

CAPÍTULO 220

PROGRAMA DE ASISTENCIA AL EMPLEADO

Contenido

Subcapítulo 1. Disposiciones Generales

- (1) Propósito
- (2) Alcance
- (3) Definiciones
- (4) Responsabilidades
- (5) Anotación del Tiempo durante Evaluaciones

Subcapítulo 2. Pruebas de Consumo de Alcohol y Drogas Ilegales

- (1) Rol del Supervisor
- (2) Pruebas de Consumo de Alcohol y Drogas Ilegales
- (3) Referidos para Pruebas de Alcohol y Drogas Ilegales
- (4) Accidentes Graves
- (5) Pruebas al Azar
- (6) Exámenes Médicos Obligatorios
- (7) Consecuencias de los Resultados de las Pruebas para la Detección del Abuso de Bebidas Alcohólicas o Uso de Drogas Ilegales
- (8) Relación con Acciones Disciplinarias y Medidas Adversas

Subcapítulo 3. Asistencia en la Rehabilitación del Uso de Drogas Ilegales y Abuso de Alcohol

- (1) Entrevista y Evaluación
- (2) Plan y Duración del Tratamiento
- (3) Cumplimiento con el PAE
- (4) Reinscripción

Subcapítulo 4. Asistencia para Problemas Emocionales, Relacionados con Asuntos de Salud y Organizacionales

- (1) Asistencia para Problemas Emocionales o Relacionados con Asuntos de Salud
- (2) Problemas Psicológicos y Emocionales ante una Crisis Emocional Aguda
- (3) Consejería
- (4) Educación Preventiva
- (5) Asistencia para Dejar de Fumar
- (6) Intervención en Casos de Maltrato al Menor/Cónyuge o de Negligencia Familiar
- (7) Intervención Organizacional

- (8) Pruebas Psicológicas
- (9) Clima Organizacional

Subcapítulo 5. Confidencialidad

- (1) Revelación de Información
- (2) Revelación con Consentimiento del Empleado
- (3) Revelación sin Consentimiento del Empleado
- (4) Revelación de los Resultados de Pruebas
- (5) Comunicación que no Constituye Revelación de Información

Subcapítulo 6. Prevención de la Violencia en el Área de Trabajo

- (1) Servicios
- (2) Manejo de Situaciones

Apéndice A. Criterio del Puesto Designado para Prueba (PDP)

Subcapítulo 1. Disposiciones Generales

- (1) **Propósito.** Ofrecer evaluación, consejería y tratamiento a los empleados que padecen de alcoholismo, usan o abusan de drogas o que tienen otros problemas emocionales o personales que afectan la seguridad, productividad, conducta y desempeño laboral en la Autoridad del Canal de Panamá (ACP). El Programa de Asistencia al Empleado (PAE) es un esfuerzo para mantener a los empleados en condiciones óptimas para el desempeño de sus labores y proteger su vida, salud y seguridad, e igualmente la seguridad y productividad de la empresa. Por medio del PAE, también se busca promover un ambiente seguro de trabajo y la no tolerancia de violencia, amenazas, acoso, intimidación u otra conducta que altere el orden en el área de trabajo.
- (2) **Alcance.** Este programa está a disposición de los funcionarios y empleados.
- (3) **Definiciones.** Para los efectos de este capítulo las palabras y términos que a continuación se expresan tienen el siguiente significado:
 - (a) **Abuso de drogas.** Un problema de salud que se caracteriza por el uso de drogas de tal manera o grado que afecta negativamente el desempeño de funciones y la conducta de un empleado.
 - (b) **Accidente grave.** Es un evento no programado con consecuencias de muerte o lesión que requiere hospitalización inmediata, o daños al patrimonio de la ACP o a la propiedad privada por un valor estimado que exceda de B/.10,000.
 - (c) **Alcoholismo.** Una enfermedad crónica que se caracteriza por la pérdida paulatina del control sobre la ingesta del alcohol y un aumento de la tolerancia a la sustancia debido a cambios químicos en el cerebro que llevan a la dependencia. Dicha enfermedad deteriora el desempeño y la conducta del individuo. Se diferencia del beber excesivo, en que en el último, aunque el individuo presenta disfunción e incapacidad al igual que el alcohólico, conserva la capacidad de parar la ingesta permanentemente cuando las consecuencias así se lo exigen.
 - (d) **Crisis emocional aguda.** Interrupción del estado normal de funcionamiento previo, que resulta en confusión, inestabilidad y trastorno significativo del sistema funcional.
 - (e) **Disminución de control y juicio.** Pérdida del control de los impulsos, emociones, coordinación y control muscular; impedimento para evaluar o medir una situación determinada con sentido común y de dar respuesta de manera aceptable y adecuada.

- (f) **Drogas ilegales.** Sustancias controladas, cuya posesión es ilícita, tal como se define en el Código Penal. El término “droga ilegal” no significa una sustancia controlada de conformidad con una prescripción válida u otros usos autorizados por la ley.
- (g) **Él/de él/a él/el mismo.** Estos términos se refieren a individuos de ambos géneros.
- (h) **Estrés.** Un factor físico, químico o emocional que puede causar aflicción. Respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda que enfrenta. El estrés es parte natural del proceso cotidiano de vivir, pero se torna problemático cuando la persona no puede adaptarse de manera satisfactoria a los elementos que lo ocasionan, causando disturbios sicosomáticos que pueden ser motivo de enfermedad.
- (i) **Estrés por incidente.** Reacción natural de una persona normal debido a un evento anormal o traumático, que sobrepasa las habilidades naturales que tiene la persona para asimilar o sobrellevar las situaciones difíciles.
- (j) **Incidente.** Evento no programado que tenga o pudiese tener resultados no deseados cuyas circunstancias hacen creer razonablemente que un empleado no se encuentra en pleno control de sus facultades al presentarse al trabajo o durante sus horas laborables.
- (k) **Prueba confirmatoria.** Un examen en el que se utiliza tecnología compleja (p. ej. examen de Cromatografía de Gases/Espectrometría de Masas [CG/EM]) para confirmar un resultado de detección de droga e identificar y cuantificar con certeza los niveles de la droga o los metabolitos producidos durante el proceso metabólico de esa droga.
- (l) **Prueba para la detección de drogas ilegales.** Un sistema de detección de drogas ilegales diseñado para captar en ciertos fluidos del cuerpo las drogas que se han usado. No está diseñado para medir la cantidad de droga en la muestra, pero sí distingue una muestra positiva de una negativa.
- (m) **Puestos designados para prueba (PDP).** Puestos designados por el Administrador para ser sujetos a pruebas al azar para la detección de drogas ilegales por la naturaleza sensitiva de las mismas.
- (n) **Solicitante.** Cualquier persona seleccionada tentativamente para un nombramiento que requiera de una prueba para la detección de drogas ilegales.
- (o) **Sospecha razonable.** La creencia manifiesta de que un empleado puede estar usando drogas ilegales, con base en hechos específicos o deducciones que provienen de esos hechos. La sospecha razonable de que un empleado usa drogas ilegales se puede fundamentar, entre otras cosas, en:

- 1 Un patrón de conducta o de comportamiento anormal;
- 2 Detención o condena por delitos relacionados con drogas, o la identificación de un empleado como centro de una investigación por delito de posesión ilícita, uso o tráfico de drogas ilegales.
- 3 Información proporcionada por fuentes fidedignas y creíbles o corroborada independientemente; o
- 4 Evidencia recién descubierta de que el empleado ha alterado un examen previo de detección de drogas ilegales.

(4) **Responsabilidades.**

- (a) **Departamento de Recursos Humanos.** Es responsable de velar por un ambiente laboral propicio para la productividad y buen desempeño. Por ende, puede ofrecer adiestramiento y consejería relacionados a una variedad de problemas que afectan el desempeño en el trabajo o que previene condiciones de salud como lo son el abuso de alcohol, uso de drogas ilegales, problemas familiares, estrés y dependencia a la nicotina que interfieren con un ambiente organizacional saludable. Igualmente, ordena exámenes físicos obligatorios.
- (b) **División de Salud Ocupacional.** Es responsable de la consejería, evaluación y asistencia en asuntos de salud en la ACP. También, tiene la responsabilidad de fomentar un ambiente de trabajo seguro y libre de drogas y alcohol y de promover relaciones armoniosas y ayudar en la solución de conflictos y baja moral entre los empleados. Está a cargo de asegurar el desarrollo, la implementación y revisión del PAE, de las pruebas para la detección de alcohol y drogas ilegales, y del adiestramiento de los supervisores y empleados sobre los servicios que brinda salud ocupacional.
- (c) **Empleados.** Son responsables de:
 - 1 Solicitar asistencia para superar problemas de alcohol, drogas, familiares, emocionales o estrés que tienen un impacto negativo en su conducta y desempeño. Los empleados inscritos en el PAE tienen la responsabilidad de dar cumplimiento a los términos del plan de tratamiento.
 - 2 De considerarlo potencialmente peligroso o inseguro, informar a un supervisor con prontitud sobre lesiones, incidentes o accidentes que observen o de los que tengan conocimiento.
- (d) **Médico Revisor.** El gerente de la División de Salud Ocupacional, u otro médico capacitado designado por dicho gerente, es el Médico Revisor de la ACP, quien es responsable de recibir los resultados de laboratorio de pruebas

para la detección de drogas ilegales. Interpreta y evalúa los resultados positivos de exámenes, el historial médico de la persona y cualquier otra información biomédica relevante.

- (e) **Supervisores.** Son responsables de evaluar el desempeño de sus subalternos e identificar problemas de conducta o asistencia, para tomar las medidas correctivas y solicitar el apoyo correspondiente. Igualmente, tienen la obligación de informar y/o investigar incidentes o accidentes que se susciten y solicitar las pruebas o asistencia que permitan determinar si el empleado pudiera estar bajo la influencia de drogas ilegales o alcohol.
- (5) **Anotación del Tiempo durante Evaluaciones.** Se concederá permiso administrativo para que el empleado asista a las evaluaciones iniciales previas a su ingreso en el PAE. Posteriormente, el empleado deberá utilizar horas de vacaciones, solicitar licencia sin sueldo o utilizar su tiempo para someterse al tratamiento, rehabilitación o consejería. Se concederá permiso administrativo para que los empleados cumplan con los exámenes médicos obligatorios.

Subcapítulo 2. Pruebas de Consumo de Alcohol y Drogas Ilegales

- (1) **Rol del Supervisor.** Los supervisores pueden medir el desempeño, conducta y asistencia de los empleados bajo su supervisión y son responsables de corregir las deficiencias observables. No es el rol del supervisor diagnosticar el abuso de alcohol o uso de drogas ilegales. Si se sospecha que un cambio en la conducta o una disminución en la productividad del trabajo de un empleado es ocasionado por el abuso de alcohol o uso de drogas ilegales, el supervisor debe hacer lo siguiente:
 - (a) Documentar los problemas específicos, el incidente, la hora y lugar del incidente, patrones de comportamiento y cualquier otra información pertinente;
 - (b) Discutir con un médico de salud ocupacional o con uno de los consejeros del PAE el problema de salud o conducta que ha percibido;
 - (c) Poner al empleado en conocimiento de su desempeño inadecuado de funciones, conducta y/o asistencia;
 - (d) Referir al empleado a consejería o a una prueba, según esté indicado.
- (2) **Pruebas de Consumo de Alcohol y Drogas Ilegales.**
 - (a) **Prueba de consumo de alcohol.** La prueba de consumo de alcohol se efectúa a solicitud del empleado mismo o por instrucción del supervisor, debido a un incidente o accidente grave.
 - (b) **Prueba de consumo de drogas ilegales.** La prueba de consumo de drogas ilegales se efectúa:
 - 1 Por instrucción o referencia del supervisor debido a un incidente, accidente grave, por conducta inapropiada, ausentismo o por instrucción del gerente de la sección o de mayor jerarquía y en caso de una sospecha razonable.
 - 2 A los empleados que ocupan un PDP.
 - 3 Al empleado seleccionado, en forma permanente para un ascenso, asignación a otro cargo o funciones, o cualquier otro cambio permanente a un PDP, y que no se haya sometido a una prueba de detección de drogas inmediatamente antes de la selección. La prueba se hará en un plazo no mayor de 48 horas después de la hora en que se le avisó al empleado de la selección.
 - 4 A solicitud del empleado mismo. El empleado que desea que se le realicen periódicamente pruebas por drogas ilegales y que no ocupa un PDP puede solicitar que su nombre sea agregado a la lista para ser llamado al azar.

Dicho empleado permanecerá en la lista mientras ocupe el puesto que tiene al momento de su solicitud o hasta que el empleado solicite que se retire su nombre, siempre y cuando esto lo haga con un mínimo de 48 horas previo a la programación de una prueba. Los resultados de las pruebas se manejarán de manera confidencial y solo podrán revelarse de ocurrir un incidente o accidente o de el empleado autorizar la revelación de la información.

- 5 Al empleado inscrito en el PAE y durante el primer año después de completarlo, como seguimiento.
- 6 A los solicitantes seleccionados:
 - a Para puestos permanentes;
 - b Para puestos temporales, que no sean de la categoría no manual, con excepción de lo que establezca la lista de PDP. En el caso de ayudantes estudiantiles sólo aquellos que realizan funciones manuales y de recreación, o que tengan que conducir vehículos oficiales.

(3) Referidos para Pruebas de Alcohol y Drogas Ilegales.

- (a) El supervisor que refiere a un empleado para prueba de alcohol o drogas ilegales debe llevar personalmente al empleado para realizar la prueba.
- (b) Si el empleado no está en condición de desempeñar su trabajo de manera segura y eficiente, el supervisor debe separarlo, con o sin su consentimiento, por el resto del turno, con cargo a vacaciones. Cuando el supervisor considere que el empleado puede poner en peligro a su propia persona, a otros o causar daño a la propiedad, lo separará provisionalmente con cargo a vacaciones, hasta recibir la notificación del médico de salud ocupacional de que el empleado está en condición de realizar sus funciones de manera segura y eficiente.
- (c) Si un supervisor refirió a un empleado para una prueba de alcohol o de droga dentro de los últimos 12 meses y los resultados fueron negativos, el mismo supervisor no podrá ordenarle al mismo empleado otra prueba sin la aprobación de un supervisor de mayor jerarquía, a menos que sea en relación con un accidente grave en el trabajo.
- (d) Los resultados de la prueba de alcohol o droga a la que se sometió un empleado por referencia o instrucción de un supervisor, le serán informados a ese supervisor, por conducto del gerente de la división respectiva.

- (4) **Accidentes Graves.** En caso de un accidente grave, el supervisor debe solicitar que se realicen pruebas para la detección de alcohol y drogas ilegales de manera inmediata, a cualquier empleado que él considere que pudo haber causado o

contribuido al accidente. El supervisor deberá presentar la documentación que sustente su apreciación.

- (5) **Pruebas al Azar.** Este sistema para la detección de drogas ilegales se impone sin tener sospecha individualizada de que un empleado en particular esté consumiendo drogas ilegales. Las pruebas al azar se notificarán el mismo día de la prueba.

Un empleado está sujeto a ser llamado a pruebas al azar cuando:

- (a) Ocupa un puesto que ha sido identificado como PDP. La selección de estos empleados se hace utilizando una muestra estadística al azar basado en un criterio neutral como el número de identificación de la ACP o el número de Seguro Social.
 - (b) El mismo solicita que se le hagan pruebas periódicas de detección de drogas ilegales. Este empleado estará sujeto a pruebas en fechas al azar.
 - (c) Ha completado satisfactoriamente el PAE al cual fue referido administrativamente. En este caso, el empleado está sujeto a pruebas al azar por espacio de un año.
- (6) **Exámenes Médicos Obligatorios.** La División de Salud Ocupacional fijará con prontitud una cita para un examen médico obligatorio, cuando las pruebas de alcoholemia o la prueba confirmatoria de consumo de drogas ilegales resultan positivas; cuando el empleado se niega a someterse a la prueba; o cuando hubo un accidente grave y exista sospecha que el consumo de alcohol o drogas por parte del empleado pudo ser el factor causante o contribuyente. Estos exámenes se realizan para determinar si el empleado está en capacidad de trabajar sin restricciones; o si su adicción ha causado daños a su salud.
- (7) **Consecuencias de los Resultados de las Pruebas para la Detección del Abuso de Bebidas Alcohólicas o Uso de Drogas Ilegales.**
- (a) Cuando el resultado de una prueba de drogas ilegales realizada a un solicitante resulta positiva, no será contratado.
 - (b) Cuando mediante una prueba para la detección del abuso de alcohol se determinó que el empleado se presentó al trabajo o estaba trabajando bajo la influencia de bebidas alcohólicas podrá estar sujeto a una acción disciplinaria o medida adversa.
 - (c) El empleado podrá ser destituido después de una prueba positiva por uso de drogas ilegales.
 - (d) Basado en la determinación de un médico de salud ocupacional, se puede requerir que un empleado sea restringido de aquellas funciones que presenten un

particular riesgo o peligro al realizarse en condiciones de intoxicación. Durante el período de restricción, se podrá asignar al empleado a funciones que no son de riesgo, o se le podrá conceder vacaciones o licencia sin sueldo. Se le puede asignar trabajo liviano por un plazo limitado, si lo hay disponible, de conformidad con los reglamentos aplicables.

- (e) El empleado que ocupa un PDP cuya prueba de drogas ilegales resulte positiva será puesto en vacaciones o en licencia sin sueldo hasta que el Gerente de la División de Salud Ocupacional determine que el desempeño de sus funciones regulares no representa un peligro a la salud pública o la seguridad, en cuyo caso el empleado podrá regresar a sus funciones mientras se tramita la medida adversa.

(8) Relación con Acciones Disciplinarias y Medidas Adversas.

- (a) Aquellos empleados a quienes se les detecte que consumen drogas o alcohol serán referidos al PAE. El ingreso al PAE no implica una protección contra acciones disciplinarias o medidas adversas debido a faltas que tengan o no, relación al uso de alcohol o drogas ilegales.
- (b) El empleado será destituido al segundo hallazgo de consumo de drogas ilegales, por no abstenerse de su consumo.
- (c) Cuando un empleado rehúsa a someterse a una prueba de drogas o alcohol se considerará como un resultado positivo y el empleado podría estar sujeto a destitución. Al solicitante que se niegue a someterse a una prueba de drogas se le retirará la oferta de empleo. Todo intento de alterar o sustituir una prueba de drogas será considerado como una negativa a someterse a la prueba requerida, por lo que podrá resultar en la destitución del empleado o en el retiro de la oferta de trabajo del solicitante.
- (d) El empleado que admite voluntariamente que consume droga antes de que se le detecte por otros medios, completa con éxito el plan de tratamiento del PAE y en adelante se abstiene de consumir droga, no será sancionado por su previo consumo de droga ilegal.

Subcapítulo 3. Asistencia en la Rehabilitación del Uso de Drogas Ilegales y Abuso de Alcohol

(1) **Entrevista y Evaluación.** Al empleado que tiene o cree tener un problema de uso de drogas ilegales o abuso de alcohol, se le alienta a buscar consejería e información para tratar el mismo. El empleado que acepta que tiene un problema y está interesado en ingresar al programa de rehabilitación puede contactar cualquier centro de salud ocupacional o puede ser referido al programa por su supervisor u otra persona. En caso de ser referido por un supervisor, éste debe proporcionarle al personal del programa la información necesaria referente al desempeño en el cargo, conducta y asistencia del empleado. El empleado será entrevistado por un psicólogo o consejero, y examinado por un médico. A pesar de que pueda requerirse hospitalización inicial, el programa de rehabilitación pone énfasis en el cuidado ambulatorio. Se pueden utilizar pruebas psicológicas como parte de la evaluación clínica del caso.

(2) **Plan y Duración del Tratamiento.**

(a) **Plan de tratamiento.** La inscripción en este programa es voluntaria. Una vez inscrito, el empleado y el consejero desarrollarán un plan individual de tratamiento con el cual el empleado deberá cumplir. El plan de tratamiento puede involucrar:

- 1 Abstinencia total de alcohol y/o drogas;
- 2 Tratamiento ambulatorio que incluya terapia individual, de grupo, de pareja o de familia;
- 3 Tratamiento institucional o residencial si lo amerita;
- 4 Referencias para tratamiento residencial en una sala de dependencia química hospitalaria, o tratamiento residencial en algún centro de rehabilitación no clínico;
- 5 Pruebas periódicas de detección de drogas;
- 6 Consejería de nutrición, actividades de acondicionamiento físico y asistencia al Programa de Fortalecimiento para el Trabajo; y
- 7 Asistencia a reuniones de grupos de apoyo, como por ejemplo, Alcohólicos Anónimos, Narcóticos Anónimos, etc.

El plan individual de tratamiento también puede incluir una referencia a un psiquiatra para determinar si existe un doble diagnóstico que afecte la evolución del problema.

- (b) **Duración del tratamiento.** Normalmente, la duración del programa es de un año. En algunos casos, se puede requerir de un plazo mayor, a fin de que el empleado reciba el máximo beneficio. Si el tratamiento que recibe es individual, éste será de más intensidad durante los tres primeros meses, aunque la frecuencia de las sesiones de consejería dependerá de cada caso en particular.

(3) **Cumplimiento con el PAE.**

- (a) Se considerará que un empleado ha culminado con éxito el programa luego de haber participado activamente en el mismo y cumplido con los requisitos del plan de tratamiento. Si el empleado ha dado su autorización de revelación de información, se le enviará una notificación al supervisor informándole que el empleado completó el programa. Aquellos empleados que fueron referidos por la vía administrativa, permanecerán sujetos a pruebas de detección de drogas ilegales durante un período de seguimiento de un año.
- (b) Aquel empleado que no coopera o que no cumpla con el plan de tratamiento será removido del programa.

- (4) **Reinscripción.** El empleado que complete con éxito el PAE puede ser reinscrito. El reingreso al PAE puede ser provisional para aquellos empleados que fueron removidos del programa por incumplir o negarse a cooperar o por declinar los servicios que se le ofrecieron anteriormente. Las decisiones sobre elegibilidad para reinscripción las tomará el equipo de rehabilitación compuesto por un médico, un enfermero, los consejeros y el coordinador del PAE. Los factores que se toman en consideración para la reinscripción incluyen el desempeño del empleado en sus funciones, la motivación del empleado para el tratamiento, la recomendación del supervisor y el plazo de tiempo transcurrido desde la última inscripción del empleado en el programa, entre otros factores.

Subcapítulo 4. Asistencia para Problemas Emocionales, Relacionados con Asuntos de Salud y Organizacionales

- (1) **Asistencia para Problemas Emocionales o Relacionados con Asuntos de Salud.** El PAE puede proporcionar adiestramiento y consejería sobre problemas emocionales o relacionados con asuntos de salud que desmejoran el desempeño en el trabajo, tales como el mal manejo del estrés; adicciones a la comida, el cigarrillo o los juegos de azar; y los problemas personales, conyugales o familiares. Como parte de esta asistencia se podrán hacer referencias a otras fuentes de tratamiento adecuado.
- (2) **Problemas Psicológicos y Emocionales ante una Crisis Emocional Aguda.** Se pueden realizar intervenciones en casos de estrés o trauma debido a un incidente crítico para permitir que los involucrados puedan asimilar la pérdida o aflicción, ayudar a las personas afectadas en la aceptación de la experiencia y para estimularlas a que compartan sus sentimientos con la finalidad de facilitar y aligerar el recobro de los efectos del incidente crítico. La intervención tiene el propósito de conversar acerca de lo sucedido, indagar si dicho incidente ha sucedido con anterioridad, determinar el efecto que ha tenido el evento y los sentimientos de los empleados afectados, y recomendar cualquier ayuda o medidas a tomar.
 - (a) **Intervención ante un incidente de crisis.** Se podrá proporcionar apoyo y consejería inmediata para aquellos empleados que experimentan una crisis emocional aguda. La intervención se realizará cuando lo determine apropiado el Director del Departamento de Recursos Humanos o el Gerente de la División de Salud Ocupacional o al solicitarlo un director o gerente de la ACP, luego de ocurrir un incidente crítico, tal como, pero no limitado a:
 - 1 Un incidente violento en el lugar de trabajo.
 - 2 Un accidente grave en el lugar de trabajo.
 - 3 El suicidio o la muerte de un compañero de trabajo.
 - 4 Un desastre.
 - (b) **Constitución del equipo de intervención.** El Gerente de la División de Salud Ocupacional designará a los miembros del equipo de intervención, que generalmente se constituirá de un médico o enfermera y dos consejeros, capacitados en asuntos de crisis.
- (3) **Consejería.** Se podrá ofrecer consejería individual y de grupo para ayudar a los empleados con problemas de estrés a lograr un cambio de actitud, expectativas y manejo del estilo de vida; para construir los sistemas de apoyo apropiados y trabajar en las destrezas necesarias para resolver problemas; para trazar metas y planes para

el futuro; y para aumentar la aptitud para comunicarse y la adaptación al ambiente. En casos especiales, se podrá apoyar al empleado en el mejoramiento de sus relaciones, orientando a la familia en la comprensión y solución de sus problemas.

- (4) **Educación Preventiva.** Se podrá proporcionar educación en temas tales como manejo del estrés, fatiga crónica, autoestima y desarrollo de una comunicación efectiva, con la intención de que haya una mayor conciencia de los problemas en potencia y su detección temprana, considerados claves para el funcionamiento del Canal. Se evalúa psicológicamente a empleados con problemas referidos por el supervisor.
- (5) **Asistencia para Dejar de Fumar.** El PAE puede coordinar asistencia para empleados que deseen dejar de fumar. La asistencia para dejar de fumar está disponible en función de los mejores intereses de salud de aquellos empleados fumadores y está diseñado para contribuir al mejoramiento del desempeño y productividad de la organización. La asistencia a las clínicas para dejar de fumar será durante las horas no laborables. La participación de los empleados es voluntaria.
- (6) **Intervención en Casos de Maltrato al Menor/Cónyuge o de Negligencia Familiar.** Bajo este programa se asiste a los empleados a vencer problemas que resultan de relaciones familiares disfuncionales los cuales pueden afectar el desempeño eficiente y seguro de los empleados, reducir su confiabilidad o redundar en descrédito para la ACP. El PAE proporciona los servicios de apoyo necesarios a los empleados y sus familiares, como parte del proceso de tratamiento.
- (7) **Intervención Organizacional.** Cuando así lo solicite un supervisor, se podrán realizar análisis y diagnósticos en la organización, a fin de determinar las posibles causas de aflicción o baja moral debido a factores organizacionales. Se darán sugerencias y se harán intervenciones para mejorar la eficiencia y la productividad. También se ofrece asesoría para determinar los criterios psicológicos de selección más apropiados con relación a cierto tipo de puestos.
- (8) **Pruebas Psicológicas.** El PAE utiliza pruebas psicológicas como una herramienta eficaz para realizar un diagnóstico clínico y organizacional más rápido y objetivo. Ofrecen también asesoría para determinar los criterios psicológicos de selección más apropiados con relación a cierto tipo de puestos.

Las pruebas psicológicas pueden ser estandarizadas o confeccionadas a la medida de las necesidades de la organización. Incluyen pero no se limitan a pruebas de personalidad, aptitudes, intereses, actitudes, motivación o de opinión.

- (9) **Clima Organizacional.** Los estudios de clima organizacional tienen como objetivo investigar el nivel de satisfacción de la fuerza laboral y su impacto en la productividad y en la motivación del empleado. Estos estudios presentan

alternativas a las unidades sobre estrategias a utilizar haciendo énfasis en los puntos álgidos que requieran mayor atención conforme a los resultados obtenidos.

Las evaluaciones periódicas del clima organizacional permiten determinar el impacto de los esfuerzos realizados por la administración y conocer si los objetivos estratégicos de la empresa y la cultura organizacional están alineados con el clima laboral; ayudan a determinar el momento adecuado para llevar a cabo los cambios; y proporcionan un canal directo de comunicación entre los empleados y la gerencia.

Subcapítulo 5. Confidencialidad

- (1) **Revelación de Información.** La información sobre los empleados que participan en el PAE se manejará de manera confidencial y sólo podrá revelarse en las circunstancias autorizadas contenidas en el presente capítulo. Se respetará la confidencialidad de la información aún cuando el empleado haya terminado el tratamiento o su servicio con la ACP.
- (2) **Revelación con Consentimiento del Empleado.** Cuando el empleado ha dado su consentimiento por escrito, el personal del PAE podrá comunicarle a los supervisores y a otras personas, tales como examinadores de audiencia, árbitros y funcionarios con la facultad de recomendar, tomar o diferir medidas, la información referente al ingreso y progreso de un empleado en el PAE.. Aquellas personas con acceso a esta información deberán manejarla de manera confidencial.
- (3) **Revelación sin Consentimiento del Empleado.** Indistintamente de si el empleado firma o no el formulario de autorización de revelación de información, se podrá revelar información de su expediente en el PAE a las personas indicadas, en las siguientes circunstancias:
 - (a) A personal médico para hacer frente a urgencias médicas;
 - (b) Al personal calificado con el propósito de llevar a cabo una investigación científica, auditoría financiera o evaluación del PAE. En estos casos se entregará la información relevante y se deberá remover de los documentos toda la información de identidad personal; o
 - (c) Por orden judicial.
- (4) **Revelación de los Resultados de Pruebas.** Los resultados de prueba de alcoholemia o drogas ilegales se pueden comunicar al supervisor que refiere y a otras personas, tales como examinadores de audiencia, árbitros y funcionarios con la facultad de recomendar o tomar medidas. El empleado podrá tener acceso a los resultados de sus pruebas de alcohol y/o drogas ilegales o de la certificación, revisión o revocación de procesos pertinentes, si así lo solicita por escrito.
- (5) **Comunicación que no Constituye Revelación de Información.**
 - (a) **Información interna del PAE.** El personal del PAE puede tener acceso al expediente de un empleado en el programa para el cumplimiento de sus funciones.
 - (b) **Información para una organización de servicio calificada.** Se podrá suministrar información que solicite una organización calificada necesaria para prestar sus servicios al PAE.

- (c) **Información que protege la identidad de los empleados.** Se puede revelar información protegiendo información de identidad personal de los empleados en el PAE, por ejemplo, en informes anuales del programa.

Subcapítulo 6. Prevención de la Violencia en el Área de Trabajo

- (1) **Servicios.** Con el propósito de prevenir la violencia en el área de trabajo, el PAE proporciona cursos de prevención y consejería, evalúa la información de cada incidente de violencia reportado, para determinar si se requiere una investigación adicional y hacer las recomendaciones pertinentes. En casos de crisis, se realizan sesiones de ventilación con los empleados envueltos o afectados.
- (2) **Manejo de Situaciones.**
 - (a) No se permitirán actos de violencia, pelea, bromas peligrosas, agresión verbal, amenazas, hostigamiento, intimidación, ni ningún otro tipo de conducta que altere el orden o la tranquilidad en las áreas de trabajo o en las áreas bajo la responsabilidad de la ACP, que afecten o involucren a empleados de la ACP.
 - (b) El empleado que muestra una conducta intencional lo suficientemente grave, ofensiva, o amenazadora como para que un individuo tema por su seguridad personal, la seguridad de otros, o la seguridad de bienes personales o de la ACP, será separado inmediatamente de su puesto. El empleado podrá ser asignado temporalmente a otro puesto o podrá ser separado provisionalmente con pago, sin cargo a vacaciones. Además, el empleado podrá estar sujeto a una acción disciplinaria o medida adversa de acuerdo con el Reglamento de Administración de Personal.
 - (c) Los empleados deberán avisar a sus supervisores sobre cualquier detalle potencialmente violento, posesión de armas en el área de trabajo o amenazas. Igualmente, se deben informar al guardia de seguridad de turno más cercano al área, sobre amenazas y agresiones que requieren de atención inmediata. En caso de que alguien resulte lesionado, se deberá llamar a la División de Manejo de Emergencias y Contingencias.

Apéndice. Criterio del Puesto Designado para Prueba (PDP)

- (1) **Determinación de los PDP.** Para determinar los puestos sujetos a pruebas, el Administrador toma los siguientes factores en consideración:
 - (a) La seguridad del Canal;
 - (b) La confidencialidad de la información que se maneja;
 - (c) La responsabilidad por la protección de vidas y bienes;
 - (d) Los puestos que involucran la salud o seguridad pública;
 - (e) Si el puesto es de naturaleza sensitiva.

- (2) **Categorías de los PDP.** Las siguientes son las categorías generales de los PDP:
 - (a) **Categoría 1.** Los puestos que involucran la protección de vida y de bienes, salud y seguridad pública. Esta categoría incluye, entre otros, a los operadores de equipo, grúas y vehículos de motor, personal de equipo flotante; bomberos; trabajadores de electricidad de alto voltaje; trabajadores de altura; asignados a bucear; aparejadores; guardias de seguridad; personal de tránsito por el Canal; personal de seguridad y salud; personal de tratamiento de agua; y personal de estación hidroeléctrica y de generación.

 - (b) **Categoría 2.** Puestos que requieren un alto grado de confianza y confidencialidad.

- (3) **Frecuencia de las Pruebas de Detección de Drogas Ilegales al Azar.** Cada año aproximadamente 10% del total de los empleados que ocupan un PDP serán seleccionados al azar y examinados para detectar el uso de drogas ilegales.

- (4) **Notificación a los Empleados en un PDP.**
 - (a) Se dará una notificación por escrito a los empleados nuevos contratados en un PDP; a los empleados seleccionados para un cambio permanente a un PDP; así como a los empleados de cualquiera ocupación cuyo cargo se agregue al listado de PDP. La notificación incluirá la siguiente información:
 - 1 Que el puesto de tal empleado se ha determinado como un PDP, y por tanto, queda sujeto a pruebas al azar para la detección de drogas ilegales;

 - 2 El propósito de las pruebas al azar;

 - 3 Que el puesto del empleado estará sujeto a la prueba al azar no antes de 30 días calendarios.

 - 4 Que de negarse a someterse a tal prueba resultará en el inicio de una medida adversa;

- 5 Que la valoración de laboratorio consiste de una serie de pruebas altamente precisas y confiables y que como una garantía adicional, los resultados de laboratorio se revisan por el Médico Revisor;
- 6 Que los resultados positivos de la prueba que se verifican por el Médico Revisor pueden divulgarse solamente al empleado y a otras personas a quienes les compete, tales como examinadores de audiencia, árbitros y funcionarios con la facultad de recomendar o tomar medidas.
- 7 Que todos los expedientes médicos y de rehabilitación del PAE serán considerados expedientes confidenciales del “paciente” y no se podrán divulgar sin el consentimiento previo por escrito del paciente;
- 8 La disponibilidad y procedimientos necesarios para obtener asesoramiento y rehabilitación mediante el PAE;
- 9 Que el empleado tendrá la oportunidad de identificarse voluntariamente como consumidor de drogas ilegales y de recibir asesoramiento o rehabilitación, y no será sujeto a medida disciplinaria por uso de drogas ilegales durante el período de inscripción voluntaria en rehabilitación; y
- 10 Que de resultar positivo en una prueba, podrá ser destituido, y en el caso de una nueva contratación, se suspenderá la misma.

(b) El empleado deberá leer y firmar la notificación. Si el empleado se niega a firmar la constancia de recibo, se anotará en el formulario que el empleado recibió la notificación.

(5) **Recurso Administrativo.** Si un empleado considera que su puesto ha sido designado en forma incorrecta como un PDP, podrá solicitar al Administrador, por conducto del Director de Recursos Humanos, la revisión de su puesto para que sea removido del listado de PDP. Esta solicitud debe ser presentada por escrito dentro del plazo de 15 días calendarios de la fecha de la notificación, exponiendo toda la información relevante. La solicitud se revisará basándose en el criterio aplicado para la designación del puesto del empleado a un PDP. La decisión que se tome será la final y no estará sujeta a una futura revisión administrativa.