

CONDADO DE YAKIMA

POLÍTICA DE APTITUD PARA EL SERVICIO EN MATERIA DE DROGAS Y ALCOHOL

Política N.^o 020 DE RR. HH.

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El condado de Yakima tiene un interés significativo en la salud y seguridad de sus empleados y ciudadanos. En aras de ese interés, la política del condado es tomar las medidas razonables y necesarias para garantizar que sus empleados estén libres de los efectos del alcohol y las drogas durante el desempeño de sus funciones. Además, el condado de Yakima está preocupado por el efecto adverso que el alcohol, las drogas y el abuso de sustancias pueden tener en el desempeño seguro y productivo del trabajo. El condado de Yakima cree que los empleados que ven afectada su capacidad para desempeñar su trabajo de manera segura y productiva, debido al uso o abuso de alcohol o drogas, ponen en peligro la integridad del lugar de trabajo. Nuestro objetivo en el condado es cumplir con la Ley de Lugares de Trabajo Libres de Drogas de 1988, el Código Administrativo de Washington (Washington Administrative Code, WAC), Sección 296-800-11025, los Reglamentos de la Administración Federal de Carreteras y todas las demás leyes aplicables.

Los procedimientos detallados de las pruebas se definen en el Manual de procedimientos de pruebas de drogas y alcohol del condado de Yakima. Esta política describe los requisitos para los empleados designados por la Administración Federal de Carreteras y cumple con los requisitos establecidos en la Ley Federal de Lugares de Trabajo Libres de Drogas de 1988, que requiere que los beneficiarios de subvenciones federales, como el condado de Yakima, establezcan programas para educar a los empleados sobre el consumo de drogas y mantener un lugar de trabajo libre de drogas.

Esta política reemplaza cualquier política anterior del condado de Yakima sobre la aptitud para el deber con respecto a las drogas y el alcohol, incluido el Reglamento de la Política No. 27-P. Las disposiciones de los convenios colectivos negociados (contratos laborales) que entran en conflicto con esta política prevalecen sobre esta política en la medida en que sean aplicables.

Referencias:

- A. El Departamento de Transporte de EE. UU. ha adoptado el Título 49 del Código de Reglamentos Federales (Code of Federal Regulations, CFR), Parte 382, que obliga a realizar pruebas de drogas en orina y alcohol en aliento a aquellos empleados que deban disponer de licencias de conducir comerciales (Commercial Driver's License, CDL) para su trabajo e impide el desempeño de dicho trabajo en caso de que el resultado de la prueba de alcohol o sustancias controladas sea positivo.
- B. El Departamento de Transporte de EE. UU. también ha adoptado el Título 49 del CFR, Parte 40: Procedimientos para los programas de pruebas de alcohol y drogas en el lugar de trabajo de transporte, que establece las Normas para la recolección y el análisis de muestras de orina y aliento.
- C. La Ley de Lugares de Trabajo Libres de Drogas de 1988 del Departamento de Trabajo de EE. UU. exige que todas las organizaciones cubiertas por la Ley ofrezcan un lugar de trabajo libre de drogas.
- D. El Departamento de Trabajo e Industrias del Estado de Washington ha adoptado la norma del WAC 296-800-11025, que obliga a los empleadores a prohibir el consumo de alcohol y estupefacientes en el lugar de trabajo, así como la presencia de empleados bajo sus efectos en el centro de trabajo.

II. CONDICIONES DE EMPLEO

Previo a las regulaciones federales, antes de contratar a solicitantes para cualquier puesto que requiera una licencia de conducir comercial (CDL), el condado de Yakima realiza consultas previas al empleo para detectar infracciones relacionadas con drogas y alcohol en el Centro de Intercambio de Información de la Administración Federal de Seguridad de Autotransportes (Federal Motor Carrier Safety Administration, FMCSA).

Además, el condado de Yakima espera y requiere que todos los empleados actuales se presenten a trabajar libres de drogas o alcohol y en condiciones de desempeñar sus funciones con seguridad y eficiencia.

Los empleados tienen la responsabilidad individual principal de gestionar su propio comportamiento y, si existe un posible problema de deterioro, de resolverlo con éxito.

Todo empleado que sea condenado por una infracción penal ocurrida en el lugar de trabajo que implique una sustancia controlada deberá notificarlo por escrito a su supervisor inmediato en un plazo de cinco (5) días a partir de la condena. El supervisor informará inmediatamente al jefe de departamento y al director de Recursos Humanos.

En un plazo de treinta (30) días a partir de la notificación anterior, el condado adoptará una de las siguientes medidas:

- Imponer al empleado las medidas disciplinarias adecuadas, incluido el despido.
- Indicar al empleado que complete una evaluación de drogas/alcohol a través del Programa de Asistencia al Empleado del condado de Yakima y que participe satisfactoriamente en cualquier programa o plan de tratamiento de drogas/alcohol recomendado como se indica en un acuerdo de regreso al trabajo.

III. ALCANCE

Esta política se aplica a todos los funcionarios nombrados, jefes de departamento, empleados ordinarios, temporales y a tiempo parcial del condado. Ciertos requisitos de esta política se aplican solamente a los empleados que pertenecen a las categorías del condado de Yakima de clase de trabajo sensible a la seguridad o se les requiere tener una Licencia de Conducir Comercial (CDL) para su trabajo.

Los empleados que infrinjan esta política estarán sujetos a medidas disciplinarias que pueden llegar al despido.

Los jefes de departamento, los funcionarios electos y los empleados deben consultar el manual de procedimientos para pruebas de drogas y alcohol del condado de Yakima para obtener información específica sobre las remisiones a pruebas, los procedimientos, la recolección de especímenes y la retención de registros.

Los contratistas independientes y propietarios-operadores y sus empleados que trabajen con contratos del condado de Yakima estarán sujetos a esta política mientras trabajen en propiedades y derechos de paso del condado. Quienes infrinjan las prohibiciones de esta política podrán ser objeto de rescisión de contrato.

Sustancias prohibidas:

De acuerdo con la política sobre alcohol y drogas en el lugar de trabajo y las leyes estatales y federales, las siguientes sustancias están prohibidas en el lugar de trabajo, incluso durante los períodos de comida y descanso dentro del turno de trabajo:

Alcohol: el condado de Yakima afirma que está prohibido que un empleado tenga alcohol en su organismo, use, posea, distribuya, venda o transfiera alcohol mientras esté en el trabajo, en la propiedad del condado de Yakima, en un vehículo del condado o mientras esté en estado de espera o de guardia. El condado de Yakima recibe fondos de subvenciones federales y, por lo tanto, debe cumplir con las leyes federales y estatales relativas al consumo de alcohol y drogas. Como tal, el condado se adherirá a la normativa con la tolerancia más baja para el consumo de alcohol. Aunque tener una concentración de alcohol en sangre de 0.04 o

superior, según lo indicado por una prueba de alcoholemia, tiene consecuencias adicionales y más graves para aquellos con licencias de conducir comerciales, tener una concentración de alcohol en sangre de 0.02 o superior es una infracción a la política sobre alcohol y drogas en el lugar de trabajo del condado. También está prohibido lo siguiente:

- Presentarse o desempeñar una función sensible desde el punto de vista de la seguridad en las cuatro (4) horas siguientes al consumo de alcohol.
- Consumir cualquier tipo de alcohol en las ocho (8) horas siguientes a un accidente o hasta que se realice la prueba.

Sustancias Controladas: está prohibido que un empleado tenga una sustancia controlada en su organismo, use, transfiera, fabrique o trafique una sustancia controlada mientras esté en el trabajo, en la propiedad del condado de Yakima, en un vehículo del condado o mientras esté en estado de espera.

Medicamentos recetados: todo empleado que se someta a un tratamiento médico que incluya el uso de medicamentos recetados que puedan mermar su capacidad para desempeñar su trabajo deberá informar a su supervisor inmediato antes de empezar a trabajar para una posible reasignación temporal.

Sustancias no autorizadas: uso de cualquier sustancia de una manera distinta a su propósito previsto que se sabe que causa deterioro del funcionamiento físico o mental.

Pruebas:

Los empleados o solicitantes de empleo del condado pueden pertenecer a una o varias de las siguientes categorías:

Puestos sensibles desde el punto de vista de la seguridad: entre las funciones de los empleados en puestos sensibles desde el punto de vista de la seguridad se incluyen la inspección o el mantenimiento de equipos, el manejo de controles de un vehículo de motor comercial, la carga o descarga de un vehículo, la supervisión o asistencia en la carga o descarga de un vehículo, la asistencia en la carga o descarga de un vehículo, la permanencia en disposición de manejar un vehículo o la entrega o recepción de recibos de envíos cargados o descargados.

Titulares de CDL: puestos en los que el trabajo requiere una CDL.

Puestos de seguridad pública: los puestos de seguridad pública tienen como objetivo principal proteger al público y mantenerlo seguro, lo que incluye a los empleados de la oficina del Alguacil, penitenciarías y detención juvenil.

Otros: todos los demás empleados del condado que no estén incluidos en una o más de las categorías mencionadas.

El condado realiza los siguientes tipos de pruebas de alcohol y sustancias controladas:

Previo al empleo: pruebas de orina y pruebas de aliento para alcohol para aquellos que están obligados a poseer una licencia de conducir comercial (CDL) como requisito de trabajo. Las pruebas antes de la contratación también pueden ser necesarias para los solicitantes de puestos de seguridad pública.

Pruebas aleatorias: pruebas de orina para aquellos empleados que están obligados a poseer una CDL como requisito de trabajo y pruebas de alcoholemia para aquellos que están obligados a poseer una CDL como requisito de trabajo. Todos los operadores de vehículos comerciales de motor sujetos a pruebas de detección de drogas deberán someterse a pruebas aleatorias. También pueden exigirse pruebas aleatorias a los empleados en puestos de seguridad pública.

Sospecha razonable: pruebas de orina o aliento para cualquier empleado cuando hechos específicos, circunstancias, evidencia física, señales físicas y síntomas o patrón de desempeño o comportamiento son causa de preocupación.

Pruebas posteriores a un accidente: se realizarán pruebas de orina o aliento a todos los conductores CDL de acuerdo con los requisitos del *título 49 del CFR, sección 382.303: pruebas posteriores al accidente* tan pronto como sea posible si el accidente:

- a) Ocasionó la pérdida de vidas humanas.
- b) El conductor/operador recibe una citación dentro de las 8 horas siguientes al suceso en virtud de la legislación estatal o local por una infracción de tráfico en movimiento derivada del accidente, si el accidente ocasionó:
 - Una lesión corporal a cualquier persona que, como consecuencia de la lesión, recibe inmediatamente tratamiento médico fuera del lugar del accidente.
 - Uno o más vehículos de motor que sufren daños incapacitantes como consecuencia del accidente, que requieran que el vehículo de motor sea transportado fuera del lugar del accidente por una grúa u otro vehículo de motor.

Otros empleados que desempeñen funciones sensibles desde el punto de vista de la seguridad, o que conduzcan un vehículo de motor que se vea implicado en un accidente mientras trabaja, serán sometidos a pruebas tan pronto como sea posible si existe una sospecha razonable. Se pueden realizar pruebas si el accidente ha dado lugar a un tratamiento médico fuera del lugar de trabajo por una lesión corporal del empleado o de otra persona implicada en el accidente y si la deficiencia ha contribuido posiblemente al incidente.

Pruebas de reincorporación al puesto de trabajo: las pruebas de reincorporación al puesto de trabajo se realizarán cuando un empleado que haya dado previamente positivo en las pruebas de alcohol o drogas en el trabajo haya sido relevado de su puesto y ahora esté listo para reincorporarse a este.

Pruebas de seguimiento: como resultado de un acuerdo de reincorporación al trabajo, las pruebas de seguimiento no se anuncian y se realizan cuando un empleado que ha dado positivo anteriormente en pruebas de alcohol o drogas en el trabajo ha sido relevado de sus funciones y ahora se ha reincorporado al trabajo.

IV. CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN

De conformidad con las disposiciones de la Ley de Lugares de Trabajo Libres de Drogas de 1988, el condado ha establecido un programa de educación y capacitación para ayudar a los empleados a comprender y evitar los peligros del abuso de drogas y alcohol. Se realizará un esfuerzo educativo continuo razonable para prevenir y eliminar el abuso de drogas y alcohol que pueda afectar al lugar de trabajo.

Todos los empleados actuales y nuevos recibirán información y capacitación sobre el impacto del consumo de drogas y alcohol en el lugar de trabajo, las consecuencias del consumo de drogas y alcohol y los recursos de ayuda y asistencia.

El condado se asegurará de que se distribuya una copia de esta política a cada empleado al momento de su contratación. Los empleados deben firmar un formulario de reconocimiento que certifique que han recibido una copia de esta política. Recursos Humanos conservará el original firmado en el expediente del empleado.

Supervisor/gerentes:

El condado proporcionará capacitación a los supervisores y funcionarios a los que se les pueda pedir que determinen si existe una sospecha razonable para exigir que un empleado se someta a pruebas de drogas o alcohol. La capacitación incluirá al menos 60 minutos de capacitación sobre el consumo abusivo de alcohol y al menos otros 60 minutos de capacitación sobre el consumo de sustancias controladas. Esta capacitación abarcará los indicadores físicos, de comportamiento, de habla y de rendimiento de un probable consumo de alcohol y de drogas. Ningún supervisor tomará una decisión de sospecha razonable o posterior a un accidente/incidente a menos que haya completado la capacitación de supervisión relacionada con esta política y según lo exigido por el *título 49 del CFR, sección 382.603: capacitación para supervisores*. Los supervisores que no hayan recibido capacitación pueden solicitar a otro supervisor o funcionario que sí la haya recibido que tome la determinación.

V. REHABILITACIÓN

Autorremisión voluntaria:

El condado de Yakima anima a los empleados que puedan necesitar ayuda con problemas relacionados con el alcohol/drogas a que se presenten antes de que esos problemas afecten su desempeño en el trabajo o se conviertan en una violación de la política. Los empleados que busquen tratamiento antes de que el problema de drogas/alcohol se convierta en un problema de cumplimiento o de rendimiento pueden tener derecho a adaptaciones laborales razonables para sus puestos de trabajo durante el tiempo que dure la evaluación y el tratamiento. Un empleado que identifique por su cuenta un problema e informe sus preocupaciones a un supervisor puede ser remitido a un programa de tratamiento o se le puede proporcionar información sobre el Programa de Asistencia al Empleado del condado.

Programa de Asistencia al Empleado: el condado de Yakima proveerá un programa confidencial y voluntario de referencia, evaluación y tratamiento para que los empleados busquen asistencia y tratamiento antes de que el problema de abuso de drogas y alcohol afecte el desempeño del empleado en el lugar de trabajo.

Remisión obligatoria:

Los empleados que ingresen o completen con éxito un programa de rehabilitación por abuso de sustancias después de una prueba positiva de drogas o alcohol pueden ser autorizados a volver al trabajo bajo las condiciones de un acuerdo de reincorporación al trabajo. El empleado deberá firmar una "Autorización de Divulgación de Información" que permita al Departamento de Recursos Humanos del condado de Yakima el acceso a la información de evaluación y tratamiento del médico tratante o del centro de tratamiento.

Puede encontrar información específica sobre asistencia voluntaria, rehabilitación y contratos de reincorporación al trabajo en el manual de procedimientos sobre drogas y alcohol del condado de Yakima.

Acuse de recibo

Al firmar a continuación reconozco que he recibido una copia de **la política del condado de Yakima sobre la aptitud para el servicio en materia de drogas y alcohol** (*política N.^o 020 de RR. HH.*).

Nombre del empleado _____

Escriba en letra de imprenta

Departamento _____

Firma del empleado _____

Fecha en que recibí esta política _____

Recursos Humanos conservará el original firmado de esta página en el expediente personal del empleado.