



<b>DECLARACIÓN DE POLÍTICA DE LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS – A nivel estatal</b>	
<b>DHR Política #: DHR-STW-101.1</b>	<b>Autoridad: Ley de Lugar de Trabajo Libre de Drogas de 1988; 16 Del. C. c. 47; MR 12</b>
<b>Fecha en Vigencia: 18 de noviembre de 2022</b>	<b>Fecha de Revisión: 23 de junio de 2023</b>
<b>Reemplaza: Declaración de Política Sobre un Lugar de Trabajo Libre de Drogas del Estado de Delaware 5/2006</b>	<b>Firma:</b> 
<b>Aplicación: Agencias del Poder Ejecutivo</b>	

### 1. Declaración del Propósito de la Política

El Estado de Delaware (Estado) como empleador se compromete a brindar un ambiente de trabajo seguro y a fomentar la salud y el bienestar de sus empleados. El deterioro cognitivo, emocional y conductual que resulta del uso de drogas puede afectar la productividad, la moral y la seguridad del empleado y sus compañeros de trabajo. Como parte del compromiso del Estado de brindar un ambiente seguro para los empleados y cumplir con la Ley de Lugar de Trabajo Libre de Drogas (Ley) de 1988, se estableció la Política de Lugar de Trabajo Libre de Drogas. La ley exige que los beneficiarios federales mantengan un lugar de trabajo libre de drogas con requisitos específicos.

### 2. Alcance

Esta política se aplica a todos los empleados, y para esta política incluye pasantes no remunerados, empleados conjuntos y aprendices de agencias que son beneficiarios federales. La conducta prohibida por esta política es inaceptable en el lugar de trabajo y en cualquier entorno relacionado con el trabajo fuera del lugar de trabajo, incluidos viajes de negocios, reuniones de negocios y eventos sociales relacionados con los negocios.

Las agencias del Poder Ejecutivo pueden promulgar políticas libres de drogas suplementarias y más restrictivas según sea necesario para cumplir con la ley federal o estatal.

### 3. Definiciones y Acrónimos

- **Sustancia Controlada** – significa una droga, sustancia o precursor inmediato en los Anexos I a V de la sección 202 de la Ley de Sustancias Controladas (21 U.S.C. 812).
- **Convicción** – Un hallazgo de culpabilidad (incluida una declaración de culpabilidad o nolo contendere), o la imposición de una sentencia, o ambas, por cualquier organismo judicial encargado de determinar violaciones de los estatutos penales federales o estatales sobre drogas.
- **Estatuto Penal de Drogas** – un estatuto penal que involucra la fabricación, distribución, dispensación, uso o posesión de cualquier sustancia controlada.

- **Entrega o Hacer Entrega** – significa la transferencia real, constructiva o intentada de una persona a otra de una sustancia controlada, exista o no una relación de agencia.
- **Dispensación** – significa entregar una sustancia controlada a un usuario final o sujeto de investigación por o de conformidad con la orden legal de un médico, incluida la prescripción para un propósito médico legítimo por parte de un médico individual en el curso habitual de la práctica profesional del médico, administración, envasado, etiquetado o composición necesaria para preparar la sustancia para esa entrega.
- **Distribución** – medios para entregar que no sean mediante la administración o dispensación de una sustancia controlada.
- **Posesión** – además de su significado ordinario, incluye la ubicación dentro o alrededor de la persona, las instalaciones, las pertenencias, el vehículo o de otro modo dentro del control razonable del empleado.
- **Lugar de trabajo** – El lugar donde los empleados realizan negocios oficiales del Estado durante sus horas programadas de empleo. Esto puede incluir una ubicación en el sitio, una ubicación alternativa o puede ser una combinación de las dos.

#### **4. Política**

- a. Es política del Estado mantener un lugar de trabajo libre de drogas.
- b. La fabricación, distribución, dispensación, posesión o uso ilegal de una sustancia controlada está prohibida en el lugar de trabajo.
- c. Como condición de empleo, los empleados deben cumplir con los términos de esta política y las políticas y procedimientos complementarios libres de drogas de cualquier agencia.
- d. Los empleados pueden consultar con su plan de seguro médico estatal o el Programa de Asistencia al Empleado del Estado para acceder a asesoramiento sobre drogas, rehabilitación y otra asistencia para el abuso de sustancias.
- e. Si los empleados son condenados por un delito penal de drogas ocurrido en el lugar de trabajo, deben informar dicha condena a su supervisor o a su representante de Recursos Humanos a más tardar 5 días después de la condena.
- f. El Estado podrá imponer medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta el despido.
- g. El Estado puede exigir una participación satisfactoria en un programa aprobado de asistencia o rehabilitación para el abuso de drogas.
  - 1) El Estado no tiene obligación de pagar dicho programa, pero el costo del programa puede estar cubierto por la póliza de seguro médico del empleado.
- h. Al recibir una notificación de la condena penal de un empleado, la gerencia de la agencia debe iniciar de inmediato las acciones apropiadas de acuerdo con esta política, la política

complementaria de la agencia sobre este asunto, los acuerdos de negociación colectiva y otras políticas y regulaciones aplicables.

- i. Se evaluará la responsabilidad por violaciones de esta política de acuerdo con el mérito y/o los estándares negociados colectivamente.
- j. Nada en esta política impedirá que el Estado tome medidas personales simultáneas y/o independientes contra el empleado según cualquier ley, norma y reglamento estatal aplicable.
- k. El Estado hará un esfuerzo de buena fe para continuar manteniendo un lugar de trabajo libre de drogas mediante la implementación de esta política y garantizará que todos los empleados nuevos estén informados sobre la política a través de las medidas establecidas en la sección de Difusión y Capacitación.

## **5. Procedimientos**

### **Responsabilidades del Empleado:**

- a. Los empleados deben acusar recibo de esta política dentro del plazo requerido.
- b. Los empleados deben cumplir con esta política.
- c. Los empleados deben notificar por escrito a su supervisor inmediato o representante de recursos humanos de la agencia sobre las condenas penales por drogas de inmediato, pero a más tardar cinco (5) días después de dicha condena. La apelación de la condena de un empleado no afecta la obligación del empleado de informar la condena.

### **Responsabilidades de la Agencia:**

- a. Dentro de los 30 días posteriores a la recepción de la notificación de cualquier empleado condenado según se describe en esta política, el Estado:
  - 1) Tomará las medidas personales apropiadas contra dicho empleado, que pueden incluir el despido; y puede
  - 2) Requerir que dicho empleado participe satisfactoriamente en un Programa de Asistencia o Rehabilitación por Abuso de Drogas aprobado para dichos fines por una agencia federal, estatal o local de salud, aplicación de la ley u otra agencia apropiada.
- b. Las agencias deberán buscar orientación de la División de Relaciones Laborales y Empleados y/o del Fiscal General Adjunto (DAG) de la agencia antes de abordar las violaciones de las políticas.

## **6. Exclusiones o Excepciones**

- Esta política proporciona estándares mínimos y las agencias pueden imponer estándares más estrictos según sea necesario para cumplir con las leyes o regulaciones federales y estatales que se aplican a los puestos de su agencia.

**7. Diseminación y Adiestramiento**

- a. Las agencias deben publicar una copia de esta política en un lugar o lugares visibles en el lugar de trabajo, incluido el suministro de enlaces a sitios web relevantes.
- b. Esta política será distribuida a los nuevos empleados al comienzo del empleo por el Centro de Aprendizaje de Delaware o su representante de Recursos Humanos con un plazo de 30 días para reconocer.

**8. Exclusiones o Excepciones**

Ninguna.

**9. Diseminación y Adiestramiento**

- Los empleados deben leer y acusar recibo de esta política en el Centro de Aprendizaje de Delaware, o si no corresponde por otros medios, dentro del plazo designado.
- La oficina de Recursos Humanos de la Agencia puede proporcionar una revisión de esta política y procedimiento a los empleados actuales.
- Los líderes de DHR de la agencia revisarán esta política con cualquier persona incluida en la Sección 2 de la Política. Alcance que no recibe mensajes DLC.

**10. Informes de Datos**

Ninguno.

**11. Política Asociada/Regulaciones/Información**

- [Examen de Aptitud para el Servicio](#)
- [Normas de Conducta, Políticas y Procedimientos](#)
- [Programa de Asistencia al Empleado \(EAP\)](#)

**12. Apéndices y Formularios Asociados con esta Política**

- [Reconocimiento de la Declaración de Política Libre de Drogas](#) (Solo para empleados que no pertenecen a DLC)

**13. Dueño de la Política**

- Nombre de la División: División de Gestión del Talento
- Administrador de la Política: Director de la División de Gestión del Talento
- Sitio web: [DHR - Employee Engagement \(delaware.gov\)](#)

*Esta política no pretende crear ningún derecho individual o causa de acción que no exista y esté reconocido bajo la ley estatal o federal. Si hay un conflicto con, es decir, la ley o reglamento y esta política, prevalecerá la ley y/o reglamento.*