

# G-22: Procedimientos Administrativos para un Distrito Libre de Tabaco y Drogas



## REFERENCIAS

[Política G-22 del Consejo](#)

## DEFINICIONES

**Droga/sustancia ilegal:** para los propósitos de estos procedimientos administrativos, la Ley de Sustancias Controladas indica lo que el distrito define como una droga/sustancia ilegal. Específicamente, una droga/sustancia ilegal significa la posesión/el uso de cualquier sustancia de la Lista I (lo que incluye la marihuana), o el uso ilegal o sin receta de sustancias de la Lista II, III, IV o V. Los productos que puedan contener drogas/sustancias ilegales, tales como las pipas, vaporizadores, parches, comida, dulces, etc. están incluidos dentro de esta definición.

**Oficial de Revisión Médica (MRO, por sus siglas en inglés):** un médico capacitado en un centro de análisis autorizado para administrar e interpretar las pruebas controladas para detectar el uso de sustancias y consumo de alcohol.

**Pruebas al azar:** pruebas controladas para detectar el uso de sustancias y consumo de alcohol sin anunciar que se realizan a un empleado, en conformidad con la ley federal y estatal. Un empleado es seleccionado para la prueba por medio de un método que no se basa en ninguna característica personal, sino únicamente en la categoría laboral.

**Sospecha razonable:** una creencia expresa basada en observaciones específicas registradas que se relacionan con la apariencia, el comportamiento, el habla o el olor corporal de un empleado, e inferencias razonables derivadas de dichas observaciones que indican que un empleado ha infringido estos procedimientos o la política del Consejo correspondiente.

**Pruebas de rehabilitación:** pruebas controladas de uso de sustancias y consumo de alcohol sin anunciar realizadas a empleados preseleccionados como parte de un programa de orientación, educación y tratamiento de un empleado, en conjunto con estos procedimientos o con la política correspondiente del Consejo.

**Puestos sensibles a la seguridad:** los puestos que incluyen obligaciones laborales que afectan directamente la seguridad de los empleados del distrito, de los estudiantes y/o el público general.

**Bajo influencia del alcohol o de una droga ilegal:** para los propósitos de estos procedimientos administrativos, el estar bajo influencia del alcohol o una droga ilegal significa que una persona:

- A. está bajo influencia del alcohol, una droga ilegal o una combinación de drogas y alcohol hasta un punto en el que la persona es incapaz de desempeñar efectivamente su trabajo en el distrito;
- B. existe suficiente alcohol en el cuerpo de la persona que una prueba química subsecuente demuestre que la persona tiene una concentración de alcohol en su sangre o en su aliento de .08 gramos o mayor al momento de realizar la prueba, o
- C. tiene una concentración de alcohol en la sangre o en su aliento de .08 gramos o mayor durante horas laborales.

**Productos que contienen tabaco:** los productos que pueden contener tabaco, lo que incluye todas las formas de cigarrillos, cigarrillos electrónicos, vaporizadores, tabaco masticable, tabaco para pipa y el tabaco para enrollar. El tabaco masticable se refiere a cualquiera que pueda masticarse o aspirarse.

## PROCEDIMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN

### I. Capacitación

- A. Los empleados clasificados y con paga por hora recibirán una capacitación relacionada con estos procedimientos y con la política del Consejo correspondiente durante la orientación para nuevos empleados, y los empleados certificados recibirán la capacitación al inicio del año escolar.
- B. Todos los empleados recibirán información sobre el programa para hacer consciencia de un distrito libre de drogas, lo que incluye información sobre los peligros del uso de drogas, los contenidos de estos procedimientos administrativos y de la política del Consejo complementaria, los programas de asesoramiento y rehabilitación disponibles y las penas por infringir alguna de estas políticas o procedimientos,

### II. Tipos de Pruebas

- A. Los empleados en puestos sensibles a la seguridad participarán en:
  1. pruebas para detectar el uso de sustancias controladas y alcohol previas a la contratación; y
  2. pruebas al azar para detectar el uso de sustancias controladas y alcohol.
- B. Todos los empleados participarán en:
  1. pruebas al azar para detectar el uso de sustancias controladas y alcohol;
  2. pruebas después de un accidente para detectar el uso de sustancias controladas y alcohol; y
  3. pruebas de rehabilitación para detectar el uso de sustancias controladas y alcohol.

**III. Centro de Análisis**

Todas las pruebas realizadas para detectar sustancias y alcohol ("pruebas") se llevarán a cabo en centros de análisis independientes que estén certificadas para administrar pruebas que estén aprobadas por la Administración de Abuso de Sustancias y Servicios de Salud Mental o el Colegio Americano de Patólogos, y el distrito.

**IV. Pruebas Requeridas**

- A. Los empleados que deban participar en las pruebas deben estar disponibles para realizarlas tan pronto sean notificados por su supervisor.
- B. Se asumirá que un empleado está bajo influencia del alcohol o de una droga ilegal si el empleado se rehúsa a la solicitud legal del distrito de presentar una prueba de drogas o alcohol que se haga por la existencia de una sospecha razonable.

**V. Recolección de Muestras**

- A. La recolección de muestras deberá ocurrir en condiciones razonables y sanitarias, y de forma razonablemente calculada para prevenir cualquier tipo de sustitución o interferencia al momento de recolectar las muestras para la prueba.
- B. Se tomarán medidas razonables para asegurar la privacidad del individuo que esté siendo evaluado durante la recolección de las pruebas.
- C. El individuo que está siendo evaluado deberá tener la oportunidad de proporcionar cualquier información que sea relevante para la prueba, como los medicamentos prescritos o no que esté tomando. Un individuo también puede proporcionar información en conformidad con la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990.
- D. La recolección de muestras, su identificación y transporte hacia el centro de análisis deberá ocurrir de forma que evite de forma razonable la probabilidad de que la muestra sea identificada erróneamente, sea contaminada o alterada.
- E. La evaluación de las muestras se realizará conforme a métodos y procedimientos analíticos científicamente aceptados.

**VI. Resultados**

- A. El centro de análisis deberá comunicar todos los resultados de las pruebas al Departamento de Servicios de Recursos Humanos del distrito (HRS, por sus siglas en inglés)
- B. Resultados positivos: El Oficial de Revisión Médica (MRO) determinará si existe una explicación médica legítima para el resultado. Si tal explicación no existe, entonces
  1. El MRO informará a HRS y al empleado de los resultados positivos. HRS iniciará las acciones disciplinarias al retirar al empleado de sus obligaciones.
  2. Un empleado podrá solicitar que se realice otra evaluación a la muestra original. El costo se dividirá de forma equitativa entre el empleado y el distrito.
  3. Los empleados con puestos sensibles a la seguridad cuyos resultados para detectar alcohol sean de .02 o mayor, cuando se les realice antes, durante o inmediatamente luego de desempeñar sus funciones sensibles a la seguridad, deberán ser retirados de sus obligaciones sensibles a la seguridad por ocho (8) horas, o hasta que se administre otra prueba y el resultado sea menor a .02.
  4. Los empleados con puestos sensibles a la seguridad cuyos resultados para detectar alcohol sean de .04 o mayores cuando se les administre una prueba antes, durante o luego de desempeñar sus funciones sensibles a la seguridad pueden estar sujetos a acciones correctivas o disciplinarias. Los empleados en puestos que requieran una licencia de conducir comercial estarán sujetos a requisitos de evaluación y prohibición según se indica en la ley federal y estatal, y según lo descrito en el Manual de Pruebas para Detectar Drogas y Alcohol del Estado de Utah. La capacitación sobre estos requisitos es responsabilidad del Departamento de Transporte del Distrito.

**VII. Acciones Disciplinarias o de Rehabilitación**

Un empleado puede ser disciplinado y/o se le puede solicitar que busque tratamiento de rehabilitación si:

- A. un resultado positivo confirmado indica la infracción a uno de estos procedimientos;
- B. el empleado, prospecto o voluntario se rehúsa a proporcionar una muestra;
- C. el empleado presenta una muestra alterada o una muestra manipulada; o
- D. el empleado, prospecto o voluntario infringe alguno de los procedimientos.

**VIII. Autoinforme de Uso de Sustancias Controladas o Abuso del Alcohol**

- A. El distrito puede requerir que un empleado que autoinforme el uso de una sustancia controlada o abuso del alcohol, cuando no esté bajo la amenaza inminente de ser evaluado, participe en un tratamiento de rehabilitación o programa de asesoría.
- B. Esta opción queda a discreción única del distrito y a expensas del empleado. Lo siguiente aplica para un empleado que participe en este programa:
  1. Se le otorgará un permiso acumulado a un empleado que participe en un programa de rehabilitación, y se le puede otorgar con o sin goce de sueldo, si es necesario, para el tratamiento.

2. El empleado debe firmar un acuerdo de divulgación para permitir la entrega de informes de cumplimiento verbales o escritos entre el distrito y el proveedor del programa de rehabilitación para pacientes hospitalizados/ambulatorios.
3. El empleado deberá proporcionar la autorización de un médico acreditado asociado con el programa seleccionado para su rehabilitación/asesoría que indique que el empleado es capaz de desempeñar las funciones esenciales de su trabajo.
  - a. Este acuerdo de divulgación debe presentarse dentro de dos días hábiles para que el empleado permanezca en el lugar de trabajo.
  - b. Si no se proporciona el acuerdo en dos días hábiles, se le dará una licencia al empleado; ya sea que esta se pague a través del uso de una licencia con goce de suelo, o sin goce de suelo, en caso de que no exista tal licencia, hasta que el distrito reciba el acuerdo.
4. Se puede solicitar a un empleado que continúe participando en un programa de rehabilitación para pacientes ambulatorios prescrito por un médico acreditado durante el tiempo libre del empleado y a sus expensas.
5. Un empleado, al completar exitosamente un programa de rehabilitación, debe ser reinstituído para trabajar en conformidad con las políticas y los procedimientos administrativos del distrito, o las disposiciones negociadas relacionadas con la restitución luego de una licencia.
6. El empleado que no complete el tratamiento prescrito sin razón válida estará sujeto a acciones disciplinarias, lo que puede incluir la terminación de la relación laboral.
7. Un empleado que vuelva al trabajo estará sujeto a evaluaciones por un año.

**IX. Registro**

- A. HRS mantendrá un registro separado y privado con los resultados de las pruebas
- B. El expediente personal oficial de un empleado únicamente deberá contener documentación que haga referencia a la existencia de este registro de pruebas.

**X. El Deber de Reportar de un Supervisor**

Los supervisores y administradores que reciban avisos de la infracción en el lugar de trabajo de estos procedimientos o de la política del Consejo correspondiente deberá notificar inmediatamente a HRS, y el distrito deberá tomar las acciones correspondientes.

**XI. Medicamentos Prescritos**

- A. Los medicamentos prescritos legalmente son permitidos en las instalaciones del distrito si estos se mantienen en su contenedor original, y si están prescritos por un proveedor médico autorizado para el uso actual de la persona que los posee.
- B. Si un empleado está tomando medicamentos prescritos, es la responsabilidad del empleado el entender los efectos secundarios del medicamento, y el informar a su supervisor si el medicamento interfiere con su habilidad para realizar las obligaciones de su puesto de forma segura y efectiva.
- C. La posesión o el uso de los medicamentos prescritos que no estén a nombre del empleado puede estar sujeto a medidas disciplinarias.

**XII. Restitución del Empleado Despedido por Infringir la Política o Procedimiento**

- A. Los empleados que hayan sido despedidos por la infracción de estos procedimientos pueden ser considerados para ser recontratados, a discreción del distrito, luego de un año.
- B. Para que se le considere para la recontratación, un empleado debe completar exitosamente un programa de rehabilitación por el consumo de sustancias controladas o alcohol, pagado por él mismo.

**XIII Política Libre de Tabaco**

- A. No se deben consumir productos de tabaco, incluyendo los productos que puedan contener tabaco, como los vaporizadores, dentro de las instalaciones del distrito o de la escuela en ningún momento. No se deben consumir productos de tabaco dentro de los vehículos del distrito en ningún momento. El consumo de tabaco también está prohibido dentro de los vehículos personales cuando estos sean utilizados para transportar a las personas en los negocios autorizados del distrito.
- B. Una señal de "Lugar de Trabajo Libre de Tabaco" puede colocarse en todas las entradas.
- C. Se le informará a los empleados sobre esta política a través de las señales colocadas en las instalaciones y los vehículos, y en las capacitaciones y orientaciones proporcionadas por el distrito.
- D. Se requiere que todos los empleados, estudiantes y visitantes cumplan con la política del lugar libre de tabaco.
  1. Los empleados y los estudiantes que infrinjan esta política o estos procedimientos pueden estar sujetos a acciones disciplinarias.
  2. Si se observa que un visitante está infringiendo esta política, un empleado deberá informarle educadamente sobre la política y su cumplimiento.

- E. Los siguientes servicios para dejar de fumar están disponibles para todas las personas que deseen dejar de consumir productos de tabaco:
1. La Línea de Utah para Dejar de Consumir Tabaco: (1-800-QUIT-NOW) proporciona consejería por medio del teléfono, materiales de apoyo y referencias a clases locales y a asistencia adicional, cuando sea apropiado. Las personas que llaman también pueden calificar para una terapia gratuita de reemplazo de nicotina.
  2. Utah QuitNet ([www.utahquitnet.com](http://www.utahquitnet.com)) proporciona guías para dejar de fumar, apoyo de compañeros a través de boletines y correo electrónico, y otros servicios para ayudar a que las personas dejen de consumir tabaco.
  3. La Línea de Recursos Libre de Tabaco (1-877-220-3466 o [theTRUTH@utah.gov](mailto:theTRUTH@utah.gov)) proporciona materiales, lo que incluye panfletos, tarjetas para dejar de fumar y hojas de datos.

Ningún empleado o estudiante del distrito debe estar sujeto a discriminación en el empleo o cualquier programa o actividad del distrito por su edad, color, discapacidad, género, identidad sexual, información genética, origen nacional, embarazo, raza, religión, orientación sexual o estado de veterano. El distrito se compromete a brindar igualdad de acceso e igualdad de oportunidades en sus programas, servicios y empleos, lo que incluye sus políticas, procesos de quejas, accesibilidad a los programas, uso de las instalaciones del distrito, adaptaciones y demás asuntos relacionados con la igualdad de oportunidades de empleo. El distrito también ofrece acceso equitativo a las instalaciones del distrito para todos los grupos de jóvenes que se especifican en el Título 36 de los Códigos de los Estados Unidos, lo que incluye a los grupos de niños exploradores. La siguiente persona ha sido designada para atender los asuntos y las reclamaciones con relación a discriminación ilegal, acoso y represalias: Tina Hatch, Cumplimiento e Investigaciones, 440 East 100 South, Salt Lake City, Utah 84111, (801) 578-8388. También puede comunicarse con la Oficina de Derechos Civiles, Denver, CO, (303) 844-5695.