

Declaración de la Política de Drogas, Alcohol y otros Comportamientos Prohibidos

Comportamientos Prohibidos:

El uso, introducción al sitio de trabajo o cualquier propiedad de la compañía, posesión, esconder, transporte, promoción o venta de las siguientes sustancias o artículos por cualquier empleado, así como por nuestros subcontratistas y sus empleados de los siguientes artículos:

- a. Drogas ilegales, sustancias controladas no autorizadas, sustancias parecidas, sustancias diseñadas, sintéticas o cualquier otra droga que pueda afectar las funciones motoras del empleado o alterar la percepción de una persona que está trabajando
- b. Medicamentos recetados y medicamentos que se pueden obtener sin receta médica, excepto bajo las siguientes condiciones:
 1. El empleado deberá informar a su supervisor antes de usar cualquier medicamento o acerca de medicamentos sin receta médica y recibir un permiso por escrito para poseer tales drogas mientras está laborando en el sitio de trabajo.
 2. El frasco del medicamento deberá ser etiquetado por la farmacia dispensadora y la etiqueta indicará el nombre del empleado, el médico, el número de la receta, la fecha en la cual se dispensó la prescripción y la dosis. No se permitirán recetas que tengan más de 30 días.
 3. El medicamento comprado sin receta será mantenido en su envase o contenedor original.
 4. El empleado sólo puede poseer suficiente medicamento para su turno normal de trabajo.
- c. Bebidas alcohólicas.
- d. Armas de fuego, armas, explosivos y municiones.
- e. Artículos no autorizados tales como propiedad robada o relacionados con drogas.

Como medida de ejecución, en la medida permitida por la ley, todos los empleados estarán sujetos a inspecciones de su persona, vehículo y efectos personales para determinar la presencia de cualquiera de los artículos anteriores.

Política de Lugar de Trabajo Libre de Drogas:

Debido a que por el tipo de trabajo que realizamos se podría causar lesiones graves si los empleados no son capaces de concentrarse no sólo en su tarea, sino también en su entorno y en los demás con quienes trabajan, es nuestra política el contratar solamente a personas libres de cualquier evidencia del uso ilegal de sustancias controladas o de otras drogas incluyendo el alcohol.

La participación en la fabricación, distribución, dispensación, posesión o uso ilegal de una sustancia controlada o de otras drogas en cualquier propiedad de la compañía o mientras se realizan trabajos con la empresa resultará en la terminación del empleo.

Mientras que la ley del Acta de 1988 Sitio de Trabajo Libre de Drogas no aplica a todos los empleadores, si aplica a los empleadores que hayan recibido un Contrato Federal por valor de \$100,000.00 o más. Esencialmente, cada Estado tiene algún tipo de incentivo para tener un lugar de trabajo libre de drogas, como por ejemplo, tasas de compensación de los trabajadores reducidas. Nosotros cumpliremos con las leyes de nuestro estado con respecto a las pruebas de drogas.

Todos los supervisores recibirán un mínimo de 2 horas de entrenamiento en la detección de abuso de sustancias.

Las Pruebas de Drogas:

Las pruebas serán realizadas por laboratorios certificados y todos los resultados serán confidenciales.

Cualquier análisis de las muestras utilizadas para evaluar si existe evidencia de sustancia ilegal o el uso de otras drogas, será confidencial y permanecerá confidencial.

Todas las pruebas iniciales de drogas serán pagadas por nuestra compañía.

El no pasar una prueba de droga inicial, se considerará como prueba concluyente del mal uso de drogas. Se administrará una segunda prueba para asegurarse de que no se ha producido una lectura falsa.

Además, todas las pruebas que resulten positivas serán revisadas por un Oficial Médico Profesional y el empleado puede consultar con este oficial antes de que los resultados nos sean proporcionados a nosotros.

Se harán análisis para detectar las siguientes cinco clases de drogas:

1. marihuana
2. cocaína
3. anfetaminas
4. opiáceo
5. fenciclidina (PCP)

Quando se Administran las Pruebas:

Solicitud de Empleo: Todos los solicitantes de empleo a tiempo parcial o completo deben someterse a una prueba de drogas del "solicitante de trabajo". La negativa a participar en la prueba de drogas en la manera requerida, o un resultado positivo de la prueba confirmado indicando el uso ilegal de una sustancia controlada u otro fármaco será una base para rechazar al solicitante.

Aptitud para el Trabajo: consistente con las leyes o regulaciones aplicables, el empleado deberá someterse a una prueba de drogas realizada como parte de un examen médico rutinario de aptitud para el trabajo. Además, este examen se aplicará si existe la preocupación de que el empleado no es capaz de llevar a cabo sus deberes asignados.

Sospecha Razonable: un empleado deberá someterse a una prueba de drogas cuando se cree por medio de hechos objetivos específicos e inferencias razonables que el empleado está utilizando o ha utilizado ilegalmente una sustancia controlada u otros medicamentos. Esto sólo será requerido si hay una recomendación de un supervisor que ha sido entrenado en este tipo de detección.

Al azar o periódicamente: se llevarán a cabo en la medida permitida por la ley o reglamento. Estas pruebas serán realizadas sin causa alguna, sospecha, problemas de rendimiento perceptibles o la ocurrencia de un accidente, incidente o violación de seguridad.

Nota: Pruebas de Laboratorio:

El laboratorio seleccionado realizará las pruebas de sustancias en muestras de sangre o de orina de acuerdo con las normas establecidas por el Instituto Nacional de Abuso de Drogas. Los encargados del sitio de trabajo de coleccionar pedirán a los empleados que indiquen si existe la posibilidad que la prueba del laboratorio salga positiva de medicamentos de prescripción u otras sustancias. Se proporcionará una hoja de información y un formulario de consentimiento. Si el empleado no es capaz de proporcionar una muestra de orina aceptable, se tomará uno de los pasos siguientes:

1. la permanencia del empleado se extenderá en el sitio de colección de pruebas designado, si es factible, hasta que una muestra aceptable pueda ser tomada.
2. la prueba puede ser reprogramada debido a circunstancias inusuales, como por ejemplo un período postoperatorio.
3. el empleado, será disciplinado y hasta incluso despedido por no querer cooperar o negarse a proporcionar una muestra aceptable.

Todos los resultados de muestras de orina positivos de empleados que están activos serán confirmados por los procedimientos de laboratorio estándar, generalmente cromatografía de gases/espectrometría (GC/MS), usando una porción de la misma muestra. En el caso de pruebas por medios distintos a los de orina (es decir, aliento u otras muestras), se seguirán otros procedimientos de pruebas de laboratorio confiables.

Nota: Pruebas que no son de laboratorio:

Un examen de inmunoensayo de panel visual de un solo paso para la detección cualitativa simultánea de múltiples fármacos y metabolitos en la orina humana podría utilizarse con el fin de administrar pruebas de drogas al azar, después de un accidente o por una causa determinada en el campo de trabajo.

1. En caso de una lectura positiva, la muestra se cerrará y se completará un Formulario de Cadena de Custodia de la muestra y será enviado a un laboratorio certificado por la NIDA para su análisis de GC/MS.
2. Si los resultados de las pruebas adicionales son positivos, o si el empleado se niega a ejecutarlo o se rehúsa a completar el Formulario de Cadena de Custodia según lo indicado, será despedido.
3. Si los resultados de las pruebas adicionales de drogas son negativos, el empleado regresará a trabajar y será compensado por el tiempo de trabajo perdido.

Aplicación Coercitiva:

Ninguna búsqueda, inspección o prueba de drogas se realizará sin consentimiento por escrito. Sin embargo, cualquier empleado que se niega a proporcionar tal consentimiento por escrito y cooperar plenamente con nuestras políticas será sujeto a acción disciplinaria hasta e incluyendo el despido del empleo.

Bajo ciertas circunstancias, la acción disciplinaria puede incluir una referencia obligatoria e inscripción en un programa de rehabilitación aprobado a expensas del mismo trabajador. Esta acción también puede requerir una suspensión indefinida de su empleo regular.

El trabajo de un empleado no está en peligro debido a su admisión voluntaria de padecer de un problema de adicción y solicitar ayuda para ser referido a un programa de rehabilitación aprobado, siempre que no haya habido ninguna violación previa a esta política, y el empleado no haya estado anteriormente en rehabilitación mientras trabajaba para la empresa, y siempre que **dicha solicitud se haya hecho antes y con suficiente anticipación de cualquier consideración de ser puesto a prueba bajo las disposiciones de esta política.** El costo de esta rehabilitación correrá por cuenta del empleado. El empleado se colocará en licencia administrativa, sin goce de sueldo, por no más de 30 días calendarios. Los empleados que participan en este programa de rehabilitación estarán sujetos a pruebas de seguimiento o "mantenimiento" durante un período de 5 años.

Si el resultado final de una prueba de drogas "al azar", "por una causa", "después de un accidente" o "de mantenimiento" es positivo, el empleado será despedido del empleo y no podrá solicitar rehabilitación. Ningún empleado que haya sido despedido puede ser considerado para reempleo antes de seis 6 meses después de su terminación.

Ningún empleado terminado que posteriormente es recontratado y luego falla otra prueba de drogas podrá ser elegible para ser recontratado bajo ninguna circunstancia.

Requisitos del Cliente:

En caso que nuestros clientes tengan directrices más estrictas con respecto a las pruebas de drogas, seguiremos dichas directrices al trabajar para ellos.

Entrenamiento:

Se proporcionará capacitación a todos los empleados utilizando los materiales de referencia adjuntos:

Haciendo Su Lugar de Trabajo Libre de Drogas

División de Programas de Trabajo

Centro de Prevención del Abusador de Sustancias

Administraciones de Servicios de Salud Mental y Abuso de Sustancias

Director de Seguridad

Reconocimiento del Empleado

Reconozco que he recibido una copia de esta Política de Drogas, Alcohol y otros Comportamientos Prohibidos y sus procedimientos relacionados. He revisado este documento y comprendo las condiciones, limitaciones, restricciones y obligaciones de su cumplimiento.

Nombre: _____

Fecha de la Firma: _____

Testigo de la Firma: _____

Nombre Impreso del Testigo: _____

Fecha de la Firma del Testigo: _____