salario.

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, opiáceos, anfetaminas o phencyclidine ("PCP"). La reglamentación de 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 DETECCIÓN DE DROGAS Y ALCOHOL

Todo empleado en puestos sensitivos estará sujeto a pruebas de acuerdo al 49 CFR Parte 40 y Parte 655.15(c) ("U.S. Department of Transportation", USDOT por sus siglas en inglés). 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 FTA, se llevarán a cabo de acuerdo a la autoridad separada del Municipio. Cualquier procedimiento de prueba utilizado por el Municipio será conforme a los requisitos federales y estatales aplicables.

Bajo esta declaración de política pública, el negarse a hacerse una prueba constituirá el equivalente de una prueba positiva de droga o una prueba de alcohol de 0.04 o más. 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 las siguientes consecuencias: 1) no se le permitirá al empleado continuar con sus funciones sensitivas; 2) se refiere el empleado a un Profesional en Abuso de Sustancias (SAP); y 3) no se puede reintegrar a sus funciones sensitivas y estará sujeto a despido. Únicamente en el caso de pruebas positivas a alcohol, el Municipio podrá considerar restituirle a otro empleo una vez dicha persona se haya sometido y completado un programa de rehabilitación y obtenga una prueba negativa de drogas, pero nunca a un puesto sensitivo sujeto a la presente reglamentación. Negarse a

someterse a una prueba incluye:

- Negarse totalmente de someterse a prueba de droga y/o alcohol;
- No proveer suficiente cantidad de saliva, aliento u orina como muestra para la prueba, sin tener una explicación médica válida;
- No pasar por un examen médico para verificar si hay una razón médica por la cual no podía producir un volumen de orina suficiente;
- No permitir que se observe la recopilación de la muestra bajo la circunstancias mencionadas en la sección 40.67(1) y sección 40.69(g);
- No someterse a una segunda prueba cuando sea requerido por el laboratorio o el patrono;
- Adulterar o intentar adulterar la muestra de orina o mantener una conducta que obstruye el procedimiento de prueba de drogas. Si el MRO verifica una prueba como adulterada o sustituida, será determinada como una prueba rechazada;
- Bajo una colección de observación directa, no permitir la observación o monitoreo de la provisión de la muestra.
- Dejar el lugar de un accidente sin una razón válida, antes de que las pruebas sean administradas y sin notificar al Municipio dónde pueda ser localizado para ser sometido a pruebas;
- No llegar al centro de prueba o no llegar en un tiempo razonable;
- No mantenerse en el centro de prueba hasta que el proceso haya terminado;
- No firmar el Formulario de Control, Parte 2, del Formulario de Pruebas de Alcohol requerido por FTA;
- La posesión o el uso de un dispositivo protésico u otro que podría ser utilizado para interferir con el proceso de recolección;
- La admisión al técnico de laboratorio o MRO de que ha adulterado o sustituido la muestra.

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 despido.

Se requiere que todo empleado que arroje un resultado negativo - diluido a pruebas de drogas repita dichas pruebas tan pronto el MRO así lo ordene y coordine la misma con los funcionarios

municipales designados.

El Municipio cumplirá con todos los estándares requeridos de confidencialidad. El archivo de las pruebas y sus resultados estarán bajo llaves y serán divulgados sólo a las personas autorizadas a recibir ese tipo de información.

Todos los empleados en este Programa de Pruebas de Drogas y Alcohol tienen el derecho de acceso a su récord. El procedimiento de solicitarlo será a través de una carta dirigida al Director de Recursos Humanos, firmada por el empleado. Información relacionada con pruebas positivas u otra información sobre el programa de pruebas de drogas y alcohol será divulgada a las siguientes personas:

- Director de Recursos Humanos,
- Alcalde,
- Administrador Municipal,
- Supervisor(es) del Empleado,
- Coordinador del Programa PAE, y
- Coordinador Programa de Drogas y Alcohol.

V. PROGRAMA DE PRUEBAS DE DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS

Las pruebas de drogas a empleados en puestos sensitivos autorizadas por las reglamentaciones de FTA están limitadas a las siguientes sustancias:

1. Marihuana;
2. Cocaína;
3. Anfetaminas;
4. Opiáceos (ej., heroína, codeína, morfina); y
5. *Phencyclidine* (PCP).

Aunque usualmente las pruebas de drogas efectuadas por el Municipio estarán limitadas a las

cinco (5) sustancias antes mencionadas, el Municipio se reserva el derecho, conforme a su declaración de política pública y a su propia autoridad, a requerir a los empleados que provean muestras de orina separadas para pruebas de otras sustancias controladas, según lo permita la ley. El Municipio se reserva el derecho, conforme a su política pública y bajo su propia autoridad, según lo permitido en ley, a llevar a cabo pruebas de drogas a los aspirantes o empleados a puestos no sensitivos, usando los mismos procedimientos que requiere FTA para llevar a cabo las pruebas a los empleados de puestos sensitivos.

VI. PROGRAMA DE PRUEBAS DE ALCOHOL

Las pruebas de alcohol para empleados en puestos sensitivos se llevarán a cabo conforme a las reglamentaciones de FTA, 45 CFR Parte 655. El Municipio se reserva el derecho, conforme a su política pública y bajo su propia autoridad, según lo permitido en ley, de llevar a cabo pruebas de alcohol a empleados en puestos no-sensitivos, utilizando los mismos procedimientos que requiere FTA para las pruebas de los empleados en puestos sensitivos.

VII. PROCEDIMIENTO DE PRUEBAS

El Municipio 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 en el 45 CFR Parte 40. Usualmente, la administración de la prueba de alcohol será llevada a cabo concurrentemente con la muestra de orina. El Municipio se reserva el derecho de administrar las pruebas de alcohol aparte de las muestras de orina y administrar pruebas de alcohol y/o coleccionar muestras de orina en los predios del Municipio.

El lugar seleccionado para tomar 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 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 asegurará que el personal de la entidad que conduzca las pruebas asegure la dignidad y la privacidad del donante, 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, marcarlas propiamente y preservar la cadena de custodia de las muestras. Se utilizará el formulario oficial ("USDOT Chain of Custody & Control Form") con su número de identificación. 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 evidenciario (i.e., "*non-evidential screening device*") y/o un método de prueba evidenciario (i.e. "*evidential breath testing device*" o "EBT") utilizando equipo aprobado por el "National Highway Traffic Safety Administration". Un técnico de pruebas (i.e., "*screening test technician*" o "STT") administrará las pruebas no evidenciarias (i.e., "*non-evidential screening tests*") incluyendo pruebas de saliva. Solo un técnico de pruebas de aliento ("*Breath Alcohol Technician*" o "BAT") administrará

⁴ 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 cuándo: 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 la última muestra de orina provista 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 una conducta que claramente indica un intento de sustituir o adulterar la muestra.

la prueba EBT⁵. Las pruebas de alcohol serán administradas en un lugar que ofrezca privacidad, tanto visual como auditiva, de manera que prevenga que personas no autorizadas vean o escuchen los resultados de las pruebas. Si la prueba preliminar revela un nivel de concentración de alcohol en la sangre menor 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 mayor, entonces se deberá hacer una prueba de confirmación. La prueba de confirmación se llevará 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, el empleado permanecerá bajo la observación directa de un BAT, STT o cualquier otro representante del Municipio.

El BAT le entregará copia de los resultados de la prueba de alcohol al empleado y también se enviará una copia de dichos resultados al Director de Recursos Humanos del Municipio (o su representante designado). 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.

- **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 y certificado que se desempeña como MRO. El MRO le notificará directamente a la persona indicada en el Artículo XII (Persona de Contacto) si los resultados de una

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 FTA, el oficial debe estar certificado por el gobierno estatal o local para usar el EBT particular que se usa para las pruebas.

prueba de droga son negativos. Si la prueba de droga es positiva, el MRO se comunicará con el empleado para discutir el resultado, ofrecer al empleado la oportunidad de explicar el resultado y revisar cualquier documentación que demuestra una explicación médicamente legítima para la prueba positiva. Si el mismo es válido, le notificará que tiene setenta y dos (72) horas para pedir que se analice la prueba de la muestra⁶ que fue dividida. El MRO no tiene que esperar el resultado de la muestra dividida para notificar al Municipio. El Director de Recursos Humanos sólo será informado que un empleado ha dado positivo. El Municipio seguirá el proceso de las consecuencias positivas. En el caso que el empleado rehúse hablar con el MRO o en el caso que el MRO y el patrono no puede contactar el empleado, el MRO puede verificar el resultado sin hablar primero con el empleado.

Almacenaje a largo plazo (-200 o menos): La muestra positiva 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.

- **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 mayor, será evaluado por un SAP. Un SAP es un médico licenciado (doctor en medicina o un médico de osteopatía) o un psicólogo certificado, trabajador social, profesional en asistencia al empleado o un orientador de adicción (certificado por la “National Association of Alcoholism and Drug Abuse Counselors Certification Commission”) con

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

conocimiento y experiencia clínica en el diagnóstico y el tratamiento de condiciones relacionadas con el abuso del alcohol y el uso de drogas.

El SAP recomendará un programa de tratamiento, el cual el empleado deberá completar con éxito o continuar con el mismo para así poder ser considerado por las autoridades municipales para otro puesto de trabajo que no sea sensitivo bajo los parámetros de esta Política. Este programa de tratamiento puede incluir que el SAP refiere al empleado a un Programa de Asistencia al Empleado ("PAE") o cualquier otro proveedor de tratamiento.

Empleados en puestos sensitivos, a los cuales se les permita regresar a otro empleo no sensitivo en el Municipio luego de dar positivo a una prueba de alcohol, serán re-evaluados por el SAP para determinar si el empleado ha cumplido con las recomendaciones del SAP. El SAP recomendará si el empleado deberá someterse tanto a pruebas de alcohol como de drogas como parte de las pruebas de seguimiento bajo la Reglamentación Municipal que cubre a todos sus empleados. Si el Municipio tiene la política de cero tolerancia y el empleado salió con una prueba positiva en droga o alcohol, el empleado será removido de su puesto "safety sensitive" y referido a un SAP, aunque luego el Municipio lo despida.

VIII. PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEADO ("PAE")

PAE es una entidad creada por la ley 167 cuyo propósito es atender situaciones que afectan la productividad de los empleados públicos. La ley exige que toda entidad gubernamental tenga un PAE. Los reglamentos Federales no requieren un compromiso de ayudar a los empleados a través del PAE. Sin embargo, el Municipio ayudará a los empleados en puestos sensitivos para consejería inicial y servicios de referido.

• **ROL DEL CONTRATISTA ADMINISTRADOR**

De acuerdo con las regulaciones del USDOT, 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. Este administrador puede realizar los servicios específicos como organizar los lugares de colección de muestras y pruebas de laboratorio y proveer el MRO y el BAT. El Municipio proveerá el 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 supervisará cada proveedor de servicios para asegurarse que cumpla con los requisitos del USDOT.

IX. TIPOS DE PRUEBAS

El Municipio realizará los siguientes tipos de pruebas de drogas y alcohol:

- Prueba de pre-empleo
- Prueba de sospecha razonable
- Prueba después del accidente
- Prueba al azar

• **PRUEBAS DE PRE-EMPLEO**

Todo candidato para empleo y empleados incumbentes buscando transferirse a posiciones sensitivas será informado 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 drogas sea negativo. Si la prueba sale cancelada, el empleado (o aspirante a la plaza) tiene que retomarla y pasarla antes de ser reclutado para la plaza. Además, será requisito para el Municipio requerir, con la autorización del candidato o incumbente buscando transferirse, los récords de pruebas de drogas y alcohol de dichos candidatos, si han estado contratados por algún patrono regulado por el

Departamento de Transportación federal en los dos años previos a la solicitud de empleo o transferencia.

- **Consecuencias de un Resultado Positivo**

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

El Municipio no le dará una posición sensitiva a un aspirante o un empleado incumbente que ha rehusado tomar o ha fallado una prueba de droga pre-empleo. 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 **que no sea** sensitiva. Si un empleado no ha trabajado por 90 días consecutivos y no ha sido incluido en ninguna prueba al azar, tiene que tornar una prueba pre-empleo y salir negativa antes de empezar a trabajar de nuevo. Si un empleado o solicitante a un puesto sensitivo no salió negativo en una prueba o se rechazó tornar una prueba, en este Municipio u otro lugar de trabajo, el empleado tiene que proveer al Patrono evidencia que ha completado exitosamente un plan de referido, evaluación y tratamiento como descrito en la sección 655.62 antes de ser considerado para un empleo que no sea sensitivo. Esta persona no podrá ser considerada para un puesto sensitivo.

- **PRUEBAS DE SOSPECHA RAZONABLE**

Empleados que realizan una función sensitiva les será requerido que se sometan a pruebas 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 uno o más supervisores entrenados en detectar señales del uso de alcohol y drogas concluye razonablemente, basado en sus observaciones, que un empleado ha usado drogas o alcohol. La determinación de que existe sospecha razonable será basada en observaciones específicas y contemporáneas de acuerdo a la apariencia, 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 periodo 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. 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 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, puede realizar o continuar realizando funciones sensitivas hasta que la prueba de alcohol sea administrada, evidenciando la concentración de alcohol en la sangre 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 esta política pública, si la prueba de sospecha razonable de droga o alcohol es positiva, el Municipio implantará las consecuencias correspondientes, según indicadas en la sección X (Consecuencias de una Prueba Positiva de Alcohol y Drogas).

- **PRUEBAS LUEGO DE UN ACCIDENTE**

Pruebas para detectar el uso de sustancias controladas y abuso del alcohol serán administradas luego de ciertos accidentes de tránsito⁷. 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 superviviente operando un vehículo de transporte colectivo al momento del accidente debe ser sometido a prueba de droga y alcohol. Además, empleados con puestos sensitivos, cuya actuación pudo haber contribuido al accidente, deben ser sometidos a prueba. Esto incluye, por ejemplo, personal de mantenimiento, despachador y controlador. La decisión de que si la actuación del empleado pudo haber contribuido 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 una prueba de droga y alcohol, a menos que el Municipio determine, usando la mejor información disponible al momento de la decisión, que la actuación del empleado puede ser

⁷ Conforme a las regulaciones de 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 o automóvil en el cual más de un vehículo esté 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).

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 (ej., 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 de drogas y alcohol 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 luego de ocurrido el 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 u obtener la atención médica de emergencia necesaria. No obstante, empleados realizando una función sensitiva deberán mantenerse disponibles por un periodo de treinta y dos (32) horas para una prueba. Esto significa que el empleado deberá asegurarse que el Municipio conoce de su localización por un periodo 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 Positivo**

De acuerdo con la política pública del Municipio, si el resultado de cualquier prueba después de un accidente es positivo, el empleado será removido de su posición sensitiva y será sujeto a despido según indicado en la sección X (Consecuencias de una Prueba Positiva de Alcohol y Drogas).

- **PRUEBAS AL AZAR**

Las pruebas al azar se harán a través de un método científicamente válido, por ejemplo, utilizando una tabla al azar o un generador de números computarizado. Estas pruebas se harán anualmente al 25% (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 aún después de haber sido seleccionados y de

habérseles hecho la prueba. Por lo tanto, un empleado puede ser seleccionado para una prueba al azar más de una vez durante el año. Las pruebas se harán durante cualquier día u hora que el servicio está operando. 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 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 esté 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. Un empleado que no ha trabajado en un puesto sensitivo por 90 días consecutivos y estuviera fuera del "random pool" tiene que tornar una prueba de pre-empleo antes de comenzar a trabajar de nuevo.

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 estará sujeto a despido según indicado en la sección X (Consecuencias de una Prueba Positiva de Alcohol y Drogas).

X. CONSECUENCIAS DE UNA PRUEBA POSITIVA DE ALCOHOL Y DROGAS

• Sustancias Controladas

Un empleado que salga positivo en una prueba de drogas o que se rehúse a someterse a una prueba de drogas, debe: 1) ser removido inmediatamente de su función sensitiva; 2) ser referido y evaluado por un SAP; 3) quedará sujeto a despido. El Municipio se reserva el derecho de despedir o de otra manera disciplinar a un empleado que salga positivo de drogas o que se rehúse someter a la prueba de drogas.

• Alcohol

Un empleado que tenga una concentración de alcohol de más de 0.02 pero menor 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. Todo tiempo de labor perdido a causa de tener una concentración de alcohol entre 0.04 y 0.02 será descontado del salario del empleado y se registrará una falta disciplinaria a su récord.

Un empleado que tenga una concentración de alcohol de 0.04 o mayor no podrá llevar a cabo funciones sensitivas hasta que sea evaluado por un SAP, y quedará sujeto a despido. El Municipio podrá considerar restituirle a otro empleo no sensitivo luego de 1) haber completado todo el tratamiento recomendado, y 2) haber tomado 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 en una prueba de alcohol o que rehúse someterse a la prueba de alcohol.

XI. OTRA PRUEBA A SOLICITUD DEL EMPLEADO

Las regulaciones del USDOT proveen para un procedimiento de muestras divididas, el cual requiere una porción de cada espécimen de orina a ser retenido en un envase 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 USDOT requieren que un empleado solicite dicha prueba dentro de setenta y dos (72) horas de conocer de la prueba positiva verificada.⁸

Todos los costos asociados con la prueba de la muestra dividida deben ser pagados 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 negativo, 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 de ingreso.

XII. NOTIFICACIÓN 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.

XIII. MEDICAMENTOS RECETADOS

Aunque no es un requisito Federal, el Municipio recomendará a sus empleados sensitivos que,

⁸ En el caso que un empleado no solicite la prueba a tiempo, el empleado deberá 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 que el empleado haya fallado en contactar al MRO dentro de las setenta y dos (72) horas, el MRO deberá iniciar la prueba de la muestra de orina que fue dividida.