

PROTOTIPO DE POLITICA PARA MEDICAMENTOS Y ALCOHOL

(ESTADO DE NEBRASKA)

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD RESPECTO AL REGLAMENTO PARA MEDICAMENTOS Y ALCOHOL

¡ADVERTENCIA!

Nos complace hacerle entrega de la Política sobre Medicamentos y Alcohol anexo. Stonetrust Management Services le recomienda encarecidamente que consulte con un abogado antes de aplicar en sus operaciones este documento, el cual es un prototipo. Stonetrust Management Services no ofrece garantías, expresas o implícitas, con respecto al mismo.

[EL EMPLEADOR] POLÍTICA DE MEDICAMENTOS Y ALCOHOL

I. OBJETIVO DE ESTA POLÍTICA

[EL EMPLEADOR], en lo sucesivo llamado “La Compañía”, ha instituido la presente política de medicamentos y alcohol, en lo sucesivo, “la Política”, con el propósito de ayudarnos a proveer un ambiente de trabajo seguro y saludable para nuestros trabajadores.

II. ALCANCE DE ESTA POLÍTICA

La Política será aplicada a los trabajadores de planta, de medio tiempo, eventuales o con contrato temporal, así como a los solicitantes de empleo, excepto cuando se trate de empleados cuyas labores estén amparadas por los estatutos de verificación de drogas y medicamentos promulgados por el Departamento de Transporte de los Estados Unidos, según lo previsto en el artículo 49 del Código Federal de Regulaciones, Secciones 40 y 199. Es necesario observar esta Política como condición para iniciar una relación laboral o continuar en un empleo.

III. DEFINICIONES

A. Drogas Ilegales – Sustancias controladas sin receta médica según lo definido por la Ley de Control de Drogas de Nebraska y 21 U.S.C.A., según la Sección 812 y los Apéndices I, II, III, IV y V, los cuales incluyen, entre otros, opioides, narcóticos, marihuana, hachís, cocaína y otras sustancias controladas.

B. Medicamentos con receta – Medicamentos recetados por un profesional de la medicina para el tratamiento de dolencias y enfermedades.

1) El uso de drogas y medicamentos recetados por un médico a un empleado está permitido siempre y cuando el empleado notifique a la Compañía que él o ella está usando un fármaco que pudiera afectar su capacidad para desempeñar su trabajo.

2) La Compañía en todo momento se reserva el derecho de consultar a un profesional de la medicina para que determine si el uso de un medicamento bajo receta por parte de un trabajador produce efectos que pudieran exacerbar el riesgo de lesiones al trabajador o a otros mientras se encuentra en el lugar de trabajo.

3) Si se concluye que un medicamento afecta el desempeño, la Compañía se reserva el derecho de limitar o suspender la actividad laboral del trabajador durante el período que el médico considere que la capacidad del trabajador para realizar sus labores podría verse afectada negativamente debido al consumo de dicho medicamento.

4) Los trabajadores que han sido informados de que el medicamento pudiera causar efectos secundarios mientras trabajan; o cuando el medicamento así lo indica, deberán informar con anticipación a sus supervisores antes de que trabajen bajo la influencia de dichas sustancias.

5) El uso de medicamentos recetados por un médico a otra persona que no sea el trabajador en cuestión, o el uso de medicamentos recetados por un médico de manera tal que su uso no coincide con la receta del médico o con sus instrucciones, está estrictamente prohibido.

C. Las Instalaciones de la Compañía – Las instalaciones de la Compañía incluye todos los locales y sitios donde la Compañía realice su trabajo; al igual que cualquier otra ubicación o sedes asignada a la Compañía por un cliente u otro contratista, incluyendo estacionamientos y bodegas. Igualmente comprende aeronaves, automóviles, camiones y cualquier otro vehículo y equipo sean estos propiedad de la empresa o arrendados por la Compañía.

IV. DECLARACIÓN DE LA POLITICA

A. El uso y la posesión, ocultación, transportación, promoción o venta de las siguientes sustancias o accesorios relacionados por parte de cualquier trabajador de la Compañía, está estrictamente prohibido en todas las instalaciones de la Compañía:

- Drogas ilegales
- Bebidas alcohólicas
- Parafernalia o accesorios para drogas
- Fármacos o medicamentos legales no autorizados

B. Los trabajadores no podrán asistir o reportarse al trabajo bajo la influencia de alcohol, narcóticos, drogas ilícitas o medicamentos bajo receta que no estén autorizados.

C. Los trabajadores podrán tomar medicamentos legalmente recetados y/o medicinas que no requieren receta que sean compatibles con un adecuado tratamiento médico mientras trabajen para la Compañía. Cuando tales medicamentos afecten negativamente el desempeño, la seguridad o eficiente operación de la Compañía, el supervisor del trabajador o la Compañía determinará si el trabajador está en capacidad de ejecutar su trabajo.

D. Ningún medicamento con receta podrá ser traído a las instalaciones de la Compañía por otra persona que no sea aquella para quien fue recetado por un profesional médico autorizado para hacerlo; y el medicamento deberá ser tomado sólo en la forma, composición, y cantidad prescrita. El trabajador que esté usando un medicamento con receta deberá informar a su supervisor el nombre y dosis de tal medicamento antes de comenzar a trabajar, si la medicina recetada afecta negativamente la capacidad del trabajador para desempeñar las funciones esenciales de su trabajo.

E. El trabajador deberá también autorizar a la Compañía a contactar a su médico tratante para determinar si el medicamento recetado produce efectos secundarios que pudieran ser peligrosos para el desempeño de la actividad laboral del trabajador. La Compañía además se reserva el derecho de consultar a un médico independiente que pueda determinar si un fármaco o medicamento produce efectos que constituyan un riesgo, de manera que su utilización deba ser restringida en los establecimientos de la Compañía mientras el trabajador desempeñe ciertas actividades. Si el trabajador no cumple con informar a la Compañía que está tomando un medicamento que afecta negativamente su capacidad para realizar las funciones esenciales de su trabajo, estará sujeto a acción disciplinaria, incluyendo despido.

V. EXÁMENES DE PRUEBA

A. Situaciones para la Verificación

La Compañía podrá requerir exámenes de detección de droga y alcohol, los cuales incluyen pruebas de sangre, orina, cabello, saliva o aliento para drogas y/o alcohol. La Compañía solicitará exámenes de sangre y orina cuando así lo requiera la regulación federal. Los exámenes para drogas diferentes a la marihuana, los opioides, la cocaína, las anfetaminas, y la fenciclidina o PCP, serán administrados a discreción de la Compañía de acuerdo a las siguientes condiciones:

- 1) Antes de obtener el empleo.
- 2) Restablecimiento de contrato laboral o reanudación de responsabilidades.
- 3) A la discreción de la Compañía en todos los casos de ausencia del trabajador al trabajo considerados como excesivos por la Compañía.
- 4) A la discreción de la Compañía en todos los casos que involucren lesiones a una persona en el lugar de trabajo.
- 5) En toda circunstancia donde los representantes de la Compañía tienen fundamentos razonables para creer que un trabajador pudiera estar bajo los efectos de intoxicación, alcohol, narcóticos u otras drogas.
- 6) Situaciones pertinentes a todos los empleados que completen un programa de rehabilitación de drogas o alcohol antes de regresar al trabajo.
- 7) Pruebas al azar que a la discreción de la Compañía pudieran ser requeridas ocasionalmente de trabajadores afectados.
- 8) Pruebas al azar para puestos de seguridad o puestos de trabajo que impliquen funciones de riesgo.
- 9) Situaciones que involucren reasignaciones o traslados a puestos de seguridad o que impliquen funciones susceptibles de riesgo.

10) Pruebas de seguimiento.

B. Procedimientos de Prueba para Detección de Drogas

La recolección de muestras y su sometimiento a pruebas para marihuana, opioides, cocaína, anfetaminas, y fenciclidina o PCP serán realizadas bajo los siguientes parámetros y condiciones:

1) Los procedimientos de recolección de muestras cumplirán con los lineamientos SAMHSA.

2) La recolección de las muestras se hará bajo condiciones sanitarias por un laboratorio certificado por SAMHSA o CAP-FUDT designado por la Compañía.

3) Las muestras serán recogidas y sometidas a prueba con el debido respeto por la privacidad de los individuos que están siendo examinados, y de una manera razonablemente planificada con el objeto de evitar sustituciones o interferencias con la recolección o exámenes de muestras confiables. No obstante, se permitirá la supervisión directa por parte de una persona del sitio a cargo de la recolección de muestras, que tenga el mismo sexo que el trabajador siendo sometido al examen bajo las siguientes circunstancias:

a. Cuando existan razones para creer que el trabajador pudiera alterar o sustituir el espécimen a ser sometido a prueba;

b. Cuando el trabajador ha suministrado una muestra de orina que esté fuera del rango de temperatura aceptable de conformidad con los parámetros de SAMHSA;

c. Cuando la persona del sitio de recolección observa una conducta que sugiera una intención de sustituir o adulterar la muestra;

4) La recolección de las muestras será documentada de acuerdo con los lineamientos de SAMHSA.

5) La recolección de muestras, así como su almacenamiento y transporte al sitio donde serán analizadas deberá hacerse de manera que impida o prevenga la probabilidad de contaminación o adulteración de las mismas; y,

6) El examen de las muestras deberá ajustarse a métodos y procedimientos analíticos científicamente probados. El examen incluirá verificación o confirmación de cualquier resultado positivo mediante cromatografía de gases, cromatografía de gases combinada con espectrometría de masas, u otro método de análisis confiable, antes de que los resultados de la prueba puedan ser utilizados como criterio de descalificación para el empleo. Los niveles límites o valores discriminatorios deberán ser compatibles con los adoptados por SAMHSA o por la Legislación del estado de Nebraska. Los límites de los niveles para un resultado positivo en un examen para marihuana es de 50 nanogramos por mililitro.

7) Todos los trabajadores afectados deberán firmar un Formulario de Consentimiento del Trabajador para Someterse a un Examen de Drogas y Alcohol.

C. El Informe de los resultados de la Prueba para Detección de Drogas

1) La Compañía contratará los servicios de un profesional de la medicina, para actuar como Administrador de Revisión Médica (“MRO”), quien cumplirá con todas las responsabilidades relacionadas a ese cargo de conformidad con las leyes pertinentes.

2) Todos los resultados de las pruebas serán remitidos directamente del laboratorio al MRO.

3) El MRO deberá verificar todos los resultados de las pruebas comprobados como positivos.

4) Los resultados de los exámenes para drogas que resulten negativos serán remitidos a un representante designado por la Compañía. Los resultados negativos serán dados a conocer por el representante designado de la Compañía a los trabajadores sometidos a la prueba.

5) Los trabajadores cuyas pruebas hayan resultado positivas y confirmadas como tales serán informados de ello por el MRO. El MRO también informará de ello al representante designado de la Compañía.

D. Prueba para detectar Alcohól

En caso de que un trabajador sea sospechoso de estar bajo la influencia de alcohol, se le solicitará someterse a un examen de sangre o al de alcoholemia, a ser realizados por una persona entrenada y autorizada para ello. Los trabajadores que resulten positivos por intoxicación por alcohol (que resulten con una concentración de alcohol en sangre de 0,10 por ciento o más por peso) serán de inmediato sujetos a acción disciplinaria como indica el Apartado VI de esta Política.

E. Mantenimiento de Registros

1) Toda la información y cualquier entrevista, declaración, memoranda, o resultado de exámenes que reciba la Compañía que tenga que ver con su programa de pruebas de drogas será confidencial. Dicha información no será divulgada como evidencia, ni será dada a conocer o publicada en ningún procedimiento público o privado, salvo en un asunto judicial relacionado con una demanda por indemnización por desempleo; indemnización laboral; o en cualquier otro juicio o arbitraje donde el consumo de drogas tenga relevancia con el trabajador sometido a prueba.

2) Un trabajador cuyo resultado de una prueba de drogas haya resultado positivo y confirmado como tal, tendrá derecho a solicitar por escrito, dentro de los siete (7) días hábiles siguientes al resultado, acceso a sus exámenes de verificación de drogas y a cualquier registro relacionados con los resultados y con cualquier certificación, revisión, suspensión o revocación de procedimientos de certificación.

3) Todos los resultados de las pruebas de drogas y el historial médico será mantenido en un archivo médico del trabajador que se tiene para cada trabajador.

4) Todos los registros y/o resultados de pruebas de drogas y alcohol son propiedad de la Compañía.

VI. PROHIBICIONES E INFRACCIONES RELACIONADAS CON ESTA POLITICA

A. Lo siguiente está terminantemente prohibido:

1) Reportarse al trabajo o trabajar bajo la influencia o en posesión de alcohol, narcóticos o medicamentos bajo receta médica ilegales o no autorizados.

2) El consumo, posesión, fabricación, distribución, dispensación o tráfico de narcóticos o drogas ilegales, o de accesorios para el consumo de drogas en cualquier forma, tanto en las instalaciones de la Compañía o fuera de ella, antes, durante y después de las horas laborales.

3) El uso o posesión de alcohol en cualquier forma dentro o fuera de la propiedad de la Compañía durante horas de trabajo.

4) El uso de las instalaciones de la Compañía, o el puesto de empleado en la Compañía, directa o indirectamente para fabricar, repartir, distribuir, o traficar estupefacientes, narcóticos o drogas.

5) La adulteración, sustitución, dilución o contaminación de una muestra a ser sometida a prueba de droga o alcohol bajo esta Política. Una muestra será considerada adulterada si la temperatura de la muestra no cumple con regulaciones estatales o federales; si la muestra no satisface el peso, densidad u otros requerimientos establecidos por la legislación estatal o federal; si, después de la prueba, la muestra produce un resultado inconsistente o incomprensible; o, si después de la prueba, se determina que la muestra está adulterada, sustituida, diluida o contaminada de alguna manera.

B. Un trabajador será objeto de disciplina, incluyendo despido inmediato; o en caso de examen previo a la contratación laboral, de rechazo a su solicitud de empleo, por las siguientes razones:

1) Negativa a someterse oportunamente o a participar en un programa para la prueba de alcohol y/o drogas cuando se le solicite, de conformidad con esta Política.

2) Sustitución, adulteración o contaminación de una muestra de orina o sangre.

3) Resultado positivo para niveles de alcohol o drogas prohibidas en un examen de aliento, orina, cabello, saliva o sangre.

4) Negativa a someterse a una revisión bajo los términos de esta Política.

5) Cualquier muestra o espécimen que sea reportado a la Compañía como “diluido”.

VII. PROGRAMA DE ASISTENCIA AL TRABAJADOR

La Compañía tiene un Programa de Asistencia al Trabajador (EAP), que provee información y planes de ayuda y asistencia a trabajadores que padecen de abuso de alcohol o drogas y otros problemas personales y emocionales.

Sin embargo, es responsabilidad de cada trabajador buscar asistencia del EAP antes de que los problemas de alcoholismo y adicción a las drogas lo lleven a una acción disciplinaria, lo cual puede incluir despido por una primera infracción. Una vez que ocurra una violación a esta Política, la utilización subsiguiente y por voluntad propia del EAP no necesariamente redundará en una disminución de la acción disciplinaria; y podría, de hecho, no incidir en modo alguno en la acción disciplinaria.

La decisión del trabajador para solicitar ayuda del EAP antes de que se tomen medidas de castigo no será utilizada en su contra al aplicarse la sanción. No obstante, el recurrir al EAP no impedirá acciones disciplinarias cuando se obtengan los hechos probatorios de la violación. Más aun, el que un trabajador recurra al EAP no garantiza que continuará en su puesto de trabajo ni crea un contrato laboral expreso o implícito.

El EAP pondrá material de información a la disposición de todos los trabajadores, además de una copia de esta Política, y una serie de números de teléfonos de emergencia para solicitar apoyo. También se suministrará adiestramiento bajo los auspicios del EAP al personal de supervisión cuya opinión deba ser solicitada para determinar si un trabajador debe ser o no sometido a una prueba contra drogas en base a una causa razonable.

VIII. VIGENCIA

Las disposiciones establecidas en esta Política entrarán en vigencia inmediatamente que la misma sea dada a conocer a los trabajadores. Cada trabajador recibirá una copia de esta Política, y firmará un recibo como prueba de haberlo recibido. Todos los candidatos a empleo recibirán una copia de esta Política antes de ser contratados.

CONVENIO RELATIVO A DROGAS, ALCOHOL Y CONTRABANDO

LEA ESTO ANTES DE FIRMAR

Declaro que he leído la Política de Drogas y Alcohol de [EMPLEADOR]

Entiendo que el cumplimiento con esta Política constituye una condición de empleo, y que si yo violo la Política o rehúso cooperar oportunamente con los procedimientos de prueba, estaré sujeto a medidas disciplinarias que pudieran incluir mi despido de la Compañía.

Por medio de la presente, formalmente renuncio y desisto de cualquier expectativa de privacidad respecto de cualquier efecto personal que yo pudiera traer a las instalaciones de la Compañía, o mantener en bienes que son propiedad de la Compañía, tales como escritorios, armarios, loncheras, bolsos, ropa, maletines y vehículos.

Entiendo que por medio de la presente doy mi consentimiento a la divulgación de cualquier resultado de las pruebas de drogas de la Compañía y que estos resultados podrían ser usados como evidencia contra la Compañía, incluyendo, entre otros, pleitos judiciales por indemnización por causa de desempleo o compensación laboral.

Declaro que he recibido una copia personal de la Política Relativa a Drogas y Alcohol de [EMPLEADOR]

ESTOY DE ACUERDO CON RESPETAR LA POLITICA DE DROGAS Y ALCOHOL DE [EMPLEADOR].

NO FIRME SI NO HA LEIDO ESTE ACUERDO.

TRABAJADOR

FECHA

CONSENTIMIENTO DE EXAMEN DE DETECCION DE DROGAS Y ALCOHOL

LEA ANTES DE FIRMAR

Yo, por medio de la presente doy mi consentimiento, y reconozco como condición de mi empleo con [EMPLEADOR], que debo someterme a una prueba de drogas y/o alcohol por medio del análisis de aliento, orina, cabello, saliva o sangre. Entiendo que un resultado negativo de la prueba no significa que mi empleo con [EMPLEADOR] vaya a continuar. Por medio de la presente desisto de todas y cada una de las objeciones a una prueba de droga y/o alcohol mediante análisis de aliento, de orina, cabello, saliva o sangre por parte de [EMPLEADOR] o por quien éste designe. También renuncio y desisto de cualquier expectativa de privacidad con relación a mi sometimiento a un procedimiento de pruebas para constatar o descartar la presencia de drogas y/o alcohol. Específicamente, entiendo y afirmo que renuncio a cualquier derecho que me asista en relación con la prueba y los procedimientos inherentes, y con mi firma doy mi consentimiento para la divulgación de cualquier resultado positivo a la Compañía.

Esta prueba de verificación de sustancia está siendo realizada para constatar la presencia de _____ (drogas/alcohol) bajo las siguientes circunstancias:

- _____ Previo al empleo
- _____ Después de un accidente
- _____ Regreso a mis labores
- _____ Al azar
- _____ Sospecha

Puesto _____

Igualmente, por medio de la presente certifico y afirmo que no estoy ahora, ni he estado durante los últimos treinta (30) días, bajo la influencia de alguna droga ilegal o medicamento con receta no autorizada. No tengo razón alguna para creer que la prueba de detección mediante análisis de aliento, orina, cabello, saliva o sangre, habría de detectar indicios de drogas ilegales o de prescripción no autorizada en mi cuerpo. Me someto a esta prueba de drogas voluntariamente y sin coerción alguna. Entiendo y estoy de acuerdo en que cualquier resultado positivo será remitido a la Compañía, y que estos resultados podrían ser usados como evidencia en cualquier medida o querrela en que yo pudiera incurrir contra la Compañía, incluyendo, entre otros, pleitos judiciales por indemnización por causa de desempleo o compensación laboral.

NO FIRME SI NO HA LEIDO ESTE DESESTIMIENTO.

EMPLEADO

TESTIGO

FECHA

FECHA