

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
GOBIERNO MUNICIPAL  
TRUJILLO ALTO, PUERTO RICO

ASAMBLEA MUNICIPAL  
ORDENANZA NÚM. 2

PQN - 2(7/2000)  
SERIE 2000-2001

PARA IMPARTIR LA APROBACIÓN AL REGLAMENTO PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS PARA LOS EMPLEADOS DEL MUNICIPIO DE TRUJILLO ALTO Y PARA OTROS FINES.

**POR CUANTO:** La Ley Núm. 81 del 30 de agosto de 1991, mejor conocida como Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, según enmendada, establece "El Municipio adoptará un reglamento separado que recoja los procedimientos de pruebas de sustancias controladas.

**POR CUANTO:** La referida Ley en su Artículo 12.005, Áreas Esenciales al Principio de Mérito en el Inciso (3), establece dentro de otras cosas que, este reglamento deberá disponer garantías constitucionales apropiadas del derecho a la intimidad del empleado o funcionario incluyendo: la descripción del Programa para la detección y presencia de Sustancias Controladas y del Programa Preventivo y de Ayuda Ocupacional, requerir evidencia de que el empleado recibió copia del reglamento sobre ambos programas.

**POR CUANTO:** El Gobierno Municipal, en el ejercicio de su delicada misión tiene la ineludible responsabilidad de garantizar a nuestro pueblo que los funcionarios y empleados que en ella laboran cumplan con las más rigurosas normas de conducta moral y profesional conducentes a proveer servicios de excelencia. Es contrario e incompatible con tales normas el uso, abuso y tráfico ilegal de sustancias controladas de parte de sus funcionarios y empleados. Ello vulnera, no sólo la imagen del Municipio, sino también la seguridad y el orden que debe imperar en todo Gobierno.

**POR CUANTO:** A tales fines cónsono con la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de combatir el grave problema del uso, abuso y tráfico ilegal de sustancias controladas, se adopta este Reglamento. Se provee para el uso de pruebas confiables encaminadas a detectar casos apropiados, ayuda encaminada a lograr su rehabilitación para que puedan convertirse en excelentes servidores públicos.

**POR CUANTO:** La División Legal, por instrucciones de la Alcaldesa, ha elaborado un Reglamento para la Detección de Sustancias Controladas para los empleados del Municipio.

**POR CUANTO:** El Municipio entiende que dicho programa será de gran beneficio para restaurar la productividad de aquellos empleados cuyos problemas personales están afectando su funcionamiento en el trabajo, orientándoles sobre los recursos profesionales disponibles bajo el programa o en la comunidad para minimizar o solucionar los mismos.

**POR CUANTO:** Dicho Reglamento establece claramente los procesos estrictos que garantizan la confidencialidad a la persona que se le suministre la prueba de sustancias controladas.

**POR TANTO:** Ordénese, como por la presente se ordena, por esta Asamblea Municipal lo siguiente:

**Sección 1:** Aprobar, como por la presente se aprueba el Reglamento para la Detección de Sustancias Controladas para los empleados del Municipio.

**Sección 2:** Que copia fiel y exacta del Reglamento y copia de la presente Ordenanza serán enviadas a todas las dependencias municipales y a la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales.

**Sección 3:** Se ordena que este Reglamento sea puesto a la disposición de todos los empleados municipales y además se organicen actividades dirigidas a orientar a todos los supervisores y empleados del Municipio.

**Sección 4:** Esta Ordenanza entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

**APROBADO POR LA HONORABLE ASAMBLEA MUNICIPAL DE TRUJILLO ALTO, EL DIA 13 DE JULIO DE 2000.**

  
**PEDRO J. RIVERA COLÓN**  
Presidente

  
**JOSE A. ALICEA RIVERA**  
Secretario

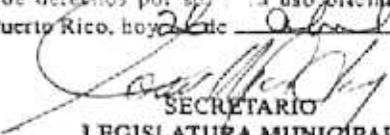
**SOMETIDA ESTA ORDENANZA A MI CONSIDERACIÓN EL DIA 21 DE JULIO DE 2000, Y FIRMADA POR MÍ EL DIA 21 DE JULIO DE 2000.**

  
**BRUNILDA SOTO ECHEVARRÍA**  
ALCALDESA



**CERTIFICACION**

Certifico que la presente es copia fiel y exacta del original que obra en los archivos de la Secretaría de la Asamblea Municipal de Trujillo Alto, Puerto Rico a mi cargo. Este documento consta de 2 folios. Y para entregar a Of. Santo Legado previo el pago de derechos de libre del pago de derechos por su uso oficial, expido la presente en Trujillo Alto, Puerto Rico, hoy 21 de Julio de 2006

  
**SECRETARIO**  
**LEGISLATURA MUNICIPAL**

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
MUNICIPIO DE TRUJILLO ALTO

REGLAMENTO PARA PROHIBIR EL USO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS POR LOS EMPLEADOS DEL MUNICIPIO DE TRUJILLO ALTO Y PARA REGLAMENTAR LA ADMINISTRACIÓN DE PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS EN EL EMPLEO.

ARTÍCULO 1 - TÍTULO

Este Reglamento se conocía como Reglamento para Prohibir el Uso de Sustancias Controladas por los empleados del Municipio de Trujillo Alto y para establecer un Programa Permanente para la detección de sustancias controladas en el empleo.

ARTÍCULO 2 - BASE LEGAL

Este Reglamento se adopta en virtud de las siguientes disposiciones legales:

1. Capítulo XII de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como "Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991".
2. Sección 16.4, incisos (4), (5) y (6) del Reglamento de Personal del Gobierno Municipal de Trujillo Alto.
3. La Ordenanza Núm. 14, Serie 1990-91, para Prohibir el Uso de Drogas y Alcohol por parte de Empleados y Funcionarios Municipales: Para establecer acción correctiva y para otros fines.

ARTÍCULO 3 - POLÍTICA PÚBLICA

El Municipio de Trujillo Alto tiene un interés apremiante en mantener un ambiente de trabajo completamente libre del uso de sustancias controladas y contribuir de esa forma a erradicar el uso, posesión, distribución y tráfico ilegal de sustancias controladas en nuestro país.

Es necesario y conveniente requerir pruebas para la detección del uso de sustancias controladas a fin de evitar el riesgo que representa tener un funcionario o empleado incapaz de cumplir con sus deberes y responsabilidades, realizando tareas que requieran el uso cabal de sus facultades físicas y mentales, lo que pone en peligro la vida del propio empleado y de los demás compañeros o de los ciudadanos. Ello también contribuye a evitar el deterioro en la productividad y en la eficiencia; el ausentismo crónico; el deterioro en las relaciones laborales; el incremento en accidentes y lesiones en el trabajo; y la comisión de delitos en el trabajo relacionado con el uso de sustancias controladas o de alcohol, tal como la apropiación ilegal, entre otros problemas.

Cónsono con este principio, se declara incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y deberes de un puesto o cargo municipal, el uso de sustancias controladas en o fuera del sitio o lugar de trabajo.

El uso ilegal de sustancias controladas en horas laborables por funcionarios y empleados del Municipio de Trujillo Alto y, en especial, por aquellos empleados que desempeñan funciones directamente relacionadas con el área de seguridad, salud pública y servicios de transportación colectiva o unitaria al público residente en Trujillo Alto y otros "puestos sensitivos", según definidos en el Artículo 12.002 de la Ley de Municipios Autónomos, supra, es una conducta que atenta contra el bienestar y la seguridad de la ciudadanía de Trujillo Alto. Dicha conducta está sujeta a que la Autoridad Nominadora imponga las acciones disciplinarias que correspondan.

A fin de cumplir con este propósito y con el mandato establecido en el Capítulo XII de la Ley de Municipios Autónomos, supra, se establece un programa para la administración de pruebas de drogas a funcionarios o empleados del Municipio de Trujillo Alto.

#### ARTÍCULO 4 - PROPÓSITO

El propósito de este Reglamento es prohibir enfáticamente el uso de sustancias controladas por los funcionarios, empleados y candidatos pre-seleccionados del Municipio de Trujillo Alto y establecer un programa permanente, coordinado por el Departamento de Recursos Humanos, para efectuar pruebas confiables, a fin de detectar el uso de sustancias controladas y para establecer programas de orientación, tratamiento y rehabilitación para aquellos empleados cuyas muestras corroboradas arrojen resultados positivos.

Se administrarán pruebas con el fin de mantener un ambiente de trabajo libre de sustancias controladas, de manera que todo empleado y funcionario municipal pueda desempeñar efectivamente sus funciones y deberes en el servicio público de forma adecuada.

**ARTÍCULO 5 – DEFINICIONES**

1. **Accidente** - Significa cualquier suceso eventual o acción proveniente de un acto o función de empleo que afecte o ponga en riesgo la salud, la seguridad o la propiedad de cualquier persona, natural o jurídica.
2. **Acción Disciplinaria** - Significa aquella medida disciplinaria que imponga la Autoridad nominadora, por acciones de un funcionario o empleado.
3. **Alcaldesa** - Significa la Alcaldesa del Municipio de Trujillo Alto.
4. **Análisis de Corroboración** - Análisis químico de la primera muestra tomada subsiguientemente al primer resultado positivo.
5. **Autoridad Nominadora** - Significa la Alcaldesa del Municipio de Trujillo Alto o su representante expresamente autorizado y el Presidente de la Asamblea Municipal.
6. **Candidato pre-seleccionado** - Significa toda persona que reúna, preliminarmente, todos los requisitos para ingresar al servicio público municipal como empleado.
7. **Destitución** - Significa la separación total, absoluta y definitiva del servicio, impuesta como acción disciplinaria a un empleado o funcionario, como resultado de la aplicación de este reglamento.
8. **"Droga" o "Sustancia Controlada"** - Significa toda droga o sustancia controlada comprendida en las Clasificaciones 1y 11 del Artículo 202 de la Ley Núm. 4 de 23 de junio de 1971, según enmendada, conocida como "Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico", exceptuando el uso de sustancias controladas por prescripción médica u otro uso autorizado por ley.
9. **Empleado** - Significa toda persona que ocupe un puesto y empleo en el gobierno municipal a cambio de salario, sueldo, jornal o cualquier tipo de remuneración. Comprende los empleados regulares, irregulares, de confianza, empleados con nombramientos transitorios y los que están en período probatorio. También incluye a aquellas personas que presten servicios por contrato.
10. **Funcionario** - Significa toda persona que ocupe un cargo público electivo de nivel municipal, el Secretario de la Asamblea y los directores de las unidades

administrativas o dependencias de la Rama Ejecutiva Municipal que reciban cualquier tipo de remuneración a cambio de sus servicios.

11. **Funcionario Enlace** - Significa la persona cualificada designada por el Alcalde para que asista en la coordinación de la ayuda y apoyo al empleado y en la implementación del Programa establecido.
12. **Laboratorio** - Significa cualquier entidad pública o privada que se dedique a realizar análisis clínicos o forenses, patológicos o toxicológicos, que procese pruebas para la detección de sustancias controladas y que esté debidamente autorizada y licenciada por el Secretario de Salud y la Administración de Salud Mental y contra la Adicción.
13. **Médico Revisor Oficial (M.R.O.)** - Médico licenciado responsable de recibir los resultados del laboratorio, generados por un programa de detección de sustancias controladas, que tenga conocimiento de los desórdenes ocasionados por el abuso de drogas y que haya recibido adiestramiento médico para interpretar y evaluar los resultados positivos, tomando en cuenta el historial médico de la persona y cualquier otra información pertinente, desde el punto de vista médico.
14. **Municipio** - La Rama Ejecutiva de los Municipios de Puerto Rico, sus oficinas, departamentos, agencias o dependencias y programas, incluyendo a la Asamblea Municipal.
15. **Muestra** - Significa la muestra de orina, sangre o cualquier otra sustancia del cuerpo provista por el funcionario o empleado para ser sometida a análisis, que se determine que cumple con los criterios de confiabilidad y precisión aceptados por el Registro Federal para las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas del Departamento de Salud Federal y la reglamentación del Departamento de Salud de Puerto Rico.
16. **Negativa Injustificada** - Significa la negación expresa de la persona a someterse a la prueba para la detección de sustancias controladas sin justificación alguna, o negarse a cooperar. Incluye, además, no presentarse al lugar de muestra sin justificación y no seguir instrucciones del laboratorio o del oficial a cargo, para que pueda producir la muestra o cuando se altera la misma.
17. **Oficial de Enlace** - Significa la persona designada por la Alcaldesa para que coordine el apoyo al empleado con la agencia del gobierno central o las entidades privadas que provean servicios de orientación, tratamiento y rehabilitación a los funcionarios y empleados municipales.

18. **Pruebas periódicas** - Significa la toma cada cierto tiempo de muestras para la detección de uso de sustancias controladas por el Municipio de Trujillo Alto, la cual no podrá ser solicitada en más de tres (3) ocasiones por año, excepto en el caso de pruebas de corroboración.
19. **Puestos o Cargos Sensitivos** - Significa aquellos que reúnen uno o más de los siguientes requisitos: participación en el recibo o desembolso de fondos públicos o manejo con fondos públicos; participación en la fabricación, custodia, manejo, distribución y acceso a sustancias controladas; manejo y acceso a equipos y materiales peligrosos, tóxicos, explosivos, inflamables, cablearía eléctrica de alto voltaje o equipos y materiales de naturaleza similar, transportación escolar y transporte colectivo terrestre de pasajeros, carga o maquinaria pesada y mecánica de tales vehículos de transporte o carga; portación, acceso o incautación de armas de fuego; participación directa en la prestación de servicios médicos y de primeros auxilios, rescate o ambulancia; custodia y prestación directa de servicios de supervisión y rehabilitación para adictos, menores, envejecientes, víctimas de maltrato, personas con impedimentos, imputados, convictos o confinados; manejo directo de información altamente confidencial referente a asuntos de seguridad pública; relación directa con las salas de juego de azaar o casinos; trabajar en la Oficina del Alcalde; ser funcionario designado por el Alcalde para ordenar la administración de pruebas o ser Funcionario Enlace; o cualesquiera otras posiciones de alto riesgo a la salud, seguridad pública u orden social, en las que una mínima disfunción de las facultades físicas o mentales del funcionario o empleado podría ocasionar un incidente o accidente que ponga en peligro la vida o seguridad de los empleados de la ciudadanía o la suya propia.
20. **Sospecha Razonable Individualizada** - Significa la convicción moral de que una persona específica está bajo la influencia o es usuario regular de sustancias controladas, independientemente que luego se establezca o no tal hecho. Dicha sospecha deberá estar fundamentada en factores observables y objetivos tales como: a) observación directa del uso o posesión de sustancias controladas; b) síntomas físicos que advierten estar bajo la influencia de una sustancia controlada; c) un patrón reiterado de conducta anormal o comportamiento errático en el empleo.

#### ARTÍCULO 6 - APLICABILIDAD

Este Reglamento será aplicable a todos los funcionarios y empleados del Municipio de Trujillo Alto, ya sea de nombramiento de confianza, regular, irregular, transitorio y los candidatos pre-seleccionados.

#### ARTÍCULO 7 - NOTIFICACIÓN DEL PROGRAMA

Aprobado este Reglamento por la Alcaldesa y por lo menos treinta (30) días antes de la implantación del mismo, la Oficina de Administración de Recursos Humanos del Municipio de Trujillo Alto notificará a todos los funcionarios y empleados del Reglamento. Igual notificación se seguirá con las subsiguientes enmiendas que se hagan al Reglamento.

#### ARTÍCULO 8 - FUNCIONARIO ENLACE, DESIGNACIÓN Y DEBERES

La Alcaldesa designará a una persona cualificada que servirá de Funcionario Enlace que ayudará al empleado y coordinará todo lo relacionado al Programa de Prevención y Ayuda Ocupacional.

La persona designada como Funcionario Enlace queda autorizada para extender sus servicios, dentro de los recursos disponibles, y atender otras situaciones que afectan la salud física y mental de los funcionarios o empleados, tales como el abuso de alcohol.

El Funcionario Enlace mantendrá las más estrictas normas de confidencialidad en el apoyo que brinde al empleado. Se abrirá un expediente a cada empleado que recibe servicios, los cuales serán archivados y mantenidos bajo estrictas medidas de seguridad.

#### ARTÍCULO 9 - PRUEBA DE DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS COMO REQUISITOS DE EMPLEO

Como parte de la evaluación médica para determinar la salud general de los candidatos a empleo, el Municipio de Trujillo Alto requerirá la presentación de un informe certificado de resultado de una prueba para la detección de sustancias controladas como requisito previo al empleo.

Dicha prueba podrá ser administrada por el laboratorio no más tarde de veinticuatro (24) horas desde que el Municipio se lo requiera al candidato en cuestión y la misma será costeadada por el Municipio de Trujillo Alto.

La negativa de cualquier candidato a empleo a someterse a dicha prueba, o un resultado positivo en la misma, así certificado por el laboratorio, será causa suficiente para denegar el empleo.

#### ARTÍCULO 10 - PRUEBAS DE DETECCIÓN DE USO DE SUSTANCIAS CONTROLADAS

La administración de pruebas para la detección de sustancias controladas será obligatoria para: (a) todo funcionario o empleado municipal que ocupe un puesto o cargo en el Cuerpo de la Policía Municipal, según se define dicho término en la Ley Núm. 45 de 22 de mayo de 1996, según enmendada; (b) a todo funcionario o empleado municipal que ocupe un puesto o cargo sensitivo, según definido en el Artículo 5, inciso (20) de este Reglamento y, (c) como requisito de empleo, según lo dispuesto en el Artículo 9 de este Reglamento.

Los funcionarios o empleados del municipio podrán ser sometidos a una prueba de detección de sustancias controladas cuando ocurra una de las siguientes circunstancias:

(1) Que ocurra un accidente en el trabajo relacionado con sus funciones y durante horas de trabajo, atribuible directamente al funcionario o empleado. No se podrá someter al funcionario o empleado a las pruebas de detección de sustancias controladas cuando el mismo no se encuentre en pleno dominio de sus facultades mentales por motivo del accidente, a menos que una orden judicial ordene lo contrario.

En este caso, las pruebas deberán administrarse dentro del período de veinticuatro (24) horas desde que ocurrió el accidente.

(2) Que exista sospecha razonable individualizada de por lo menos dos (2) supervisores del funcionario o empleado, de los cuales uno (1) deberá ser supervisor directo. En este caso, las pruebas deberán administrarse no más tarde de veinticuatro (24) horas desde la última observación o percepción de conducta anormal o errática que genera la sospecha razonable individualizada.

Cualquiera de los dos (2) supervisores deberá llevar un récord que permanecerá bajo la custodia del Funcionario Enlace en el cual anotará todos los incidentes que generen sospechas de que algún funcionario o empleado se encuentra desempeñando sus funciones o deberes bajo el efecto de sustancias controladas. Estos récords estarán regidos bajo las normas de confidencialidad contenidas en este Reglamento.

Los récords de los funcionarios o empleados a quienes no se les administren pruebas para la detección de sustancias controladas durante un término de seis (6) meses de haberse anotado el primer incidente, serán destruidos.

(3) Que el funcionario o empleado ocupe un puesto o cargo sensitivo dentro del Municipio. En estos casos, al funcionario o empleado se le podrán administrar pruebas periódicas de detección de uso de sustancias controladas.

(4) Que el funcionario sea el designado por la Alcaldesa para ordenar las pruebas, o sea, la persona enlace. A éste también se le podrán administrar pruebas periódicas de detección de uso de sustancias controladas.

(5) Que el funcionario o empleado haya resultado positivo a una primera prueba y se requieran pruebas subsiguientes de seguimiento.

(6) Que el funcionario o empleado decida someterse voluntariamente a las pruebas.

(7) Que la persona haya presentado una solicitud para ocupar un puesto o cargo en el Municipio de Trujillo Alto y sea considerado para ocupar el mismo.

(8) Que la persona sea funcionario o empleado de la Agencia Municipal para el Manejo de Emergencias, cuyas funciones y servicios están directamente relacionados con la seguridad de las personas a quienes brindan sus servicios.

(9) Que la persona sea empleado cuyas funciones están relacionadas con servicios de transportación colectiva o unitaria a público residente en el Municipio de Trujillo Alto, entre otros:

- a. chóferes
- b. vehículos de Centro de Envejecientes, de transportación escolar, de Recreación y Deportes, ambulancias y otros similares
- c. Operadores y mecánicos de Equipo Pesado

(10) Que la persona sea funcionaria o empleado que preste servicios directos de educación, orientación o consejería a estudiantes de las diferentes instituciones de educación o cuidado en el Municipio de Trujillo Alto.

(11) Que la persona sea seleccionada para ocupar un puesto de funcionario o empleado en el Municipio de Trujillo Alto, ya sea de nuevo reclutamiento o que venga en traslado.

(12) Que la persona sea funcionario o empleado encargado del área de seguridad pública, tales como los Guardias Municipales o celadores. Todo funcionario o empleado que ocupe un puesto o cargo en el Cuerpo de la Policía Municipal, incluyendo al Comisionado y al personal de Oficina, estarán sujetos a pruebas periódicas para la detección de sustancias controladas.

Todo contrato suscrito entre el Municipio de Trujillo Alto y una empresa privada con el propósito de obtener servicios de seguridad, incluirá una

cláusula a los fines de que todo guardia de empresas privadas contratado por el Municipio de Trujillo Alto, esté sujeto a pruebas periódicas para la detección de sustancias controladas administradas y costeadas por la compañía para la cual trabaja. Dispondrá, además, que todo guardia de empresas privadas contratado por el Municipio de Trujillo Alto cuya prueba para detección de sustancias controladas arroje en resultado positivo, queda impedido de prestar dichos servicios permanentemente.

#### ARTÍCULO 11 - PRESUNCIÓN CONTROVERTIBLE

La negativa injustificada de un funcionario o empleado a someterse a las pruebas para la detección de sustancias controladas, cuando así se requiera a tenor con lo dispuesto en este Capítulo, activará la presunción controvertible de que el resultado hubiese sido positivo de haberse administrado la prueba.

#### ARTÍCULO 12 - FUNCIONARIO ENLACE

El Funcionario Enlace tendrá las siguientes funciones:

1. Diseñará el programa de orientación, tratamiento y rehabilitación del Municipio de Trujillo Alto.
2. Planificará, organizará, dirigirá, coordinará todo lo relacionado con estos programas.
3. Rendirá un informe anual a la Alcaldesa, por conducto del Director de Recursos Humanos de la labor realizada. El informe será de naturaleza estadística, sin identificación de casos particulares.
4. Rendirá informes individualizados cuando se corrobore un resultado positivo de la muestra tomada.
5. Elaborará un programa de orientación preventiva sobre el uso de sustancias controladas y sobre el programa de orientación, tratamiento y rehabilitación para funcionarios y empleados cuya muestra corroborada resulta positiva, esto en coordinación con la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción.
6. Mantendrá bajo custodia y control confidencial los nombres de los funcionarios y empleados participantes del programa de orientación, tratamiento y rehabilitación, así como los informes y documentos

recopilados.

7. El Funcionario Enlace estará adscrito al Departamento de Recursos Humanos del Municipio de Trujillo Alto y se reportará directamente al Director de ese Departamento.

#### ARTÍCULO 13 - DEBERES Y FACULTADES DEL DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

El Director de Recursos Humanos tendrá los siguientes deberes y facultades:

1. Implantará el programa de detección de uso de sustancias controladas por lo menos una vez al año, pero nunca más de tres (3) 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.
2. Garantizará la confidencialidad a las personas sometidas a las pruebas, salvaguardando su identidad, identificando la muestra con código alfa-numérico o cualquier otra forma de identificación codificada que excluya el nombre y número de seguro social del funcionario o empleado.
3. Reclutará el personal necesario para implantar el programa de detección de uso de sustancias controladas.
4. Establecerá el itinerario de pruebas de manera que no se incurra en ningún tipo de discrimen.
5. Contratará al proveedor de los servicios para que efectúe las pruebas para detectar el uso de sustancias controladas.
6. Mantendrá bajo custodia y control confidencial los nombres de los funcionarios y empleados sometidos a las pruebas, los informes y documentos recopilados y los nombres de aquellos referidos al Funcionario Enlace para participar en el programa de orientación, tratamiento y rehabilitación.
7. Recomendará a la Autoridad Nominadora las acciones disciplinarias que procedan.
8. Recibirá el resultado de las pruebas.

ARTÍCULO 14 - CONFIDENCIALIDAD DE LOS RESULTADOS Y DE LOS RÉCORDS DE INCIDENTE

Toda información, formulario, informe, entrevista o declaración relacionada con el resultado de las pruebas de drogas y los récords de incidentes que generen sospechas de que algún funcionario o empleado se encuentra desempeñando sus funciones o deberes bajo el efecto de sustancias controladas se mantendrá separado del expediente de Personal, será considerado información "Confidencial" y no podrá ser relevado, excepto:

- a) al funcionario o empleado que haya sido sometido a la prueba;
- b) a cualquier persona designada por éste por escrito para recibir dicha información;
- c) a funcionarios o empleados designados por la Agencia para ese propósito;
- d) a los proveedores de tratamiento y planes de rehabilitación para el usuario de sustancias controladas, cuando el funcionario o empleado preste su consentimiento expreso.

El Municipio de Trujillo Alto se compromete a emplear el mayor grado de diligencia para custodiar y preservar la confidencialidad de los resultados.

ARTÍCULO 15 - PROCEDIMIENTO PARA LAS PRUEBAS

1. Las pruebas serán administradas por la entidad pública o privada contratada por el Municipio de Trujillo Alto.
2. Las muestras no podrán ser sometidas a ningún tipo de pruebas que no sean las necesarias para detectar sustancias controladas.
3. La prueba será administrada de acuerdo con los procedimientos analíticos de cadena de custodia de la muestra científicamente aceptables. Una persona tomará la muestra que el funcionario o empleado le entregue en el momento de que el mismo desaloje el cuarto de servicios sanitarios. Para mayor confiabilidad, se podrá utilizar el método de teñir el agua de la bacineta para evitar la adulteración de la muestra. El grado de intrusión no será mayor que el necesario para prevenir la adulteración y preservar la cadena de custodia.

El funcionario empleado o candidato pre-seleccionado deberá indicar si está tomando medicamentos que puedan tener algún efecto en el resultado de la muestra. Cuando la prueba no pueda ser efectuada a todos los funcionarios y empleados elegibles, se procederá con el sistema de sorteo

establecido por el Director de Recursos Humanos o su representante autorizado.

4. El Municipio de Trujillo Alto advierte a los funcionarios y empleados que de así deseárselo, se le podrá entregar a un laboratorio de su selección parte de la muestra para que tenga la oportunidad de efectuar un análisis independiente de la misma. En todo caso, el funcionario o empleado tendrá la oportunidad de informar con anterioridad a la prueba cualesquiera datos que estime relevantes para interpretación de dicho resultado, incluyendo el uso de drogas por prescripción médica y de las no recetadas.
5. Se advierte, además, a los empleados y funcionarios que tendrán derecho a obtener copia de los resultados de la prueba de detección de sustancias controladas; a impugnar la determinación de sospecha razonable que dio lugar a las pruebas; a impugnar resultados positivos corroborados en una vista y a presentar prueba demostrativa de que no ha utilizado ilegalmente sustancias controladas.
6. Todo resultado deberá ser certificado por la entidad que haya analizado la muestra, antes de reportarse al Municipio de Trujillo Alto. Cuando se trate de un resultado positivo, la muestra deberá ser sometida a un segundo análisis de corroboración y un Médico Revisor Oficial cualificado confrontará el resultado con los medicamentos anotados por el funcionario o empleado y, certificará el resultado de acuerdo a sus observaciones y análisis.
7. Se considerará como tiempo trabajado el que fuere necesario para que el funcionario o empleado sea sometido a las pruebas de detección de sustancias controladas.
8. Antes de ser sometido a la prueba el funcionario o empleado será orientado por escrito de las consecuencias de negarse, del derecho a una vista administrativa de arrojar la prueba un resultado positivo y de las acciones disciplinarias que se podrán imponer.
9. El funcionario o empleado tendrá derecho a obtener copia del informe del resultado del análisis de la muestra. Cuando se obtenga un resultado positivo corroborado, el funcionario o empleado tendrá derecho a una vista administrativa mediante la cual puede impugnar el resultado de la misma. Cuando se obtenga un resultado positivo corroborado por primera vez se notificará por escrito al funcionario o empleado del mismo. La notificación advertirá del derecho a la vista administrativa y contendrá la fecha, hora y lugar de la misma. Si en la vista administrativa se confirma el resultado de la prueba efectuada, se referirá al funcionario o empleado al programa de rehabilitación y tratamiento.

## ARTÍCULO 16 - ORIENTACIÓN, TRATAMIENTO Y REHABILITACIÓN

Se requerirá a todo funcionario o empleado, que no ocupe un puesto o cargo sensitivo o un cargo en el Cuerpo de la Policía Municipal, cuya prueba de detección de sustancias controladas arroje un resultado positivo corroborado, que participe en un plan de orientación, tratamiento y rehabilitación, referido por el Funcionario Enlace. El funcionario o empleado podrá optar por someterse a dicho tratamiento y rehabilitación en cualquier institución pública o privada certificada para ello.

El funcionario o empleado será responsable de sufragar los costos de este tratamiento.

Se podrá someter periódicamente a dicho funcionario o empleado a pruebas adicionales como parte del plan de tratamiento y rehabilitación.

La negativa a participar en el plan de rehabilitación o a someterse a las pruebas que como parte del tratamiento se le requieran, así como la presencia de sustancias controladas en el resultado de las pruebas adicionales a las que sea sometido, se considerará causa para la toma de medidas correctivas o acciones disciplinarias contra el funcionario o empleado, más allá de la mera amonestación verbal o la reprimenda escrita.

El funcionario o empleado que no ocupe un cargo sensitivo o pertenezca a la Policía Municipal podrá continuar trabajando mientras cumple con el tratamiento y la rehabilitación, siempre y cuando no represente riesgo a la salud y la seguridad pública.

En aquellas circunstancias en que el funcionario o empleado requiera tiempo para asistir al tratamiento, se le cargará el tiempo ausente, en primera instancia, a la licencia por enfermedad acumulada. Cuando éste no tenga balance acumulado en dicha licencia, se le cargará en tiempo compensatorio o a la licencia por vacaciones acumuladas y en última instancia, se le concederá una licencia sin sueldo hasta un máximo de seis (6) meses.

En el caso de que se trate de un funcionario o empleado, reincidente, el Municipio de Trujillo Alto no tendrá que cumplir con el requisito de orientación, tratamiento y rehabilitación y podrá tomar la acción disciplinaria que considere apropiada.

## ARTÍCULO 17 - DESPIDO O DESTITUCIÓN COMO EXCEPCIÓN: GARANTÍAS PROCESALES

No se podrá despedir o destituir a un funcionario o empleado del puesto o cargo que ocupa por arrojar un resultado positivo corroborado en la prueba inicial para la detección de sustancias controladas. No obstante, a modo de excepción, se podrá despedir o destituir al funcionario o empleado en las siguientes circunstancias:

- (1) Cuando por la propia naturaleza del empleo, la condición detectada resulte irremediamente incompatible con el desempeño efectivo de

las funciones y deberes del puesto o cargo. Se declara irremediablemente incompatible con el uso de sustancias controladas todo puesto o cargo sensitivo y todo puesto en el Cuerpo de la Policía Municipal. Por ende, aquellos empleados que ocupen puestos en el Cuerpo de la Policía o que ocupen cargos o puestos sensitivos, serán destituidos de su cargo inmediatamente de arrojar un resultado positivo corroborado.

- (2) Cuando el funcionario sea el designado por la Alcaldesa para ordenar la administración de pruebas o sea el Funcionario Enlace; disponiéndose que en tal caso se podrá optar por la suspensión sin sueldo o cualquier otra sanción o medida correctiva que la Autoridad Nominadora estime pertinente.
- (3) Cuando el funcionario o empleado se niega a participar en el plan de rehabilitación adoptado por la agencia cuando así se le requiera; disponiéndose que en tal caso se podrá optar por la suspensión sin sueldo o cualquier otra sanción o medida correctiva que la Autoridad Nominadora estime pertinente.
- (4) Cuando se trate de un funcionario o empleado reincidente; disponiéndose que en tal caso se podrá optar por la suspensión sin sueldo o cualquier otra acción correctiva que la Autoridad Nominadora estime pertinente.

En todos los casos en donde se disponga tomar medidas correctivas, acciones disciplinarias, suspensiones, destituciones o despidos se cumplirá con las garantías procesales mínimas de notificación y vista en donde el funcionario o empleado tenga la oportunidad de ser oído, que pueda presentar evidencia a su favor e impugnar la evidencia presentada en su contra y donde pueda presentar las defensas que le asistan. El empleado deberá solicitar la vista no más tarde de veinte (20) días a partir de la notificación de la intención de medida. Si el funcionario o empleado solicitase vista, la misma deberá celebrarse dentro de los veinte (20) días siguientes a la petición. La Autoridad Nominadora notificará al empleado la decisión final. Si la decisión final que en su día emita la Autoridad Nominadora fuera adversa al funcionario o empleado, se le advertirá por escrito de su derecho a apelar ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal (JASAP) dentro del término de treinta (30) días a partir del recibo de la notificación.

#### ARTÍCULO 18 - DIVULGACIÓN O USO INDEBIDO DE INFORMACIÓN

Toda persona que, a sabiendas y voluntariamente, divulgue o haga uso indebido de la información relacionada con los resultados obtenidos en el proceso de efectuar las pruebas para detectar el uso de sustancias controladas estará expuesto a la medida correctiva que la Autoridad Nominadora estime conveniente, ya sea: amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo o destitución. Además estará expuesto a responsabilidad

criminal, a tenor con el ARTÍCULO 12.018 de la Ley de Municipios Autónomos.

**ARTÍCULO 19 - USO DE RESULTADOS EN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVOS, CIVIL O CRIMINAL**

Ningún resultado positivo en las pruebas de detección de sustancias controladas administradas por el Municipio de Trujillo Alto podrá ser utilizado como evidencia en un proceso administrativo, civil o criminal contra el funcionario o empleado, excepto cuando se trate de la impugnación de dicho resultado o del procedimiento bajo el cual se obtuvo el mismo o del procedimiento disciplinario instado por el Municipio de Trujillo Alto contra el empleado por resultar positivo en la prueba de uso de sustancias controladas.

**ARTÍCULO 20 - PROHIBICIÓN DE DISCRIMEN**

No podrá establecerse, en la implantación u operación de las disposiciones de este Reglamento, discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.

**ARTÍCULO 21 - DEROGACIÓN**

Cualquier Ordenanza, Resolución, Orden Ejecutiva o Administrativa, Reglamento, Norma o Acuerdo que esté en parte o en todo en contravención con lo aquí dispuesto, queda por éste derogado.

**ARTÍCULO 22 - SEPARABILIDAD**

Si cualquier Artículo, sección o inciso de este Reglamento fuera declarado nulo o inconstitucional no afectará las demás disposiciones del mismo, las cuales se reputarán vigentes.

**ARTÍCULO 23 - VIGENCIA**

Este Reglamento entrará en vigor dentro de treinta (30) días contados a partir de la fecha en que todos los empleados del Municipio de Trujillo Alto reciban copia del mismo.

En Trujillo Alto, Puerto Rico. Hoy 21 de Julio de 2000.



**CERTIFICACION**

*[Handwritten signature of Brunilda Soto Echevarria]*

Brunilda Soto Echevarria  
Alcaldesa  
Municipio de Trujillo Alto

Certifico que el presente documento es una copia fiel y exacta del original que obra en los archivos de la Legislatura Municipal de Trujillo Alto, Puerto Rico, a saber: Oficio de Asesor Legal que consta de 15 folios. Y para entregar a Oficio de Asesor Legal previo el pago de derechos (  ) libre del pago de derechos por ser para uso oficial, expido la presente en Trujillo Alto, Puerto Rico, hoy 21 de Julio de 2000.

*[Handwritten signature of the Secretary]*  
SECRETARIO  
LEGISLATURA MUNICIPAL