

POLÍTICA 4221  
LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE ALCOHOL Y DROGAS

El distrito reconoce el uso/abuso de alcohol y otras drogas como un problema potencial de salud y seguridad, y es la intención y la obligación del distrito proporcionar un ambiente de trabajo libre de alcohol y drogas, saludable, seguro y protegido. Por lo tanto, la fabricación, distribución, dispensación, posesión o uso ilegal de alcohol y/o sustancias controladas o el consumo de bebidas embriagantes en las instalaciones del distrito o mientras se realizan negocios del distrito fuera de las instalaciones está absolutamente prohibido por el distrito (los negocios del distrito se definen como representar al distrito en una capacidad oficial). Como tal, los empleados tienen prohibido presentarse a trabajar con alcohol o sustancias controladas sin receta en su sistema, a menos que puedan proporcionar documentación de que tales sustancias son necesarias debido a su propia condición médica y hayan sido aprobadas por el Oficial de Revisión Médica (ORM), quien es contratado por el distrito para tales servicios.

Los empleados deben, como condición de empleo, acatar los términos de esta política y notificar al distrito de cualquier condena penal por drogas por una infracción que ocurra en las instalaciones del distrito o mientras realizan negocios del distrito fuera de las instalaciones dentro de las 24 horas posteriores a la condena.

Los empleados que violen esta política estarán sujetos a medidas disciplinarias de acuerdo con esta política, que pueden incluir el despido.

Los empleados recibirán una copia de esta política y se publicará una copia de esta política en el sitio web del distrito.

REF. LEGAL: Estatutos de Wisconsin

111.35 (Uso de productos lícitos en horario laboral y no laboral)  
125.09 (Prohibida la posesión de alcohol en los terrenos escolares)  
Capítulo 961 (Ley de Sustancias Controladas)  
Ley de lugar de trabajo libre de drogas de 1988

REF. CRUZADA: 4223 - Mala conducta del personal  
4231 - Exámenes físicos del personal  
4233 - Programa de Asistencia al Empleado  
4362 - Disciplina del empleado Manual del Empleado

REVISADO: 27 de junio de 2000  
23 de septiembre de 2014  
28 de octubre de 2014  
28 de marzo de 2017  
25 de julio de 2023

REGLA 4221  
PROCEDIMIENTOS PARA IMPLEMENTAR  
LA POLÍTICA DE LUGAR DE TRABAJO  
LIBRE DE ALCOHOL Y DROGAS

Todos los empleados deberán someterse a pruebas de drogas previas al empleo, así como a pruebas de alcohol y drogas en cualquier momento en que el distrito tenga una sospecha razonable para creer que el empleado ha violado esta política.

Se pueden realizar pruebas de alcohol o drogas por sospecha razonable cuando existe una sospecha razonable para creer que el empleado ha consumido o está consumiendo drogas o alcohol antes de presentarse a trabajar, mientras estaba en servicio, o antes o mientras asistía a cualquier función del distrito dentro o fuera del distrito. La determinación del distrito de que existe una sospecha razonable se basará en observaciones precisas, contemporáneas y específicas sobre la apariencia, el comportamiento, el habla, el olor, la conducta y otras características del empleado. El empleado será suspendido con goce de sueldo hasta que el laboratorio de pruebas o el evaluador pongan a disposición del distrito los resultados de una prueba de drogas y/o alcohol. Cuando exista una sospecha razonable, dos empleados del distrito que hayan recibido capacitación sobre signos y síntomas de drogas y alcohol deben estar de acuerdo en que existe una sospecha razonable para creer que el empleado está violando la política antes de que se le pueda pedir que se someta a una prueba. Si dos empleados capacitados en síntomas están de acuerdo, la Oficina de Recursos Humanos (HR) o su designado se reunirá con el empleado para explicar la base de la sospecha razonable y se comunicará con el recolector de pruebas de drogas para que vaya a la ubicación del empleado bajo sospecha. El empleado bajo sospecha deberá permanecer bajo observación por parte del personal administrativo o alguien de Recursos Humanos hasta que llegue el examinador certificado y examine al empleado sospechoso.

Antes de someterse a una prueba de drogas y/o alcohol, se le preguntará al empleado si está bajo la influencia de drogas y/o alcohol. Si el empleado admite que está bajo la influencia de drogas y/o alcohol, no se le hará la prueba y se le retirará inmediatamente de su asignación y se le concederá una licencia sin goce de sueldo. A discreción exclusiva del distrito, en lugar de la terminación del empleo, ante tal divulgación, y una vez que esté en un permiso de ausencia no remunerado, se requerirá que el empleado se inscriba en un programa de tratamiento a elección del distrito o de su propia elección. La inscripción debe realizarse dentro de los cinco días hábiles siguientes al inicio de la licencia sin goce de sueldo. Se debe proporcionar documentación a Recursos Humanos de que el empleado está inscrito en un programa de tratamiento. Al completar con éxito el programa según lo notificado por el programa al distrito, el empleado puede volver a trabajar con el entendimiento de que, si ocurre una infracción similar nuevamente, esa acción puede conducir a medidas disciplinarias adicionales que pueden incluir el despido.

Antes de que se le pida que se someta a una prueba de alcohol y/o drogas, el empleado recibirá una notificación por escrito de la solicitud y/o los requisitos del evaluador certificado y firmará un formulario de consentimiento para comunicar los resultados al distrito. El distrito incurrirá en todos los gastos relacionados con la prueba.

Los empleados pueden negarse a someterse a pruebas; sin embargo, la negativa se considerará una violación de esta política y se considerará una prueba positiva que resultará en una acción disciplinaria, hasta e incluida terminación.

Cuando exista una sospecha razonable, el empleado no operará un vehículo motorizado por el resto de la jornada laboral o hasta que el distrito lo permita, y el empleado será responsable de organizar el transporte fuera de la propiedad del distrito. Si un empleado intenta operar su propio vehículo, el personal del distrito notificará al Departamento de Policía de Kenosha (KPD) que tienen motivos para creer que el empleado está operando un vehículo bajo la influencia.

Si el distrito recibe un aviso de que los resultados de la prueba de drogas del empleado fueron confirmados como positivos, se le dará al empleado la oportunidad de explicar el resultado positivo al Oficial de Revisión Médica (MRO). Además, el empleado puede solicitar una prueba dividida y hacer que la muestra se vuelva a analizar en un laboratorio de su elección y por su propia cuenta hasta que la muestra esté disponible en el sitio de prueba original.

Todos los resultados de las pruebas permanecerán confidenciales. Los resultados de las pruebas pueden usarse en audiencias administrativas y casos judiciales que surjan como resultado de las pruebas de alcohol y drogas del empleado. Los resultados se enviarán a las agencias federales según lo exige la ley federal. Si se va a derivar al empleado a un centro de tratamiento para su evaluación, los resultados de las pruebas del empleado también se pondrán a disposición del consejero del empleado.

Además, los empleados deben informar a la Oficina de Recursos Humanos cualquier condena en virtud de un estatuto penal de drogas por infracciones de la política que ocurran dentro o fuera de las instalaciones del distrito mientras realizan negocios del distrito dentro de las 24 horas posteriores a la condena. El Superintendente o su designado deberá notificar a la agencia federal correspondiente dentro de los 10 días posteriores a la recepción de un informe de una condena por drogas y/o alcohol que involucre a un empleado involucrado en el desempeño de una subvención federal.

El distrito reconoce la dependencia del alcohol y las drogas como una enfermedad y un problema de salud importante. Se alienta a los empleados que necesitan ayuda para lidiar con sustancias controladas a utilizar el Programa de Asistencia al Empleado (PAE) del distrito. Los esfuerzos concienzudos para buscar dicha ayuda no pondrán en peligro el trabajo de un empleado, y las auto referencias no se anotarán en ningún registro de personal. Las referencias de supervisión se anotarán en el registro de personal del empleado.