

CONDADO DE YAKIMA
POLÍTICA SOBRE ALCOHOL Y DROGAS EN EL LUGAR DE TRABAJO
POLÍTICA N.º 016 DE RR. HH.

I. PROPÓSITO

Es política del condado de Yakima mantener un ambiente de trabajo seguro, saludable y productivo para todos los empleados. Esta política ofrece directrices para la detección y disuasión del abuso de alcohol y drogas en el condado de Yakima de acuerdo con el Código Administrativo de Washington (Washington Administrative Code, WAC), Sección 296-800-11025, la Ley de Lugar de Trabajo Libre de Drogas y otras leyes aplicables. También describe las responsabilidades de directivos y empleados. El condado actuará para eliminar cualquier uso o abuso de sustancias (alcohol, drogas ilegales, medicamentos recetados o cualquier otra sustancia que pueda afectar la capacidad de un empleado para desempeñar de forma segura y eficaz las funciones de su puesto en particular) que aumente el potencial de accidentes, absentismo, rendimiento por debajo de los estándares, baja moral de los empleados o daños a la reputación o propiedad del condado.

Entre los objetivos de esta política figuran:

- 1) Aumentar la concienciación de los empleados sobre la ayuda disponible a través del Programa de Asistencia al Empleado (Employee Assistance Program, EAP) y los peligros del consumo de alcohol y drogas.
- 2) Reconocer los cambios o problemas en el trabajo, la seguridad, la asistencia, el rendimiento u otros comportamientos de los empleados que puedan identificar a los empleados potencialmente afectados.
- 3) Abordar adecuadamente los incidentes de consumo/abuso de alcohol y drogas por parte de los empleados mediante alguna o todas las medidas siguientes:
 - Animar a los empleados afectados a buscar la ayuda adecuada.
 - Establecer planes de acción correctivos, cuando sea necesario, que exijan a los empleados afectados participar en programas de rehabilitación aprobados y completarlos con éxito.
 - Desarrollar y aplicar acuerdos de reincorporación al trabajo con los empleados afectados que puedan requerir pruebas periódicas aleatorias de drogas o alcohol.
 - Aplicar las medidas disciplinarias adecuadas, incluido el despido, en caso de infracción de esta política.

El uso indebido de alcohol y drogas no será tolerado por el condado de Yakima. Esta política tiene la intención de ser administrada en conjunto con los procedimientos delineados en las reglas y reglamentos de personal del condado de Yakima o convenios colectivos.

En reconocimiento del serio deber confiado a los empleados del condado, sabiendo que el alcohol y las drogas entorpecen la capacidad de una persona para desempeñar sus funciones con seguridad y eficacia, se adopta por la presente la siguiente política contra el abuso de alcohol y drogas.

Esta política reemplaza cualquier política anterior sobre ausencia de alcohol y drogas en el lugar de trabajo del condado de Yakima, incluida la regulación de política N.º 27-J. 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.

II. SOLICITUD

Esta política se aplica a todos los solicitantes de puestos y empleados (presupuestados, ayuda adicional y voluntarios) del condado de Yakima. Esta política se aplica al alcohol y a todas las sustancias, drogas o medicamentos, legales o ilegales, que puedan mermar la capacidad de un empleado para desempeñar con eficacia y seguridad las funciones de su puesto de trabajo. El condado de Yakima espera el apoyo total de esta política por parte de todos los empleados y todas las personas que hacen negocios con el condado. Esta política se aplica:

- Durante todo el horario laboral.
- Siempre que realice negocios o represente a la organización.
- Mientras un empleado está de guardia o en situación de disponibilidad.
- Mientras un empleado se encuentre en propiedad de la empresa, incluidos edificios, instalaciones, espacios abiertos, vehículos y equipos del condado.
- En actos patrocinados por la empresa

El condado de Yakima recibe fondos federales y debe seguir manteniendo un lugar de trabajo libre de drogas. La ley federal considera la marihuana una sustancia prohibida y, como tal, todas las secciones de esta política son aplicables a la posesión y el consumo de marihuana. Además, los empleados que deban poseer un permiso de conducir comercial (Commercial Driver's License, CDL) deben cumplir la normativa sobre pruebas de detección de drogas establecida por la ley federal. El condado de Yakima se reserva el derecho de hacer pruebas de drogas y disciplinar a los empleados, que puede incluir el despido, si se les encuentra cualquier cantidad detectable de THC en su sistema.

Se requiere que el condado de Yakima realice consultas previas al empleo para infracciones relacionadas con drogas y alcohol al Centro de Intercambio de Información Federal para empleados actuales o potenciales antes de contratarlos para cualquier cargo que requiera una CDL, y que realice consultas anuales para todos los empleados actualmente empleados en cargos que requieran una CDL. Si no se obtiene el consentimiento de cada conductor antes de realizar una consulta en sus registros, se les retirará de las funciones sensibles para la seguridad hasta que se reciba el consentimiento.

III. POLÍTICA

Esta política se refiere al alcohol, las drogas ilegales, los medicamentos recetados o cualquier otra sustancia que pueda mermar la capacidad de un empleado para desempeñar con seguridad y eficacia las funciones de su puesto de trabajo. El condado de Yakima espera que los empleados se abstengan de:

- Presentarse al trabajo con alcohol o drogas en el organismo.
- Tenerlos en su posesión mientras estén de servicio o sujeto a ser llamado.
- Utilizar dichas sustancias mientras estén de servicio.
- Vender o proporcionar alcohol o drogas a cualquier persona mientras dichos empleados estén de servicio.
- Tener su capacidad de trabajo afectada como consecuencia del consumo de alcohol o drogas.

Aunque el uso de medicamentos y drogas prescritos legalmente no constituye *per se* una infracción a esta política, el hecho de que el empleado no notifique a su supervisor, antes de empezar a trabajar, la toma de medicamentos o drogas que puedan interferir con el desempeño seguro y eficaz de sus funciones o el funcionamiento del equipo, puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido. En caso de que existan dudas sobre la capacidad de un empleado para desempeñar con seguridad y eficacia las tareas asignadas mientras consume dichos medicamentos o drogas, se requerirá la autorización por escrito de un médico.

El condado se reserva el derecho de registrar, sin el consentimiento del empleado, todas las áreas y propiedades que pertenezcan al condado de Yakima incluidos, entre otros, casilleros, escritorios, estaciones de trabajo,

vehículos y equipo. En caso de que un empleado pueda tener drogas ilegales en su posesión o en una zona no controlada conjunta o totalmente por el condado, el condado lo notificará a la policía, ya que puede ser necesaria una orden para llevar a cabo un registro.

Si hay razones para creer que algún empleado tiene alcohol o drogas en su organismo, entonces se le impedirá seguir trabajando y se le exigirá que permanezca en el lugar de trabajo durante la duración de su turno o durante un tiempo razonable hasta que el empleado pueda ser transportado de forma segura fuera del lugar de trabajo.

Tras una infracción de la política de lugar de trabajo sin drogas, se puede ofrecer a un empleado la oportunidad de participar en un programa de rehabilitación. En tales casos, el empleado debe firmar y cumplir los términos establecidos en un Acuerdo de reincorporación al trabajo como condición para continuar en el empleo.

IV. RESPONSABILIDADES

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADO: todos los empleados deberán:

1. Abstenerse de presentarse al trabajo o estar de servicio mientras su capacidad para desempeñar con seguridad y eficacia las tareas laborales pueda verse mermada debido al consumo de alcohol o drogas, dentro o fuera del trabajo.
2. Abstenerse de poseer o consumir alcohol o drogas (drogas ilegales o uso inadecuado de medicamentos recetados) durante las horas de trabajo.
3. Abstenerse de vender o proporcionar alcohol o drogas a alguna persona o algún otro empleado mientras uno de los empleados o ambos estén de servicio o en la propiedad del condado.
4. Notificar a su supervisor, antes de empezar a trabajar, cuando tome cualquier medicamento o droga (con o sin receta) que pueda interferir en el desempeño seguro y eficaz de sus funciones o en el funcionamiento del equipo del condado.
5. Notificar por escrito al empleador, en un plazo de cinco días naturales, cualquier condena penal por infracción de la legislación sobre drogas que se produzca en el lugar de trabajo.

RESPONSABILIDADES DEL SUPERVISOR: además de las responsabilidades de los empleados enumeradas anteriormente, los supervisores también tienen las siguientes responsabilidades adicionales:

1. Informar a los empleados la política de lugar de trabajo sin drogas.
2. Remitir a los empleados al Programa de Asistencia al Empleado.
3. Comunicar claramente las consecuencias de las infracciones de la política.
4. Notificar a Recursos Humanos las infracciones e inquietudes relacionadas con la política.

RESPONSABILIDADES DE RECURSOS HUMANOS: Recursos Humanos deberá:

1. Entregar a los nuevos empleados una copia actualizada de esta política e informarles que pueden imponerse sanciones por su incumplimiento.
2. Mantener una copia actualizada de esta política en la Intranet del condado, con el fin de permitir el acceso a los departamentos, oficinas y empleados actuales del condado.
3. Actuar como recurso para los departamentos del condado en la administración de los requisitos de esta política.
4. En caso necesario, ayudar a los departamentos a coordinar las investigaciones sobre prácticas peligrosas.

5. Proporcionar a los empleados información relativa al Programa de Asistencia al Empleado del condado y a los requisitos de la Ley de Estadounidenses con Discapacidad (Americans with Disabilities Act, ADA).

V. PROCEDIMIENTOS

Además de proporcionar a los empleados la política del condado al momento de la contratación, se les ofrecerá información y material educativo para familiarizarlos con los peligros del abuso de alcohol o drogas de forma continua.

Si un empleado se presenta a trabajar o realiza su trabajo en posesión o con alcohol, drogas u otras sustancias en su organismo, que afecten de algún modo su rendimiento físico seguro o su juicio mental, este será relevado de sus funciones y estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden llegar al despido.

Los empleados a los que se descubra fabricando, vendiendo o suministrando alcohol u otras sustancias estupefacientes a cualquier persona, ya sea en las instalaciones del condado o durante el horario de trabajo, están sujetos a despido inmediato.

Consulte la política de pruebas de drogas del condado para conocer los procedimientos con respecto a realizar pruebas de drogas a los empleados, y una explicación de los puestos sensibles a la seguridad, etc.

VI. REQUISITOS DE NOTIFICACIÓN

El condado de Yakima recibe subvenciones de agencias federales de los Estados Unidos y debe cumplir con las disposiciones de la Ley de Lugar de Trabajo Libre de Drogas de 1988. Estas disposiciones incluyen los siguientes requisitos:

Si un empleado es condenado por un delito que ocurrió en el lugar de trabajo, el empleado debe notificarlo por escrito a la empresa en los cinco días siguientes a la condena. Este requisito de notificación no se aplica a los delitos relacionados con drogas ocurridos *fuera* del lugar de trabajo, y los empleados no están obligados a notificar *las detenciones* relacionadas con drogas, solo las condenas.

Al recibir notificación de la condena de un empleado por un delito penal relacionado con drogas y que ocurrió en el lugar de trabajo, el condado de Yakima debe notificar por escrito a la persona u oficina en la Agencia Federal de la cual se recibe una subvención o contrato. Esta notificación se producirá en el plazo de diez (10) días a partir de la recepción de la notificación de una condena o de cualquier otra forma de notificación real de dicha condena (es decir, compañero de trabajo, periódico, etc.).

El condado de Yakima tomará una de las siguientes acciones dentro de los treinta (30) días naturales de haber recibido la notificación, con respecto a cualquier empleado que sea condenado:

- (a) Adoptar las medidas personales oportunas contra dicho empleado, incluido el despido.
- (b) Exigir a dicho empleado que participe satisfactoriamente en un programa de asistencia o rehabilitación por abuso de drogas aprobado a tales efectos por un organismo federal, estatal o local de salud, policial u otro organismo apropiado.

Además de los requisitos según la Ley de Lugar de Trabajo Libre de Drogas, el condado de Yakima tiene los siguientes requisitos de notificación:

Si un empleado es citado, arrestado o condenado por un delito que ocurra dentro o fuera del lugar de trabajo y cuyas consecuencias estén relacionadas con las cualificaciones de su cargo en el condado, el empleado deberá notificarlo a su supervisor o jefe de departamento en un plazo de cinco (5) días naturales a partir de la condena (es decir, si un empleado conduce un vehículo o equipo del condado y se le suspende o retira el permiso debido a una infracción de conducción fuera del trabajo).

El condado de Yakima o su administrador externo reportará la siguiente información sobre conductores con CDL al Centro de Intercambio de Información de la Administración Federal de Seguridad de Automóviles:

- 1) Un resultado positivo verificado, adulterado o sustituido de una sustancia controlada.
- 2) Una prueba de confirmación de alcohol con una concentración de 0.04 o superior.
- 3) Negativa a someterse a una prueba.
- 4) Un informe del empleador sobre el conocimiento real del consumo de alcohol durante el trabajo, el consumo de alcohol antes del trabajo, el consumo de alcohol después de un accidente y el consumo de sustancias controladas.
- 5) Un informe de un profesional de abuso de sustancias (Substance Abuse Professional, SAP) sobre la finalización con éxito del proceso de reincorporación al trabajo.
- 6) Una prueba de reincorporación negativa.
- 7) Un informe del empleador sobre la realización de pruebas de seguimiento.

VII. PROGRAMA DE ASISTENCIA AL EMPLEADO

La rehabilitación de empleados individuales del abuso de alcohol o drogas es de importancia significativa para el condado de Yakima. El Programa de Asistencia al Empleado (EAP) del Condado está disponible para ayudar a aquellos empleados que voluntariamente busquen ayuda por problemas de alcohol o drogas. No obstante, el condado también se reserva el derecho de remitir al programa a los empleados con problemas conocidos para que reciban asesoramiento obligatorio u otro tipo de tratamiento. Los empleados deben ponerse en contacto con Recursos Humanos para obtener información.

VIII. LEY DE ESTADOUNIDENSES CON DISCAPACIDAD (ADA)

El condado de Yakima acata los requisitos de la ADA aplicables a la adicción al alcohol y las drogas y no discriminará a una persona que tenga antecedentes de adicción al alcohol o las drogas pero que actualmente no esté consumiendo ninguno y que se haya rehabilitado. Sin embargo, las adaptaciones razonables no incluyen rebajar los niveles de rendimiento, excusar la mala conducta ni tolerar el absentismo ni la impuntualidad relacionados con el consumo/abuso de alcohol o drogas.

Las "personas calificadas" en virtud de la ADA incluyen las siguientes:

- Personas que se hayan rehabilitado con éxito y que ya no se dediquen al consumo ilegal de drogas.
- Personas que participan actualmente en un programa de rehabilitación y ya no consumen drogas ilegales ni alcohol.
- Personas que se consideran, erróneamente, consumidores ilegales de drogas.

La ADA establece que cualquier empleado o solicitante de empleo que esté "actualmente involucrado" en el uso ilegal de drogas no es una "persona calificada con una discapacidad". Por lo tanto, un empleado que consume drogas ilegalmente, ya sea un consumidor ocasional o un adicto, no está protegido por la ADA si el empleador actúa basándose en el consumo ilegal de drogas.

Los alcohólicos también están protegidos por la ley ADA y pueden tener derecho a adaptaciones razonables, como permisos para asistir a programas de tratamiento, pero siguen estando sujetos a las mismas normas de rendimiento laboral que los demás empleados.

AMENAZA DIRECTA: la ADA define una amenaza directa como "un riesgo significativo para la salud o la seguridad de los demás que no puede eliminarse mediante adaptaciones razonables". El condado de Yakima está obligado a evitar que los empleados representen una amenaza directa a la salud o seguridad de otras personas en su lugar de trabajo. La determinación de que una persona con discapacidad representa una amenaza directa debe basarse en una evaluación individualizada de la capacidad actual del empleado para desempeñar con seguridad las funciones esenciales del puesto de trabajo.