

Lugar de Empleo Libre de Drogas

El distrito proveerá un lugar de empleo libre de drogas.

1. Definiciones

- a. "Sustancia controlada": Una sustancia controlada incluirá cualquier droga narcótica, droga alucinógena, anfetaminas, barbitúricos, marihuana u otra droga como se clasifican bajo las Ley de Sustancias controladas, modificado según ORS 475.035.
- b. "Alcohol": Alcohol incluirá cualquier tipo de alcohol para el consumo, incluyendo cerveza, vino, refrescos de vino o licor.
- c. "Convicción": Determinación de culpabilidad (incluyendo declaración sin disputa) o la imposición de sentencia, o ambos, por cualquier cuerpo judicial que tiene la responsabilidad de determinar infracciones criminales de las leyes de drogas federales o estatales.
- d. "Estatuto criminal de drogas": Un estatuto penal federal o estatal que implica la fabricación, distribución, dispensación, posesión o uso de cualquier sustancia controlada o alcohol.
- e. "Lugar de empleo libre de drogas": Un lugar para la realizar el trabajo en el cual los empleados tienen prohibido participar en la fabricación, distribución, dispensación, posesión o uso ilegal de una sustancia controlada o alcohol.

2. Propósito

El propósito de esta política es de promover la seguridad, salud y eficiencia mediante prohibir, en el lugar de trabajo, la fabricación, distribución, dispensación, posesión o uso de una sustancia controlada o alcohol.

3. Aplicabilidad

Esta política aplica a todos los empleados.

4. Prohibiciones

Un empleado no deberá, en el lugar de trabajo, fabricar, dispensar, distribuir, poseer o usar ilegalmente una sustancia controlada o alcohol.

5. Ningún empleado del distrito con conocimiento deberá vender, comercializar o distribuir sustancias esteroideas o que mejoran el rendimiento o respaldar o sugerir el uso de este tipo de sustancias.

6. Cumplimiento de la póliza

Un empleado deberá, como condición de empleo, obedecer las provisiones de esta política.

7. Sanciones y Soluciones

- a. El distrito, después de determinar que un empleado ha participado en la fabricación, distribución, dispensación o posesión de una sustancia controlada o alcohol o al tener sospecha razonable, en virtud de la sección 8 de esta política, del uso ilegal de los empleados de una sustancia controlada o alcohol en el lugar de trabajo, deberá, dependiendo de una condena por infracción que ocurre en el lugar de trabajo, tomar medidas en relación con el empleado cuando se considere apropiado que puede incluir transferencia, otorgar licencia con o sin goce de sueldo o suspensión con o sin sueldo.
- b. Dentro de los 30 días de la condena de un empleado por una infracción del estatuto de ley de drogas que se produce en el lugar de empleado, el distrito deberá:
 - (1) Tomar acción con relación al empleado determinada a ser apropiadas que puede incluir disciplina hasta e incluyendo la terminación; y/o
 - (2) Requiere participación satisfactoria por el empleado en un programa de ayuda contra el abuso de drogas o de rehabilitación aprobado por una agencia federal, estatal o local de salud, cumplimiento de la ley u otra agencia apropiada.

8. Base para Sospecha Razonable del Uso de Sustancias Controladas/Alcohol por el Empleado

Sospecha razonable del uso de una sustancia controlada ilegal o alcohol por el empleado se basará en cualquiera de lo siguiente:

- a. Se observa un comportamiento anormal o discapacidad en el rendimiento mental o físico (por ejemplo habla limitada o dificultad para caminar);
- b. Observación directa de su uso en el lugar de trabajo;
- c. La opinión de un profesional de medicina;
- d. Información confiable acerca de su uso en el lugar de trabajo, confiabilidad de dicha información se determinará por el empleador;
- e. Un accidente de trabajo en conjunto con base a la sospecha razonable que se menciona anteriormente.

9. Programa de Asistencia al Empleado

Un empleado que tiene un problema de drogas o alcohol se le anima a buscar ayuda, de forma confidencial, bajo el Programa de Asistencia al Empleado si tal programa es provisto por el empleador.

10. Permiso de licencia de salida para la participación en Asistencia por el Abuso o Programa de Rehabilitación

El distrito, a solicitud del empleado, otorgará una licencia de salida con o sin pago para permitir que un empleado participe en un programa de ayuda contra el abuso de drogas o rehabilitación.

11. Establecimiento del Programa de Información Libre de Drogas

El distrito deberá establecer un programa de información libre de drogas para informar a los empleados de:

- a. Los peligros del abuso de drogas en el lugar de trabajo;

- b. Existencia de y el contenido de esta póliza para mantener un lugar de trabajo libre de drogas;
- c. Disponibilidad de consejería sobre drogas, programas de asistencia y rehabilitación a los empleados; y
- d. Sanciones que pueden imponerse por infracciones de abuso de drogas que ocurren en el lugar de trabajo.

12. Notificación al Empleado de la Condena

- a. Un empleado, como condición de empleo, notificará al distrito de cualquier condena de estatuto criminal de drogas por una infracción que ocurre en el lugar de trabajo dentro de cinco días después de dicha condena.
- b. El distrito notificará a la agencia federal apropiada otorgando o declarando la condena de un empleado por infracción de una ley criminal de drogas ocurriendo en el lugar de trabajo a más tardar 10 días después de recibir el aviso de tal condena.

FIN DE LA POLITICA

Referencia Legal:

ORS 243.650
ORS 336.222
ORS 342.721
ORS 342.723

ORS 342.726
ORS Capítulo 475
ORS 657.176
ORS 809.260

OAR 581-022-0416
OAR 584-020-0040(5)(e)

Ley de Lugar de Trabajo Libre de Drogas de 1988, 41 U.S.C. §§ 701-707 (2006); Principios Generales Relacionados con la Suspensión y Acciones de Exclusión, 34 C.F.R. §§ 85.600 - 85.645 (2006). Ley de Sustancias Controladas, 21 U.S.C. § 812; Horarios de Sustancias Controladas, 21 C.F.R. §§ 1308.11 - 1308.15 (2006). Ley de Escuelas y Comunidades Seguras y Libres de Drogas, 20 U.S.C. §§ 7101-7117 (2006).