



Commonwealth of Puerto Rico
Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Municipality of / Municipio de Añasco
Collective Transportation Office
Oficina de Transporte Colectivo



P.O. Box 1385 • Añasco, Puerto Rico 00610 • Tel: (787) 826-9999 ó (787) 826-3100 Ext.2604
ftaanasco@anascomunpr.onmicrosoft.com

Municipality of Añasco

**Drug-Free Workplace Policy
In Compliance with**

41 USC Ch. 81: DRUG-FREE WORKPLACE

For the

Añasco Public Transportation Program

Funded by the Federal Transit Administration

**Hon. Kabir Solares García
Mayor**

Johnny Vélez Bellido
Transportation Program Director

March 2026

Contents

Executive Order	3
Purpose.....	8
Definitions.....	8
Prohibitions.....	9
Employee Assistance Program.....	9
Liason Officer.....	10
Dissemination.....	10
Ongoing Awareness Activities.....	10
Awareness Training	10
Attachment I.....	12
Attachment II. Spanish Version of the Policy	19

GOBIERNO MUNICIPAL DE AÑASCO

OFICINA DEL ALCALDE



EXECUTIVE ORDER NO. 007

SERIES 2025 - 2026

EXECUTIVE ORDER ISSUED BY THE MAYOR, THE HONORABLE KABIR B. SOLARES GARCÍA, TO ESTABLISH THE DRUG-FREE WORKPLACE POLICY AND PROCEDURES IN COMPLIANCE WITH *41 USC CH. 81: DRUG-FREE WORKPLACE FOR THE AÑASCO PUBLIC TRANSPORTATION PROGRAM FUNDED BY THE FEDERAL TRANSIT ADMINISTRATION.*

WHEREAS: The Municipality of Añasco, Public Transportation Program, is required by the *41 USC CH. 81: DRUG-FREE WORKPLACE and other federal regulations* to ensure that its workplace is free of illegal drugs.

WHEREAS: The Municipality of Añasco, Public Transportation Program, is required to comply with the PUERTO RICO CONTROLLED SUBSTANCES ACT (Act No. 4 of June 23, 1971, as amended) to maintain a workplace free of illegal drugs.

WHEREAS: The Municipality of Añasco, Public Transportation Program, has issued its Drug-Free Workplace Policy in compliance with the federal and state regulations, which is separate from, but coordinated with, FTA Drug & Alcohol Program requirements under 49 CFR Part 655.

THEREFORE: I, KABIR B. SOLARES GARCÍA, MAYOR OF THE MUNICIPALITY OF AÑASCO, BY VIRTUE OF THE INHERENT POWERS OF MY POSITION AND THE AUTHORITY VESTED BY THE AUTONOMOUS MUNICIPALITIES ACT OF THE COMMONWEALTH OF PUERTO RICO OF 1991, AS AMENDED, DO HEREBY ORDER AS FOLLOWS:

FIRST: I hereby order the adoption and implementation of "DRUG-FREE WORKPLACE POLICY AND PROCEDURES" which shall be comprised as part of the complete specific federal regulations under the provisions of the *41 USC CH. 81: DRUG-FREE WORKPLACE*. The attached document has the complete text of "DRUG-FREE WORKPLACE POLICY AND PROCEDURES" that will be implemented by the Municipality of Añasco, Public Transportation Program. The attached document becomes an integral part of this Executive Order.

SECOND: The Municipality of Añasco will disseminate the contents of the DRUG-FREE WORKPLACE POLICY AND PROCEDURES to federal and state

**"DETRÁS DE UN LÍDER ESTÁ DIOS Y UN PUEBLO HUMILDE Y TRABAJADOR
QUE SUEÑA CON UN AÑASCO PRÓSPERO Y DE GRANDES OPORTUNIDADES"**

agencies, municipal employees, contractors, bidders, and the general public as required.

- THIRD:** SEPARABILITY. This Executive Order shall be interpreted in a manner to render it valid to the extent practicable in accordance with the Commonwealth Constitution and the United States Constitution. If any clause, paragraph, subparagraph, provision, or part of this Executive Order were to be declared unconstitutional by a competent *court*, the order to such effect issued by such court will neither affect nor invalidate the remainder of this Executive Order. The effect of such an order shall be limited to the clause, paragraph, subparagraph, provision, or part of this Executive Order declared unconstitutional and only with respect to the application thereof to the particular obligation subject to such challenge.
- FOURTH:** DEROGATION. This order shall prevail over any other Executive Order that may, in whole or in part, be inconsistent with this Executive Order, to the extent of such incompatibility.
- FIFTH:** EFFECTIVENESS AND PUBLICATION. This Executive Order shall take effect immediately. Its widest publication and dissemination are hereby ordered.
- SIXTH:** TERMINATION. This Executive Order shall remain in full force and effect until the revocation of this Executive Order as provided by the Mayor in writing.

IN TESTIMONY BY WHICH, I issue this order under my signature and stamp on it the Great Seal of the Municipality of Añasco, Puerto Rico, in the City of Añasco, today, the 6 day of March 2026.

HON. KABIR B. SOLARES GARCIA
MAYOR



Purpose

The purpose of this Drug-Free Workplace Policy is to meet the requirements of applicable laws and regulations to ensure that the workplace is free of illegal drugs. This DFWA awareness program is separate from, but coordinated with, FTA Drug & Alcohol Program requirements under 49 CFR Part 655.

It is the policy of the Municipality of Añasco, Public Transportation Program, to maintain a safe and healthy workplace that is free of the effects of drug abuse.

This policy covers all employees while conducting the duties of the Public Transportation Program, whether on or off the Municipality of Añasco's premises, including passengers, vendors, and guests on the premises of the Municipality of Añasco or at Municipality of Añasco's related events or meetings, in particular those related to the Public Transportation Program. Violation of any part of this policy by an employee may result in corrective action, up to and including termination of employment.

Definitions

ASMCA - The Mental Health and Anti-Addiction Services Administration (ASSMCA, in Spanish) carries out programs for the prevention, care, mitigation, and solution of mental health problems and addiction or substance dependence.

Civil Servant or Employee - Any person who provides services in exchange for salary, daily wage, or any type of remuneration, career or trust, part-time or irregular, and any legal personality who contracts his services with the municipality as a security guard.

Controlled Drugs or Substances - Means the drugs or controlled substances included in Classifications I and II of Article 202 of Act No. 4 of June 23, 1971, as amended, known as the "Puerto Rico Controlled Substances Act (See <https://www.lexjuris.com/lexlex/lexotras/lexdroga.htm>), except for the use of controlled substances by medical prescription or other use authorized by law.

Liaison Officer - This is the qualified official designated by the Mayor to assist in the coordination and assistance to the employee in relation to the Prevention Program established in these regulations.

Sensitive employees - A safety-sensitive employee under FTA regulations (49 CFR Part 655) is any individual who performs one or more functions that directly affect the safe operation of public transit services. This includes operating revenue service vehicles, dispatching or controlling their movement, maintaining vehicles or safety-related equipment, operating non-revenue vehicles, or carrying a firearm for transit security.

SERE – The Employee Evaluation and Recovery Services (SERE) program offers employers a treatment alternative for employees who test positive for drugs in the workplace.

Prohibitions

Employees, volunteers, vendors and guests of the Municipality of Añasco, Public Transportation Program are prohibited from the use, sale, dispensing, distribution, possession, manufacture, or being under the influence of drugs that are illegal under any federal, state or local law, including marijuana, prescription drugs without a valid prescription, inhalants, or narcotic substances on the Municipality of Añasco’s premises, at the Public Transportation Program events or while conducting the Public Transportation Program business, whether on or off the Municipality of Añasco’s premises.

In addition, employees are prohibited from the possession, use, or sale of illegal drugs because such activities adversely affect job performance and job safety.

The illegal or unauthorized use of prescription drugs is prohibited. It is a violation of this Drug-Free Workplace Policy to intentionally misuse or abuse prescription medications.

Appropriate corrective action will be taken if job performance deteriorates, if the use of a substance prevents or is a contributing factor in causing the employee to not be able to fully perform their job, if accidents occur, or if the employee constitutes a threat to the property or safety of the co-workers or others.

Prescription and over-the-counter drugs are not prohibited when taken in standard dosage and/or according to a physician's prescription. Any employee taking prescribed or over-the-counter medications is responsible for consulting the prescribing physician and/or pharmacist to ascertain whether the medication may interfere with the safe performance of his/her job. If the use of a medication could compromise the safety of the employee, fellow employees, or the public, it is the employee's responsibility to use appropriate personnel procedures (e.g., call in sick, use leave, request a change of duty, notify supervisor) to avoid unsafe workplace practices.

Employees are required to notify their designated Human Resources director and the Transportation Program Director within five calendar days if they receive a conviction for a criminal drug statute violation in the workplace or for operating a motor vehicle while under the influence.

Vendors will be subject to penalties, including loss of contract, for violations of this policy. Guests will be subject to being barred from Municipality of Añasco’s activities, and volunteers will be subject to being removed from their positions or further participation with the Municipality of Añasco.

Employee Assistance Program

Employees who are experiencing work-related concerns resulting from substance abuse or dependency may request, or be required, to seek counseling or other appropriate assistance from the Municipality of Añasco-sponsored Employee Assistance Program. Failure to cooperate with, complete, or maintain an agreed-upon treatment plan may result in corrective action, up to and

including termination. Participation in a treatment program does not insulate an employee from corrective action for a violation(s) of this or other Municipality of Añasco's policies.

The Employee Assistance Program is available to provide free and confidential counseling and information regarding the dangers of substance abuse in the workplace. Additionally, medical treatment is available to employees participating in the group insurance plans under the terms of those plans. In accordance with the Municipality of Añasco's leave policies, any employee may request a leave of absence to undertake rehabilitation treatment and be provided with protections as noted within the applicable leave.

The Employee Assistance program will be supported by a Collaborative Agreement with the ASSMCA Employee Evaluation and Recovery Services (SERE) program (in process). See Attachment I for the draft agreement and service details.

Liason Officer

The liason officer for the Añasco Public Transportation Program is the program director:

Mr. Johnny Vélez Bellido
jvelez@anasco.gobierno.pr
(787)-826-9999

From the Municipality:
Mrs. Iris Y. Pérez Crespo
iperez@anasco.gobierno.pr
Human Resources Director
787-826-3100 Ext. 2035

Dissemination

The Transportation Program will disseminate this policy by:

- Conducting policy discussions during orientation sessions for new employees
- Conducting annual policy discussions with employees
- Informing all employees about the policy by posting posters in gathering places at worksites, municipal dependencies, and
-
- Posting at <https://www.municipiodeanasco.com/transporte-colectivo-stc>

Ongoing Awareness Activities

The Public Transportation Program will conduct awareness training as follows:

Awareness Training

- Frequency: **Annually**

- Format: 20–30 minute session (in-person or virtual) + handout
- Topics: workplace safety impacts, recognizing risks, how to seek help, confidentiality, and reporting.

Safety-Sensitive Drug Awareness (Applicable under Part 655)

- For covered employees, the Municipality provides **at least 60 minutes** of training on the effects and consequences of prohibited drug use and signs and symptoms.
- The Municipality may use the FTA 60-minute drug awareness video as documentation-ready training. (transit-safety.fta.dot.gov)

Each year, the program will communicate:

1. **Dangers of drug abuse in the workplace** (safety, accidents, performance).
2. **Drug-Free Workplace policy** (prohibited actions; expectations).
3. **Available counseling/rehabilitation resources** (ASSMCA)
4. **Penalties** for violations (discipline up to termination; referral procedures). ([U.S. Code](#))

Attachment I.

Collaborative Agreement with **SERE** (draft for signing)

Attachment II. Spanish Version of the Policy



Commonwealth of Puerto Rico
Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Municipality of / Municipio de Añasco
Collective Transportation Office
Oficina de Transporte Colectivo



P.O. Box 1385 • Añasco, Puerto Rico 00610 • Tel: (787) 826-9999 ó (787) 826-3100 Ext.2604
ftaanasco@anascomunpr.onmicrosoft.com

Municipio de Añasco

**Política de Lugar de Trabajo Libre de Drogas
En Cumplimiento con**

41 USC Cap. 81: LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS

Para el

Programa de Transporte Público de Añasco

Financiado por la Administración Federal de Tránsito

**Hon. Kabir Solares García
Alcalde**

Johnny Vélez Bellido
Director del Programa de Transporte

Marzo 2026

Contenido

Executive Order	3
Purpose.....	8
Definitions.....	8
Prohibitions.....	9
Employee Assistance Program.....	9
Liason Officer.....	10
Dissemination.....	10
Ongoing Awareness Activities.....	10
Awareness Training	10
Attachment I.....	12
Attachment II. Spanish Version of the Policy	19
Orden Ejecutiva	22
Propósito	24
Definiciones.....	24
Prohibiciones	25
Programa de Asistencia al Empleado	25
Oficial de Enlace	26
Diseminación	26
Actividades Continuas de Concienciación.....	26
Adiestramiento de Concienciación.....	26
Anejo I.....	28

GOBIERNO MUNICIPAL DE AÑASCO

OFICINA DEL ALCALDE



ORDEN EJECUTIVA NÚM. 007

SERIE NÚM. 2025 – 2026

ORDEN EJECUTIVA EMITIDA POR EL ALCALDE, EL HONORABLE KABIR B. SOLARES GARCÍA, PARA ESTABLECER LA POLÍTICA Y LOS PROCEDIMIENTOS DE LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS, EN CUMPLIMIENTO DEL 41 USC CAP. 81: *LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS* PARA EL PROGRAMA DE TRANSPORTE PÚBLICO AÑASCO FINANCIADO POR LA ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE TRÁNSITO.

POR CUANTO: Al Municipio de Añasco, Programa de Transporte Público, se le requiere por el 41 USC *CH. 81: DRUG-FREE WORKPLACE* y otras reglamentaciones federales asegurar que su lugar de trabajo está libre de drogas ilegales.

POR CUANTO: El Municipio de Añasco, Programa de Transporte Público, ha emitido su Política de Lugar de Trabajo Libre de Drogas en cumplimiento con las normativas federales y estatales, y es independiente pero coordinada con los requisitos del Programa de Drogas y Alcohol de la FTA bajo 49 CFR Parte 655.

POR TANTO: YO, KABIR B. SOLARES GARCÍA, ALCALDE DEL MUNICIPIO DE AÑASCO, EN VIRTUD DE LOS PODERES INHERENTES A MI POSICIÓN Y LA AUTORIDAD CONFERIDA POR LA LEY DE MUNICIPIOS AUTÓNOMOS DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO DE 1991, SEGÚN ENMENDADA, POR LA PRESENTE ORDENO COMO SIGUE:

PRIMERO: Por la presente ordeno la adopción e implementación de la "POLÍTICA Y LOS PROCEDIMIENTOS DE LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS" que se incluirán como parte de las regulaciones federales específicas completas bajo las disposiciones del 41 USC CAP. 81: *LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS*. El documento adjunto contiene el texto completo de la "POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS DE LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS" que será implementada por el Municipio de Añasco, Programa de Transporte Público. El documento adjunto pasa a formar parte integral de esta Orden Ejecutiva.

SEGUNDO: El Municipio de Añasco diseminará el contenido de la "POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS DE LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS" a las agencias federales, empleados municipales, contratistas, licitadores y al público en general según requerido.

"DETRÁS DE UN LÍDER ESTÁ DIOS Y UN PUEBLO HUMILDE Y TRABAJADOR QUE SUEÑA CON UN AÑASCO PRÓSPERO Y DE GRANDES OPORTUNIDADES"

TERCERO:

SEPARABILIDAD. Esta Orden Ejecutiva se deberá interpretar en una manera que resulte válida en la medida de lo posible de acuerdo con la Constitución del Estado Libre Asociado y la Constitución de los Estados Unidos. Si alguna cláusula, párrafo, subpárrafo, provisión o parte de esta Orden Ejecutiva se declarare inconstitucional por un *tribunal* competente, la orden emitida para ese efecto por ese tribunal no afectará ni invalidará el remanente de esta Orden Ejecutiva. El efecto de esa orden será limitada a la cláusula, párrafo, subpárrafo, provisión o parte de esta Orden Ejecutiva declarada inconstitucional y solamente con respecto a la aplicación de la misma de la obligación particular sujeta a esa recusación.

CUARTO:

DEROGACIÓN. Esta orden prevalecerá sobre cualquier otra Orden Ejecutiva que sea en su totalidad o en parte. inconsistente con esta Orden Ejecutiva, en el alcance de esa incompatibilidad.

QUINTO:

EFFECTIVIDAD Y PUBLICACIÓN. Esta Orden Ejecutiva deberá entrar en efecto inmediatamente. Se ordena por la presente su más amplia publicación y diseminación.

SEXTO:

TERMINACIÓN. Esta Orden Ejecutiva se mantendrá en plena validez y efecto hasta la revocación de esta Orden Ejecutiva según provista por el Alcalde por escrito.

EN TESTIMONIO DE LA CUAL, Yo emito esta orden bajo mi firma y sello en ella el Gran Sello del Municipio de Añasco, Puerto Rico, en la Ciudad de Añasco, hoy el 6 de marzo de 2026.

HON. KABIR B. SOLARES GARCIA
ALCALDE



Propósito

El propósito de esta Política de Lugar de Trabajo Libre de Drogas es cumplir con los requisitos de las leyes y regulaciones aplicables para asegurar que el lugar de trabajo esté libre de drogas ilegales. Este programa de concienciación del DFWA es independiente pero coordinado con los requisitos del Programa de Drogas y Alcohol de la FTA bajo 49 CFR Parte 655.

Es la política del Municipio de Añasco, Programa de Transporte Público, mantener un lugar de trabajo seguro y saludable que esté libre de los efectos del abuso de drogas.

Esta política cubre a todos los empleados mientras realizan las funciones del Programa de Transporte Público, ya sea dentro o fuera de las instalaciones del Municipio de Añasco, incluyendo pasajeros, suplidores y visitantes en las instalaciones del Municipio de Añasco o en eventos o reuniones relacionados con el Municipio de Añasco, en particular aquellos relacionados con el Programa de Transporte Público. La violación de cualquier parte de esta política por un empleado puede resultar en acción correctiva, hasta e incluyendo la terminación del empleo.

Definiciones

ASSMCA - La Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA)- lleva a cabo los programas de prevención, atención, mitigación y solución de los problemas de salud mental y adicción o dependencia de sustancias.

Funcionario o Empleado - Toda persona que preste servicios a cambio de salario, sueldo, jornal o cualquier tipo de remuneración, de carrera o de confianza, a tiempo parcial o irregular y cualquier personalidad jurídica que contrate sus servicios con el municipio como guardia de seguridad.

Drogas o Sustancias Controladas - Significa las drogas o sustancias controladas incluidas en las Clasificaciones I y II del Artículo 202 de la Ley N° 4 de 23 de junio de 1971, con su enmendada, conocida como la "Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico (véase <https://www.lexjuris.com/lexlex/lexotras/lexdroga.htm>), excepto para el uso de sustancias controladas por prescripción médica u otro uso autorizado por la ley.

Oficial de Enlace - Es el funcionario cualificado y designado por el Alcalde para que asista en la coordinación y ayuda al empleado en relación con el Programa de Prevención que en este reglamento se establece.

Empleados sensibles - Un empleado sensible a la seguridad según la normativa de la FTA (49 CFR Parte 655) es cualquier persona que desempeñe una o más funciones que afectan directamente al funcionamiento seguro de los servicios de transporte público. Esto incluye operar vehículos de servicio comercial, despachar o controlar su movimiento, mantener vehículos o equipos de mantenimiento de vehículos o equipos relacionados con la seguridad, operar vehículos no comerciales o portar un arma de fuego para la seguridad del transporte.

SERE – El programa Servicios de Evaluación y Recuperación al Empleado (SERE) ofrece a los patronos una alternativa de tratamiento para los empleados que arrojan un resultado positivo en las pruebas de detección de drogas en el ambiente laboral.

Prohibiciones

Los empleados, voluntarios, suplidores y visitantes del Municipio de Añasco, Programa de Transporte Público tienen prohibido el uso, venta, dispensación, distribución, posesión, manufactura o estar bajo la influencia de drogas que sean ilegales bajo cualquier ley federal, estatal o local, incluyendo marihuana, medicamentos recetados sin una prescripción válida, inhalantes o sustancias narcóticas en las instalaciones del Municipio de del Municipio de Añasco premises, at the Public Transportation Program events or while conducting the Public Transportation Program business, whether on or off the Municipality of Añasco.

Además, los empleados tienen prohibida la posesión, uso o venta de drogas ilegales ya que dichas actividades afectan adversamente el desempeño laboral y la seguridad en el trabajo.

El uso ilegal o no autorizado de medicamentos recetados está prohibido. Es una violación de esta Política de Lugar de Trabajo Libre de Drogas el uso intencional indebido o abuso de medicamentos recetados.

Se tomarán las acciones correctivas apropiadas si el desempeño laboral se deteriora, si el uso de una sustancia impide o es un factor contribuyente que cause que el empleado no pueda desempeñar plenamente su trabajo, si ocurren accidentes, o si el empleado constituye una amenaza a la propiedad o seguridad de los compañeros de trabajo u otros.

Los medicamentos recetados y de venta libre no están prohibidos cuando se toman en la dosis estándar y/o según la prescripción de un médico'. Todo empleado que tome medicamentos recetados o de venta libre es responsable de consultar al médico que lo recetó y/o al farmacéutico para determinar si el medicamento puede interferir con el desempeño seguro de su trabajo. Si el uso de un medicamento pudiera comprometer la seguridad del empleado, compañeros de trabajo o el público, es responsabilidad del empleado' utilizar los procedimientos de personal apropiados (p. ej., reportarse enfermo, usar licencia, solicitar cambio de funciones, notificar al supervisor) para evitar prácticas laborales inseguras.

Los empleados están obligados a notificar al director de Recursos Humanos designado y al Director del Programa de Transporte dentro de cinco días calendario si reciben una convicción por violación de un estatuto criminal de drogas en el lugar de trabajo o por operar un vehículo motorizado bajo la influencia.

Los suplidores estarán sujetos a penalidades, incluyendo la pérdida del contrato, por violaciones a esta política. Los visitantes estarán sujetos a ser excluidos de las actividades del Municipio de Añasco, y los voluntarios estarán sujetos a ser removidos de sus posiciones o participación futura con el Municipio de Añasco.

Programa de Asistencia al Empleado

Los empleados que estén experimentando preocupaciones relacionadas con el trabajo como resultado del abuso o dependencia de sustancias pueden solicitar, o se les puede requerir, buscar consejería u otra asistencia apropiada del Programa de Asistencia al Empleado patrocinado por el Municipio de Añasco. La falta de cooperación con, completar o mantener un plan de tratamiento acordado puede resultar en acción correctiva, hasta e incluyendo la terminación. La participación

en un programa de tratamiento no protege al empleado de acción correctiva por violación(es) de esta u otras políticas del Municipio de Añasco.

El Programa de Asistencia al Empleado está disponible para proveer consejería e información gratuita y confidencial sobre los peligros del abuso de sustancias en el lugar de trabajo. Además, el tratamiento médico está disponible para los empleados que participan en los planes de seguro grupal bajo los términos de dichos planes. De acuerdo con las políticas de licencia del Municipio de Añasco, cualquier empleado puede solicitar una licencia para recibir tratamiento de rehabilitación y recibir las protecciones según se establece en la licencia aplicable.

El Programa de Asistencia al Empleado será respaldado por un Acuerdo Colaborativo with el ASSMCA Servicios de Evaluación y Recuperación al Empleado (SERE) programa (en proceso). Véase el Anejo I para el borrador del acuerdo y detalles de los servicios.

Oficial de Enlace

El oficial de enlace para el Programa de Transporte Público de Añasco es el director del programa:

Sr. Johnny Vélez Bellido
jvelez@anasco.gobierno.pr
(787)-826-9999

Del Municipio:
Sra. Iris Y. Pérez Crespo
iperez@anasco.gobierno.pr
Directora de Recursos Humanos
787-826-3100 Ext. 2035

Diseminación

El Programa de Transporte diseminará esta política mediante:

- Llevando a cabo discusiones de la política durante las sesiones de orientación para nuevos empleados
- Llevando a cabo discusiones anuales de la política con los empleados
- Informando a todos los empleados sobre la política mediante la colocación de afiches en lugares de reunión en los centros de trabajo, dependencias municipales, y
-
- Publicando en <https://www.municipiodeanasco.com/transporte-colectivo-stc>

Actividades Continuas de Concienciación

El Programa de Transporte Público llevará a cabo adiestramiento de concienciación de la siguiente manera:

Adiestramiento de Concienciación

- Frecuencia: **Anualmente**
- Formato: Sesión de 20–30 minutos (presencial o virtual) + material impreso
- Temas: impactos en la seguridad laboral, reconocimiento de riesgos, cómo buscar ayuda, confidencialidad y cómo reportar.

Concienciación sobre Drogas para Empleados Sensibles a la Seguridad (Aplicable bajo el 49 CFR Parte 655)

- Para los empleados cubiertos, el Municipio provee **al menos 60 minutos** de adiestramiento sobre los efectos y consecuencias del uso de drogas prohibidas y señales y síntomas.
- El Municipio podrá utilizar el video de 60 minutos de concienciación sobre drogas de la FTA como adiestramiento documentado. (transit-safety.fta.dot.gov)

Cada año, el programa comunicará:

5. **Los peligros del abuso de drogas en el lugar de trabajo** (seguridad, accidentes, desempeño).
6. **Política de Lugar de Trabajo Libre de Drogas** (acciones prohibidas; expectativas).
7. **Recursos disponibles de consejería/rehabilitación** (ASSMCA)
8. **Penalidades** por violaciones (disciplina hasta terminación; procedimientos de referido). (41 USC Ch. 81: DRUG-FREE WORKPLACE ACT)

Anejo I.

Acuerdo Colaborativo con **SERE** (borrador para firma)