

Política de Lugar de Trabajo
Sin Drogas

Advertencia



Pinnacle Assurance proporciona este recurso sólo para efectos de información. No se planificó para que lo use ningún lector, negocio o empresa, ni tiene la intención de ofrecer asesoría jurídica sobre lo que debe contener o no una política antidrogas. Este ejemplo de política tiene el propósito de ilustrar los tipos de políticas que se emplean y se redactó en términos generales, sin tener en cuenta necesidades o circunstancias específicas. Las disposiciones incluidas pueden no ser aplicables a la situación específica del lector o empresa y es posible que en este ejemplo se hayan omitido cláusulas específicas que si serian aplicables en su caso.

Estos materiales no deben usarse como sustituto de asesoría jurídica o administrativa sobre lo que se necesita para tener una política antidrogas válida y de cumplimiento obligatorio. Pinnacle no incurrirá en ninguna responsabilidad por las consecuencias que resulten del uso de este documento de ejemplo, y recomienda que antes de poner en práctica una política antidrogas, se obtenga la asesoría de un profesional bien informado y conocedor de esta área.

Introducción

En Pinnacle Assurance mantenemos el compromiso de ayudarlo a proteger la seguridad y salud de sus empleados. Una forma de proteger a sus empleados y mitigar el riesgo consiste en establecer una política de lugar de trabajo sin drogas.

Este recurso se creó para ayudarlo a diseñar, poner en práctica y hacer cumplir la política de lugar de trabajo sin drogas. Cuando cree la política de Lugar de Trabajo Sin Drogas, tome en consideración lo siguiente:

- ¿Qué propósito tienen este programa y política?
- ¿Se trata de una política de tolerancia cero?
- ¿A quiénes cubre esta política?
- ¿Qué se requiere que le informen sus empleados?
- ¿La política incluye pruebas de detección de drogas?
- ¿La política incluye cateos personales?
- ¿Quién es responsable de hacer cumplir la política?
- ¿Cómo se comunica la política a los empleados?
- ¿Cuáles son las consecuencias de infringir la política?
- ¿Ofrece algún tipo de asistencia a los empleados que necesitan ayuda?

Algunas partes del ejemplo de política que contiene este manual se tomaron de la sección “elaws” del sitio web del Departamento del Trabajo de Estados Unidos. Es posible que tenga que adaptar este ejemplo de política a las necesidades y recursos específicos de su organización. Además de la política, se incluye un ejemplo de constancia de recibo de la política de Lugar de Trabajo Sin Drogas para que los empleados la firmen.

Si necesita más información para poner en práctica un programa de Lugar de Trabajo Sin Drogas, visite el sitio web del Departamento del Trabajo en www.dol.gov/elaws/drugfree.htm. O si desea hablar con uno de los consultores en seguridad de Pinnacle, llame a la línea de seguridad al **303.361.4700** o **888.501.4752**.

Sugerencia de Seguridad

Recomendamos que coloque un letrero que diga “Somos un lugar de trabajo libre de drogas” en su empresa. Asegúrese de colocarlo en un lugar visible donde todos sus empleados y solicitantes de empleo puedan verlo.



Ejemplo de Política de Lugar de Trabajo Sin Drogas

Las siguientes páginas contienen un ejemplo de política de Lugar de Trabajo Sin Drogas. Partes de esta política se crearon con base en la sección "elaws" del sitio web del Departamento del Trabajo.

[Nombre de la organización] mantiene el compromiso de proteger la seguridad, salud y bienestar de todos los empleados y demás personas en nuestro lugar de trabajo. Reconocemos que el consumo de alcohol y drogas presenta una amenaza grave a nuestros objetivos. Hemos establecido un programa de Lugar de Trabajo Sin Drogas que equilibra nuestro respeto por cada persona con la necesidad de mantener un ambiente libre de alcohol y drogas. Esta organización exhorta a los empleados a buscar ayuda de manera voluntaria para atender problemas de drogas y alcohol.

Empleados Cubiertos

Cualquier individuo que es empleado de la organización o está solicitando un puesto está cubierto por nuestra póliza de trabajo libre de drogas. Nuestra póliza incluye pero no se limita a la dirección ejecutiva, gerentes, supervisores, empleados a tiempo completo, empleados a tiempo parcial, los empleados fuera de las instalaciones y los solicitantes.

Aplicabilidad

Nuestra póliza de trabajo libre de drogas está destinada a aplicarse cuando cualquier empleado está representando o este conduciendo negocios de la organización. Por lo tanto, esta póliza se aplica durante todas las horas de trabajo, cuando conducen negocios o en representación de la organización, o trabajando de guardia o de reserva pagada.

Comportamiento Prohibido

Constituye una infracción de nuestra política de Lugar de Trabajo Sin Drogas consumir, poseer, vender, traficar u ofrecer en venta sustancias controladas o bebidas alcohólicas. Se prohíbe la presencia de cualquier sustancia controlada que arroje un resultado positivo en las pruebas de detección.

Sustancias Controladas

En esta política se considera que las sustancias controladas incluyen cualquier droga que sea ilegal según lo dispuesto en las leyes federales o estatales, o que pueda obtenerse de manera legal, pero que se haya obtenido ilegalmente. El término incluye medicamentos que no se usen para el propósito indicado en la receta médica o de la manera prescrita. Los ejemplos incluyen, pero no se limitan a:

- Marihuana*
- Opiáceos
- Narcóticos, barbitúricos
- Agentes estimulantes o depresivos
- Anfetaminas
- Cocaína
- Crack, fenciclidina (PCP, por sus siglas en inglés)
- Alcohol en el organismo en nivel superior al límite legal establecido por el estado para conducir un vehículo

**A pesar de la ley de Colorado, la marihuana para uso médico o recreativo es una sustancia controlada de la Agencia Antidrogas y aparece en la Lista I de sustancias controladas y por tanto está prohibida.*

Notificación de Antecedentes Penales

Todo empleado que haya sido sentenciado por un delito penal relacionado con el uso de drogas en el lugar de trabajo debe notificarlo a la organización, por escrito, dentro de los cinco días naturales posteriores a la sentencia. La organización tomará las medidas que correspondan dentro de los 30 días posteriores a la notificación.

Cateos Personales

La entrada a las instalaciones de la organización constituye consentimiento a cateos personales e inspecciones. Si se sospecha que una persona ha infringido la política de Lugar de Trabajo Sin Drogas, se le puede pedir que se someta a un cateo o inspección en cualquier momento. Se pueden realizar cateos en bolsillos y ropa, casilleros, billeteras, bolsos, portafolios y portaviandas, escritorios y estaciones de trabajo, vehículos y equipo.

Pruebas de Detección de Drogas

Para garantizar la exactitud y objetividad de nuestro programa de pruebas de detección, todas estas pruebas se realizarán según las normas establecidas por la Substance Abuse and Mental Health Services Administration (SAMHSA). Las pruebas se realizarán por las siguientes razones:

- **Previas al empleo:** Las pruebas de detección previas al empleo se realizarán después de que se haya extendido una oferta de trabajo condicional. Después de recibir la oferta, los solicitantes cuyas pruebas de detección de drogas o alcohol resulten positivas serán rechazados para empleo.
- **Después de un accidente:** Todo empleado que se vea envuelto en un accidente de trabajo que requiera atención médica profesional o se relacione con daños materiales de más de \$_____ deberá someterse de inmediato a pruebas de detección. .
- **Sospecha razonable:** La gerencia de la empresa puede requerir que un empleado se someta a pruebas de detección si sospecha que dicho empleado ha infringido esta política y consume o ha consumido drogas.

Las Sustancias Que se Detectan en las Pruebas Incluyen:

- Marihuana* • Opiáceos • Narcóticos, barbitúricos • Agentes estimulantes o depresivos
- Anfetaminas • Cocaína • Crack, fenciclidina (PCP, por sus siglas en inglés)
- Alcohol en el organismo en nivel superior al límite legal establecido por el estado para conducir un vehículo

**A pesar de la ley de Colorado, la marihuana para uso médico o recreativo es una sustancia controlada de la Agencia Antidrogas y aparece en la Lista I de sustancias controladas y por tanto está prohibida.*

Las pruebas para detectar la presencia de metabolitos de drogas se realizarán por medio de análisis de orina, sangre o saliva. Se despedirá de inmediato a todos los empleados cuyas pruebas resulten positivas.

Normas Sobre Medicamentos

Se espera que los empleados tengan en cuenta la posible afectación de sus facultades causada por el uso legítimo de medicamentos durante el horario de trabajo. Existen numerosos medicamentos que se venden con y sin receta médica que pueden afectar negativamente el desempeño seguro del trabajo. Por lo tanto, se espera que los empleados consulten a su médico personal o a otro profesional de la salud para determinar si dichos medicamentos pueden producir algún efecto negativo en el desempeño seguro de su trabajo. El empleado debe hablar con su supervisor respecto al uso de medicamentos que pueden plantear una amenaza a la seguridad en el lugar de trabajo.

Consecuencias

Uno de los objetivos de nuestro programa para tener un Lugar de Trabajo Sin Drogas es exhortar a los empleados a que voluntariamente busquen ayuda si tienen problemas de alcoholismo o adicción a drogas. Sin embargo, si una persona infringe esta política, las consecuencias son graves.

Si un solicitante infringe la política de Lugar de Trabajo Sin Drogas, se retirará la oferta de empleo. La persona podrá volver a solicitar empleo al cabo de seis meses y deberá aprobar satisfactoriamente una prueba de detección de drogas previa al empleo.

Si un empleado infringe esta política será despedido. Además, los empleados quedarán sujetos a despido inmediato por cualquiera de las siguientes causas:

- Negarse a someterse a la prueba.
- Adulterar o diluir la muestra.
- Cambiar la muestra por la de otra persona o enviar a un impostor.
- No firmar los formularios requeridos.
- Negarse a cooperar en el proceso de examen de tal manera que impida la realización de las pruebas.

Asistencia

Esta empresa reconoce que el consumo y adicción al alcohol y otras drogas son enfermedades tratables. También entendemos que la intervención y apoyo tempranos mejoran las probabilidades de rehabilitación. Para apoyar a nuestros empleados, nuestra política de Lugar de Trabajo Sin Drogas exhorta a los empleados a utilizar los servicios de profesionales calificados en la comunidad para evaluar la gravedad de los presuntos problemas con las drogas o el alcohol y determinar las fuentes de ayuda que correspondan.

El plan de prestaciones laborales puede cubrir el tratamiento para el alcoholismo u otros trastornos provocados por el consumo de drogas. Sin embargo, la responsabilidad financiera final por el tratamiento recomendado es del empleado.

Confidencialidad

Toda la información que reciba la organización por medio del programa de Lugar de Trabajo Sin Drogas es confidencial. El acceso a dicha información se limita a quienes tienen necesidad legítima de estar enterados en cumplimiento con las leyes y políticas de administración relevantes.

Responsabilidad Compartida

Para tener un Lugar de Trabajo Sin Drogas que sea seguro y productivo, se requiere cooperación y responsabilidad compartida. Tanto los empleados como la administración tienen funciones importantes que desempeñar.

Se requiere que los empleados no se presenten a trabajar ni estén de guardia cuando su capacidad para cumplir las responsabilidades de su trabajo esté afectada por el consumo de bebidas alcohólicas u otras drogas dentro o fuera del horario de trabajo.

Además, se exhorta a los empleados a informar a su supervisor si observan cualquier comportamiento peligroso.

Las Responsabilidades del Supervisor Incluyen:

- Informar a los empleados de la política de Lugar de Trabajo Sin Drogas.
- Observar el desempeño de los empleados.
- Investigar las denuncias de prácticas peligrosas.
- Documentar los cambios negativos y los problemas de desempeño.
- Asegurarse de la aptitud de los empleados para desempeñar las labores que se les asignen.
- Hacer cumplir la política de Lugar de Trabajo Sin Drogas de la compañía.

Comunicación

Es crucial para nuestro éxito comunicar la política de Lugar de Trabajo Sin Drogas a todos nuestros supervisores y empleados. Con el fin de garantizar que los empleados estén enterados de la función que desempeñan para apoyar nuestro programa de Lugar de Trabajo Sin Drogas, todos ellos recibirán una copia por escrito de esta política, misma que se revisará en las sesiones de orientación para los empleados de nuevo ingreso.

Acuse de Recibo del Empleado

Yo, (nombre en letra de molde) _____, por la presente hago constar que he leído y entiendo la política de [nombre de la organización], titulada Política de Lugar de Trabajo Sin Drogas, y me comprometo a cumplirla. Entiendo que [nombre de la organización] puede requerirme que proporcione muestras de orina, sangre o saliva con el propósito de analizarlas para detectar la presencia de drogas, alcohol o sustancias controladas. Además, hago constar que mi cooperación es voluntaria, pero que mi negativa a permitir que se recolecten las muestras de orina, sangre o saliva antes mencionadas dará lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posible terminación del empleo, a criterio exclusivo de [nombre de la organización].

Firma del empleado

Fecha

Firma del supervisor o testigo

Fecha

Marihuana: Cosas Para Que los Empleadores de Colorado Tengan en Cuenta

En noviembre de 2000, los votantes de Colorado aprobaron la enmienda 20, que autoriza a los pacientes con ciertas condiciones médicas debilitantes obtener y utilizar la marihuana. En noviembre de 2013, los votantes de Colorado aprobaron la enmienda 64, que autoriza el uso y regulación de la marihuana recreativa. Pinnacol Assurance ha recibido muchas preguntas de los asegurados que utilizan la marihuana y el impacto de la ley de la compensación de los trabajadores.

Estas son algunas de las preguntas que hemos recibido. Las respuestas se basan en la mejor información que tenemos disponible. Pinnacol continuará este tema y proporcionará información actualizada a los asegurados.

Recomendamos a los asegurados que se enfrentan a cuestiones laborales específicas relacionadas con la marihuana que consulten con un abogado especializado en derecho laboral.

¿Qué se requiere para que un paciente pueda usar marihuana médica en Colorado?

Como la marihuana es una sustancia controlada, prohibida por las leyes federales, los médicos de Colorado no la recetan. En vez de eso, los doctores emiten recomendaciones para el consumo de marihuana con el propósito de aliviar los efectos de ciertas enfermedades. (Esta distinción es importante en lo que se refiere a la compensación de los trabajadores.)

A continuación, los pacientes presentan esta recomendación y una solicitud de inclusión en el registro de marihuana médica ante el Departamento de Salud Pública y Medio Ambiente de Colorado. Si se acepta la solicitud, se emite una tarjeta de identificación al solicitante como usuario de marihuana médica.

¿Enmienda 20 o enmienda 64 permiten a los empleados a fumar marihuana en el trabajo?

No. Ambas enmiendas no especifican nada en la ley de marihuana que exige a los empleadores a acomodar el uso de la marihuana en cualquier lugar de trabajo.

¿Pinnacol está obligado a pagar la marihuana médica para un trabajador lesionado?

Si se recomienda el uso de marihuana a un trabajador lesionado, examinaremos dicha recomendación de la misma manera que haríamos con cualquier otra recomendación de tratamiento: ¿Fue hecha por un médico tratante autorizado? ¿Es por una enfermedad relacionada con la lesión de trabajo? ¿Es razonablemente necesaria?

Si un trabajador lesionado da positivo a marihuana inmediatamente después de una lesión, ¿puede Pinnacol reducir los beneficios no médicos en un 50 por ciento sobre la base de la intoxicación o violación de una regla de seguridad?

Puesto que la marihuana califica como una “sustancia controlada no prescrita médicamente,” la presencia de marihuana en el sistema de un trabajador permite a Pinnacol reducir los beneficios de indemnización por intoxicación o por la violación de una regla de seguridad.

¿Qué medidas pueden adoptar los empleadores acerca del consumo de marihuana en el trabajo?

Los empleadores pueden revisar su política antidrogas para determinar si dicha política:

- Prohíbe a los empleados poseer, vender y consumir drogas en el trabajo.
- Prohíbe estar bajo los efectos de drogas ilegales o tener cantidades detectables de dichas drogas en el organismo durante el horario de trabajo.

¿Se puede ofrecer un trabajo modificado a un trabajador lesionado que está en el registro de marihuana medicinal del estado?

Si un trabajador lesionado ha sido puesto en trabajo modificado cumpliendo con el artículo 6, un empleador puede ofrecer el trabajo modificado y modificar o terminar beneficios por incapacidad temporal, independientemente de si el trabajador lesionado utiliza legalmente marihuana medicinal o recreativa. Esto no quiere decir que un empleador debe permitir que un trabajador lesionado este bajo la influencia de la marihuana mientras se realiza el trabajo modificado.

Recursos Adicionales y Lineamientos Generales

Los programas de Lugar de Trabajo Sin Drogas incluyen, por lo general, todos o algunos de los cinco componentes que se describen a continuación. Aunque los programas pueden ser eficaces sin los cinco componentes completos, se recomienda que todos ellos se tomen en consideración al preparar el programa de Lugar de Trabajo Sin Drogas.

Política Escrita

Sirve como fundamento del Lugar de Trabajo Sin Drogas. Las políticas eficaces deben indicar con toda claridad por qué se está estableciendo la política, describir los comportamientos prohibidos y explicar las consecuencias de las infracciones. Es esencial que la política se comunique a todos, que todos la entiendan y que se aplique de manera sistemática.

Educación Del Empleado

Proporciona a los empleados la información que necesitan para cumplir y beneficiarse del programa de Lugar de Trabajo Sin Drogas; además, los informa sobre la naturaleza de las adicciones, sus efectos en el desempeño del trabajo, la salud y la vida personal y dónde pueden conseguir ayuda para estos problemas.

Capacitación de Supervisores

Enseña a los supervisores, gerentes y capataces a aplicar y hacer cumplir la política y los ayuda a reconocer y tratar con empleados que tienen problemas de desempeño debido al consumo de sustancias. Sin embargo, no se debe esperar que los supervisores hagan diagnósticos ni que ofrezcan orientación.

Programa de Asistencia a Empleados (EAP)

Ofrece servicios gratuitos y confidenciales para ayudar a los empleados, incluidos los supervisores, gerentes y capataces, a resolver sus problemas personales y de trabajo — como el abuso en el consumo de bebidas alcohólicas y la drogadicción — que pueden afectar el desempeño del trabajo. Los EAP proporcionan a los trabajadores, y a menudo a sus familias, valoración, orientación a corto plazo y derivaciones a tratamiento o a otros recursos de la comunidad. También pueden ofrecer capacitación, educación y consulta sobre una amplia variedad de temas, por ejemplo, cómo manejar a empleados o compañeros de trabajo difíciles.

Pruebas de Detección de Drogas

Proporcionan pruebas concretas para realizar una intervención o para imponer medidas disciplinarias. Las políticas relativas a las pruebas de detección de drogas deben indicar con toda claridad quiénes se someterán a las pruebas, cuándo se realizarán las pruebas, qué drogas se detectarán por medio de las pruebas, cómo se realizarán las pruebas y las consecuencias de un resultado positivo de dichas pruebas. Antes de iniciar un programa de pruebas de detección de drogas, debe conseguir asesoría legal. Las leyes federales, estatales y locales, así como los contratos colectivos de trabajo, pueden influir en cuándo, dónde y cómo se realizan las pruebas.

Recurso Útil

Encontrará más información y recursos adicionales en el sitio web del Departamento del Trabajo en www.dol.gov/workingpartners.



Comuníquese con nosotros

Pinnacol Assurance
7501 E. Lowry Blvd.
Denver, CO 80230

Atención a clientes

303.361.4000 or 800.873.7242

Atención a clientes en español

303.361.4005 or 888.329.2251

Informes de lesiones de trabajo

Pinnacol.com

¿Tiene alguna pregunta sobre seguridad?

Comuníquese a la línea de seguridad

303.361.4700 o 888.501.4752

Síguenos en

 facebook.com/pinnacol

 twitter.com/pinnacol

