

PHMSA - 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.
- Mantenga la consulta de la Parte 40 para PHMSA separada de cualquier obligación del Clearinghouse de la FMCSA para trabajo sujeto a ambas agencias. Revise también la condición específica de ductos sobre un resultado positivo de drogas posterior a un regreso antes de permitir funciones cubiertas.

49 CFR 40.25 · 49 CFR 40.307

PHMSA - Ficha fechada de preparación para la recolección

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

Confirme la disponibilidad antes de cambiar de método

La página del DOT sobre laboratorios de fluido oral actualmente no incluye laboratorios de fluido oral certificados por el HHS. Muestra una fecha de actualización del 5 de diciembre de 2024. El DOT indica que se necesitan al menos dos laboratorios certificados antes de iniciar su programa de fluido oral. Antes de habilitar este método, verifique la lista vigente, el laboratorio primario y otro distinto para la muestra dividida, el dispositivo aprobado y un recolector cualificado. Organice un método disponible que cumpla los requisitos; una prueba ajena al DOT no lo sustituye.

Confirme la red de pruebas

Use laboratorios certificados por el HHS para las pruebas de la PHMSA. Aplique los requisitos de la Parte 40 sobre las cualificaciones de recolectores y técnicos de alcohol y los límites por conflictos de supervisores inmediatos. Confirme la agencia, el motivo de la prueba, el tipo de muestra, los identificadores del empleado, las instrucciones de recolección y los datos del MRO. Como controles recomendados, mantenga acceso fuera de horario y una vía alternativa de recolección. El núcleo común explica los procedimientos; las lecciones sobre ductos establecen los motivos de prueba.

Laboratorios de fluido oral del DOT · 49 CFR 199.107 · Parte 40

PHMSA - Referencia de decisiones sobre pruebas

Fuentes consultadas el 7 de octubre de 2026.

Elija el motivo de la prueba

Utilice columnas separadas de decisiones para drogas y alcohol. El programa de drogas incluye pruebas previas al empleo, aleatorias, por causa razonable, posteriores a un accidente, de regreso a funciones y de seguimiento. El de alcohol incluye pruebas posteriores a un accidente, por sospecha razonable, de regreso a funciones y de seguimiento, con repetición de pruebas en las circunstancias especificadas por la norma. Las pruebas de alcohol previas al empleo son opcionales si se cumplen sus condiciones. Las normas de ductos no exigen pruebas aleatorias de alcohol. No copie una selección aleatoria de alcohol de un programa de transporte por carretera o de transporte público al programa de ductos. Los procedimientos compartidos de recolección indican al proveedor cómo realizar la prueba; la norma de ductos determina por qué se autoriza.

Cumpla el requisito de drogas para la contratación

Antes de contratar a una persona, directamente o por contrato, como empleado cubierto, confirme que apruebe una prueba de drogas o que esté cubierta por un programa contra las drogas que cumpla los requisitos para ductos. Son dos vías establecidas en la norma. Una credencial de contratista o una antigua prueba de la empresa no acreditan la cobertura de un programa conforme. Como control recomendado, identifique el programa responsable y obtenga evidencia confiable de cobertura antes de asignar trabajo. Si se basa en una prueba, utilice los procedimientos federales y el proceso de resultados obligatorios. Mantenga este requisito de contratación separado de las verificaciones compartidas de antecedentes de empleadores anteriores y de infracciones no resueltas.

Proteja y entregue los antecedentes

Conserve un registro escrito confidencial de los antecedentes obtenidos o de los esfuerzos documentados de buena fe durante tres años desde las primeras funciones cubiertas del empleado para usted. Cuando otro empleador solicite sus registros, revise el consentimiento escrito específico del empleado y entregue de inmediato la información obligatoria de forma confidencial. Mantenga un registro escrito de la fecha de entrega, el destinatario y la información proporcionada. Una lista recomendada de verificación de ingreso vincula estos registros con la persona, la fecha de las primeras funciones y la decisión de elegibilidad. No sustituya la consulta de PHMSA por una consulta al Clearinghouse de la FMCSA. Cuando un empleado realice trabajo regulado por ambas agencias, cumpla ambas vías aplicables en lugar de suponer que una consulta cubre todo.

Elija la política de alcohol para la contratación

Decida si el operador utilizará pruebas opcionales de alcohol previas al empleo antes de realizar pruebas individuales de contratación. Si las elige, someta a pruebas de manera uniforme a cada nueva contratación cubierta y a cada persona transferida a funciones cubiertas. Primero haga la oferta condicionada, utilice los procedimientos federales de pruebas de alcohol y complete la prueba antes del primer desempeño de funciones cubiertas. El resultado de contratación debe mostrar una concentración de alcohol inferior a cero punto cero cuatro. Este umbral de contratación proviene de la sección 199.209; las restricciones temporales de la sección 199.237 se aplican expresamente a las pruebas conforme a la sección 199.225. Las prohibiciones de alcohol establecidas por separado siguen siendo aplicables. No seleccione solo a los solicitantes que parezcan sospechosos para esta categoría opcional. Documente la política elegida en el programa y dé al proveedor de pruebas el motivo correcto para que una prueba de contratación no se identifique erróneamente como prueba por sospecha razonable.

Separe las pruebas de alcohol de la empresa

Identifique la autoridad cuando un operador adopte pruebas adicionales de alcohol conforme a su propia política. La norma de ductos preserva la autoridad independiente y los derechos de los empleados, pero no convierte cada prueba de la empresa en una prueba federal. Antes de una prueba de alcohol conforme a la subparte de ductos, notifique al empleado que la prueba se realiza conforme a esa norma. Nunca presente falsamente una prueba de la empresa como una exigencia federal. Por ejemplo, una política empresarial de pruebas aleatorias de alcohol no puede describirse como un mandato de pruebas aleatorias de alcohol para ductos. Como control práctico, mantenga la política, los documentos, el motivo de la prueba y la explicación al empleado alineados con la autoridad real.

Aplique la tasa aleatoria vigente

Planifique el programa de pruebas aleatorias de drogas utilizando la tasa del año calendario correspondiente. Para el año calendario dos mil veintiséis, la tasa mínima anual de pruebas aleatorias de drogas para ductos es del cincuenta por ciento de los empleados cubiertos. Verifique el aviso publicado al preparar el programa del año siguiente. El porcentaje es un mínimo anual del programa, no una promesa de que exactamente la mitad de los trabajadores serán sometidos a una prueba una sola vez. Un sistema aleatorio válido puede seleccionar a la misma persona más de una vez. Otras categorías de pruebas no se convierten en pruebas aleatorias simplemente porque ayuden al empleador a alcanzar un total numérico.

Mantenga la selección impredecible

Utilice un método de selección científicamente válido, como un sistema informático de números aleatorios vinculado a los identificadores de los empleados. Cada empleado cubierto debe tener la misma probabilidad en cada selección. Un empleado seleccionado anteriormente sigue siendo elegible para otra selección. Mantenga las pruebas sin aviso previo y distribuya razonablemente sus fechas a lo largo del año calendario. Una lista del gerente de personas que aún no se han sometido a pruebas no sustituye la selección aleatoria. Como control recomendado, compare las pruebas completadas con los registros de selección durante el año, investigue con prontitud las selecciones no cumplidas y corrija la administración del programa antes de poner en riesgo el mínimo anual.

Calcule la población cubierta del grupo

Incluya a todos los empleados cubiertos, y solo a ellos, en el grupo federal de selección aleatoria del empleador. Calcule el promedio anual sumando la población cubierta elegible de cada período de pruebas aleatorias y dividiendo entre el número de períodos. Cuando las selecciones se realizan con mayor frecuencia que una vez al mes, la norma no exige calcular ese promedio con mayor frecuencia que mensualmente. Un agente de servicios puede administrar un grupo más grande, pero el operador debe garantizar el porcentaje adecuado de pruebas y que sus integrantes estén cubiertos. Mantenga actualizados los cambios de personal para que las salidas de trabajadores, las nuevas asignaciones cubiertas y las transferencias no distorsionen inadvertidamente la población de selección.

Gestione las funciones de múltiples agencias

Para un empleado que realiza funciones reguladas por varias agencias de transporte para el mismo operador, utilice la tasa de pruebas aleatorias de drogas de la agencia que regula más de la mitad de las funciones de ese empleado. Un operador sujeto a normas de drogas de múltiples agencias puede mantener grupos separados según la tasa requerida o seleccionar a la tasa más alta de las agencias aplicables. Documente la distribución real del trabajo como control recomendado. Para los informes anuales, cuente al empleado únicamente en el informe de la agencia bajo la cual se le somete a pruebas aleatorias. Un grupo combinado no elimina los distintos motivos de pruebas ni los requisitos de alcohol de cada agencia.

Fundamente la causa razonable para drogas

Base una decisión de causa razonable para drogas en una creencia específica, actual y explicable, respaldada por indicadores físicos, conductuales o de desempeño de probable consumo de drogas. Normalmente, al menos dos supervisores del empleado deben fundamentar la decisión y estar de acuerdo con ella. Al menos uno debe tener capacitación para detectar posibles síntomas de consumo de drogas. El segundo supervisor puede expresar su conformidad por teléfono. Para operadores con cincuenta o menos empleados sujetos a pruebas conforme a la parte de ductos, un supervisor capacitado del empleado puede fundamentar la decisión. Verifique la población cubierta del operador antes de utilizar esa excepción. Un rumor no verificado de un compañero de trabajo no sustituye estas condiciones.

Utilice observaciones de alcohol de un supervisor capacitado

Para la sospecha razonable de alcohol, utilice observaciones específicas y actuales sobre apariencia, conducta, habla u olores corporales. Un supervisor capacitado para detectar el uso indebido de alcohol debe realizar las observaciones. Ese supervisor no puede realizar la prueba de alcohol en el aliento del empleado. Organice la intervención de otro profesional de pruebas cualificado. Las observaciones deben ocurrir durante, justo antes o justo después del período de la jornada en que el empleado debe cumplir la norma de alcohol. Ordene las pruebas únicamente durante, justo antes o justo después de las funciones cubiertas. Registre los hechos observados y la hora de la determinación como control práctico. No sustituya este estándar de alcohol por la norma de dos supervisores del programa de drogas.

Controle el plazo por sospecha

El plazo de alcohol por sospecha razonable comienza cuando el supervisor hace la determinación. Si la prueba no se realiza dentro de dos horas, prepare y conserve un registro que explique la demora. Si no se realiza dentro de ocho horas, detenga los intentos de prueba y registre por qué no se realizó. Entregue los registros a la agencia cuando los solicite. La hora de llegada de un técnico no reinicia el plazo. Como control recomendado, anote la hora de la determinación, los intentos de contacto, los obstáculos de traslado y el estado de la recolección en un solo registro del incidente. Este plazo comienza con la determinación de sospecha, a diferencia del plazo posterior a un accidente.

Gestione la alteración de facultades sin una prueba

No devuelva a un empleado con las facultades alteradas a funciones cubiertas simplemente porque no fue posible realizar una prueba de alcohol por sospecha razonable. La norma prohíbe las funciones cubiertas mientras los indicadores de conducta, habla o desempeño muestren alteración de facultades por alcohol. La condición para levantar la restricción es una prueba inferior a cero punto cero dos, o el siguiente período de servicio programado regularmente que comience al menos ocho horas después de la determinación de sospecha. Mantenga esta restricción de funciones separada de declarar una infracción basada en una prueba. La conducta y la apariencia por sí solas no establecen un resultado de prueba de alcohol. Cualquier medida adicional basada en la autoridad independiente del empleador debe seguir siendo compatible con la ley aplicable.

Identifique un evento de notificación obligatoria

Verifique de inmediato con el equipo de seguridad de ductos del operador si el evento es de notificación obligatoria. Para fines de pruebas, un accidente significa un incidente de gas o de gas natural licuado de notificación obligatoria conforme a las normas de notificación de gas, o un accidente de ductos de líquidos peligrosos de notificación obligatoria conforme a las normas de líquidos. Un percance laboral común no cumple automáticamente esa definición. A la inversa, una liberación de un ducto que reúna los criterios puede exigir pruebas incluso sin un empleado lesionado. Utilice la definición de notificación aplicable y los hechos disponibles del evento. Como control recomendado, registre la hora del evento, el tipo de sistema, el fundamento de notificación y la persona que evalúa si debe notificarse, mientras organiza las pruebas con prontitud.

Verifique los criterios de notificación de gas

En los sistemas de gas, verifique más que los costos de reparación. La definición de incidente incluye las liberaciones especificadas con muerte, lesión que requiera hospitalización como paciente internado, daños materiales que cumplan los criterios o el volumen especificado de pérdida no intencional de gas. También incluye paradas reales de emergencia de instalaciones de gas natural licuado o de almacenamiento subterráneo de gas natural, y eventos que el operador considere significativos. Activar una parada sin una emergencia real en la instalación no basta para esa categoría de parada. Consulte el umbral vigente de daños materiales ajustado por inflación que publica la agencia de ductos, en lugar de basarse en una cifra impresa antigua. Aplique la definición completa con el equipo de seguridad de ductos.

Verifique los criterios de notificación de líquidos

En los sistemas de líquidos peligrosos, evalúe una falla de ducto que implique una liberación conforme a los criterios de notificación de líquidos. Estos incluyen los supuestos especificados de incendio o explosión, cantidad liberada, muerte, lesión que requiera hospitalización y daños materiales. La excepción para liberaciones por mantenimiento tiene varias condiciones; una liberación pequeña o que ocurra en propiedad de la empresa no establece por sí sola la excepción. Consulte la norma de notificación completa y vigente antes de excluir un evento. Su medida de daños materiales incluye costos de limpieza y recuperación, producto perdido y daños al operador o a terceros. No sustituya la norma de líquidos por el cálculo de daños ni el método de ajuste por inflación de la norma de gas.

Determine de quién fue relevante el desempeño

Después de un accidente que reúna los criterios, evalúe el desempeño de cada empleado cubierto sobreviviente. Exija pruebas de drogas y alcohol cuando ese desempeño haya contribuido o no pueda descartarse por completo como factor contribuyente. La decisión de no realizar pruebas debe basarse en información específica que demuestre que el desempeño del empleado no tuvo ningún papel en las causas ni en la gravedad. Estar fuera del lugar cuando ocurrió la liberación no excluye por sí solo el trabajo previo de mantenimiento o control. Considere también a los empleados pertinentes de contratistas. Como control recomendado, identifique con prontitud a cada persona, su función y la evidencia disponible. No espere a que termine la investigación para tomar la decisión sobre pruebas.

Cumpla el plazo de drogas después de un accidente

Organice la prueba obligatoria de drogas posterior al accidente lo antes posible, a más tardar treinta y dos horas después del accidente. Es un límite máximo, no un período de espera recomendado. Si la prueba obligatoria no se realiza dentro de ese plazo, detenga los intentos y prepare y conserve el registro que indique por qué no se completó con prontitud y por qué no se realizó. No continúe bajo el mismo motivo federal posterior al accidente después del plazo. Controle la ubicación del empleado y la disponibilidad del proveedor como medidas prácticas. El plazo de pruebas de alcohol es más corto y debe gestionarse por separado de este plazo de drogas.

Cumpla el plazo de alcohol después de un accidente

Organice las pruebas obligatorias de alcohol tan pronto como sea factible después del accidente. Si no se realiza una prueba dentro de dos horas, prepare y conserve la explicación de la demora. A las ocho horas sin prueba, detenga los intentos de pruebas de alcohol y registre por qué no se realizó. Los empleados sujetos a pruebas deben permanecer fácilmente disponibles y notificar al operador su ubicación si se retiran antes de la prueba; el incumplimiento puede tratarse como una negativa. No debe retrasarse la atención médica necesaria. Los empleados pueden retirarse según sea necesario para recibir atención de emergencia o prestar ayuda en respuesta al accidente. Coordine la ubicación y la recolección sin obstaculizar esa atención.

Gestione los plazos del incidente

Un accidente de ducto de notificación obligatoria ocurre a las diez de la mañana. No puede descartarse la contribución del desempeño de un trabajador de mantenimiento cubierto. Comience con prontitud la organización de las pruebas de drogas y alcohol. Si la prueba de alcohol sigue sin completarse al mediodía, documente la demora. Si sigue sin completarse a las seis de esa tarde, detenga los intentos de alcohol y documente el motivo. El plazo de drogas vence a las seis de la tarde del día siguiente, treinta y dos horas después del accidente; si no se cumple, detenga los intentos y registre las razones. Si el trabajador necesita atención de emergencia, proteja esa atención y coordine su ubicación. La llegada tardía de un técnico o la confirmación posterior de que el accidente es de notificación obligatoria no reinician el plazo del accidente.

Referencias oficiales

49 CFR 199.105 · 49 CFR 199.225 · 49 CFR 199.209 · DOT - Tasas de pruebas aleatorias · 49 CFR 40.25 · 49 CFR 199.237 · 49 CFR 199.211 · PHMSA - Tasa aleatoria de drogas para 2026 · 49 CFR 199.119 · 49 CFR 199.3 · 49 CFR 191.3 · 49 CFR 195.50

PHMSA - Ficha de conservación de registros

Fuentes consultadas el 7 de octubre de 2026.

Conserve los registros de drogas

Clasifique los registros de drogas antes de asignar una fecha de eliminación. Conserve durante al menos tres años los registros de cumplimiento del proceso de recolección, los registros de capacitación requerida de supervisores y empleados, y las decisiones de no administrar pruebas de drogas posteriores a un accidente. Los resultados positivos verificados, la evidencia de cumplimiento de las recomendaciones del profesional en abuso de sustancias y los datos anuales del sistema de información de gestión requieren al menos cinco años. Los resultados ordinarios de drogas aprobados requieren al menos un año. Estas categorías de ductos son puntos de partida, no un permiso para eliminar un registro sujeto a un requisito compartido más largo. Como control recomendado, asigne una categoría a cada registro y verifique las obligaciones superpuestas antes de autorizar su eliminación.

Conserve los registros de alcohol

Conserve durante al menos cinco años los resultados de alcohol de 0.02 o superiores, la documentación de negativas, la documentación de calibración, las evaluaciones y remisiones de empleados y los datos de informes anuales. Otros registros del proceso de recolección y los registros de capacitación requieren al menos dos años. Los resultados ordinarios inferiores a 0.02 requieren al menos un año. Las decisiones de no administrar pruebas de alcohol posteriores a un accidente requieren al menos tres años. Observe la diferencia de calibración: la documentación de calibración de alcohol para ductos pertenece a la categoría de cinco años, aunque la norma compartida establece un mínimo general más corto para registros de equipos. Como control recomendado, separe la evidencia de calibración de otros registros de recolección para que una limpieza a los dos años no la elimine prematuramente.

Aplice los requisitos compartidos de conservación

Verifique la norma federal compartida antes de cerrar una decisión de conservación. Exige cinco años para resultados positivos verificados de drogas, resultados de alcohol de 0.02 o superiores, negativas, informes del profesional en abuso de sustancias y todas las pruebas y calendarios de seguimiento. Por lo tanto, una prueba negativa de drogas de seguimiento no es un registro negativo ordinario de un año. Conserve durante tres años la información obtenida de empleadores anteriores sobre resultados de drogas y alcohol. Los resultados negativos y cancelados de drogas y los resultados de alcohol inferiores a 0.02 tienen ordinariamente un mínimo de un año. Los registros de inspección y mantenimiento de equipos tienen un mínimo compartido de dos años; los registros de calibración para ductos siguen requiriendo cinco. Respete cualquier categoría aplicable más larga.

Referencias oficiales

49 CFR 199.117 · 49 CFR 40.333 · 49 CFR 199.227

PHMSA - Referencia de infracciones y regreso

Fuentes consultadas el 7 de octubre de 2026.

Retire de inmediato

Retire inmediatamente a un empleado de las funciones sensibles para la seguridad cuando el oficial de revisión médica comunique un resultado positivo de drogas verificado. Actúe ante el informe verificado inicial; no espere el informe escrito ni el resultado de la muestra dividida. Un resultado verificado de adulteración o sustitución constituye una negativa y también exige el retiro inmediato. Un resultado confirmado de alcohol de cero punto cero cuatro o superior exige el retiro inmediato. El operador no puede permitir, a sabiendas, que una persona con esa concentración se presente para funciones cubiertas o permanezca en ellas. Como control recomendado, notifique de inmediato la restricción a la persona que controla las asignaciones y confirme que se haya suspendido el acceso al trabajo cubierto.

Prevenga el consumo prohibido de alcohol

Prohíba el consumo de alcohol durante las funciones cubiertas. Para la presentación ordinaria al trabajo, prohíba el consumo durante las cuatro horas anteriores al trabajo cubierto. La norma previa al servicio establece una condición temporal diferente para un empleado convocado a una emergencia: prohíba beber después de la notificación de presentarse. Un operador que tenga conocimiento real del consumo prohibido no puede permitir que el trabajo cubierto comience o continúe. La presión por cubrir una emergencia no autoriza a ignorar un consumo prohibido conocido. Un procedimiento recomendado para personal de guardia es informar de inmediato al despachador sobre el consumo reciente y disponer un reemplazo elegible. Registre los horarios y las circunstancias reales al decidir qué prohibición corresponde. No suponga que un resultado de alcohol inferior a cero punto cero cuatro elimina un consumo prohibido establecido de manera independiente.

Restrinja el consumo después del accidente

Indique al empleado afectado que no beba alcohol durante las ocho horas posteriores al accidente. Esta norma se aplica cuando el empleado tiene conocimiento real del accidente y el operador no ha descartado su desempeño cubierto como factor contribuyente. La restricción puede terminar antes si el empleado se somete a la prueba de alcohol posterior al accidente requerida o si el operador determina que su desempeño no pudo haber contribuido. Estas son excepciones definidas, no un permiso para que el empleado decida que la prueba es innecesaria. Mantenga la instrucción de no beber separada de los plazos para las pruebas y de los requisitos de disponibilidad. No se debe retrasar la atención médica de emergencia para realizar pruebas.

Responda a las negativas

Mantenga fuera del trabajo cubierto a una persona que se niegue a una prueba de drogas requerida. Las normas de ductos también prohíben continuar las funciones cubiertas tras negarse a pruebas de alcohol requeridas posteriores a un accidente, por sospecha razonable o de seguimiento. Aplique los procedimientos federales para negativas y la determinación de quien tenga autoridad para decidir; una recolección incompleta no constituye automáticamente una negativa. Una negativa es una infracción federal que exige el proceso del profesional en abuso de sustancias y de regreso a funciones antes de cualquier regreso que sea elegible por los demás requisitos. No prometa elegibilidad inmediata solo porque la persona posteriormente se ofrezca a realizar la prueba. Para negativas a pruebas de drogas en ductos, evalúe las disposiciones aplicables de ductos junto con las normas federales de regreso y resuelva los antecedentes poco claros antes de asignar funciones.

Verifique los antecedentes de drogas después de un regreso

Verifique los antecedentes de drogas en ductos antes de considerar suficiente una prueba negativa de regreso. La excepción a la prohibición de ductos de utilizar a una persona que no aprobó una prueba de drogas requerida tiene tres condiciones: aprobar una prueba conforme a los procedimientos federales, contar con la revisión médica requerida y la determinación del profesional en abuso de sustancias de cumplimiento exitoso de la educación o el tratamiento, y no haber fallado una prueba de drogas exigida para ductos después de regresar a funciones. Un resultado no aprobado que cumpla esa condición después del regreso invalida la excepción. No convierta esta condición precisa en una prohibición general de por vida para toda negativa o para toda prueba de otra agencia. Como medida recomendada, remita los antecedentes inciertos para obtener una determinación documentada de elegibilidad para ductos antes de asignar trabajo cubierto.

Maneje el rango inferior de alcohol

Para una prueba de alcohol realizada conforme a la sección de pruebas requeridas para ductos, un resultado de cero punto cero dos a menos de cero punto cero cuatro exige una restricción temporal. El trabajo cubierto puede reanudarse cuando una nueva prueba mida menos de cero punto cero dos, o en el siguiente período de servicio programado regularmente que comience al menos ocho horas después de la prueba original. Regresar dentro de las ocho horas exige la nueva prueba. El transcurso de ocho horas por sí solo no autoriza reanudar el mismo turno sin una nueva prueba que cumpla el límite. Este resultado por sí solo no activa el proceso federal del profesional en abuso de sustancias. Mantenga separada cualquier infracción establecida de manera independiente o medida lícita conforme a la autoridad de la empresa.

Restrinja el trabajo con deterioro sin una prueba

Cuando los indicadores de conducta, habla o desempeño demuestren deterioro por alcohol, no completar una prueba por sospecha razonable no permite realizar trabajo cubierto. Mantenga la restricción hasta que una prueba mida menos de cero punto cero dos, o hasta que el siguiente período de servicio programado regularmente comience al menos ocho horas después de la determinación de sospecha razonable. Este plazo comienza con la determinación, no con una prueba inexistente. Documente los motivos por los que no se realizó la prueba y detenga los intentos a las ocho horas, según lo requerido. No invente un resultado confirmado de alcohol ni imponga el proceso federal por infracción basándose únicamente en la apariencia sin una prueba. Separe cualquier medida lícita basada en la autoridad independiente del empleador.

Proporcione la remisión requerida

Proporcione a cada empleado que infrinja las normas federales de drogas o alcohol una lista de profesionales en abuso de sustancias aceptables y fácilmente disponibles, con nombres, direcciones y números de teléfono. No cobre por la lista. Las normas de alcohol para ductos también requieren orientación sobre recursos de asesoramiento y tratamiento, y una evaluación por un profesional en abuso de sustancias. Antes de cualquier regreso a funciones federales sensibles para la seguridad, el empleado debe completar la evaluación, la remisión y el proceso de educación o tratamiento prescrito. La redacción antigua de ductos sobre si se necesita asistencia no crea una opción para omitir el proceso federal. Los arreglos de pago dependen de la política del empleador, los acuerdos, los beneficios y los requisitos aplicables.

Complete los requisitos de regreso

Si el regreso está legalmente disponible y el empleador decide considerarlo, obtenga la determinación del profesional en abuso de sustancias de cumplimiento exitoso de la educación o el tratamiento prescrito antes de ordenar la prueba de regreso a funciones. El empleador debe recibir el resultado negativo de drogas requerido o el resultado de alcohol inferior a cero punto cero dos antes de que se reanuden las funciones sensibles para la seguridad. Las infracciones de alcohol en ductos requieren ese resultado bajo de alcohol para regresar; aplique cualquier prueba adicional de sustancias indicada mediante el proceso federal. Completar el tratamiento por sí solo es insuficiente, y realizar primero la prueba no sustituye la secuencia requerida. Verifique la elegibilidad para ductos de manera independiente, incluida la condición de una prueba de drogas no aprobada después de un regreso anterior, antes de autorizar la asignación.

Realice las pruebas de seguimiento

Cumpla el plan escrito de seguimiento del profesional en abuso de sustancias después de un regreso elegible. Exija al menos seis pruebas sin aviso durante los primeros doce meses de funciones sensibles para la seguridad. El profesional determina la cantidad, la frecuencia y si se deben realizar pruebas de drogas, de alcohol o de ambos, sujeto a los requisitos de la agencia. Las pruebas pueden continuar hasta sesenta meses de funciones sensibles para la seguridad. El empleador elige las fechas concretas sin un patrón evidente y no da aviso previo. No revele al empleado el calendario, la frecuencia ni la duración. El seguimiento de alcohol se realiza durante las funciones cubiertas, justo antes o justo después. Las pruebas aleatorias no pueden sustituir las pruebas de seguimiento.

Separe las decisiones del empleador

No describa el cumplimiento exitoso como un derecho a la reincorporación. Las condiciones federales de regreso a funciones establecen un requisito mínimo; el empleador decide si reincorpora al empleado, sujeto a los convenios colectivos y otros requisitos legales. El papel del profesional en abuso de sustancias es evaluar el cumplimiento y prescribir el seguimiento, no tomar la decisión de personal del empleador. Tampoco puede el empleador cancelar los requisitos de seguimiento del profesional después de seis pruebas convenientes. Los procedimientos federales actuales permiten que el profesional termine las pruebas adicionales después del primer año, preservando el mínimo de seis pruebas durante ese año. Documente por separado la elegibilidad, las decisiones de personal y las responsabilidades continuas de seguimiento.

Verifique al trabajador contratista que regresa

Un contratista propone un trabajador para funciones de respuesta a emergencias y envía un resultado negativo reciente de drogas. No considere que ese resultado por sí solo autoriza el trabajo. Como procedimiento recomendado de verificación, establezca los antecedentes pertinentes de infracciones y regresos, confirme que se completó el proceso requerido del profesional en abuso de sustancias, verifique el resultado correcto de regreso a funciones y determine si corresponde una restricción de elegibilidad para ductos. Obtenga el plan de seguimiento restante por canales autorizados; acompañe al empleado entre empleadores y después de interrupciones del servicio. Acuerde quién lo implementará antes de que comience el trabajo. Contratar externamente las pruebas no transfiere la responsabilidad de cumplimiento del operador ni autoriza el trabajo de un empleado no elegible.

Referencias oficiales

49 CFR 40.23 · 49 CFR 199.103 · 49 CFR 199.215 · 49 CFR 199.217 · 49 CFR 199.219 · 49 CFR 40.285 · 49 CFR 199.221 · 49 CFR 199.225 · 49 CFR 199.105 · 49 CFR 199.223 · 49 CFR 199.237 · 49 CFR 40.287 · 49 CFR 40.289 · 49 CFR 199.243 · 49 CFR 40.305 · 49 CFR 199.235 · 49 CFR 40.307 · 49 CFR 40.309 · 49 CFR 199.115 · 49 CFR 199.245