

---

El programa de la credencial “libre de drogas”  
11 de enero, 1999

# Guía Administrativa



EL PROGRAMA DE LA CREDENCIAL “LIBRE DE DROGAS”  
DE LA INDUSTRIA DE PAREDES Y TECHOS DEL NOROESTE

## **Guía Administrativa**

---

*Drug Free Business (Negocios Libres de Drogas)*  
11511 NE 195<sup>th</sup> St., Suite 102  
Bothell, WA 98011  
Teléfono: 425/488-9755  
correo electrónico: [info@drugfreebusiness.org](mailto:info@drugfreebusiness.org)

Traducido por Sara Koopman  
Miembro del sindicato de traductores TTIG local 100 – TNG/CWA

# Índice

Introducción	2	<i>El negarse a tomar una prueba se tratará como si fuera una prueba positiva</i>	16
<i>El concepto de la credencial “libre de drogas”</i>	3	<i>Las muestras diluidas pueda que no sean adecuadas para hacer la prueba</i>	17
<i>Ventajas del programa de la credencial “libre de drogas”</i>	4	<i>Prueba positiva será causa de la pérdida de la credencial “libre de drogas”</i>	17
<i>El programa de la credencial “libre de drogas” tiene muchas medidas de control</i>	5	<i>Reingreso al programa de la credencial “libre de drogas”</i>	17
<i>¿Qué pasa cuando alguien tiene un resultado positivo?</i>	6	<i>Un empleado no será despedido solamente por su primer resultado positivo de una prueba de drogas</i>	18
<i>La política de pruebas de alcohol y drogas cubre a todos los empleados</i>	7	<i>Una segunda prueba positiva verificada será causa de despido</i>	18
Reglas administrativas	8	Política sobre el abuso de alcohol y drogas	20
<i>Administración del programa</i>	8	<i>Las razones por la política</i>	20
<i>Participantes</i>	8	<i>Prohibiciones de alcohol y drogas</i>	20
<i>Comité de la credencial “libre de drogas”</i>	8	<i>Pruebas de alcohol y drogas</i>	21
<i>Empleados cubiertos</i>	9	<i>Empleados nuevos</i>	21
<i>Sustancias prohibidas</i>	9	<i>El programa de la credencial “libre de drogas”</i>	21
<i>Programas que dan ayuda a los empleados (EAP por sus siglas en inglés)</i>	10	<i>Tipos de pruebas permitidas</i>	22
<i>Las pruebas de drogas se hacen en laboratorios certificados</i>	10	<i>Transporte al sitio de recopilación o sitio de la prueba</i>	24
<i>Las drogas evaluadas y el nivel límite de ellas son igual que los reglamentos federales</i>	11	<i>Se requiere entrenamiento de supervisores</i>	24
<i>Todos los resultados de las pruebas de drogas son evaluados por un revisor médico independiente</i>	11	<i>Se requiere educación de empleados</i>	24
<i>Las muestras se pueden volver a evaluar</i>	11	<i>Aviso de condenas penales</i>	25
<i>La recopilación de orina se hace según las normas federales</i>	12	<i>Ayuda para el empleado</i>	25
<i>Pruebas de alcohol se hacen con aparatos que miden el aliento</i>	12	<i>Responsabilidad general y aplicación</i>	26
<i>Tipos de pruebas</i>	13	<i>Disciplina</i>	26
<i>Prueba inicial o prueba antes de ser contratado para un trabajo</i>	14	<i>Confidencialidad (privacidad)</i>	27
<i>Pueda que los empleados actuales tengan que hacer una prueba al principio de este programa</i>	14	<i>Fecha en que entra en vigor</i>	27
<i>Selecciones al azar hechos por computadora</i>	14	<i>Reglas administrativas determinadas por el comité mixto de sindicatos y empleadores</i>	27
<i>Aviso de selección</i>	15	<i>Indemnización</i>	28
<i>Selecciones hechos cuando un empleado no está trabajando harán necesario una prueba antes de que regrese a trabajar</i>	16	<i>Cláusula restrictiva</i>	28
		<i>El costo de las pruebas de drogas o alcohol</i>	28
		<i>Pago por tiempo demorado en el sitio de recopilación</i>	28
		Anexo 1 – Nivel límite de drogas	30
		Formularios y ejemplares	31

## **El programa de la credencial “libre de drogas” de la Industria de Paredes y Techos del Noroeste**

### **Introducción**

*Pruebas de drogas de empleados, y de los que solicitan trabajos, se han vuelto comunes en la industria de la construcción. Ya que nuestra industria tiene una alta rotación de personal, se hacen muchas pruebas innecesarias antes de contratar a un trabajador. Por ejemplo, dentro del plazo de un año un trabajador del sindicato puede solicitar trabajo de, o ser mandado a, muchos diferentes empleadores (patrones) y pueda que en cada lugar le pidan que tome una prueba de drogas antes de poder trabajar.*

Es insultante para el trabajador tener que tomar tantas pruebas de drogas cada año, y sale costoso para los empleadores pagar por el tiempo y el costo de tantas repetidas pruebas negativas. Trabajadores con problemas de abuso de sustancias terminan rotando de un empleador a otro, sin conseguir ayuda, o “aprenden” cuales empleadores no requieren pruebas de drogas.

En nuestra industria la seguridad es una preocupación esencial, tanto de los sindicatos como de los empleadores. Un accidente relacionado a drogas puede resultar hasta en una muerte – o simplemente ser muy costoso, tanto para trabajadores como para empleadores. Tener este programa integral de sitio de trabajo libre de drogas nos ayudará a proteger la salud y la dignidad de todos los trabajadores, y a la vez rebajará la posibilidad de accidentes trágicos.

### **El concepto de la credencial “libre de drogas”**

---

**EL CONCEPTO  
DE LA  
CREDENCIAL  
“LIBRE DE  
DROGAS”**

---

1. A cada trabajador se le requiere tomar solamente una vez la prueba de drogas que ahora se requiere antes de empezar cualquier trabajo. Se toma cuando se solicita el primer trabajo, o al ser mandado (despachado) al primer trabajo.
2. Si el resultado es negativo, el empleado recibirá una credencial del administrador del programa comprobando que está libre de drogas.
3. Cuando el trabajador se presenta a otro empleador, el trabajador le muestra su credencial “libre de drogas” para no tener que tomar otra prueba antes de que lo contraten.
4. El nuevo empleador (patrón) tiene que averiguar con el administrador del programa que de hecho el empleado (trabajador) está vigente en el programa, en cual caso no tiene que tomar la prueba.
5. El administrador del programa ahora puede ver en la computadora donde cada participante está trabajando actualmente.
6. El administrador del programa de vez en cuando usa una computadora para escoger por sorteo (al azar) a un pequeño porcentaje de trabajadores para que tomen pruebas. Los nombres de estos trabajadores se ordenan por la compañía en que están trabajando actualmente.
7. El administrador del programa notifica a un representante del empleador, previamente nombrado, en cada compañía donde hay un trabajador quien ha sido escogido.
8. Cada uno de estos trabajadores entonces tiene que ir dentro de 24 horas a un sitio de recopilación para tomar una prueba de drogas. El trabajador después muestra su copia del formulario de la prueba de drogas al gerente

previamente nombrado en la compañía para confirmar que tomó la prueba.

9. El administrador del programa averigua los resultados de las pruebas para asegurar que las reglas del programa se están cumpliendo.

---

VENTAJAS

---

### **Ventajas del programa de la credencial “libre de drogas”**

Cada empleado sabe que cualquier día hábil podría ser escogido al azar por computadora para tomar una prueba. Esto es un fuerte disuasivo contra el uso de drogas.

Los empleadores no tienen que esperar los resultados de una prueba antes de contratar a alguien, nuevos empleados pueden empezar a trabajar de una vez.

Los costos son menos por que se evitan las múltiples pruebas innecesarias antes de empezar un trabajo. Los empleadores todavía tienen la seguridad de saber que el que está solicitando el trabajo recién pasó una prueba, y que desde esa prueba ha estado en el programa donde en cualquier momento puede ser seleccionado al azar para tomar otra prueba.

No va a haber problema con credenciales falsas o perdidas ya que los empleadores pueden confirmar con el programa de la credencial “libre de drogas” que el que está solicitando el trabajo de hecho está vigente en el programa.

El programa de la credencial “libre de drogas” encaja bien con los programas existentes de sitios de trabajo libres de drogas y los programas de pruebas requeridas por el gobierno federal. El administrador del programa ayudará a empleadores quienes se quieren certificar bajo la ley WAC 440-26 para recibir un descuento de 5% en la prima de compensación de trabajadores (Labor e Industrias).

### **El programa de la credencial “libre de drogas” tiene muchas medidas de control**

El programa de la credencial “libre de drogas” ha establecido muchas medidas de control para asegurar que el programa es justo, preciso y eficiente, para así proteger tanto al empleado como al empleador.

- Washington Drug Free Business (Negocios de Washington Libres de Drogas), un tercero independiente sin fines de lucro, establece e inicialmente administra el programa.
- Un comité mixto, con representación igual de sindicatos y empleadores, puede dar respuestas rápidas cuando se piden aclaraciones, excepciones, y cuando surgen otros asuntos que no se han mencionado en esta guía. Vea pagina 6.
- Todas las recopilaciones las hacen personal entrenado, quienes siguen los protocolos y las normas del Departamento Federal de Salud y Servicios Humanos (DHHS por sus siglas en inglés) para pruebas de drogas de sitios de trabajo.
- Todos los análisis de drogas se hacen en laboratorios certificados por la Secretaría de Servicios de Abuso de Sustancias y Salud Mental (SAMHSA por sus siglas en inglés) o el programa de pruebas de droga en la orina de la Asociación Americana de Patólogos Forenses (CAP/FUDT por sus siglas en inglés).
- Todas las pruebas de alcohol se hacen o se confirman con aparatos de análisis probatorio de alcohol en el aliento que han sido aprobados por la Secretaría Nacional de Seguridad de Tránsito Vial.
- Un revisor médico certificado revisa todas las pruebas de drogas para verificar los resultados antes de que se entreguen a la persona nombrada para representar al empleador. Esto le da al empleado la oportunidad de dar una explicación si tiene una razón válida para una prueba positiva, como por ejemplo que está tomando drogas recetadas por su



médico. El revisor médico sirve como un filtro esencial para asegurar que no se notifica a la gerencia de un resultado positivo en una prueba de drogas hasta que el revisor médico está satisfecho que resultó del uso de drogas ilegales.

- Cada empleador nombra un representante para coordinar todo lo que tiene que ver con las pruebas de drogas y abuso de sustancias (alcohol o drogas). Esta persona recibe entrenamiento sobre como administrar el programa, abuso de sustancias y dependencia química (alcoholismo y drogadicción), pruebas de alcohol y drogas, el uso apropiado de los programas de ayuda para empleados (EAP por sus siglas en inglés), y los requisitos de confidencialidad (privacidad). El empleador maneja las pruebas positivas de manera confidencial (es decir, con discreción, guardando la privacidad).

### **¿Qué pasa cuando alguien tiene un resultado positivo?**

---

**PRUEBAS  
POSITIVAS**

---

Si una prueba se verifica como positiva, el revisor médico dejará saber al representante que el empleador ha nombrado, y al administrador del programa. El empleado quedará suspendido del programa de la credencial “libre de drogas”. Se le notificará al empleado por escrito, y quedará suspendido de toda tarea en el trabajo mientras se esperan los resultados de una evaluación profesional.

El empleado tendrá que ponerse en contacto con el programa que el empleador tiene para dar ayuda a los empleados (EAP por sus siglas en inglés) y hacer arreglos con ellos para recibir una evaluación profesional. El programa que da ayuda a los empleados (EAP) podrá requerir que el empleado consiga otras evaluaciones adicionales, que asista a programas educacionales sobre el abuso de sustancias (alcohol y drogas), o que se inscriba en un programa apropiado para recibir tratamiento.

El empleador paga por las prestaciones del programa que da ayuda a los empleados (EAP). El empleado, o su programa de seguro

médico, tendrá la responsabilidad de pagar por cualquier tratamiento o consejería adicional.

Empleados no podrán regresar al trabajo hasta que lo autoriza el programa que da ayuda a los empleados (EAP). En ese entonces el empleado quedará restaurado como vigente en el programa de la credencial “libre de drogas”. El programa que da ayuda a los empleados (EAP) seguirá vigilando al empleado por hasta dos años para asegurar que cumpla con las recomendaciones o que termina con éxito el programa de tratamiento recomendado.

Después de ser autorizado para regresar al trabajo, el empleado tendrá que tomar una prueba antes de regresar al trabajo y por los siguientes dos años tendrá que tomar cuatro pruebas de seguimiento al año.

**La política de pruebas de alcohol y drogas cubre a todos los empleados**

---

TODOS LOS  
EMPLEADOS  
ESTÁN  
CUBIERTOS

---

Todos los empleadores de la Asociación de Contratistas de Paredes y Techos del Noroeste quienes participan en el programa de la credencial “libre de drogas” tienen que tener esta política escrita de drogas y alcohol y tienen que cubrir a todos los empleados, incluyendo a todos los que están bajo contrato colectivo, los de ventas, el personal de oficina, la gerencia, los dueños (si es que están activos en la gerencia), los supervisores, los que trabajan medio tiempo y todos los que solicitan estos puestos. Todos estos empleados están juntos en el grupo del cual se hace el sorteo al azar para pedir pruebas en el programa de la credencial “libre de drogas”.

**El programa de la  
credencial “libre de  
drogas” de la Industria  
de Paredes y Techos  
del Noroeste**

## **Reglas administrativas**

### **Administración del programa**

Drug Free Business (Negocios Libres de Drogas)  
11511 NE 195<sup>th</sup> St., Suite 102  
Bothell, WA 98011  
Teléfono: 425/488-9755  
Fax: 425/489-0832

### **Participantes**

International Brotherhood of Painters & Allied Trades,  
District Council No. (Unión Internacional de Pintores y Oficios  
Afines) 5

Pacific Northwest District Council of Carpenters (Concilio de  
Carpinteros del Distrito del Pacifico Noroeste)

Plasterers' Union (Unión de Enlucidores), Local #77

Northwest Wall and Ceiling Contractors Association (Asociación de  
Contratistas de Paredes y Techos de Noroeste)

### **Comité de la credencial “libre de drogas”**

Hay un comité mixto, con representación igual de sindicatos y empleadores, que está autorizado para dar respuestas rápidas cuando se piden aclaraciones, excepciones, y cuando surgen otros asuntos (la cuestión de pagar a trabajadores por el tiempo que duran tomando la prueba va a ser unos de los primeros asuntos que ve el comité). El comité usará el formulario de notificación (vea anexo) para hacer un monitoreo del tiempo que se toma viajar y esperar para hacer la prueba, y hará los ajustes apropiados al

tiempo permitido si es que queda claro que la mayoría de las pruebas están tomando más, o menos, que una hora.

El comité está compuesto por un representante de cada sindicato involucrado y un igual número de representantes de las compañías en la Asociación de Contratistas de Paredes y Techos del Noroeste. El administrador del programa está incluido en este comité como un asesor sin derecho a voto. Este comité se reunirá inicialmente una vez por trimestre, o más seguido si se necesita.

### **Empleados cubiertos**

Todos los empleadores participando en el programa tienen que tener esta política escrita y tienen que cubrir a todos los empleados, incluyendo a todos los que están bajo contrato colectivo, los de ventas, el personal de oficina, la gerencia, los dueños (si es que están activos en la gerencia), los supervisores, los que trabajan medio tiempo y todos los que solicitan estos puestos. Todos estos empleados están juntos en el grupo del cual se hace un sorteo al azar para pedir pruebas en el programa de la credencial “libre de drogas”.

### **Sustancias prohibidas**

Todos los empleadores que participan en el programa prohibirán estrictamente el uso ilícito, compra, posesión, venta, transporte, distribución o fabricación de drogas ilegales, bebidas alcohólicas, estupefacientes o sustancias controladas en cualquier cantidad o de cualquier modo, incluyendo la presencia detectable de drogas ilegales en el cuerpo.

Además, el empleador prohibirá estrictamente el uso de o el estar bajo los efectos del alcohol durante horas hábiles. No se prohíben medicamentos con o sin receta médica si se toman según una receta legal (bajo leyes locales y federales), o según la recomendación de una dosis normal, en el caso de medicamentos sin receta. Empleados con trabajos de alto riesgo tienen la responsabilidad de notificar a su supervisor cuando están tomando medicamentos recetados que pueden interferir con su habilidad de hacer su trabajo de una manera segura.

---

LA POLÍTICA  
CUBRE A  
TODOS

---

---

PROHIBICIONES

---

---

PROGRAMAS  
QUE DAN  
AYUDA A LOS  
EMPLEADOS  
(EAP)

---

**Programas que dan ayuda a los empleados (EAP por sus siglas en inglés)**

Los empleadores que participan en este programa son miembros del Consorcio de programas que dan ayuda a los empleados de Negocios Libres de Drogas, la cual está certificada por la División de Abuso de Alcohol y Drogas bajo la ley WAC 440-26.

Un servicio completo de ayuda confidencial (privada) se ofrece a todos los empleados, y a sus familias u otras personas cercanas. A cada empleado se le enseñará cuales son las prestaciones disponibles y como usar el programa.

A empleados actuales que tienen problemas con el abuso de sustancias (alcohol o drogas) se les alienta conseguir ayuda por medio del programa que da ayuda a los empleados (EAP) antes de que sean seleccionados al azar para tomar una prueba. Recibirán ayuda y si se necesita se les recomendará un programa apropiado de tratamiento. Hoy en día en la mayoría de los casos el tratamiento para el abuso de sustancias (alcoholismo y drogadicción) se hace como paciente externo (es decir que no hay que internarse), así que a un empleado no se le requiere perder horas del trabajo.

El programa que da ayuda a los empleados (EAP) siempre maneja de manera privada cualquier auto recomendación (es decir, un trabajador que pide servicios por que reconoce que necesita ayuda) o recomendaciones de familiares o compañeros de trabajo que están preocupados. *No* se notifica al empleador ni al sindicato.

**Las pruebas de drogas se hacen en laboratorios certificados**

---

LAS PRUEBAS  
DE DROGAS

---

El programa de la credencial “libre de drogas” usará laboratorios certificados por SAMHSA o CAP/FUDT por medio de los Servicios de Pruebas de Drogas de Negocios Libres de Drogas. La evaluación inicial, y la confirmación de todas las pruebas, se hacen en laboratorios certificados que cumplen con los requisitos de la ley WAC 440-26. La evaluación usa un inmunoensayo enzimato (EMIT por sus siglas en inglés) y la confirmación, si se necesita, se hace con cromatografía de gas/ espectrometría de masas (GC/MS por sus siglas en inglés).

---

NIVELES  
LÍMITES

---

**Las drogas evaluadas y el nivel límite de ellas son igual que los reglamentos federales**

El programa de la credencial “libre de drogas” ha adoptado el conjunto de pruebas de drogas y el nivel límite de drogas establecidos en las normas obligatorias para programas federales de pruebas de drogas en sitios de trabajo del Departamento Federal de Salud y Servicios Humanos (DHHS por sus siglas en inglés). Si las normas federales cambian en el futuro, el comité del programa de la credencial “libre de drogas” podrá votar para cambiar los niveles del programa para encajar con las normas. A todos los participantes se les notificará de antemano de cualquier cambio, o cambio anticipado, en los niveles límites.

**Todos los resultados de las pruebas de drogas son evaluados por un revisor médico independiente**

---

REVISOR  
MÉDICO

---

Un revisor médico certificado revisa todas las pruebas de drogas para verificar los resultados antes de que estos se puedan entregar a la persona nombrada para representar al empleador. Esto le da al empleado la oportunidad de dar una explicación si es que tiene una razón para una prueba positiva, como por ejemplo que está tomando drogas recetadas por su médico.

**Las muestras se pueden volver a evaluar**

---

SEGUNDA  
EVALUACIÓN

---

Todas las muestras positivas se sellan, se congelan y se guardan en un laboratorio certificado por a lo menos un año. Un empleado puede pedir, dentro de 15 días de que se le notifica de una prueba positiva, que el revisor médico haga arreglos para una segunda evaluación de la muestra original en otro laboratorio certificado para pruebas de drogas (el empleado pagará por el costo de esta evaluación). Si la segunda evaluación sale negativa, el revisor médico cambiará los resultados de la prueba a negativos y se le repagará al empleado el costo de la evaluación.

**La recopilación de orina se hace según las normas federales**

---

RECOPIACIÓN

---

Los procedimientos para la recopilación de orina para pruebas de drogas serán las que se detallan en las normas obligatorias para programas federales de pruebas de drogas en sitios de trabajo del

Departamento Federal de Salud y Servicios Humanos (DHHS), tal como se detallan en la ley WAC 440-26.

El programa de la credencial “libre de drogas” actualmente tiene una red de laboratorios y sitios de recopilación preferidos en todas partes de los Estados Unidos. Hay aproximadamente 35 en el oeste de Washington. Muchos están abiertos tarde y los fines de semana, y también ofrecen pruebas de alcohol. El laboratorio en Seattle ofrece recopilación y pruebas de alcohol 24 horas al día, los 7 días de la semana. Con un plazo de aviso corto se pueden establecer otros recopiladores terceros en áreas remotas.

### **Pruebas de alcohol se hacen con aparatos que miden el aliento**

---

**PRUEBAS DE  
ALCOHOL**

---

Las pruebas de alcohol están autorizadas cuando hay sospechas razonables, después de un accidente, antes de regresar al trabajo y en situaciones de seguimiento. Los que participan en el programa de la credencial “libre de drogas” no serán escogidos al azar para pruebas de alcohol.

Las pruebas de alcohol seguirán los procedimientos requeridos para pruebas de alcohol en los reglamentos del Departamento de Transportación. Técnicos entrenados en el análisis respiratorio de alcohol harán la prueba con aparatos aprobados de análisis preliminar y se confirmará con aparatos de análisis probatorio del aliento aprobados para pruebas en sitios de trabajo bajo los reglamentos del Departamento de Transportación.

Los niveles de alcohol necesarios para un resultado positivo serán los que se especifican en los reglamentos del Departamento de Transportación. Una concentración de alcohol en la sangre de 0.02 o mayor requiere la suspensión de tareas riesgosas por 24 horas. Una concentración de alcohol en la sangre de 0.04 o mayor requiere una suspensión y una recomendación al programa que da ayuda a los empleados (EAP) para una evaluación.

Vea pagina 18 para detalles sobre el transporte al lugar donde se hace la recopilación o la prueba.

---

**SITUACIONES  
EN LAS QUE  
SE PUEDEN  
HACER  
PRUEBAS**

---

### **Tipos de pruebas**

Las pruebas de drogas se permitirán en acorde a esta política escrita en las siguientes situaciones:

1. Antes de ser contratado para un trabajo
2. Después de un accidente
3. Cuando hay una sospecha razonable
4. Cuando se regresa al trabajo
5. Seguimiento
6. Pruebas al azar solo se permiten en acorde al programa de la credencial “libre de drogas”.
7. Pruebas requeridas para cumplir con programas obligatorios del Departamento de Transportación.

En caso de que un contratista general o el contrato de un proyecto requiera una prueba adicional antes de empezar un trabajo, el programa de la credencial “libre de drogas” puede satisfacer requisitos especiales.



### **Prueba inicial o prueba antes de ser contratado para un trabajo**

Para obtener una credencial “libre de drogas” cada empleado primero tiene que pasar una prueba de drogas. Esto es igual a la prueba que se suele hacer antes de empezar un trabajo. El administrador del programa entonces entrega una credencial “libre de drogas” a este empleado, en la cual viene su nombre, su número de identificación (el seguro social), y la fecha en que caduca, que será un año después de que se entrega.

### **Pueda que los empleados actuales tengan que hacer una prueba al principio de este programa**

Empleados actuales recibirán 60 días de aviso antes que empiece este programa. Después de los 60 días de aviso, y a decisión del empleador, pueda que todos los empleados en esa compañía tengan que tomar una única prueba de referencia. Si un empleado ya pasó una prueba de drogas iniciada por su empleador actual dentro del ultimo año no tiene que hacer esta prueba de referencia. Compañías que deciden en el futuro asociarse al programa de la credencial “libre de drogas” también pueden pedir una única prueba de referencia de todos sus empleados, dejando afuera cualquier empleado que ya pasó una prueba de drogas iniciada por el empleador actual dentro del ultimo año.

### **Selecciones al azar hechos por computadora**

El administrador del programa mantendrá en la computadora un programa que escoge al azar entre los nombres de todos los empleados de todos los empleadores participando en el programa de la credencial “libre de drogas”.

El programa de la computadora escogerá nombres al azar cada mes a una tasa tal que la mitad (50%) de los nombres se escogerán una vez al año.

#### **Por ejemplo**

Si hay 600 nombres entre los cuales se hace el sorteo, la mitad (50%), es decir 300 personas, serán escogidas al azar cada año. Como se divide por 12 meses, esto significa que se escogerán 25 empleados cada mes. Dado que después de ser escogidos todos los nombres regresan a la lista, hay la posibilidad de que algunos

empleados sean escogidos para tomar la prueba más que una vez en el año.

El proceso de escoger nombres al azar no permitirá que un empleado sea seleccionado al azar más que dos veces dentro de un año (contado de enero a diciembre).

### **Aviso de selección**

---

**A V I S O**

---

Cada mes el administrador del programa preparará una lista confidencial (privada) de los que han sido seleccionados en cada sitio. El representante que el empleador ha nombrado recibirá esta lista y avisará a cada empleado quien ha sido seleccionado al azar.

Ya que en nuestra industria generalmente estamos trabajando bajo fechas límites, con horarios complicados y en sitios de trabajo alejados, el representante que el empleador ha nombrado tiene la flexibilidad de escoger en que día durante el periodo de selección avisa al empleado seleccionado. Todas las selecciones tendrán que ser no anticipadas y sin aviso previo. Todos los empleados seleccionados tendrán que tomar la prueba antes de terminar el periodo de selección (un mes).

Empleados recibirán aviso razonable de que han sido seleccionados para una prueba. Normalmente el representante nombrado por el empleador dará el aviso a una hora que permite al empleado ir directamente al lugar de recopilación. Los empleados recibirán direcciones de como llegar a los lugares de recopilación que quedan cerca, y las horas en que están abiertas.

---

**L A  
S E L E C C I Ó N  
N O E S U N A  
A C U S A C I Ó N**

---

El ser escogido al azar no es una acusación de que se sospecha el uso de drogas, y no debería darle pena a un empleado. Sin embargo, esto puede ser un tema sensitivo para algunos empleados. Por lo tanto, el representante nombrado por el empleador hará el máximo esfuerzo de dar los avisos en privado.

Las recopilaciones se tienen que hacer dentro de 24 horas de cuando el empleado recibe el aviso.

---

SI SE  
SELECCIONA A  
ALGUIEN  
QUIEN  
NO ESTÁ  
TRABAJANDO

---

**Selecciones hechos cuando un empleado no está trabajando harán necesario una prueba antes de que regrese a trabajar**

Si el nombre de un empleado se selecciona al azar cuando el/ella está desempleado, en la lista de los que están fuera de trabajo (*out of work list*), de vacaciones, trabajando fuera del área, o trabajando para un empleador que no participa en el programa, el/ella tendrá que tomar una prueba cuando vuelve a trabajar para un empleador que participa en el programa.

Si se le caduca la credencial “libre de drogas” del empleado, el/ella puede seguir trabajando para su empleador actual sin límite de tiempo, pero sigue en la lista de los que pueden ser seleccionados al azar. Si un empleado con una credencial caducada cambia de trabajo, y el nuevo empleador participa en el programa, este tendrá que exigirle una prueba antes de contratarlo. Al recibir un resultado negativo en una prueba, el administrador del programa otorgará al empleado una nueva credencial “libre de drogas” con la fecha actualizada.

**El negarse a tomar una prueba se tratará como si fuera una prueba positiva**

---

EL NEGARSE  
A TOMAR UNA  
PRUEBA

---

Los empleados que se niegan a tomar una prueba de drogas o alcohol, o a comparecer para tomar la prueba, serán tratados igual como si hubieran tenido resultados positivos. Lo siguiente se considera una negación a tomarse la prueba:

- La falta de comparecer para la recopilación dentro del límite de tiempo.
- El negarse a firmar los formularios de la prueba.
- El comportarse de una manera que obviamente impide el proceso de la prueba, tal como se define en *El manual de la recopilación de muestras de orina para programas federales de pruebas de drogas en sitios de trabajo* (DHHS).
- Manipulando o contaminando muestras.

- Falta de dar una muestra suficiente de orina o de aliento sin una explicación médica válida. Los que hacen la recopilación seguirán los procedimientos para una recopilación de una “vejiga seca”, tal como se detallan en *El manual de la recopilación de muestras de orina para programas federales de pruebas de drogas en sitios de trabajo*, los cuales especifican que el donante debe tomar 8 onzas de líquidos cada 30 minutos hasta un máximo de 24 onzas o hasta que el donante ha dado una muestra suficiente de orina, cualquiera ocurra primero.

### **Las muestras diluidas pueden que no sean adecuadas para hacer la prueba**

---

MUESTRAS  
DILUIDAS

---

Muestras diluidas pueden indicar que el empleado ha tomado mucho agua antes de la prueba para tratar de confundir el análisis. Si la muestra de un empleado sale como diluida (gravedad específica < 1.003 y creatinina < 0.2g/L), el/ella tendrá que presentar otra muestra. Si hay que dar una segunda muestra, después de una muestra diluida, el empleado tendrá que ir directamente al sitio de recopilación tan pronto como lo avisan. Una segunda muestra diluida se considerará una prueba positiva. Las recomendaciones profesionales del revisor médico del programa se seguirán después de una segunda prueba diluida.

### **Prueba positiva será causa de la pérdida de la credencial “libre de drogas”**

---

PÉRDIDA DE  
LA  
CREDENCIAL  
“LIBRE DE  
DROGAS”

---

Si un empleado se niega a tomar la prueba, o tiene un resultado positivo verificado, el/ella será suspendido del programa de la credencial “libre de drogas”. Si este empleado intenta conseguir empleo en otra compañía que participa en el programa, se le avisará al representante nombrado por ese empleador que el trabajador no está vigente con el programa y no reúne los requisitos para ser contratado. No se darán más detalles.

### **Reingreso al programa de la credencial “libre de drogas”**

---

REINGRESO

---

A los empleados se les alienta ponerse en contacto con el programa que el empleador tiene para dar ayuda a los empleados

(EAP) para hacer arreglos para recibir una evaluación profesional de abuso de sustancias (alcohol o drogas). Empleados no podrán volver a estar vigentes en el programa de la credencial “libre de drogas” por dos (2) años, o hasta que el administrador del programa haya recibido por escrito confirmación de que el empleado:

- ha recibido una evaluación profesional diciendo que no necesita tratamiento ni rehabilitación y que puede regresar al trabajo, o
- ha recibido una evaluación profesional y está actualmente progresando de manera satisfactoria en un programa de tratamiento o rehabilitación y puede regresar al trabajo, o
- ha terminado exitosamente un programa profesional de tratamiento o rehabilitación.

---

PRUEBAS DE  
SEGUIMIENTO

---

Además el empleado tiene que tomar una prueba antes de regresar al trabajo y por dos años después de volver tendrá que tomar cuatro pruebas (de alcohol o droga) de seguimiento al año.

**Un empleado no será despedido solamente por su primer resultado positivo en una prueba de drogas**

---

PRIMERA  
PRUEBA  
POSITIVA

---

Un empleado no será despedido solamente por su primera prueba de drogas positiva. En vez el empleado tendrá que hacerse una evaluación por medio del programa que da ayuda a los empleados (EAP) y, si es necesario, recibirá una única oportunidad de inscribirse en un programa de tratamiento. Estos empleados todavía podrán ser disciplinados, hasta e incluyendo el ser despedidos por razones independientes.

---

CONVENIO DE  
REINGRESO:  
ULTIMA  
OPORTUNIDAD

---

Como una condición de quedar con su trabajo, pueda que el empleado tenga que cumplir con un convenio de reingreso, o *ultima oportunidad*, según las políticas de su empleador.

**Una segunda prueba positiva verificada será causa de despido**

---

SEGUNDA  
PRUEBA  
POSITIVA

---

Un empleado quien ha tenido un segundo resultado positivo verificado de una prueba de alcohol o drogas será nuevamente suspendido del programa de la credencial “libre de drogas” y

perderá su trabajo. Para volver a entrar al programa y recibir una nueva credencial “libre de drogas” el empleado tendrá que cumplir con los requisitos descritos previamente (vea la sección de Reingresar al programa de la credencial “libre de drogas”). En esta situación el terminar un programa de tratamiento o rehabilitación no garantizará que el empleador previo lo volverá a contratar.

**El programa de la credencial “libre de drogas” de la Industria de Paredes y Techos del Noroeste**

## **Política sobre el abuso de alcohol y drogas**

### **Las razones por la política**

Como participantes en el programa de la credencial “libre de drogas” de la Asociación de Contratistas de Paredes y Techos del Noroeste estamos comprometidos con la protección de la seguridad, salud, y bienestar de todos los empleados y todas las personas que tengan contacto con nuestro sitio(s) de trabajo y propiedad, o usen nuestros productos y servicios.

Ya que reconocemos que el abuso de alcohol y drogas presenta una amenaza directa y significativa a esta meta, y a la meta de tener un ambiente de trabajo productivo y eficiente en la cual todos los empleados tienen la oportunidad de alcanzar su pleno potencial, estamos comprometidos con asegurar un ambiente de trabajo libre de drogas para todos nuestros trabajadores

Esta política está en acorde con Capitulo 440-26 de la ley administrativa de Washington (WAC por sus siglas en inglés) sobre programas de sitios de trabajo libres de drogas.

### **Prohibiciones de alcohol y drogas**

Entonces, como participantes nosotros estrictamente prohibimos el uso ilícito, compra, posesión, venta, transporte, distribución o fabricación de drogas ilegales, bebidas alcohólicas, estupefacientes o sustancias controladas en cualquier cantidad o de cualquier modo, incluyendo la presencia detectable de drogas ilegales en el cuerpo

También prohibimos estrictamente el uso de o el estar bajo los efectos del alcohol durante horas hábiles.

No se prohíben medicamentos con o sin receta médica cuando se toman según una receta legal, o en caso de medicamentos sin receta según la recomendación de una dosis normal. Empleados con trabajos de alto riesgo tienen la responsabilidad de notificar a su supervisor cuando están tomando medicamentos recetados que podrían interferir con su habilidad de hacer su trabajo de una manera segura.

### **Pruebas de alcohol y drogas**

Todos los empleados están sujetos a pruebas de abuso de sustancias (alcohol o drogas). A los empleados solamente se les puede pedir que tomen una prueba de orina para drogas o una prueba del aliento para alcohol.

Los empleados están obligados, como condición de su empleo, a tomar las pruebas cuando la compañía se los pide en acorde con esta política. El negarse a tomar las pruebas es una violación de esta política y se considerará igual que una prueba positiva.

### **Empleados nuevos**

Todos los empleados nuevos, y los empleados de tiempo completo o medio tiempo que están regresando, es decir que se vuelven a contratar, recibirán una copia de la política del empleador durante el proceso de presentar la solicitud (*aplicación*) y tendrán que tomar una prueba de drogas antes de ser contratados. El no tomar esta prueba de drogas hará que no reciban el trabajo.

### **El programa de la credencial “libre de drogas”**

Si un empleador que está participando en el programa averigua con el administrador del programa de la credencial “libre de drogas” de la Industria de Paredes y Techos del Noroeste que el nuevo trabajador está vigente con el programa, entonces pueda que no tendrá que hacer la prueba antes de ser contratado, y de una vez puede empezar a trabajar. Se requiere la participación de todos los empleados de las compañías que participan en el programa de la



credencial “libre de drogas”, esto incluye el estar en el grupo del cual se hace el sorteo al azar para pruebas de drogas.

### **Tipos de pruebas permitidas**

**1. Antes de ser contratado para un trabajo** Pruebas hechas para prevenir que se contraten personas que usan drogas ilegales.

**2. Pruebas después de un accidente** Pruebas de alcohol o drogas hechas cuando un empleado está involucrado en un accidente en el trabajo o realiza una actividad insegura relacionada al trabajo la cual pone en peligro a el/ella o a los demás empleados. Se harán pruebas después de un accidente, si es que el accidente resulta en la muerte de un empleado, o si un empleado se lesiona tan gravemente que necesita atención médica mayor de lo que se puede proveer en el sitio de trabajo, o si se viola un reglamento o norma de seguridad que expone al empleado, o a otros empleados, o al público, a la posible muerte, lesión corporal seria o daños significantes a propiedad.

La compañía investigará cada lesión en el sitio de trabajo que requiera atención médica fuera del sitio de trabajo, y requerirá que un empleado tome pruebas de alcohol o drogas si la compañía razonablemente cree que el empleado causó o contribuyó a una lesión que requirió atención médica fuera del sitio de trabajo. Pueda que no sea necesario hacer una prueba después de un accidente si un supervisor entrenado razonablemente cree que la lesión fue causada por la inexperiencia del empleado, por un producto defectuoso o inseguro, por condiciones de trabajo inseguros, o por otras circunstancias fuera del control del empleado.

No se intentará hacer una prueba después de un accidente hasta después de dar primeros auxilios u otra atención médica (si es que se necesita).

**3. Seguimiento y regreso al trabajo** Pruebas hechas cuando a un empleado que violó la política de abuso de sustancias

(alcohol o drogas) se le da la oportunidad de regresar al trabajo con la condición de rehabilitarse exitosamente (terminar un programa de tratamiento) y de no tener mas pruebas positivas.

**4. Cuando hay una sospecha razonable** Pruebas hechas cuando hay evidencia de que un empleado está usando drogas o alcohol en violación de la política. La evidencia tiene que ser un hecho específico, imparcial y certificable, o una inferencia (conclusión) que se puede razonablemente hacer basandose en ese hecho. Entre otras cosas, tales hechos e inferencias se pueden basar en:

- a. Un empleado que muestra señales de estar impedimentado, tal como dificultad manteniendo su balance, el arrastrar sus palabras (no se distingue bien lo que dice), o de otra manera parecer que no puede desempeñar su tarea debida de una manera segura y satisfactoria.
- b. Conducta que no es normal o comportamiento variable en el trabajo, o un deterioro significativo en la ejecución de su trabajo.

Hay que rellenar el formulario para documentar una prueba por sospecha razonable o después de un accidente (vea el anexo) como parte del proceso de determinar si hay la necesidad de hacer una prueba de sospecha razonable.

**5. Pruebas al azar** Pruebas al azar solo se permiten acorde al programa de la credencial “libre de drogas.”

**6. Pruebas requeridas para cumplir con programas obligatorios del Departamento de Transportación** Se requieren variaciones de los tipos de pruebas ya mencionadas para ciertos empleados que tienen que cumplir con los reglamentos obligatorios del Departamento de Transportación, que por ley algunos empleados tienen que seguir. No se debe malentender cualquier parte de esta política o este programa como algo que previene que un empleador siga y cumpla con los requisitos de los reglamentos del Departamento de Transportación.

**Transporte al sitio de recopilación o sitio de la prueba**

En situaciones en las que se requiere una prueba de sospecha razonable, o después de un accidente, el empleador arreglará el transporte y acompañará al empleado al sitio de recopilación o al sitio de la prueba. Al terminar el proceso de recopilación (o prueba de alcohol) el empleado será transportado a su domicilio.

**Se requiere entrenamiento de supervisores**

El administrador del programa presentará de manera regular un programa de entrenamiento para los supervisores. Todos los supervisores o gerentes nombrados como representantes del empleador, o autorizados por un empleador que participa en el programa para hacer determinaciones de sospecha razonable, o de solicitar una prueba después de un accidente, tendrán que terminar este entrenamiento antes de poder exigir pruebas basadas en estas políticas. Todos los supervisores y gerentes tendrán que asistir a este entrenamiento dentro de un tiempo razonable.

**Se requiere educación de empleados**

Todos los empleadores tendrán que darle a todos los empleados una copia de estas políticas sobre el abuso de alcohol y drogas, junto con información sobre como acudir al programa que da ayuda a los empleados (EAP) y otros recursos si es que las hay, y la identidad del representante que el empleador ha nombrado, o de la otra persona nombrada para responder a las preguntas sobre este programa.

**Aviso de condenas penales**

Cualquier empleado condenado de quebrantar una ley penal de drogas relacionada al trabajo tendrá que notificar el empleador por escrito dentro de cinco días hábiles de la condena. [Esta provisión es un requisito para la mayoría de los contratistas con contratos federales y la mayoría de los que reciben fondos federales bajo la ley de Sitios de trabajo libres de drogas del 1988.]

### **Ayuda para el empleado**

Tanto los empleadores como los sindicatos participando en el programa de la credencial “libre de drogas” alentamos a los individuos con problemas de abuso de sustancias (alcohol o drogas) a buscar ayuda profesional y privada, y nos comprometemos a ayudarles con esto. Nosotros consideramos que la drogadicción y el alcoholismo son enfermedades tratables.

La meta de nuestra política del abuso de alcohol y drogas no es solo disuadir pero también detectar y conseguir tratamiento.

Por lo tanto, los empleadores ofrecen a todos los empleados un programa confidencial (privado) que da ayuda a los empleados (EAP por sus siglas en inglés), el cual tiene como su meta principal la rehabilitación. Este programa es gratis para los empleados y las personas que tienen a su cargo (*dependientes*), e incluye la evaluación inicial, recomendaciones a lugares apropiados, y consejería.

El programa que da ayuda a los empleados (EAP) provee apoyo a la familia, consejería y refuerzos, los cuales pueden ser claves para la rehabilitación exitosa de alguien que está abusando una sustancia (alcohol o drogas).

Si el programa que da ayuda a los empleados (EAP) después recomienda que el empleado asista a tratamiento con otro proveedor *pueda* que el seguro médico del empleado pague por el tratamiento. Ya sea si el seguro médico del empleado lo pague o no, en ultimas el costo de los servicios de rehabilitación a largo plazo es la responsabilidad del empleado.

Las prestaciones del programa que da ayuda a los empleados (EAP) están disponibles para todos los empleados y sus familias, aún durante el periodo antes de que el empleado tenga derecho a las prestaciones del seguro médico. Si se requiere tratamiento para el abuso de sustancias (alcohol o drogas) durante un periodo en la cual no hay seguro médico disponible, el programa que da ayuda a los empleados (EAP) intentará recomendar alternativas gratis o de bajo costo.

### **Responsabilidad general y aplicación**

La prevención del abuso de sustancias (alcohol y drogas) es la responsabilidad de todos. Esperamos que todos los empleados reconozcan y acepten esta responsabilidad, y contribuyan a asegurar que juntos podamos crear y mantener para todos los empleados un ambiente de trabajo libre de drogas.

Esta política cubre igualmente a todos los empleados y los que solicitan empleo de las compañías que participan en el programa, sin importar que puesto o nivel tienen. Incluye a *todos* los que tienen contrato colectivo, los de ventas, el personal de oficina, la gerencia, los dueños (si es que están activos en la gerencia), los supervisores, los que trabajan medio tiempo y todos los que solicitan estos puestos – sin excepción.

### **Disciplina**

Cualquier violación de esta política será causa de que se tomen medidas adversas (negativas) en el empleo hasta, e incluyendo, el despido. Un empleado no será despedido solamente por tener una primera prueba de drogas o alcohol verificada como positiva. Se le dará la oportunidad de quedarse con su trabajo si firma un convenio de ultima oportunidad. Sin embargo, nada en esta política prohíbe que se despida a un empleado por razones que no tengan que ver con el resultado positivo de la prueba. Un empleado que se lesiona en el trabajo puede ser disciplinado por falta de avisar que se lesionó.

### **Confidencialidad (privacidad)**

Toda la información que el empleador recibe por medio del programa de pruebas de alcohol y drogas es comunicación confidencial (privada). Solo tendrán acceso a esta información aquellos que tienen una necesidad legítima de saber acorde a las leyes pertinentes. Cualquier diseminación no autorizada de información confidencial (privada) es una violación seria de las normas del acuerdo. Violaciones repetidas resultarán en la suspensión de ese empleador de este programa.

### **Fecha en que entra en vigor**

El programa de la credencial “libre de drogas” de la Industria de Paredes y Techos del Noroeste entra en vigor \_\_\_\_\_ 2002. Las personas solicitando trabajo tendrán que tomar pruebas de drogas antes de ser contratados empezando inmediatamente después de esta fecha. Cualquier otra prueba, incluyendo las pruebas al azar de empleados *actuales*, no empezará hasta 60 días después de la fecha en que se publica esta política (a menos que los empleados ya tengan una política actual de pruebas).

A empleados actuales que tienen problemas con el abuso de sustancias (alcohol o drogas) se les alienta conseguir ayuda por medio del programa que da ayuda a los empleados (EAP) antes de que entre en vigor el programa de pruebas.

Un empleador que se une a este programa en una fecha futura tendrá que notificar al agente/administrador de los sindicatos que participan al mismo tiempo que notifica a los empleados.

### **Reglas administrativas determinadas por el comité mixto de sindicatos y empleadores**

Esta política de la Industria de Paredes y Techos del Noroeste sobre el abuso de alcohol y drogas, tal como se adopta por los empleadores, será regida por las reglas administrativas determinadas por un comité mixto de sindicatos y empleadores (comité patronal/obrera). Esta política lo revisará periódicamente un comité mixto especial de sindicatos y empleadores que tendrá la autoridad de enmendarla, según se acuerda. Además, los procedimientos de quejas detallados en el contrato colectivo están disponibles para todos los empleados que están bajo el contrato colectivo o para los empleadores que puedan tener una queja sobre la política o alguna regla administrativa. Pueda que el personal que no está bajo el contrato colectivo esté sujeto a procedimientos de disciplina internas de la compañía. Esta política y las reglas administrativas serán sujetas y subordinadas a la política sobre abuso de sustancias (alcohol o drogas) en el contrato colectivo.

**Indemnización**

Cada compañía que participa mantendrá indemne y liberará a la unión de responsabilidad por cualquier reclamo, demanda o responsabilidad que pueda surgir de como la compañía aplica la política del abuso de alcohol y drogas.

**Cláusula restrictiva**

Si cualquier disposición, o cualquier parte de una disposición de este acuerdo se vuelve o se declara invalido, ya sea por una ley existente, por una aprobada en el futuro, o por el fallo de un juez con autoridad sobre el asunto, el hecho de que una parte de este acuerdo no sea valido no hará que las de mas partes sean inválidos; siempre y cuando, sin embargo, al ser así invalidado una parte, los firmantes acuerden a reunirse inmediatamente para volver a negociar las partes o disposiciones afectadas. Las otras partes o disposiciones del acuerdo quedarán en pleno vigor.

**El costo de las pruebas de drogas o alcohol**

El empleador pagará por todas las pruebas de alcohol o drogas requeridas por el empleador como parte de este programa.

**Pago por tiempo demorado en el sitio de recopilación**

Se les pagará a los empleados de una compañía que participa en el programa y que están dentro de los acuerdos laborales pertinentes, y a los que solicitan un trabajo ahí, por hasta una hora del tiempo que toman en el proceso de recopilación para la prueba de droga.

Al empleado se le permitirá salir del sitio de trabajo para tomar la prueba una hora antes del fin del periodo de trabajo normal, a menos que los requisitos del trabajo requieran una recopilación a otra hora durante el día de trabajo.

## Anexo 1 – Nivel límite de drogas

El análisis inicial se hará con un inmunoensayo enzimato.  
(EMIT por sus siglas en inglés)

Las pruebas que parecen salir positivas serán confirmadas con cromatografía de gas/ espectrometría de masas.  
(GC/MS por sus siglas en inglés)

<b>Grupo de drogas</b>	<b>Nivel de detección * en el análisis EMIT ng/ml**</b>	<b>Nivel de detección * en la confirmación GC/MS ng/ml **</b>
Anfetaminas	1000	500
Metabolitos de cocaína	300	150
Metabolitos de marihuana	50	15
Metabolitos de opio	2,000	2,000
Fenciclidina (PCP)	25	25

\* Niveles de detección indicados representan el límite mínimo de concentración para un analito dentro de la clase. Niveles límites reales para otros analitos dentro de la clase pueda que sean mas altas.

\*\* nanogramos/milímetro.



## Formularios y ejemplares

*Esta sección contiene formularios ejemplares, cartas de notificación, etc., para su uso en el programa de la credencial “libre de drogas” de la Industria de Paredes y Techos del Noroeste. Plantillas de estos formularios están disponibles del administrador del programa.*

### **Acuse de recibo (nombre de compañía) Política sobre el abuso de alcohol y drogas**

Yo he leído, entendido, y recibido una copia de la política sobre el abuso de alcohol y drogas de (nombre de compañía).

---

Nombre del empleado en letra de molde y su firma

Fecha

---

Representante de la compañía (para verificar la firma)

(Favor de firmar, apartar y regresar al representante nombrado por el empleador)

---

# Carta notificando al empleado

(Nombre de la compañía)

Fecha:

Para:

Tema: Comienzo del programa de sitio de trabajo libre de drogas

(Nombre de la compañía) estamos comprometidos con la protección de la seguridad, salud, y bienestar de todos los empleados y todas las personas que tengan contacto con nuestro sitio(s) de trabajo y propiedad, o usen nuestros productos y servicios.

Ya que reconocemos que el abuso de alcohol y drogas presenta una amenaza directa y significativa a esta meta, y a la meta de tener un ambiente de trabajo productivo y eficiente en la cual todos los empleados tienen la oportunidad de alcanzar su pleno potencial, (nombre de la compañía) ha diseñado una política para un sitio de trabajo libre de drogas.

Esta política se basa en nuestra oferta de darle la mano a nuestros empleados que sufren de problemas de alcohol o drogas, mientras a la vez comunicamos claramente que no se tolerará el abuso de alcohol o drogas. Hemos contratado con un programa que da ayuda a empleados (EAP por sus siglas en inglés) para ayudar a nuestros empleados y sus familiares a conseguir los servicios apropiados que pueden ayudarles a lidiar con problemas de alcohol o drogas. Se les alienta a los empleados que estén experimentado problemas con alcohol o drogas el usar estos servicios antes de que estos problemas afecten su empleo.

Nos hemos incorporado al programa de pruebas de drogas de la Industria de Techos y Paredes del Noroeste, la cual tiene bastantes medidas de control para proteger a los derechos individuales del empleado y para asegurar la precisión e integridad del programa. Todos los que solicitan trabajo tomarán una prueba, y los empleados tendrán que tomar pruebas cuando hay sospecha razonable, o después de un accidente, después de tratamiento/pruebas de seguimiento, y pruebas al azar determinados por un sorteo computarizado.

Esta política entrará en vigor el \_\_\_\_\_. Como parte de su programa integral para un sitio de trabajo libre de drogas (nombre de la compañía) también estará educando y concientizando a los empleados y entrenando a los supervisores sobre cuestiones de drogas.

Es importante que trabajemos todos juntos para establecer y mantener un sitio de trabajo libre de los efectos del abuso de alcohol y drogas.

# Programa de la credencial “libre de drogas”

## Formulario para documentar una prueba por sospecha razonable o después de un accidente

Propósito de este formulario: Documentar los hechos y circunstancias detrás de, y las razones por, la decisión de pedir una prueba por sospecha razonable o después de un accidente.		
Nombre del empleado:	Número de seguro social o de identificación (“ID”):	Fecha:
<b>Tipo de prueba</b> (favor de describir en detalle a continuación en los comentarios)		
<input type="checkbox"/> <b>Sospecha razonable</b>		
<input type="checkbox"/> <b>Después de un accidente</b>		
Comportamiento observado	Accidente que causó una muerte	
<input type="checkbox"/> Uso de alcohol/drogas observado	<input type="checkbox"/> Accidente causando una lesión que requirió atención médica de fuera del sitio de trabajo	
<input type="checkbox"/> Dificultad manteniendo su equilibrio	<input type="checkbox"/> Accidente que causó daño significativo a propiedad	
<input type="checkbox"/> Arrastraba sus palabras (no se distinguía bien lo que decía)	<input type="checkbox"/> Actividad peligrosa o un casi accidente que pudo haber causado:	
<input type="checkbox"/> Comportamiento anormal/irregular	<input type="checkbox"/> posible muerte	
<input type="checkbox"/> Aparentemente incapaz de hacer su tarea dada de manera segura	<input type="checkbox"/> posible lesión	
<input type="checkbox"/> otro (explique)	<input type="checkbox"/> posible daño a propiedad	
<b>Comentarios</b> (Describa, en detalle, la razón por la cual se ha pedido una prueba, incluyendo cualquier hecho o circunstancia observada, las fuentes de la información, la fecha y hora de la observación o accidente, otros testigos, acciones tomadas, etc.) Use papel adicional si es necesario:		
Nombre del peticionario en letra de molde y su firma	Puesto	Fecha
Nombre del quien revisa en letra de molde y su firma	Puesto	Fecha
Yo reconozco que he sido informado de las razones por las cuales la compañía me está pidiendo esta prueba de alcohol o drogas y doy mi permiso para las pruebas.	Firma del empleado	Fecha

# Lista de selección al azar del programa de la credencial “libre de drogas” de la Industria de Paredes y Techos del Noroeste

**Confidencial** – *el contenido de este memo es información confidencial (privado) y es solamente para la persona a quien se le envió! Favor de dar este documento directamente a la persona a quien se le envió.*

La intención de este documento es que sea solamente para el uso del individuo a quien se le ha enviado ya que contiene información confidencial (privada). Si la persona leyendo este documento no es la persona a quien se le envió, se le notifica que se prohíbe de manera estricta el comunicar esta información de cualquier manera, ya sea contarla, difundirla, distribuirla o copiarla. Si usted recibió este documento por error, favor de notificarnos inmediatamente por teléfono y regresarnos el documento original por el correo federal a la dirección a continuación.

Para: Representante nombrado por el empleador	De: el Administrador del programa de la credencial “libre de drogas” de la Industria de Paredes y Techos del Noroeste Negocios Libres de Drogas 11511 NE 195 <sup>th</sup> St., Suite 102 Bothell, WA 98011
Compañía:	
Fecha:	Para más información por favor llame al: 425/488-9755
Tema: Selección de empleados para pruebas de drogas	Fax: 425/489-0832

La lista adjunta es de los empleados quienes han sido seleccionados al azar por computadora para pruebas de drogas como parte del programa de la credencial “libre de drogas” de la Industria de Paredes y Techos del Noroeste.

Ya que en nuestra industria generalmente estamos trabajando bajo fechas límites, con horarios complicados y en sitios de trabajo alejados, el representante que el empleador ha nombrado tiene la flexibilidad de escoger en que día durante el periodo de selección avisa al empleado seleccionado. Todas las selecciones tendrán que ser no anticipadas y sin aviso previo. Todos los empleados seleccionados tendrán que tomar la prueba antes de terminar el periodo de selección (un mes).

Empleados recibirán aviso razonable de que han sido seleccionados para una prueba. Normalmente el representante nombrado por el empleador dará el aviso a una hora tal que permite al empleado ir directamente al lugar de recopilación. Dale a cada empleado seleccionado un formulario de la prueba (preimpreso con el nombre de su compañía). Los empleados también tendrán que guardar la *Copia del donante* (recibo) que se les da en el sitio de la recopilación, la cual necesitan regresarle a usted como constancia de que el empleado ha cumplido con este pedido de prueba.

Por favor acuerde a sus empleados que necesitan llevar una tarjeta de identificación con su foto al sitio de recopilación. Hemos adjuntado una lista de todos los lugares de recopilación con

---

mapas y las horas en que están abiertas. Favor de hacer una copia para cada empleado para que ellos puedan escoger el sitio que les queda más conveniente.

El ser escogido al azar no es una acusación de que se sospecha el uso de drogas, sin embargo, esto puede ser un tema sensitivo para algunos empleados. Por lo tanto, el representante nombrado por el empleador hará el máximo esfuerzo de dar los avisos en privado.

# Carta para notificar a un empleador de una prueba positiva

Fecha

Representante nombrado por el empleador

Empleador que participa en el programa

Dirección

Estimado Representante nombrado por el empleador:

Esta carta es para confirmar que su empleado \_\_\_\_\_, número de seguro social \_\_\_\_\_ ha tenido un resultado positivo (o se negó a tomar la prueba) en el programa de la credencial “libre de drogas” de la Industria de Paredes y Techos del Noroeste. Usted probablemente ya recibió información acerca de una prueba positiva directamente del revisor médico del programa. Usted necesita notificar al empleado de esta determinación en privado durante un descanso razonable del día de trabajo, tal como el almuerzo o antes o después del trabajo. Tanto los resultados de la prueba(s) como el hecho de que usted lo está notificando son confidenciales (privados) y esta información no se debe comunicar a cualquier persona que no tiene una razón de buena fe para saberla.

Favor de informar a su empleado que se espera que el/ella se ponga en contacto con el programa que ayuda a los empleados, **Fully Effective Employees** (*Empleados Totalmente Eficaces*), llamándolos al 206-628-0770 o al 800-648-5834 para hacer una cita para una evaluación. Una vez que usted informa a su empleado que el/ella ha tenido un resultado positivo, no se les debe permitir que regresen al trabajo hasta que hayan conseguido la evaluación y recibido una autorización escrita permitiendo su regreso al trabajo. El empleado tendrá que darle una copia de esta autorización para trabajar.

Además, favor de informar a su empleado que ellos tienen derecho a que su muestra de orina sea examinada independientemente por otro laboratorio certificado dentro de 15 días, a costo de ellos.

Si hay cualquier pregunta o necesita ayuda o alguna aclaración, por favor no dude en llamar al administrador del programa Washington Drug Free Business (Negocios de Washington Libres de Drogas).

Atentamente,

Administrador del programa

---

# Formulario de notificación

Para:

Fecha y hora:

(que se le dio este formulario al empleado)

Usted ha sido seleccionado al azar por computadora para hacer una prueba de drogas como parte del programa de la credencial “libre de drogas” de la Industria de Paredes y Techos del Noroeste. El ser escogido al azar no es una acusación de que se sospecha el uso de drogas, sin embargo, esto puede ser un tema sensitivo para algunos empleados. Por lo tanto, el representante nombrado por el empleador hará el máximo esfuerzo de dar este aviso en privado. Todas las selecciones tendrán que ser no anticipadas y sin aviso previo. Todos los empleados seleccionados tendrán que tomar la prueba antes de terminar el periodo de selección (un mes).

Empleados recibirán aviso razonable de que han sido seleccionados para una prueba. Normalmente el representante nombrado por el empleador dará el aviso a una hora que permite al empleado ir directamente al lugar de recopilación. Adjunto viene un formulario de la prueba (preimpreso con el nombre de su compañía). Usted necesita quedarse con este formulario y la *Copia del donante* (recibo) del formulario de la prueba cuando el sito de recopilación se lo da. Necesita regresar ambos a su supervisor (está bien hacerlo durante el próximo turno) como constancia de que usted cumplió con este pedido de prueba.

Por favor acuérdesese de que necesita llevar una tarjeta de identificación con su foto al sitio de recopilación. Hemos adjuntado una lista de todos los lugares de recopilación y las horas en que están abiertas. Gracias por su cooperación.

Hora

Hora en que salió del sitio de trabajo		Firma del supervisor
Hora en que llegó al sitio de recopilación		Firma de la recepcionista del sitio de recopilación
Hora en que salió del sitio de recopilación		Firma de la recepcionista del sitio de recopilación
Hora en que regresó al sitio de trabajo		Firma del supervisor