

SOUND TRANSIT

Programa de Tarjeta de
Ausencia de Drogas

Revisado el 19 de agosto de 2020



Guía administrativa



SOUNDTRANSIT
PROGRAMA DE TARJETA DE AUSENCIA DE DROGAS

Guía administrativa

Drug Free Business
18912 North Creek Parkway, Suite 202
Bothell, WA 98011
Teléfono: 425-488-9755
Correo electrónico: info@drugfreebusiness.org

Índice

Descripción general	1		
<i>Concepto de Tarjeta de Ausencia de Drogas</i>	1	<i>Las selecciones aleatorias que se realicen cuando el empleado no esté trabajando requerirán que se realice pruebas al volver al trabajo</i>	12
<i>Ventajas del Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas</i>	2	<i>La negativa a realizarse la prueba se considerará como una prueba positiva</i>	12
<i>El Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas tiene muchas protecciones</i>	3	<i>Una prueba positiva dará como resultado un estado “no elegible”</i>	13
<i>¿Qué ocurre cuando alguien da positivo en las pruebas?</i>	4	<i>Cómo volver a trabajar en el proyecto después de ser “no elegible”</i>	13
<i>La política de pruebas de drogas y alcohol se aplica a todos los trabajos cubiertos por el Acuerdo Laboral del Proyecto (PLA) de Sound Transit</i>	5	<i>Pruebas de seguimiento</i>	14
Normas administrativas	6	Política sobre el abuso de drogas y alcohol	15
<i>Administración del programa</i>	6	<i>Fundamento de la política</i>	15
<i>Empleados cubiertos</i>	6	<i>Prohibiciones de drogas y alcohol</i>	15
<i>Sustancias prohibidas</i>	6	<i>Pruebas de drogas y alcohol</i>	16
<i>Las pruebas de drogas se realizan en laboratorios certificados</i>	7	<i>Nuevas contrataciones</i>	16
<i>Drogas que se analizan y puntos de corte de las pruebas de drogas</i>	8	<i>Tipos de pruebas permitidas</i>	16
<i>Un funcionario de revisión médica revisa todos los resultados no negativos de las pruebas de drogas</i>	8	<i>Transporte al lugar de recolección o pruebas y al hogar</i>	18
<i>Las muestras divididas de los resultados positivos o sustituidos de las pruebas de drogas pueden analizarse con cargo al empleado</i>	8	<i>Capacitación de los supervisores</i>	19
<i>La recolección de orina se realiza siguiendo los protocolos federales</i>	9	<i>Educación necesaria de los empleados</i>	19
<i>Puntos de corte de las pruebas de alcohol</i>	9	<i>Notificación de condenas penales</i>	19
<i>Las pruebas de alcohol se realizan siguiendo los protocolos federales</i>	9	<i>Asistencia a los empleados</i>	19
<i>Tipos de pruebas</i>	9	<i>Responsabilidad general y vigencia</i>	20
<i>Prueba inicial o prueba previa a la contratación</i>	10	<i>Consecuencias de los resultados positivos o de negarse a realizarse la prueba</i>	20
<i>Es posible que se realicen pruebas a los empleados actuales al inicio de este programa</i>	10	<i>Confidencialidad</i>	21
<i>Las selecciones aleatorias se realizan por computadora</i>	10	<i>Fecha de entrada en vigor</i>	22
<i>Notificación sobre las pruebas</i>	11	<i>Costo de las pruebas de drogas o alcohol</i>	22
		<i>Compensación por el tiempo de realización de las pruebas de drogas o alcohol</i>	22
		Apéndice 1: Puntos de corte de las pruebas de drogas	24
		Apéndice 2: Formularios del Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas de Sound Transit	25

Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas de Sound Transit

Descripción general

Sound Transit se compromete a proteger la seguridad, la salud y el bienestar de todos los empleados del proyecto y de todas las personas que entran en contacto con nuestros lugares de trabajo o usan nuestros servicios o productos que fabricamos.

Las pruebas de drogas y alcohol para candidatos y empleados se han vuelto algo común en el sector de la construcción. Debido a que nuestra industria suele tener una alta rotación de empleados y a que hay muchos contratistas que realizan trabajos para Sound Transit, se han realizado muchas pruebas innecesarias de drogas y alcohol previas a la contratación en el proyecto. Por ejemplo, en el transcurso de un año, un trabajador sindicalizado puede acudir a varios lugares de los proyectos de Sound Transit o solicitar empleo a diversos empleadores contratados para trabajar en el proyecto, y es posible que se someta a una prueba de drogas y alcohol previa a la contratación en cada ocasión. Es incómodo para el trabajador tener que realizarse tantas pruebas al año y es costoso para Sound Transit y los empleadores en tiempo y gastos por las múltiples pruebas negativas de drogas y alcohol.

La seguridad es una de las principales preocupaciones de Sound Transit y de los sindicatos y empleadores de nuestra industria. Un accidente relacionado con las drogas o el alcohol puede provocar la pérdida de vidas humanas, o simplemente ser muy costoso para los empleadores y los trabajadores. Un programa integral de prevención del abuso de sustancias nos ayudará a preservar la salud y la dignidad de todos los trabajadores al tiempo que se reduce la probabilidad de accidentes trágicos.

Concepto de Tarjeta de Ausencia de Drogas

1. Todos los empleados están obligados a realizarse una prueba de drogas y alcohol antes de la contratación cuando solicitan un empleo o acuden al primer trabajo del proyecto de Sound Transit.

2. Si los resultados de las pruebas de drogas y alcohol son negativos, el administrador del programa clasificará al trabajador como “*elegible*” para trabajar. Los resultados negativos de la prueba previa a la contratación permitirán que un trabajador labore en cualquier lugar de los proyectos de Sound Transit siempre y cuando siga siendo “*elegible*” en el programa. Cuando el trabajador cambia de empleador, el nuevo empleador revisa el estado del trabajador en línea para evitar el requisito de realizar otra prueba antes de la contratación para este programa.
3. Cuando un empleador ingresa al sitio web del programa que contrató a un trabajador, el administrador del programa hace un seguimiento de dónde trabaja actualmente cada trabajador participante.
4. El administrador utiliza un programa informático periódicamente para seleccionar de manera aleatoria un porcentaje de trabajadores para realizar las pruebas. Los trabajadores seleccionados se vinculan a la empresa en la que están registrados como trabajadores actualmente.
5. El administrador del programa notifica a cada representante designado del empleador (Designated Employer Representative, DER) sobre los trabajadores seleccionados para las pruebas.
6. Después, cada trabajador debe realizarse una prueba de drogas y alcohol según las indicaciones de su empleador.
7. El administrador del programa realiza un seguimiento de todos los resultados de las pruebas para garantizar el cumplimiento de las normas del programa.

Ventajas del Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas

Todos los trabajadores saben que en cualquier día laboral podrían ser seleccionados al azar por la computadora para realizarse una prueba. Es un poderoso factor disuasivo para evitar el consumo de drogas y el abuso de alcohol.

Los empleadores no tienen que esperar los resultados de la prueba previa a la contratación; los nuevos empleados pueden empezar a trabajar de inmediato si son participantes elegibles en el programa.

Los costos se minimizan al evitar múltiples pruebas de drogas y alcohol innecesarias previas a la contratación. Los empleadores siguen teniendo la seguridad de que un candidato pasó recientemente una prueba y que, a partir de esa prueba, ha estado sujeto a un programa de pruebas de selección aleatoria.

El Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas tiene muchas protecciones

PROTECCIONES

El programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas ha establecido muchas protecciones para garantizar la equidad, la precisión y la eficiencia, lo que protege tanto al empleado (trabajador) como al empleador.

- Drug Free Business, un administrador externo (Third-party Administrator, TPA) independiente y sin fines de lucro, establece y administra el programa.
- El personal capacitado realiza todas las recolecciones de conformidad con la norma del Departamento de Transporte de Estados Unidos (Department of Transportation, DOT), los protocolos y las pautas de la Parte 40 del Código de Regulaciones Federales (Code of Federal Regulations, CFR) 49 para las pruebas de drogas y alcohol en el lugar de trabajo.
- Todas las muestras de pruebas de drogas positivas se confirman en laboratorios certificados por la Administración de Servicios de Salud Mental y Abuso de Sustancias (Substance Abuse and Mental Health Services Administration, SAMHSA).
- Todas las pruebas de alcohol se realizan y se confirman por medio de dispositivos de pruebas de alcoholemia (Evidentiary Breath Testing, EBT) aprobados por la Administración Nacional de Seguridad del Tráfico en las Carreteras.
- Un funcionario de revisión médica (Medical Review Officer, MRO) certificado revisa todas las pruebas de drogas antes de que se determinen los resultados verificados y se informe el estado de elegibilidad del trabajador al representante designado del empleador (DER). Esto da al empleado la oportunidad de explicar cualquier motivo válido de una prueba de drogas de laboratorio positiva y confirmada (p. ej., medicamentos recetados). El MRO actuará como un filtro esencial para garantizar que no se notifique a los empleadores sobre el resultado positivo de una prueba de drogas hasta que el MRO esté convencido de que fue resultado del uso ilegal o no autorizado de drogas.

- Cada empleador tiene un representante designado del empleador (DER) para coordinar las pruebas del Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas. Los resultados positivos se tratarán de forma confidencial y solo se informará el estado de elegibilidad al empleador.
- Todos los trabajadores tienen una identificación única con su nombre, apellido y fecha de nacimiento. El nombre y el apellido de los trabajadores debe coincidir con la información impresa en la identificación con fotografía emitida por el gobierno que el trabajador haya usado como parte del comprobante de elegibilidad de empleo y debe coincidir con el nombre ingresado en la nómina certificada.

¿Qué ocurre cuando alguien da positivo en las pruebas?

Si se comprobó que la prueba es positiva, el funcionario de revisión médica notificará a los representantes designados del empleador, a Cumplimiento Laboral de Sound Transit y al administrador del programa. El estado del trabajador en el Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas se cambia a “*no elegible*”. Se notifica al trabajador y se suspende su trabajo en el proyecto durante al menos 90 días.

El trabajador debe completar una evaluación por parte de un profesional con experiencia en trastornos por consumo de sustancias y presentar un comprobante de la evaluación (el formulario “Comprobante de evaluación” disponible por medio del administrador del programa) en su nombre al administrador del programa antes de que se le autorice continuar con el proceso de reincorporación al trabajo. El pago de la evaluación es responsabilidad del trabajador; puede usar cualquier programa de asistencia a los empleados o los beneficios del seguro médico disponibles mediante su sindicato o de otro tipo.

Los trabajadores no podrán volver a trabajar en el proyecto hasta que el administrador del programa lo autorice. Después de recibir la autorización para continuar con el proceso de reincorporación al trabajo, el trabajador debe pasar una prueba de drogas y alcohol para volver. Si es elegible para regresar al trabajo después de completar esta prueba, el trabajador estará sujeto a realizarse seis (6) pruebas de seguimiento de drogas y alcohol durante el primer año de empleo continuo del trabajador en el proyecto después de la fecha de reincorporación.

La política de pruebas de drogas y alcohol se aplica a todos los trabajos cubiertos por el Acuerdo Laboral del Proyecto (PLA) de Sound Transit

**TODOS LOS
TRABAJADORES
DEL ACUERDO
LABORAL DEL
PROYECTO
(PLA) ESTÁN
CUBIERTOS**

Todos los empleadores contratados para trabajar en el proyecto deberán exigir que los trabajadores que realicen trabajos cubiertos por el Acuerdo Laboral del Proyecto (Project Labor Agreement, PLA) de Sound Transit participen en el Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas de Sound Transit.

Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas de Sound Transit

Normas administrativas

Administración del programa

Drug Free Business

18912 North Creek Parkway, Suite 202, — Bothell, WA 98011

Teléfono: 425-488-9755

Fax: 425-368-1567

www.drugfreebusiness.org

info@drugfreebusiness.org

Empleados cubiertos

Todos los empleadores contratados para trabajar en el proyecto de Sound Transit deberán exigir que todos los trabajadores artesanales que realicen trabajos cubiertos por el Acuerdo Laboral del Proyecto de Sound Transit participen en el Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas de Sound Transit.

Sustancias prohibidas

Los trabajadores tienen estrictamente prohibido el uso, la compra, posesión, la venta, el transporte, la distribución o la fabricación de drogas, estupefacientes o sustancias controladas en cualquier cantidad o, de cualquier manera, incluido tener una presencia detectable de sustancias prohibidas o sus metabolitos en el cuerpo. Además, los trabajadores tienen estrictamente prohibido consumir o estar bajo la influencia del alcohol durante el horario laboral.

Los medicamentos de venta con o sin receta médica no están prohibidos cuando:

- 1) Un proveedor de atención médica autorizado los haya recetado para el uso actual del trabajador en su posesión y el medicamento esté en su envase original y a nombre del trabajador.

LA POLÍTICA SE
APLICA A LOS
TRABAJADORES
DEL PLA

PROHIBICIONES

- 2) Los trabajadores no deben tomar medicamentos recetados o de venta libre con mucha frecuencia o en dosis superiores a las recetadas por el proveedor de atención médica o de acuerdo con las instrucciones proporcionadas con el medicamento, y no deben permitir que ninguna otra persona tome el medicamento recetado.
- 3) La etiqueta del medicamento no indica que el medicamento puede afectar la función motora o la capacidad mental, y no recomienda manejar automóviles, otros vehículos motorizados o maquinaria mientras se toma el medicamento.

Cuando se haya informado a un trabajador que un medicamento podría causar efectos secundarios adversos durante el trabajo o cuando el medicamento, ya sea recetado o de venta libre, incluya una advertencia por escrito, debe informar a su empleador antes de usar dichas sustancias en el trabajo.

El uso de la marihuana, que es una sustancia controlada de la Lista I según la ley federal (Ley de Sustancias Controladas, Código de Estados Unidos [United States Code, USC] 21, § 812) está expresamente prohibido en esta política, incluso si su uso médico está autorizado por la ley estatal. La aprobación de la Iniciativa 502 (I-502), que entró en vigor el 6 de diciembre de 2012, no afecta de ninguna manera a este programa de pruebas de drogas. El uso de la marihuana sigue estando prohibido en el Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas de Sound Transit. Si da positivo en la prueba de tetrahidrocannabinol (Tetrahydrocannabinol, THC) (marihuana) se clasificará de inmediato como “no elegible” para trabajar en el proyecto y será suspendido del trabajo durante al menos 90 días.

Si tiene alguna pregunta, comuníquese con Drug Free Business, su empleador, el representante del sindicato o Cumplimiento Laboral de Sound Transit.

Las pruebas de drogas se realizan en laboratorios certificados

El Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas recurrirá a laboratorios certificados por la SAMHSA por medio de los Servicios de Pruebas de Drogas de Drug Free Business. Todas las pruebas de laboratorio, tanto de detección como de confirmación, se realizan en laboratorios certificados.

Las pruebas de detección se realizarán mediante la técnica de inmunoensayo de enzimas multiplicadas (Enzyme Multiplied Immunoassay Technique, EMIT) y las pruebas de confirmación, en caso de ser necesarias, se realizarán por medio de la cromatografía de gases acoplada a la espectrometría de masas (Gas Chromatography/Mass Spectrometry, GC/MS) o la cromatografía líquida acoplada a la espectrometría de masas (Liquid Chromatography/Mass Spectrometry, LC/MS).

**PUNTOS DE
CORTE
PARA LAS
PRUEBAS
DE DROGAS**

Drogas que se analizan y puntos de corte de las pruebas de drogas

El Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas incluirá, como mínimo, las drogas mencionadas en la norma del Departamento de Transporte de los Estados Unidos, CFR 49, Parte 40, utilizando las concentraciones de corte publicadas para determinar un resultado positivo de la prueba de drogas en el laboratorio. Es posible que se incluyan sustancias controladas adicionales en el panel de pruebas de drogas utilizando las concentraciones de corte establecidas por el laboratorio certificado por la SAMHSA que realiza las pruebas de drogas de acuerdo con los estándares de la industria de pruebas de drogas. En el apéndice de este documento, se puede encontrar una lista de todas las drogas incluidas en el panel de pruebas de drogas, incluidas las concentraciones de corte.

**FUNCIONARIO
DE REVISIÓN
MÉDICA**

Un funcionario de revisión médica revisa todos los resultados no negativos de las pruebas de drogas

Un funcionario de revisión médica (MRO) certificado revisará todas las pruebas de drogas no negativas antes de poder informar los resultados verificados al representante designado del empleador (DER). Esto da al empleado la oportunidad de explicar el motivo de una prueba positiva (p. ej., medicamentos recetados).

**DERECHO A
SOLICITAR
UNA
SEGUNDA
PRUEBA**

Las muestras divididas de los resultados positivos o sustituidos de las pruebas de drogas pueden analizarse con cargo al empleado

La muestra dividida de todas las muestras de prueba positivas y sustituidas permanecerá sellada, congelada, y se conservará en el laboratorio durante al menos un año. Un empleado puede solicitar, dentro de los 15 días posteriores a la notificación de un resultado de prueba positivo o sustituido, que el MRO analice la muestra dividida de la muestra original (con cargo al empleado). Las muestras divididas de los resultados positivos de las pruebas de drogas se enviarán a otro laboratorio certificado por la SAMHSA para su análisis. Las muestras

divididas de los resultados sustituidos de las pruebas de drogas se analizarán en el laboratorio certificado por la SAMHSA que realizó las pruebas primarias. Si la prueba de muestra dividida no vuelve a confirmar el resultado positivo o sustituido, el MRO revisará los resultados de la prueba para anularlos y se reembolsará al empleado el costo de la prueba dividida.

**RECOLECCIÓN
DE LAS
PRUEBAS DE
DROGAS**

La recolección de orina se realiza siguiendo los protocolos federales

Los procedimientos de recolección de orina para las pruebas de drogas seguirán los protocolos y las pautas para las pruebas de drogas en el lugar de trabajo que se encuentran en la norma del Departamento de Transporte de los Estados Unidos, CFR 49, Parte 40.

**PUNTOS DE
CORTE DE LA
PRUEBA DE
ALCOHOL**

Puntos de corte de las pruebas de alcohol

Los puntos de corte que indican que una prueba de alcohol es positiva seguirán la norma del Departamento de Transporte de Estados Unidos (DOT), CFR 49, Parte 40. Una concentración de alcohol en la sangre (Blood Alcohol Concentration, BAC) entre 0.02 y 0.039 requiere la suspensión del trabajador en el proyecto durante un mínimo de 8 horas y el trabajador deberá pasar una nueva prueba antes de reincorporarse. Un trabajador con una BAC de 0.04 se clasificará como “no elegible” para trabajar en el proyecto y será suspendido de este durante al menos 90 días.

**PRUEBAS
DE
ALCOHOL**

Las pruebas de alcohol se realizan siguiendo los protocolos federales

Las pruebas de alcohol seguirán los protocolos y las pautas para las pruebas de drogas en el lugar de trabajo que se encuentran en la norma del Departamento de Transporte de los Estados Unidos (DOT), CFR 49, Parte 40. Las pruebas serán realizadas por técnicos de alcoholemia (Breath Alcohol Technician, BAT) capacitados con un dispositivo de prueba de alcoholemia (Evidentiary Breath Testing, EBT) aprobado por la Administración Nacional de Seguridad del Tráfico en las Carreteras.

**SITUACIONES
DE LAS
PRUEBAS**

Tipos de pruebas

En estas situaciones, se permitirá realizar pruebas de drogas de acuerdo con esta política escrita:

1. Antes de la contratación.
2. Después de un accidente.
3. Bajo sospecha razonable.

4. Para reincorporarse al trabajo.
5. De seguimiento.
6. De manera aleatoria.
7. De forma periódica: Cualquier trabajador que no se haya realizado una prueba en el Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas (p. ej., antes de la contratación, de manera aleatoria, etc.) en los últimos doce (12) meses debe realizarse una prueba de drogas y alcohol.

**PRUEBAS
INICIALES**

Prueba inicial o prueba previa a la contratación

Para unirse al Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas, cada trabajador debe pasar una prueba de drogas y alcohol. Esto equivale a una prueba previa a la contratación. El administrador del programa ingresará el nombre del empleado en la base de datos segura como “elegible”.

**EMPLEADOS
ACTUALES**

Es posible que se realicen pruebas a los empleados actuales al inicio de este programa

Todos los trabajadores contratados activamente en el proyecto al inicio de este programa se incluirán en el programa sin tener que realizarse nuevas pruebas antes de la contratación. Cualquiera de estos trabajadores que no se haya realizado una prueba de drogas y alcohol en los últimos 9 meses como parte del antiguo Programa de Prevención de Abuso de Sustancias de Sound Transit se seleccionará para realizarse una prueba de drogas y alcohol durante los primeros seis (6) meses del nuevo Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas.

**SELECCIONES
DE PRUEBAS
ALEATORIAS**

Las selecciones aleatorias se realizan por computadora

El administrador del programa tendrá un programa informático de selección aleatoria con los nombres de todos los trabajadores que participan en el programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas. El programa informático seleccionará de forma aleatoria a los trabajadores cada mes para que cada año el número de selecciones iguale al menos el 50 % del total de trabajadores registrados en el Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas. El proceso de selección aleatoria no permitirá que un trabajador con una prueba de drogas y alcohol pendiente sea seleccionado para una prueba adicional mientras la primera prueba siga pendiente.

Por ejemplo:

Si hay 600 nombres de trabajadores en el Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas, se deberían hacer al menos 300 selecciones para las pruebas aleatorias durante el año calendario. Durante 12 meses, se seleccionarían aproximadamente 25 empleados por mes. Dado que todos los trabajadores que no tienen una prueba pendiente vuelven al grupo por cada selección, existe la posibilidad de que algunos trabajadores se realicen pruebas más de una vez al año.

Ser seleccionado de manera aleatoria para las pruebas de drogas y alcohol no es una acusación de sospecha de consumo de drogas o alcohol y no debe estigmatizar a un empleado.

Notificación sobre las pruebas

NOTIFICACIÓN

El administrador del programa preparará cada mes una lista de selección confidencial para cada representante designado del empleador (DER). Los representantes designados del empleador recibirán esta lista y, a su vez, se asegurarán de que cada trabajador seleccionado de manera aleatoria se realice las pruebas.

Debido a que nuestra industria suele tener plazos y organizaciones complicadas, el representante designado del empleador (DER) tiene la libertad de elegir qué día del periodo de selección puede notificar al trabajador seleccionado y exigir que se realice las pruebas. Todas las notificaciones de pruebas deben ser imprevistas y sin previo aviso. Todos los trabajadores deben realizarse las pruebas en un plazo de sesenta (60) días a partir de la selección para la prueba o se clasificará como “Acción necesaria” en el Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas, lo que requiere que completen la prueba y obtengan un resultado negativo antes de volver a ser “elegibles” para trabajar en el proyecto.

Los trabajadores deberán dirigirse de inmediato al lugar de recolección designado una vez que se les notifique que tienen una prueba obligatoria pendiente. El administrador de pruebas completará la mayoría de las recolecciones de las pruebas de drogas y alcohol en el lugar de trabajo. Si el administrador de pruebas no puede completar una prueba en el lugar de trabajo, los trabajadores deben recibir indicaciones para llegar a un lugar de recolección conveniente identificado por el administrador de pruebas, así como instrucciones específicas que incluyan el plazo en el que deben completar su prueba.

SI ES
SELECCIONADO
CUANDO NO
ESTÁ
TRABAJANDO

Las selecciones aleatorias que se realicen cuando el empleado no esté trabajando requerirán que se realice pruebas al volver al trabajo

Si un trabajador es seleccionado de manera aleatoria para realizarse una prueba mientras no está trabajando en el proyecto, se le pedirá que se realice la prueba al volver a trabajar para un empleador que realiza trabajos contratados para Sound Transit. El trabajador no será elegible para trabajar en el proyecto hasta que se reciban los resultados de su prueba.

La negativa a realizarse la prueba se considerará como una prueba positiva

Si un trabajador se niega a realizarse una prueba de drogas o alcohol, o no se presenta a la prueba como se le indicó, se considerará como una prueba positiva y se clasificará como “no elegible” para trabajar en el proyecto. Lo siguiente se considera una negativa a realizarse la prueba:

- No presentarse a ninguna prueba según lo indicado por el empleador, Sound Transit, el administrador de pruebas o el administrador del programa.
- No permanecer en el sitio de pruebas o recolección hasta que el administrador de pruebas le permita retirarse.
- Negarse a firmar el formulario de la prueba de drogas de la cadena de custodia o el formulario de prueba de alcoholemia cuando el administrador de pruebas lo solicite.
- No permitir una recolección observada como se indicó en las circunstancias en las que el funcionario de revisión médica (MRO) ordena que se realice una o como requisito basado en la sospecha de manipulación de una prueba de drogas, como cuando un trabajador proporciona una muestra que no está entre 90 y 100 grados.
- No cooperar con cualquier parte del proceso de la prueba o comportarse de manera disruptiva o conflictiva con el administrador de pruebas.
- No realizarse una prueba de drogas adicional cuando lo indique el empleador, Sound Transit, el administrador de pruebas o el administrador del programa.

NEGATIVA A
REALIZARSE
LA PRUEBA

- Un resultado de la prueba de drogas adulterado o sustituido verificado por el MRO, o admitir al MRO o al administrador de pruebas que la prueba fue adulterada o sustituida.
- No realizarse un examen o una evaluación médica, según lo indique el MRO, como parte del proceso de verificación o cuando se indique después de no proporcionar una muestra adecuada de aliento u orina para la prueba.
- No proporcionar una muestra adecuada de orina o aliento sin una explicación médica válida.

Los recolectores seguirán los procedimientos de recolección de “vejiga tímida” descritos en los protocolos y las pautas para las pruebas de drogas en el lugar de trabajo de la norma del Departamento de Transporte de los Estados Unidos, CFR 49, Parte 40, que establecen que el donante debe beber hasta un máximo de 40 onzas de líquidos distribuidos de manera razonable durante un periodo de hasta tres horas o hasta que el donante haya proporcionado una muestra de orina suficiente, lo que ocurra primero.

Una prueba positiva dará como resultado un estado “no elegible”

Si un trabajador se niega a realizarse la prueba u obtiene un resultado positivo verificado, se clasificará como “no elegible” en el Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas y será suspendido de trabajar en el proyecto durante al menos 90 días. Si el trabajador intenta obtener un empleo con otro empleador participante contratado para realizar trabajos para Sound Transit, se notificará al representante designado del empleador (DER) que el solicitante no es “elegible” para trabajar en el proyecto.

Cómo volver a trabajar en el proyecto después de ser “no elegible”

Los trabajadores que se clasificaron como “no elegibles” en el Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas están obligados a realizarse una evaluación por parte de un profesional con experiencia en trastornos por consumo de sustancias antes de que se les autorice completar los pasos para convertirse en “elegibles” a fin de volver a trabajar en el proyecto. Los trabajadores no podrán volver a ser “elegibles” en el Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas hasta que:

PÉRDIDA DE LA
TARJETA DE
AUSENCIA DE
DROGAS

REINCORPORACIÓN
AL TRABAJO
DESPUÉS DE SER
“NO ELEGIBLE”

- Hayan pasado noventa (90) días o más desde la fecha del resultado adverso de la prueba del trabajador.
- El trabajador se haya realizado una evaluación de trastornos por consumo de sustancias por parte de un profesional con experiencia en esa área y el profesional que realizó la evaluación haya enviado un formulario de “Comprobante de evaluación” del Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas (proporcionado por el administrador del programa) junto con la documentación de respaldo al administrador del programa.
- El trabajador haya pasado las pruebas de drogas y alcohol para volver al trabajo.

Pruebas de seguimiento

Los trabajadores que hayan sido reportados anteriormente como “no elegibles” y completen los requisitos necesarios para ser “elegibles” en el Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas deberán completar seis (6) pruebas de seguimiento de drogas y alcohol durante el primer año de empleo continuo del trabajador en el proyecto después de la fecha de su reincorporación. Estas pruebas de seguimiento son adicionales a cualquier otra prueba (p. ej., una prueba aleatoria, posterior a un accidente, etc.) que pueda ser necesaria.

Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas de Sound Transit

Política sobre el abuso de drogas y alcohol

Fundamento de la política

Sound Transit y sus contratistas se comprometen a proteger la seguridad, la salud y el bienestar de todos los trabajadores y de todas las personas que entran en contacto con nuestros lugares de trabajo y establecimientos, o utilizan nuestros productos y servicios.

Al reconocer que el abuso en el consumo de drogas y alcohol supone una amenaza directa y significativa para este objetivo, y para el propósito de un entorno de trabajo productivo y eficiente en el que todos los trabajadores tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial, nos comprometemos a garantizar un entorno libre de drogas y alcohol para todos los trabajadores.

Prohibiciones de drogas y alcohol

Los trabajadores tienen estrictamente prohibido el uso, la compra, la posesión, la venta, el transporte, la distribución o la fabricación de drogas, estupefacientes o sustancias controladas en cualquier cantidad o, de cualquier manera, incluido tener una presencia detectable de drogas o metabolitos de drogas en el cuerpo.

Además, prohibimos estrictamente el uso o estar bajo cualquier efecto del alcohol durante el horario laboral.

Los medicamentos recetados o de venta libre no están prohibidos cuando se toman de acuerdo con una receta válida o conforme a las recomendaciones de dosificación estándar. Si se informó a un trabajador que un medicamento podría causar efectos secundarios adversos durante el trabajo o si el medicamento, ya sea recetado o de venta libre,

incluye una advertencia por escrito, debe informárselo a su empleador antes de usar estas sustancias en el trabajo.

Pruebas de drogas y alcohol

Todos los trabajadores del proyecto están sujetos a realizarse pruebas de abuso de sustancias. Es posible que se pida a los trabajadores que se realicen únicamente una prueba de orina para detectar drogas y una prueba de alcoholemia para detectar alcohol.

La aceptación de las pruebas por parte de un trabajador, cuando se soliciten de acuerdo con esta política, es una condición obligatoria para trabajar en el proyecto. Negarse a firmar el formulario de consentimiento de la prueba, el Formulario de la prueba de alcohol (Alcohol Testing Form, ATF) o el Formulario de custodia y control (Custody and Control Form, CCF), o a realizarse una prueba, constituye una infracción de la política y se considerará como una prueba positiva.

Nuevas contrataciones

Los empleadores deberán proporcionar una copia de la Política del Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas de Sound Transit, además de cualquier política del empleador, durante el proceso de incorporación de todos los trabajadores que deseen trabajar en el proyecto en virtud del Acuerdo Laboral del Proyecto de la Autoridad de Tránsito Regional de Central Puget Sound. Los trabajadores están obligados a realizarse pruebas de drogas y alcohol previas a la contratación. El hecho de no pasar estas pruebas dará lugar a la negación del empleo y el trabajador se clasificará como “no elegible” en el Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas durante un mínimo de 90 días calendario.

Tipos de pruebas

- 1. Antes de la contratación:** Todas las ofertas de empleo para los puestos del proyecto estarán condicionadas, y los contratistas no permitirán que un trabajador realice trabajos en el proyecto hasta que el trabajador haya completado satisfactoriamente una prueba de drogas y alcohol antes de la contratación y de que el administrador del programa haya recibido los resultados negativos de la prueba y haya informado que el trabajador es “elegible”.
- 2. Después de un accidente:** Se realizarán pruebas de drogas y alcohol a los trabajadores si se ven involucrados en un accidente

en el transcurso de sus funciones laborales o mientras se encuentran en un lugar del proyecto que involucre el uso de vehículos, equipo pesado, herramientas eléctricas u otros instrumentos o condiciones de trabajo peligrosas, y hayan provocado lesiones al trabajador u otras personas, o daños a la propiedad, y el representante de seguridad designado del contratista, su representante o Sound Transit concluya que el accidente pudo haber ocurrido debido a un error humano o que podría haberse evitado mediante una acción razonablemente alerta, y el trabajador que debe realizarse la prueba haya sido un participante activo en las circunstancias del accidente. No se intentará realizar ninguna prueba después del accidente hasta que se hayan proporcionado primeros auxilios u otros cuidados médicos adecuados (si son necesarios).

El Formulario de causa razonable o Posterior a un accidente para documentar las circunstancias en torno a la necesidad de este tipo de pruebas debe ser completado por el contratista como parte del proceso de pruebas posterior a un accidente. Este formulario se puede obtener en el sitio web del Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas en www.drugfreebusiness.org/sound-transit.html.

3. Reincorporación al trabajo y seguimiento: Si se cumplieron las condiciones en la sección de consecuencias de esta política y el administrador del programa las autorizó, los trabajadores que se clasificaron como “no elegibles” debido a un resultado positivo en la prueba de drogas o alcohol, o que se clasificaron como “negativa a realizarse la prueba”, tendrán que pasar la prueba de drogas y alcohol para volver al trabajo antes de ser “elegibles” para regresar al proyecto. Si regresan al proyecto, los trabajadores deberán realizarse las pruebas de seguimiento de drogas y alcohol que se realizarán sin previo aviso seis (6) veces durante el primer año de empleo continuo del trabajador a partir de la fecha de su reincorporación.

4. Causa razonable: Los trabajadores deberán realizarse pruebas de drogas y alcohol si existen hechos específicos y articulables que lleven a una persona razonable a creer que un empleado podría estar bajo los efectos de drogas o alcohol. La decisión de realizar la prueba se basará en indicadores contemporáneos físicos, de comportamiento, de habla, de olores corporales o de rendimiento específicos del

posible consumo de drogas o alcohol. Estos hechos pueden incluir, entre otros, que:

- a. El trabajador muestre signos de incapacidad, como dificultad para mantener el equilibrio, dificultad para hablar o que parezca incapaz de realizar el trabajo asignado de forma segura y satisfactoria.
- b. El trabajador muestre una conducta anormal o un comportamiento errático en el trabajo, o un deterioro significativo del rendimiento laboral.
- c. El trabajador presente olor a alcohol o drogas, o se encuentre en posesión de alcohol o drogas.

El Formulario de causa razonable o Posterior a un accidente para documentar las circunstancias en torno a la necesidad de este tipo de pruebas debe ser completado por el contratista como parte del proceso de pruebas posterior a un accidente. Este formulario se puede obtener en el sitio web del Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas en www.drugfreebusiness.org/sound-transit.html.

5. Pruebas aleatorias: Los trabajadores serán seleccionados de manera aleatoria, y se les exigirá que se realicen una prueba de drogas y alcohol. Cada año se seleccionará de forma aleatoria al menos el cincuenta por ciento (50 %) de los trabajadores que participan en el programa.

6. Pruebas periódicas: Los trabajadores que no hayan completado las pruebas de drogas y alcohol (p. ej., una prueba aleatoria, posterior a un accidente, por una causa razonable, etc.) en el programa durante un periodo de doce (12) meses deberán realizarse una prueba de drogas y alcohol.

Transporte al lugar de recolección o pruebas y al hogar

En situaciones que requieran pruebas por una causa razonable o posteriores a un accidente y en las que el administrador de pruebas no pueda completar las pruebas en el lugar del proyecto, el contratista organizará el transporte y acompañará al empleado al lugar de recolección. Una vez finalizado el proceso de prueba o recolección de drogas y alcohol, se llevará al empleado de vuelta a su residencia, a menos que se sepa que ambas pruebas son negativas (p. ej., si se utilizó

un kit de prueba instantánea de drogas para la prueba posterior al accidente).

Capacitación de los supervisores

Periódicamente el administrador del programa llevará a cabo un programa de capacitación para supervisores. Se recomienda encarecidamente que esta capacitación la completen todos los empleados de los contratistas clasificados como *representantes designados del empleador* (DER) o el personal de supervisión autorizado por un empleador participante para tomar decisiones sobre las pruebas de causa razonable y posteriores a un accidente.

Educación necesaria de los empleados

Todos los contratistas deben poner una copia de esta política a disposición de los trabajadores durante el proceso.

Notificación de condenas penales

Cualquier trabajador que haya recibido una condena en cualquier tribunal por vender, consumir, fabricar o poseer una sustancia controlada deberá notificarlo a su empleador por escrito en el plazo de un (1) día laboral desde la condena. La condena se considerará como un resultado positivo de la prueba, y el trabajador se considerará “no elegible” y se le exigirán los mismos requisitos establecidos para esta infracción.

Asistencia a los empleados

Se exhorta a cualquier trabajador con problemas de abuso de sustancias a que busque ayuda profesional, antes de que su salud y seguridad, o la de los demás, se ponga en peligro. Consideramos que la adicción a las drogas y el alcoholismo son enfermedades que pueden tratarse. El objetivo de nuestra política sobre el abuso de las drogas y el alcohol no es solo disuadir, sino también detectar y fomentar el tratamiento.

La mayoría de los trabajadores disponen de un programa de asistencia a los empleados (Employee Assistance Program, EAP) o de una cobertura de atención médica por medio de su sindicato o empleador que puede cubrir la evaluación y el tratamiento de los trastornos por abuso de sustancias. Los costos de los servicios de tratamiento, ya sea que estén cubiertos o no por el plan médico del trabajador, son la responsabilidad final del trabajador.

Si se requiere una evaluación por abuso de sustancias de un trabajador debido a esta política durante un periodo en el que no hay un EAP o una cobertura de atención médica disponible para él, el trabajador debe hablar sobre esta situación con su representante sindical y pedirle que se comunique con Cumplimiento Laboral de Sound Transit para analizar sus opciones.

Responsabilidad general y vigencia

La prevención del abuso de sustancias es responsabilidad de todos. Esperamos que todos los empleados reconozcan y asuman esta responsabilidad, y que pongan de su parte para garantizar que, trabajando juntos, podamos lograr y mantener un entorno laboral libre de drogas para todos los empleados.

Esta política se aplica por igual a todos los candidatos y trabajadores del proyecto cubiertos por el Acuerdo Laboral del Proyecto de Sound Transit y dentro de su jurisdicción. La única excepción para los trabajadores del proyecto son los conductores titulares de una licencia de conducir comercial (Commercial Driver's License, CDL) que ya están cubiertos por un programa de pruebas de drogas y alcohol de conformidad con la Administración Federal de Seguridad de Autotransportes del Departamento de Transporte y cuyo trabajo en el proyecto se limita a la conducción de un vehículo motorizado comercial (p. ej., los conductores de camiones de volteo, los conductores de camiones de cemento, etc.). Los conductores con CDL están exentos de los requisitos de las pruebas previas a la contratación y aleatorias del Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas. Los conductores con CDL que también realicen otros trabajos en el proyecto, además de conducir un camión, deben participar en el programa en su totalidad.

Consecuencias de los resultados positivos o de negarse a realizarse a la prueba

Cualquier trabajador que tenga un resultado positivo o se niegue a realizarse la prueba de drogas o alcohol se clasificará como “no elegible” en el Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas, y no será elegible para trabajar en el proyecto para ningún contratista o subcontratista hasta que haya pasado un periodo de no menos de noventa (90) días calendario desde la fecha de la prueba. Los trabajadores que deseen volver a trabajar para un contratista o subcontratista en el proyecto, después de haber sido

clasificados previamente como “no elegibles”, tendrán que completar una evaluación por parte de un profesional con experiencia en trastornos por consumo de sustancias y pedirle al profesional que envíe un formulario de “Comprobante de evaluación” a nombre del trabajador. El “Formulario de comprobante de evaluación” (Proof of Assessment Form) está disponible en el sitio web del Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas en www.drugfreebusiness.org/sound-transit.html. Una vez que el administrador del programa haya verificado que se completó la evaluación, el trabajador también debe pasar una prueba de drogas y alcohol para reincorporarse al trabajo antes de ser “elegible” en el Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas y recibir la autorización para volver a trabajar para un contratista o subcontratista en el proyecto. Si regresa, el trabajador también deberá participar en las pruebas de seguimiento de drogas y alcohol que se realizarán sin previo aviso seis (6) veces durante el primer año de empleo continuo del trabajador a partir de la fecha de su reincorporación.

Confidencialidad

El administrador del programa mantendrá los detalles de los resultados de las pruebas de manera confidencial.

- 1. Informes para el contratista:** El administrador del programa solo proporcionará al contratista la información de si el trabajador es elegible o no para trabajar en el proyecto. El contratista mantendrá la información confidencial y solo la compartirá cuando sea necesario.
- 2. Informes para Sound Transit:** El administrador del programa proporcionará información sobre las pruebas, incluido el estado “elegible” y “no elegible”, a la Oficina de Cumplimiento Empresarial y Laboral (Business and Labor Compliance, BLC) de Sound Transit. En determinadas circunstancias, es posible que el administrador del programa deba proporcionar a BLC información adicional específica sobre la situación de las pruebas de drogas o alcohol, pero no se compartirá información médica personal proporcionada por el trabajador durante el proceso de la prueba o la revisión del MRO, a menos que sea específicamente necesaria para tomar una decisión sobre la prueba y esté directamente relacionada con la situación de la prueba. BLC mantendrá esta información de manera confidencial.

- 3. Informes para los representantes del sindicato:** Si el administrador del programa clasifica a un trabajador como “no elegible” para trabajar en el proyecto, el contratista tendrá que notificar al sindicato afectado en un plazo de 48 horas laborales posteriores a la notificación del resultado no elegible.
- 4. Informes para otras partes interesadas con una necesidad legítima de saber:** Si hay alguna otra parte interesada con una necesidad legítima de obtener información sobre el empleo de un trabajador, el contratista solo debe proporcionar una notificación indicando que el empleado “no es elegible” para el empleo en el proyecto de Sound Transit debido a que “infringió la Política del PLA de los Proyectos Link Light Rail y Sounder Commuter Rail de Sound Transit o el Manual de Cumplimiento Laboral”.

Fecha de entrada en vigor

El Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas de Sound Transit entró en vigor el 1.º de abril de 2020. Debido a que todos los trabajadores que realizan trabajos en el proyecto ya están cubiertos por el actual Programa de Prevención de Abuso de Sustancias de Sound Transit y a que el Programa Tarjeta de Ausencia de Drogas no ofrece nuevos motivos para realizar pruebas o tipos de pruebas no cubiertos en el programa anterior, la nueva política entrará en vigor de inmediato.

Costo de las pruebas de drogas o alcohol

Sound Transit pagará el costo de todas las pruebas de drogas o alcohol requeridas por el Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas de Sound Transit, excepto el costo de los análisis de muestras divididas que se realice a petición de un trabajador.

Si un trabajador solicita que se analice la muestra dividida de una prueba de drogas, solo se le reembolsarán los costos si el análisis de la muestra dividida no confirma nuevamente el resultado positivo o sustituido.

Compensación por el tiempo de realización de las pruebas de drogas o alcohol

A los candidatos se les pagará todo el tiempo que pasen en el proceso, incluida la recolección de pruebas previas a la contratación, con un mínimo de cuatro (4) horas pagadas por el tiempo de presentación. A

los trabajadores que realicen trabajos en el proyecto se les pagará el tiempo efectivo invertido durante el proceso de recolección de pruebas de drogas y alcohol.

Apéndice 1: Puntos de corte de las pruebas de drogas

Analito de la prueba	Punto de corte de la prueba inicial ₁	Punto de corte de la prueba de confirmación ₂
6-monoacetilmorfina (6-MAM)	10 ng/mL	10 ng/mL
Anfetamina/metanfetamina	500 ng/mL	250 ng/mL
Barbitúricos	300 ng/mL	200 ng/mL
Benzodiazepinas	300 ng/mL	300 ng/mL
Metabolito de cocaína (benzoilecgonina)	150 ng/mL	100 ng/mL
Codeína/morfina	2000 ng/mL	2000 ng/mL
Hidrocodona/hidromorfona	300 ng/mL	100 ng/mL
Metabolito de marihuana (ácido tetrahidrocannabinólico [THCA])	50 ng/mL	15 ng/mL
3,4-metilendioximetanfetamina (MDMA)/ 3,4-metilendioxianfetamina (MDA)	500 ng/mL	250 ng/mL
Metadona	300 ng/mL	100 ng/mL
Oxicodona/oximorfona	100 ng/mL	100 ng/mL
Fenciclidina (PCP)	25 ng/mL	25 ng/mL
Propoxifeno	300 ng/mL	100 ng/mL

1. La prueba de laboratorio inicial se realiza mediante la técnica de inmunoensayo de enzimas multiplicadas (EMIT).
2. La prueba de laboratorio de confirmación se realiza mediante la cromatografía de gases acoplada a la espectrometría de masas (GC/MS) o la cromatografía líquida acoplada a la espectrometría de masas (LC/MS).

Apéndice 2: Formularios del Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas de Sound Transit

Todos los formularios utilizados en relación con el Programa de Tarjeta de Ausencia de Drogas de Sound Transit pueden obtenerse por medio del administrador del programa en el sitio web del programa:

www.drugfreebusiness.org/sound-transit.html