

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/cannabis), 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.

Prueba Tras un Accidente: para los propósitos de estos procedimientos administrativos, pruebas tras un accidente significa prueba de un empleado que manejaba un vehículo del distrito, por la influencia de sustancias controlada y alcohol tras un accidente cuando:

- A. El accidente involucra la pérdida de una vida humana, o
- B. El chofer-empleado recibe una citación bajo ley estatal o local por una violación de tránsito en movimiento que sucede por un accidente si involucra:
 1. Herida al cuerpo de cualquier persona que, como resultado de la herida, recibe asistencia médica inmediatamente afuera del accidente, o
 2. Uno o más de los vehículos sufre daño discapacitante como resultado del accidente que requiere que el vehículo motorizado sea transportado del lugar por grúa u otro vehículo, o
- C. El accidente involucra circunstancias relacionadas al accidente que satisface los criterios de "suspición razonable" de estos procedimientos, o
- D. En la falta de los criterios anteriores, y por acuerdo mutual entre el chofer-empleado involucrado en el accidente y el supervisor del empleado, se considera aconsejable una prueba.

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 expresada 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 requieren que el empleado mantenga una licencia de conducir profesional (CDL en los estados unidos).

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 .05 gramos o mayor al momento de realizar la prueba, o
- C. tiene una concentración de alcohol en la sangre o en su aliento de .05 gramos o mayor durante horas laborales.

Productos que Contienen Tabaco: los productos que pueden contener tabaco, lo que incluye todas las formas de cigarros, cigarrillos, cigarrillos electrónicos, vaporizadores, tabaco masticable, tabaco para pipa y el tabaco para enrollar. El tabaco masticable incluye 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 un centro de análisis independiente aprobado por el distrito que esté certificado para administrar pruebas por la Administración de Abuso de Sustancias y Servicios de Salud Mental o el Colegio Americano de Patólogos.

IV. Pruebas Requeridas

- A. Los empleados que deban participar en las pruebas deben estar disponibles para realizarlas tan pronto sean notificados por su supervisor o el departamento de servicios de recursos humanos del distrito ("HRS").
- 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.

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 a (HRS)
- 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. La posesión de una tarjeta del uso médico de marihuana no cuenta como una receta médica y por lo tanto no es una explicación legítima y médica por un resultado positivo de marihuana/cannabis. La posesión de una tarjeta del uso médico de marihuana no excusará al empleado de acción disciplinaria si la prueba encuentra la presencia de marihuana/cannabis bajo cualquier condición por la cual el empleado era probado.
 - 2. Si no existe ninguna explicación médica, entonces:
 - a. En casos donde el alcohol, drogas o sustancias ilegales están detectados de acuerdo a un análisis de sangre u orina, el MRO informará HRS y el empleado de los resultados positivos. HRS quitará al empleado de sus responsabilidades y llevará una investigación para determinar si se justifica acción disciplinaria.
 - b. 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.
 - c. Los empleados con puestos que requieren una licencia profesional serán sujetos a pruebas y requisitos de prohibición como se dirige las leyes federales y estatales en el Manual de Pruebas de

Drogas y Alcohol en el Transporte Público del Estado de Utah. La capacitación sobre estos requisitos es la 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 o empleado prospecto se rehúsa a proporcionar una muestra;
- C. el empleado presenta una muestra alterada o una muestra manipulada; o
- D. el empleado o empleado prospecto 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 sueldo, o sin goce de sueldo, en caso de que no exista tal licencia, hasta que el distrito reciba el acuerdo o el empleado ha exhausto todas las opciones de licencia disponibles.
 - 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. Marihuana/cannabis se prohíbe en cualquier sitio del distrito escolar aun si el individuo posee una tarjeta del uso médico de marihuana.
- 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 la habilidad del empleado 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 designados No Eligibles por la recontractación (NER por sus siglas en inglés) por un período mínimo de cinco años.
- B. Para que se le considere para la recontractación, un empleado debe ofrecer documentación de completar exitosamente un programa de rehabilitación por el consumo de sustancias controladas o alcohol.

XIII Distrito 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 la política del consejo 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 la 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) 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) proporciona materiales, lo que incluye panfletos, tarjetas para dejar de fumar y hojas de datos.