

FTA - Verificación de antecedentes antes de funciones

Fuente consultada el 7 de octubre de 2026.

Antes de asignar trabajo cubierto

- Confirme que la persona y la tarea estén cubiertas por el programa de esta agencia. Una prueba negativa no resuelve la cobertura ni la elegibilidad según los antecedentes.
- Obtenga consentimiento escrito específico para la consulta obligatoria a empleadores anteriores. Si la persona se niega, no permita funciones sensibles para la seguridad.
- Solicite a los empleadores regulados por el DOT que emplearon a la persona durante los dos años anteriores a la solicitud o transferencia los resultados de alcohol de 0.04 o más, resultados positivos verificados de drogas, negativas a someterse a pruebas, otras infracciones de las reglas de pruebas del DOT y documentación de cumplimiento del regreso a funciones y seguimiento. Envíe el consentimiento escrito a cada empleador.
- Incluya los antecedentes pertinentes transmitidos por empleadores previos. Si un empleador anterior no tiene documentación del regreso a funciones, solicítela al empleado.
- Pregunte también por resultados positivos o negativos a someterse a pruebas de drogas o alcohol del DOT previas al empleo durante los últimos dos años, para puestos de transporte solicitados pero no obtenidos.

Plazos y condiciones de elegibilidad

Situación	Medida exigida
Es factible antes de las primeras funciones cubiertas	Obtenga y revise la información antes de las funciones.
No es factible antes de las funciones	Obtenga y revise la información lo antes posible.
Han pasado más de 30 días desde las primeras funciones cubiertas	No permita continuar el trabajo cubierto salvo que haya obtenido la información o realizado y documentado esfuerzos de buena fe para obtenerla.
Infracción previa conocida o admisión de una prueba previa al empleo positiva o rechazada cubierta por la regla	No permita funciones cubiertas sin documentación de cumplimiento satisfactorio de los requisitos aplicables de regreso a funciones. La disposición de 30 días y una nueva prueba negativa no eliminan esta condición.
Plan de seguimiento en curso	Obtenga el plan y el historial de pruebas realizadas; cumpla los requisitos restantes.

Cuando otro empleador solicite sus registros

- Revise el consentimiento escrito específico del empleado. Entregue de inmediato la información exigida de forma confidencial. Mantenga un registro escrito con la fecha, el destinatario y la información proporcionada.
- Conserve la información confidencial o los esfuerzos documentados de buena fe durante tres años desde las primeras funciones cubiertas con su empleador.
- No sustituya esta consulta de la FTA por una consulta al Clearinghouse de la FMCSA.

49 CFR 40.25 · 49 CFR 40.307

FTA - Ficha fechada de preparación para la recolección

Consultado el 7 de octubre de 2026. Verifique de nuevo antes de cambiar el método de muestra o los proveedores.

La autorización reglamentaria no demuestra preparación operativa

La página del DOT sobre laboratorios de fluido oral consultada en esta fecha todavía indica que no hay laboratorios de fluido oral certificados por el HHS. La fecha de actualización que muestra la página es el 5 de diciembre de 2024. La condición publicada exige al menos dos laboratorios de fluido oral certificados por el HHS antes de iniciar pruebas de fluido oral del DOT. Un anuncio de un dispositivo o la existencia de una regla no demuestra que su red esté preparada.

Antes de habilitar pruebas de fluido oral, verifique la lista vigente de laboratorios del DOT/HHS, un laboratorio primario y otro distinto para la muestra dividida, el dispositivo de recolección aprobado para el laboratorio y personal de recolección cualificado. Use los procedimientos vigentes de la Parte 40 para la situación real. Organice un método disponible que cumpla los requisitos; no improvise una prueba ajena al DOT como sustituto.

Confirme el personal y la orden

- Confirme la agencia, el motivo de la prueba, el tipo de muestra, los identificadores del empleado, las instrucciones de recolección y los datos vigentes de contacto del MRO.
- Verifique las cualificaciones exigidas del recolector o técnico de alcohol y las restricciones por conflictos con funciones de supervisión.
- La FTA prohíbe que un supervisor directo o inmediato sea el recolector de orina o fluido oral, BAT o técnico de pruebas de saliva de ese empleado. La falta de personal no es una excepción.
- Como controles operativos recomendados, mantenga una vía de atención fuera de horario, los arreglos de observación exigidos y una opción alternativa de recolección.
- Verifique los requisitos aplicables de laboratorios de la agencia y de la Parte 40.

[Laboratorios y dispositivos de fluido oral del DOT](#) · [Laboratorios del DOT](#) · [Reglas para recolectores](#)

[49 CFR 655.53 - restricciones de supervisores de FTA](#)

FTA - Referencia de decisiones sobre pruebas

Fuentes consultadas el 7 de octubre de 2026.

Controle el primer trabajo cubierto

Obtenga un resultado negativo verificado de una prueba de drogas previa al empleo antes de que un solicitante o empleado realice por primera vez una función sensible para la seguridad, incluida una transferencia desde tareas que no son sensibles para la seguridad. Una prueba cancelada exige otra prueba previa al empleo con resultado negativo verificado. Si una persona previamente tuvo un resultado positivo o se negó a una prueba de drogas previa al empleo conforme a la regla de transporte público, obtenga pruebas de que completó satisfactoriamente el plan requerido de remisión, evaluación y tratamiento; un nuevo resultado negativo por sí solo no borra ese historial. También exija una prueba previa al empleo con resultado negativo verificado después de noventa días calendario consecutivos sin funciones sensibles para la seguridad cuando el empleado también estuvo fuera del grupo de selección aleatoria del empleador durante ese período. Ambas condiciones importan.

Aplique las condiciones de alcohol opcional

Las pruebas de alcohol previas al empleo son opcionales bajo la regla de transporte público. Si el empleador las elige, haga la prueba a cada empleado cubierto antes de su primer desempeño de funciones sensibles para la seguridad, incluidos los empleados que se transfieren a esas tareas. Trate por igual a todos los empleados cubiertos; no seleccione únicamente a solicitantes que parezcan sospechosos. Realice la prueba después de una oferta condicional de empleo o transferencia y utilice los procedimientos federales de pruebas de alcohol. El resultado debe ser inferior a 0.02 antes de comenzar funciones cubiertas. Este requisito de oferta condicional corresponde específicamente a la disposición opcional de alcohol previa al empleo; no describa las disposiciones de drogas y alcohol como si fueran idénticas.

Fundamente la sospecha en observaciones

Exija pruebas de drogas o alcohol cuando el empleador tenga sospecha razonable de consumo de drogas prohibidas o uso indebido de alcohol. La base debe consistir en observaciones específicas, actuales y explicables de la apariencia, conducta, habla u olores corporales. Un supervisor u otro funcionario de la empresa capacitado para detectar los signos y síntomas pertinentes debe hacer esas observaciones. Un rumor por sí solo no proporciona esa observación capacitada. Para alcohol, las observaciones deben ocurrir durante, inmediatamente antes o inmediatamente después del período de la jornada en que se exige el cumplimiento. Ordene la prueba de alcohol únicamente mientras el empleado realiza funciones sensibles para la seguridad, inmediatamente antes de esas funciones o inmediatamente después de terminarlas. No extienda ese período de alcohol a un encuentro ajeno al trabajo durante tiempo libre.

Cuente el plazo desde la determinación

Cuente el plazo de alcohol por sospecha razonable desde la determinación, no desde el momento en que finalmente conteste la clínica. Si la prueba de alcohol requerida no se administra dentro de dos horas, prepare y conserve un registro que explique por qué no se administró oportunamente. Si no se ha administrado dentro de ocho horas, suspenda los intentos y explique las razones en ese registro. Son límites, no permiso para esperar. La sección de sospecha razonable de transporte público no impone a estas pruebas el plazo de treinta y dos horas para drogas posterior a un accidente. Como control recomendado, registre la hora de la determinación, las gestiones de recolección y los obstáculos conforme ocurran.

Verifique los criterios de accidente

Primero determine si el suceso cumple la definición de accidente de transporte público. Una muerte cumple el criterio. También una lesión corporal seguida inmediatamente de tratamiento médico fuera del lugar del accidente. Para un suceso con un autobús, autobús eléctrico, furgoneta o automóvil, el criterio de daños exige daños incapacitantes a uno o más vehículos y que el vehículo dañado sea transportado fuera del lugar por una grúa u otro vehículo; el vehículo dañado puede no ser de transporte público. Para un suceso con un vagón ferroviario, tranvía, trolebús o embarcación, el retiro de operación del vehículo de transporte público constituye otro criterio. Aplique estas definiciones a los hechos antes de decidir qué empleados requieren pruebas. Una citación policial no es un requisito adicional del transporte público.

Distinga los daños incapacitantes

Un remolque no demuestra automáticamente daños incapacitantes. La definición se refiere a daños que impiden la salida normal durante el día después de reparaciones simples, incluidos daños que empeorarían si se condujera el vehículo. Excluye daños que pueden repararse temporalmente en el lugar sin herramientas o piezas especiales; un neumático inutilizado sin otros daños, incluso si no hay repuesto; daños a faros delanteros o luces traseras; y daños a direccionales, bocina o limpiaparabrisas que dejan el vehículo inoperable. Aplique de manera independiente los demás criterios de accidente. Por ejemplo, un neumático desinflado como único daño no cumple este criterio, pero una lesión con tratamiento médico inmediato fuera del lugar todavía puede cumplir otro.

Identifique a cada persona por evaluar

Después de un accidente mortal, haga pruebas de drogas y alcohol a cada operador cubierto sobreviviente; no lo excluya simplemente porque parezca poco probable que haya tenido la culpa. La regla contiene una excepción limitada cuando ese operador recibe pruebas conforme a los requisitos federales de accidentes mortales del transporte automotor. Después de un accidente no mortal que cumple los criterios, haga pruebas al operador cubierto, salvo que el empleador pueda descartar por completo su desempeño como factor contribuyente utilizando la mejor información disponible en ese momento. En ambos casos, haga también pruebas a otros empleados cubiertos cuyo desempeño pudiera haber contribuido, como un empleado de mantenimiento cubierto. Documente detalladamente la decisión de no realizar pruebas, incluido su razonamiento. La excepción del operador en un accidente no mortal no se convierte en una excepción general para accidentes mortales.

Cuente los plazos desde el accidente

Coordine las pruebas requeridas después de un accidente tan pronto como sea practicable. Cuente desde el accidente mismo. La orientación de FTA indica que los empleadores deben documentar por qué una prueba de alcohol no se completó dentro de dos horas y suspender los intentos de alcohol después de ocho horas, documentando el motivo. El reglamento establece esos límites de alcohol en sus disposiciones para accidentes no mortales. Las pruebas de drogas requeridas deben realizarse dentro de treinta y dos horas; suspenda los intentos de pruebas de drogas posteriores al accidente una vez vencido ese plazo. No espere una investigación policial definitiva ni suponga que el plazo de drogas amplía el de alcohol. Como control recomendado, registre la hora del accidente y mantenga plazos separados para alcohol y drogas mientras coordina los servicios de pruebas disponibles.

Proteja la atención y disponibilidad

No retrase la atención médica necesaria para obtener una prueba. La regla permite salir del lugar para obtener atención médica de emergencia necesaria o ayuda para responder al accidente. Un empleado sujeto a pruebas posteriores al accidente debe permanecer fácilmente disponible, lo que incluye informar al empleador o a su representante dónde se encuentra si se retira antes de las pruebas; incumplirlo puede tratarse como una negativa a someterse a pruebas. Evalúe las circunstancias en lugar de llamar negativa a toda salida. Prohíba el consumo de alcohol a un empleado obligado a realizar una prueba de alcohol posterior al accidente durante ocho horas después del accidente o hasta que se realice esa prueba, lo que ocurra primero. Dar instrucciones sobre cómo informar la ubicación durante la respuesta es un control recomendado.

Evalúe los resultados de pruebas oficiales

Una prueba policial o de otra autoridad gubernamental no sustituye automáticamente la prueba del empleador. La regla de transporte público permite determinados resultados de sangre, orina o aliento de funcionarios federales, estatales o locales solo cuando tenían autoridad independiente para hacer la prueba, esta cumplió los requisitos aplicables y el empleador obtiene los resultados. Esos resultados solo pueden utilizarse cuando el empleador no puede realizar su prueba posterior al accidente dentro del período requerido. Continúe coordinando la prueba oportuna del empleador en lugar de suponer que un funcionario se encargará. Un informe que diga que un hospital extrajo sangre no establece por sí solo esta excepción.

Use la tasa aleatoria vigente

Utilice la tasa del año calendario correspondiente. Para 2026, las tasas mínimas anuales de pruebas aleatorias de FTA son cincuenta por ciento para drogas y diez por ciento para alcohol. Son tasas de pruebas del programa, no una promesa de que exactamente la mitad del personal recibirá una prueba de drogas cada uno. Las tasas se revisan anualmente, por lo que debe verificar el aviso oficial antes de planificar el año siguiente. Seleccione suficientes empleados para alcanzar los mínimos aplicables. Un consorcio puede calcular la cantidad para un empleador individual o para su grupo cubierto sujeto a la misma tasa mínima de transporte público. Mantenga visible el año en la tarjeta de tasas.

Mantenga una selección realmente aleatoria

Use un método de selección científicamente válido que dé a cada empleado cubierto la misma oportunidad cada vez. Las pruebas aleatorias deben ser sin aviso, impredecibles, distribuidas razonablemente durante el año calendario y realizadas en todos los horarios del día en que se desempeñen funciones sensibles para la seguridad. Un calendario predecible limitado a la mañana incumple el requisito cuando también hay funciones cubiertas de noche. Cuando un empleado trabaja bajo reglas de varias agencias de transporte para el mismo empleador, se aplica la tasa de la agencia que regula más de la mitad de sus funciones. Los empleadores con programas de varias agencias pueden mantener grupos separados de empleados sujetos a la misma tasa requerida o utilizar la tasa más alta de las agencias aplicables. Verifique el diseño del grupo antes de aceptar la configuración predeterminada de un proveedor.

Notifique dentro del período correcto

Una vez notificado de su selección aleatoria, el empleado debe dirigirse inmediatamente al sitio de pruebas. Si está realizando una función sensible para la seguridad, debe suspender esa función y dirigirse inmediatamente al sitio. Coordine el relevo operativo sin permitir que continúe la ruta o el turno después de la notificación. Las pruebas aleatorias de drogas pueden realizarse en cualquier momento mientras el empleado cubierto esté de servicio. Las pruebas aleatorias de alcohol se limitan al desempeño de funciones sensibles para la seguridad, inmediatamente antes o inmediatamente después. Son períodos distintos. Como control recomendado, quien haga la notificación debe confirmar primero la situación de servicio actual del empleado y los arreglos de la prueba, y luego registrar las horas de notificación y salida.

Aplique las reglas de alcohol de guardia

Prohíba el consumo de alcohol durante las funciones sensibles para la seguridad y dentro de las cuatro horas anteriores. Si tiene conocimiento real de ese consumo, no permita funciones cubiertas. Prohíba también beber durante las horas de guardia especificadas. El procedimiento debe permitir que un empleado reconozca que ha bebido y que no puede desempeñar sus funciones cuando se le llame. Si reconoce haber bebido pero afirma que puede desempeñarlas, exija una prueba de alcohol. No trate esa afirmación como autorización. Una concentración de 0.04 o más prohíbe el trabajo cubierto; un resultado desde 0.02 hasta menos de 0.04 tiene restricciones separadas. El siguiente módulo explica la respuesta requerida y las condiciones para reanudar el trabajo.

Referencias oficiales

49 CFR 655.41 · 49 CFR 655.42 · 49 CFR 655.43 · Fuente normativa 4 · 49 CFR 655.44 · Fuente normativa 6 · 49 CFR 655.34 · 49 CFR 655.45 · Fuente normativa 9 · 49 CFR 655.31 · 49 CFR 655.32 · 49 CFR 655.33 · 49 CFR 655.35

FTA - Ficha de conservación de registros

Fuentes consultadas el 7 de octubre de 2026.

Conserve los registros de cinco años

Clasifique los registros antes de fijar una fecha de eliminación. Conserve durante al menos cinco años los resultados positivos verificados de drogas, los resultados de alcohol de 0.02 o más, las negativas, las remisiones e informes del profesional en abuso de sustancias y todas las pruebas y calendarios de seguimiento. Los informes anuales de pruebas de transporte público ya presentados también pertenecen al grupo de cinco años. No coloque un resultado negativo de seguimiento en la carpeta habitual de resultados negativos con conservación de un año; su carácter de seguimiento determina el plazo. Del mismo modo, un resultado de alcohol inferior a 0.04 no es automáticamente un registro de un año. Los plazos de conservación de transporte público comienzan con la creación del registro. Como control recomendado, aplique a cada categoría tanto los requisitos de transporte público como los procedimientos comunes y anote el plazo aplicable en un calendario de conservación.

Distinga los demás plazos de conservación

La información de drogas y alcohol de empleadores anteriores obtenida mediante la regla común de verificación de antecedentes debe conservarse durante tres años desde la primera función sensible para la seguridad que el empleado realice para usted. Los registros del proceso de recolección y de capacitación de empleados de transporte público tienen un mínimo de dos años. Los registros pertinentes de inspección, mantenimiento y calibración de dispositivos de pruebas de aliento también tienen un mínimo de dos años según la regla común. Los resultados ordinarios negativos y cancelados de drogas y los resultados de alcohol inferiores a 0.02 tienen un mínimo de un año, salvo que otra categoría exija conservarlos más tiempo. Conserve los materiales de capacitación, los nombres de los asistentes, las fechas y horarios, la documentación de capacitación de supervisores y la certificación obligatoria de capacitación conforme a los requisitos. Como control recomendado, preserve los registros necesarios para demostrar las cualificaciones vigentes, sin tratar el mínimo como una orden automática de destruirlos.

Referencias oficiales

Fuente normativa 1 · 49 CFR 40.333 · 49 CFR 40.25

FTA - Referencia de infracciones y regreso

Fuentes consultadas el 7 de octubre de 2026.

Detenga todas las asignaciones cubiertas

Actúe de inmediato al recibir aviso de un resultado positivo verificado de drogas, un resultado confirmado de alcohol de 0.04 o más, o una negativa a una prueba obligatoria. Detenga el trabajo sensible para la seguridad. No permita que un operador termine la ruta solo porque sea inconveniente conseguir un relevo. El retiro también abarca el despacho, el mantenimiento y otras asignaciones cubiertas sensibles para la seguridad; retirar al empleado del autobús no basta. Ante un resultado positivo verificado de drogas, no espere el informe escrito ni el resultado de la muestra dividida. Como control recomendado, pida al área de operaciones que organice un relevo seguro y confirme que todos los supervisores afectados recibieron la restricción. La regla de pruebas exige retirar al empleado del trabajo cubierto; por sí sola no decide si terminará la relación laboral.

Reconozca el intervalo inferior de alcohol

Un resultado confirmado de alcohol igual o superior a 0.02, pero inferior a 0.04, activa una restricción temporal específica de transporte público. El empleado no puede realizar trabajo sensible para la seguridad hasta que la concentración mida menos de 0.02, o hasta el comienzo del siguiente período de servicio programado regularmente, siempre que hayan transcurrido al menos ocho horas desde la prueba. Ambas condiciones se aplican a la vía del siguiente período de servicio. El simple transcurso de ocho horas no autoriza el regreso a mitad del mismo turno. Un resultado en este intervalo, por sí solo, no activa el proceso federal de regreso a funciones con un profesional en abuso de sustancias. Las medidas adicionales lícitas del empleador pueden basarse en una autoridad independiente, pero no deben presentarse falsamente como la consecuencia federal de este resultado.

Aplique la condición correcta de repetición

El resultado de confirmación de un operador es 0.03 a las nueve de la mañana. El encargado de despacho quiere que el operador vuelva al mediodía. Como el regreso sería antes de ocho horas, el empleador debe repetir la prueba y el resultado de confirmación debe ser inferior a 0.02 antes de reanudar cualquier función cubierta. El café, el descanso o el criterio de un supervisor no sustituyen ese resultado. Si ninguna prueba repetida válida establece una concentración inferior a 0.02, utilice la otra vía permitida: el siguiente período de servicio programado regularmente, al menos ocho horas después de la prueba original. Como control recomendado, registre la hora de la prueba original, la hora propuesta de regreso y la evidencia que respalda la vía elegida. No registre como motivo de prueba regreso a funciones solo para documentar esta repetición por un resultado en el intervalo inferior.

Determine las negativas según los hechos

Cuando un recolector informe que un empleado se retiró antes de completar una prueba aleatoria, obtenga los hechos y aplique la regla de negativas. El recolector documenta la conducta; el empleador toma la decisión no delegable sobre una negativa basada en la conducta. Un proveedor de pruebas puede asesorar, pero no puede tomar esa decisión por un empleado ordinario. Distinga esto de la autoridad del oficial de revisión médica para verificar muestras adulteradas o sustituidas. Una muestra insuficiente, por sí sola, no constituye automáticamente una negativa; importa el proceso médico obligatorio. En las pruebas posteriores a accidentes de transporte público, no permanecer disponible puede constituir una negativa, pero se permite obtener atención médica de emergencia necesaria y buscar ayuda. Una vez establecida una negativa, impida el trabajo cubierto y siga el proceso federal de regreso.

Entregue una lista útil de remisiones

Después de una infracción cubierta, entregue al empleado la información de recursos requerida. La regla de transporte público exige nombres, direcciones y números de teléfono de profesionales en abuso de sustancias y de programas de asesoramiento y tratamiento. La regla común también exige una lista de profesionales en abuso de sustancias aceptables y fácilmente disponibles para el empleado, sin cobrar por la lista. Esta obligación sigue siendo aplicable cuando el empleador despide al empleado o no contrata a un solicitante. Una instrucción general de buscar en internet no es la lista requerida. Como control recomendado, compruebe que los datos de contacto sigan siendo útiles y registre la entrega. Proporcionar recursos es distinto de prometer la reincorporación o decidir quién paga la evaluación y el tratamiento; esas son cuestiones separadas.

Verifique la secuencia de regreso

Un empleado de transporte público presenta una prueba privada negativa y pide volver al despacho. Ese resultado no elimina la infracción. Antes de regresar, el empleado debe completar la evaluación obligatoria de un profesional en abuso de sustancias y la educación o el tratamiento recomendados, y ese profesional debe determinar el cumplimiento satisfactorio. Solo entonces puede el empleador organizar la prueba obligatoria de regreso a funciones. El resultado requerido de drogas debe ser negativo, y cualquier resultado requerido de alcohol debe ser inferior a 0.02. Las recolecciones para pruebas de drogas de regreso a funciones deben realizarse bajo observación directa. Revise el informe del profesional y los requisitos reales de pruebas, en lugar de aceptar el resumen del empleado. Como control recomendado, utilice una lista de verificación de autorización de regreso que vincule los informes, los resultados y la asignación aprobada.

Distinga elegibilidad y reincorporación

Cumplir las condiciones de regreso a funciones permite legalmente el regreso conforme al programa de pruebas; no obliga al empleador a reincorporar al empleado. El empleador decide si devuelve a alguien al trabajo sensible para la seguridad, sujeto a los requisitos y acuerdos laborales aplicables. El profesional en abuso de sustancias no toma esa decisión de personal. A la inversa, la decisión de un gerente de volver a contratar a alguien no puede eximir del cumplimiento de las condiciones federales de regreso. Mantenga visibles ambas decisiones en el expediente. Una establece que se han cumplido las condiciones del programa de pruebas; la otra autoriza la asignación concreta. Como control recomendado, informe al despacho únicamente cuándo entra en vigor el regreso autorizado y asegúrese de que una fecha de inicio propuesta no se adelante a un resultado de prueba pendiente.

Implemente el plan de seguimiento indicado

El regreso de un empleado inicia la obligación de seguimiento, en lugar de cerrar el caso. El profesional en abuso de sustancias especifica la cantidad, la frecuencia y el tipo de pruebas en un plan escrito que envía directamente al representante designado del empleador. El mínimo es de seis pruebas sin previo aviso durante los primeros doce meses de funciones sensibles para la seguridad; el plan puede exigir más y extenderse durante los cuarenta y ocho meses siguientes de esas funciones. Siga el plan real, no un paquete genérico de seis pruebas. El empleador no puede imponer pruebas de seguimiento adicionales fuera de ese plan. No entregue al empleado el plan ni le comunique su frecuencia o duración. Como control recomendado, establezca acceso seguro para las personas que deben implementarlo sin revelar el calendario.

Mantenga impredecibles las pruebas de seguimiento

Elija fechas concretas de seguimiento que cumplan el plan sin un patrón reconocible y no dé aviso anticipado. Una prueba el primer lunes de cada mes haría predecible la siguiente. Las recolecciones de drogas de seguimiento deben realizarse bajo observación directa. No cuente una prueba aleatoria como una prueba de seguimiento, aunque ocurra durante el mismo mes; los programas cumplen requisitos distintos. Una prueba de seguimiento cancelada no cuenta y debe realizarse una nueva recolección. El empleador no puede permitir que continúe el trabajo sensible para la seguridad si las pruebas de seguimiento no se realizan según lo indicado. Como control recomendado, registre por separado las pruebas válidas completadas, las citas, las cancelaciones y las selecciones aleatorias, para que una falla de programación no quede oculta en un total combinado.

Mantenga las obligaciones al cambiar de empleador

Un mecánico de transporte público regresa después de una infracción, completa dos pruebas de seguimiento y luego cambia de empleador. El plan pendiente acompaña al empleado. Un cambio de empleador no borra los antecedentes ni exige automáticamente un plan nuevo. Las interrupciones del servicio sensible para la seguridad tampoco hacen que simplemente se agote el periodo del plan basado en el tiempo de esas funciones. Obtenga la información obligatoria del empleador anterior y la documentación del proceso de regreso, y luego implemente la obligación restante. No dependa de una afirmación verbal de que todo se completó. Como control recomendado, concilie las fechas de servicio sensible para la seguridad, las pruebas válidas completadas y los requisitos pendientes antes de autorizar el trabajo. Aplique los procedimientos obligatorios de consentimiento y confidencialidad al obtener y transferir registros individuales.

No envíe registros de FTA al Clearinghouse

No reporte una infracción del programa de pruebas de transporte público al Clearinghouse de transportistas por carretera solo porque el empleado tenga una licencia de conducir comercial. Esa base de datos no recopila información sobre infracciones de las otras modalidades de transporte. Los empleadores de transporte público siguen necesitando la información obligatoria de empleadores anteriores y la documentación de regreso a funciones; un registro vacío en el Clearinghouse no prueba que no haya ocurrido una infracción de transporte público. Si una organización también realiza trabajo de transporte por carretera regulado por separado, identifique la autoridad de la prueba concreta y aplique los requisitos de ese programa. Como control recomendado, incluya la agencia responsable de las pruebas en el expediente del caso y en las instrucciones al proveedor. Mantenga una infracción de transporte público bajo su autoridad real, sin cambiarle la clasificación para adaptarla a una base de datos conocida.

Cierre la brecha de asignación del contratista

Un operador de un contratista es retirado después de un resultado positivo verificado de drogas. Más tarde, el programador de servicios de transporte público ve al operador en una lista de reemplazos y supone que el contratista resolvió el caso. Una lista no es una autorización de regreso. El empleador real debe asegurarse de que se cumplan las condiciones federales de regreso antes de reanudar el trabajo cubierto y debe implementar el plan de seguimiento. Como control de supervisión recomendado, establezca con el contratista una confirmación fiable del estado de elegibilidad e impida la asignación mientras ese estado siga sin resolverse. Mantenga los registros detallados de pruebas dentro de los canales de divulgación autorizados, en vez de distribuirlos entre todo el equipo de programación. Si el operador regresa, confirme quién es responsable de las obligaciones de seguimiento pendientes y cómo recibirá el programador futuras restricciones.

Referencias oficiales

Fuente normativa 1 · 49 CFR 40.23 · 49 CFR 40.305 · 49 CFR 40.285 · 49 CFR 40.191 · 49 CFR 40.261 · 49 CFR 40.355 · 49 CFR 40.287 · Fuente normativa 9 · 49 CFR 40.289 · 49 CFR 40.67 · 49 CFR 40.307 · 49 CFR 40.309 · 49 CFR 40.25 · Fuente normativa 15