

POLÍTICA MUESTRA SOBRE DROGAS Y ALCOHOL

—
(ARKANSAS)

¡¡ADVERTENCIA SOBRE LA RENUNCIA DE RESPONSABILIDAD RESPECTO A LA POLÍTICA SOBRE DROGAS Y ALCOHOL!!

La Política sobre Drogas y Alcohol adjunta se le entrega a manera de cortesía. Stonetrust Management Services le recomienda ampliamente que consulte a un asesor jurídico antes de implementar el uso del documento adjunto en sus operaciones. Este es un documento a manera de muestra; Stonetrust Management Service no puede proporcionar ninguna garantía, expresa o implícita, con respecto a este documento.

[EMPLEADOR]
POLÍTICA SOBRE DROGAS Y ALCOHOL

I. OBJETO DE LA POLÍTICA

[EMPLEADOR] _____ (en adelante "la Compañía") ha establecido esta Política sobre Drogas y Alcohol (en adelante la "Política") para ayudarnos a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable para nuestros empleados; para proteger nuestros bienes y los bienes de nuestros clientes y para cooperar con nuestros clientes en sus esfuerzos por realizar operaciones seguras y eficientes.

- A. El propósito de este programa es promover un lugar de trabajo libre de drogas, con el fin de que podamos tener la oportunidad de maximizar nuestros niveles de productividad, mejorar nuestra posición competitiva en el mercado y alcanzar nuestros niveles deseados de éxito sin experimentar los costos, retrasos y tragedias asociadas con accidentes de trabajo que resultan del consumo de drogas o alcohol por parte de los empleados. También es propósito de este programa desincentivar el consumo de drogas o alcohol y que los empleados que escojan consumir drogas o alcohol se enfrenten al riesgo de desempleo y estén excluidos de recibir prestaciones médicas y de indemnización por compensación para los trabajadores.
- B. Estamos implementando un programa de lugar de trabajo libre de drogas de conformidad con la Regla de Compensación para Trabajadores 099.36 de Arkansas. De conformidad con la Sección 1 de la Regla 36, el programa incluye:
 - 1. Aviso a los empleados,
 - 2. Educación de los empleados, y
 - 3. Requisitos de pruebas para detectar drogas y/o alcohol de conformidad con la Regla 36.
- C. Si se encuentra presente una droga o alcohol en el cuerpo del empleado, o si un empleado se niega a someterse a una prueba de detección de drogas o alcohol, el empleado puede ser despedido y ser impedido de recibir prestaciones médicas y de indemnización por compensación para los trabajadores.
- D. Si se encuentra presente una droga o alcohol en el cuerpo de un solicitante de empleo, o si un solicitante de empleo se niega a someterse a una prueba de detección de drogas o alcohol, es posible que nos neguemos a contratar al solicitante.

- E. Nuestro lugar de trabajo libre de drogas nos puede calificar para el crédito de la prima de compensación para trabajadores, como se describe en la Sección XV de la regla 36 del Estado de Arkansas.

AVISO A LOS SOLICITANTES DE EMPLEO Y EMPLEADOS:

Es una condición de empleo que los empleados cumplan con esta Política. Los que no lo hagan estarán sujetos a medidas disciplinarias, incluyendo el despido.

Los requisitos de nuestro programa de sitio de trabajo libre de drogas incluyen que un empleado debe abstenerse de presentarse a trabajar o trabajar con presencia de drogas o alcohol en su cuerpo; un empleado o solicitante de empleo puede ser obligado a someterse a una prueba de detección de drogas y/o alcohol; y tomaremos las acciones que estén legalmente permitidas en contra de un empleado o solicitante de empleo con base en un resultado positivo, confirmado y verificado de la prueba de detección de drogas o alcohol.

Por este medio se implementa nuestro programa de lugar de trabajo libre de drogas y la fecha de entrada en vigor del programa es inmediata.

Se colocará un aviso de nuestra política sobre pruebas de detección de drogas y alcohol en un lugar adecuado y visible en nuestras instalaciones. Hay disponibles copias de esta política para su inspección por parte de los empleados o solicitantes de empleo durante el horario laboral regular en la oficina de personal.

II. ALCANCE DE LA POLÍTICA

Esta Política se aplicará a todos los empleados fijos, de tiempo parcial, eventuales o contratados y a los solicitantes de empleo, con excepción de los empleados dedicados a funciones incluidas en las normas sobre pruebas de detección de drogas promulgadas por el Departamento de Transporte de los Estados Unidos, 49 C.F.R., Partes 40 y 199. Se requiere el cumplimiento de esta Política como condición de inicio o continuación de la relación laboral.

Nuestro programa de pruebas deberá cumplir con los requisitos de cualquier estatuto o reglamento federal aplicable.

Nada en nuestro programa libre de drogas será de ninguna manera incompatible con los requisitos constitucionales o estatutarios federales, incluyendo los impuestos por la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades y la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

Nada en este programa se interpretará en el sentido de que se nos obliga a someter a prueba, o crear una obligación jurídica para solicitar que un empleado o solicitante de empleo se someta a pruebas de detección de drogas o alcohol.

Nuestro programa libre de drogas no nos impide la realización de pruebas más extensas (incluyendo pruebas al azar) siempre que no se infrinjan los derechos constitucionales del empleado/solicitante de empleo.

Nada en este programa se interpretará en el sentido de modificar o afectar la doctrina de empleo voluntario.

III. DEFINICIONES

- A. "Alcohol" tendrá el mismo significado que en las regulaciones federales que describen los procedimientos para la prueba de detección de alcohol por parte de los programas que operan bajo la autoridad del Departamento de Transporte de los Estados Unidos tal como están actualmente compilados en la Sección 49 del Código de Regulaciones Federales (C.F.R., por sus siglas en inglés) Parte 40.
- B. "Prueba de alcohol" significa un análisis de aliento o sangre, o cualquier otro análisis que determine la presencia y el nivel o ausencia de alcohol según lo autorizado por el Departamento de Transporte de los Estados Unidos en sus normas y directrices relativas a las pruebas de detección de alcohol y a las pruebas de detección de drogas.
- C. "Laboratorio certificado" significa un laboratorio autorizado y aprobado como se indica en la Regla 36 de Arkansas, (Sección VII).
- D. "Cadena de custodia" se refiere a la metodología de seguimiento de materiales o sustancias especificadas con el propósito de mantener el control y la responsabilidad desde la toma de muestra inicial hasta la eliminación final de todos estos materiales o sustancias, y proporcionar un modo de rendición de cuentas en cada etapa en el manejo, pruebas y almacenamiento de las muestras y de los informes de resultados de la prueba.
- E. "Prueba de confirmación", "prueba confirmada", o "prueba confirmada de detección de drogas o alcohol" significa un segundo procedimiento analítico utilizado para identificar la presencia de una droga específica, alcohol o un metabolito en una muestra, la cual debe ser diferente en el principio científico del de la prueba inicial y debe ser capaz de proporcionar la especificidad, la sensibilidad y la precisión cuantitativa requeridas.

- F. "Regla 36", significa el estatuto de lugar de sitio de trabajo libre de drogas del Estado de Arkansas.
- G. "Director" significa el director de la División de Salud y Seguridad de la Comisión de Compensación de los Trabajadores.
- H. "División" significa la División de Salud y Seguridad de la Comisión de Compensación de los Trabajadores.
- I. "Droga" significa cualquier sustancia controlada sujeta a pruebas de conformidad con los reglamentos de pruebas de detección de drogas aprobados por el Departamento de Transporte de los Estados Unidos.
- J. "Programa de rehabilitación de drogas o alcohol" significa un proveedor de servicios que proporciona la identificación, la evaluación y la resolución del problema de consumo de drogas o alcohol por parte de un empleado de manera confidencial, oportuna y experta.
- K. "Prueba de detección de drogas" o "prueba", significa cualquier análisis instrumental químico, biológico o físico administrado por un laboratorio certificado con el fin de determinar la presencia o ausencia de drogas, sus metabolitos o alcohol de conformidad con los reglamentos que rigen las pruebas de detección de drogas o alcohol, aprobados por el Departamento de Transporte de los Estados Unidos.
- L. "Empleado" significa cualquier persona que trabaja por un sueldo, salario u otra remuneración.
- M. "Programa de asistencia para empleados (EAP, por sus siglas en inglés)" significa un programa establecido de Profesionales en el Abuso del Consumo de Sustancias (SAP, por sus siglas en inglés) capaz de proporcionar:
1. Evaluación de las preocupaciones personales de los empleados por parte de expertos;
 2. Servicios de identificación confidencial y oportuna en materia de consumo de drogas o alcohol por parte de los empleados;
 3. Envío de los empleados con un especialista para el diagnóstico, el tratamiento y la asistencia adecuados; y

4. Servicios de seguimiento para los empleados que participan en el programa que requieren seguimiento después de regresar a trabajar.
- N. "Empleador" significa una persona o entidad que emplea a una persona y que está cubierta por las leyes de compensación para los trabajadores.
- O. "Tratamiento de primeros auxilios" significa el tratamiento según la definición del Departamento del Trabajo, Administración de Seguridad y Salud Laboral de los Estados Unidos en 29 CFR 1904.
- P. "Prueba inicial de detección de drogas o alcohol" significa un procedimiento que califica como una "prueba de detección" o "prueba inicial" de conformidad con los reglamentos que rigen las pruebas de detección de drogas o alcohol, aprobados por el Departamento de Transporte de los Estados Unidos.
- Q. "Lesiones", cualquier accidente de trabajo que requiera más que un tratamiento de primeros auxilios.
- R. "Solicitante de empleo" significa una persona que ha solicitado un puesto de trabajo y a la que se ha ofrecido empleo condicionado a aprobar con éxito una prueba de detección de drogas o alcohol, y que puede haber comenzado a trabajar en espera de los resultados de la prueba de detección drogas o alcohol.
- S. "Oficial de Revisión Médica" o "MRO", significa un médico, farmacéutico, farmacólogo o individuo con cualificación similar con licencia, empleado con o contratado por nosotros, que tenga conocimiento sobre trastornos relacionados con el consumo de sustancias, de los procedimientos de pruebas de laboratorio y de los procedimientos de toma de muestras de la cadena de custodia; que verifica los resultados positivos y confirmados; y que tiene la capacitación médica necesaria para interpretar y evaluar el resultado positivo de la prueba de un empleado en relación con los antecedentes clínicos del empleado o cualquier otra información biomédica pertinente.
- T. "Presencia de drogas o alcohol" significa niveles de drogas, alcohol o metabolitos en el cuerpo en o por encima de los niveles de referencia establecidos por el Departamento de Transporte (DOT, por sus siglas en inglés), publicados en 49 CFR Parte 40 y en otros lugares.

- U. "Pruebas razonables de detección por sospechas de drogas " significan las pruebas de detección de drogas o alcohol basadas en la creencia de que un empleado está utilizando o ha utilizado drogas o alcohol en violación de nuestra política derivada de hechos objetivos y articulables específicos y por inferencias razonables basadas en esos hechos basados en experiencia previa.
- V. "Posición de seguridad sensible" significa una posición en la que una disfunción derivada del uso de drogas o alcohol constituye una amenaza inmediata y directa a la salud o a la seguridad pública en la que una distracción momentánea podría causar lesiones o la muerte a otra persona.
- W. "Muestra" significa tejido, líquido, o un producto del cuerpo humano capaz de revelar la presencia de alcohol, drogas o sus metabolitos.
- X. "49 CFR Parte 40" significa la versión más actualizada de 49 CFR Parte 40.

IV. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

- A. Es una norma de conducta que los empleados de la Compañía no deben utilizar drogas ilegales ni abusar del alcohol. A fin de mantener esta norma, la Compañía debe establecer y mantener los programas y normas establecidos en este documento que expresa la presente Política.
- B. El uso, la posesión, el ocultamiento, el transporte y la promoción o venta de los siguientes elementos o sustancias por parte de cualquier empleado de la Compañía está estrictamente prohibido en todas las instalaciones de la empresa:
 - Drogas ilegales
 - Bebidas alcohólicas
 - Parafernalia relacionada con las drogas
 - Medicamentos que requieren receta para su venta no autorizados
- C. Los empleados no pueden estar en el trabajo o presentarse a trabajar bajo la influencia del alcohol, narcóticos, drogas ilegales o medicamentos que requieran receta para su venta no autorizados.
- D. A los empleados se les permite tomar medicamentos recetados legalmente y/o de venta libre de acuerdo con los planes de tratamiento médico adecuado mientras trabajan para la Compañía. Cuando estos medicamentos afecten negativamente el desempeño o la seguridad de un empleado o el buen funcionamiento de la

Compañía, el supervisor del empleado o la Compañía determinarán si el empleado es capaz de realizar su trabajo.

- E. Ninguna persona distinta a la persona para la cual el medicamento haya sido recetado por un médico con licencia traerá ningún medicamento que requiera receta para su venta a las instalaciones de la Compañía, y éste se utilizará únicamente en la forma, la combinación y la cantidad prescrita. Cualquier empleado que esté utilizando un medicamento que requiera receta para su venta por órdenes de un médico, debe notificar a su supervisor la identidad y la dosificación de dichos medicamentos de venta con receta antes de comenzar a trabajar si el medicamento recetado afecta negativamente la capacidad del empleado para realizar con seguridad las funciones esenciales de su puesto.
- F. El empleado también autorizará a la Compañía a contactar al médico que lo esté tratando para determinar si el medicamento o tratamiento médico que requiere receta para su venta produce efectos secundarios que puedan ser peligrosos para la actividad laboral del empleado. La Compañía también se reserva el derecho a que un médico independiente determine si un medicamento o tratamiento médico que requiere receta para su venta produce tales efectos peligrosos por lo que su uso debe ser restringido en las instalaciones de la Compañía o mientras el empleado está realizando determinadas actividades. El que el empleado no informe a la Compañía que está tomando un medicamento que requiere receta para su venta que afecte negativamente su capacidad para realizar con seguridad las funciones esenciales de su trabajo puede resultar en una acción disciplinaria, incluyendo el despido.

V. **PRUEBAS**

A. **Situaciones de Prueba**

La Compañía puede requerir una prueba de detección de drogas y alcohol, incluyendo pruebas de sangre, orina, cabello, saliva o aliento para la detección de drogas y/o alcohol. La Compañía requerirá pruebas de sangre y de orina cuando sea requerido por los reglamentos federales. Las pruebas de detección de drogas distintas de la marihuana, opiáceos, cocaína, anfetaminas y fenciclidina serán administradas a discreción de la Compañía de conformidad con las siguientes condiciones:

- 1) Antes del empleo. Las pruebas de detección de drogas se llevarán a cabo para todos los puestos que se anuncien como vacantes.

- 2) Reconstratación o vuelta al servicio.
- 3) A discreción de la Compañía en todos los casos en que la ausencia de los empleados sea considerada excesiva por la Compañía.
- 4) A discreción de la Compañía en todos los casos que involucren a una persona asociada con una lesión en el lugar de trabajo.
- 5) En cualquier circunstancia en la que los representantes de la Compañía razonablemente crean que un empleado puede estar bajo la influencia de bebidas alcohólicas, alcohol, narcóticos o drogas.
- 6) En lo que respecta a todos los empleados que completen un programa de rehabilitación de drogas/alcohol antes de volver a trabajar.
- 7) Se requiere una prueba aleatoria de los empleados afectados de manera periódica a discreción de la Compañía.
- 8) Pruebas aleatorias para puestos de seguridad o sensibles a la seguridad.
- 9) Transferencia a puestos de seguridad o sensibles a la seguridad.
- 10) Pruebas de rutina de aptitud para el servicio.
- 11) Pruebas de seguimiento.

B. Procedimiento de Prueba de Detección de Drogas

Todas las tomas de muestras y pruebas de detección de marihuana, opiáceos, cocaína, anfetaminas y fenciclidina se llevarán a cabo conforme a los siguientes procedimientos y condiciones:

- 1) Los Procedimientos de Toma de Muestra cumplirán con las directrices SAMHSA.
- 2) La toma de muestras se realizará en condiciones sanitarias por un laboratorio certificado por SAMHSA o CAP-FUDDT y designado por la Compañía.

- 3) Las muestras serán recogidas y analizadas con el debido respeto a la privacidad de la persona que se somete a prueba, y de una manera razonablemente calculada para evitar sustituciones o interferencia con la toma o análisis de muestras confiables. Sin embargo, en las siguientes circunstancias, se permitirá la observación directa de una persona del mismo sexo que el empleado que se somete a prueba, en el sitio de toma de la muestra:
 - a. Cuando hay razón para creer que el empleado puede alterar o sustituir la muestra que se proporcionará;
 - b. Cuando el empleado ha proporcionado una muestra de orina que se encuentra fuera del rango de temperatura aceptable como se indica en las directrices SAMHSA;
 - c. Cuando la persona en el sitio de toma de la muestra observa una conducta que indica un intento de sustituir o adulterar la muestra, etc.;
- 4) Las tomas de muestras deberán documentarse de acuerdo con los lineamientos de la SAMHSA.
- 5) La toma, almacenamiento y transporte de las muestras hasta el lugar de las pruebas se llevarán a cabo de manera que sea razonable para evitar la probabilidad de contaminación o adulteración de la muestra; y,
- 6) Las pruebas de las muestras deberán ajustarse a métodos y procedimientos analíticos científicamente probados. La prueba deberá incluir la verificación o confirmación de cualquier resultado positivo mediante cromatografía de gases, cromatografía de gases mediante espectroscopía de masas u otro método analítico confiable comparable, antes de que el resultado de cualquier prueba pueda ser utilizado como base para la inhabilitación para el empleo. Los niveles límite serán coherentes con los adoptados por la SAMHSA o por las leyes de Arkansas. El nivel límite para un resultado positivo en una prueba de detección de drogas para marihuana es de 50 nanogramos por mililitro.
- 7) Se requiere que todos los empleados afectados firmen un formulario de Consentimiento del Empleado para Prueba de Detección de Drogas y Alcohol.

C. Informes de Resultados de la Prueba de Detección de Drogas

- 1) La Compañía contratará a un médico con licencia como "Oficial de Revisión Médica" ("MRO", por sus siglas en inglés), que llevará a cabo todas las tareas necesarias de dicho cargo designado conforme a lo requerido por las leyes que apliquen.
- 2) Todos los resultados de las pruebas de detección de drogas serán reportados directamente del laboratorio al MRO.
- 3) El MRO revisará todos los resultados positivos confirmados en pruebas de detección de drogas.
- 4) Los resultados negativos de las pruebas de detección de drogas serán reportados a un representante designado de la Compañía. Los resultados negativos de las pruebas serán reportados al empleado que se sometió a la prueba por parte del representante designado de la Compañía.
- 5) Los resultados positivos confirmados de las pruebas de detección de drogas serán reportados al empleado sometido a prueba por el MRO. Los resultados también serán reportados al representante designado de la Compañía por el MRO.

D. Pruebas de Detección de Alcohol

En el caso de que se sospeche que un empleado está bajo la influencia del alcohol, estará obligado a tomar una prueba de sangre o de alcoholemia realizada por una persona capacitada y autorizada para realizar la prueba. Los empleados que den positivo por intoxicación debida al alcohol (que muestren una concentración de alcohol en la sangre de 0.10 por ciento o más en peso) estarán sujetos a medidas disciplinarias de inmediato, de acuerdo con la parte VI de la presente Política.

E. Mantenimiento de Registros

- 1) Toda la información, entrevistas, informes, declaraciones, memorandos, o resultados de las pruebas recibidas por la Compañía a través de su programa de pruebas de detección de drogas son confidenciales. Dicha información no será compartida como prueba, en el proceso de descubrimiento, o divulgada en cualquier procedimiento público o privado, salvo en un proceso relacionado con una acción de reclamo de indemnización por desempleo; en una demanda de indemnización de los trabajadores; o en cualquier otro litigio civil o arbitraje donde el consumo de drogas por parte del empleado sometido a prueba puede ser relevante.
- 2) Al empleado que se reporte que tiene un resultado positivo confirmado de la prueba de detección de drogas, a su solicitud por escrito, se le podrá permitir

el acceso dentro en un periodo de siete (7) días hábiles a los registros relacionados con sus pruebas de detección de drogas y a todos los registros relacionados con los resultados de cualquier certificación, revisión o la suspensión o revocación de los procedimientos de certificación pertinentes.

- 3) Todos los resultados de detección de drogas y los registros de exámenes médicos se mantendrán en un archivo médico del empleado que se mantenga para cada empleado.
- 4) Todos los registros y resultados de las pruebas de detección de drogas y/o alcohol son propiedad de la Compañía.

F. Costo de las Pruebas

La Compañía pagará el costo de todas las pruebas de detección de drogas y/o alcohol, inicial y de confirmación, que se requieran de los empleados. Un empleado o solicitante de empleo deberá pagar los gastos de cualquier prueba adicional no requerida por la Compañía.

G. Protección del Empleado

- 1) Los empleados deben reportar el uso de medicamentos de venta con receta o de venta libre, pero sólo si el proceso de prueba ha revelado un resultado positivo de presencia de drogas o alcohol.
- 2) Un empleado o solicitante de empleo que reciba un resultado de prueba positivo confirmado puede impugnar o explicar el resultado dentro de cinco (5) días hábiles después de recibir la notificación por escrito del resultado de la prueba.
- 3) A los empleados y a los solicitantes de empleo se les debe dar una oportunidad razonable para consultar con un oficial de revisión médica para obtener información técnica relativa a medicamentos de venta con receta y medicamentos de venta libre.
- 4) No despediremos, ni someteremos a medidas disciplinarias, ni nos negaremos a contratar, ni discriminaremos ni solicitaremos o requeriremos la rehabilitación de un empleado o solicitante de empleo sobre la base única de un resultado positivo de la prueba, que no haya sido confirmado y verificado por un oficial de revisión médica.

- 5) No despediremos, ni someteremos a medidas disciplinarias o discriminaremos a un empleado exclusivamente debido a que busque, de forma voluntaria, un tratamiento por problemas relacionados con las drogas o relacionados con el alcohol si el empleado no ha tenido previamente un resultado positivo por consumo de drogas o alcohol, ha entrado en un programa de asistencia a los empleados pro problemas relacionados con drogas o alcohol o ha entrado en un programa de rehabilitación de drogas o alcohol. Nos reservamos el derecho de seleccionar el programa de asistencia al empleado o un programa de rehabilitación de drogas o alcohol si pagamos el costo de la participación del empleado en el programa.
- 6) Dentro de los 30 días posteriores al despido, un empleado tendrá derecho a impugnar los resultados de la prueba ante el Departamento de Trabajo de Arkansas mediante la presentación de una notificación por escrito ante el Departamento de Trabajo de Arkansas.
- 7) Es responsabilidad de cada empleado o solicitante de empleo notificar al laboratorio de pruebas de cualquier acción administrativa o civil presentada conforme a la Sección 5a de la Ley 1552 de 1999. Las disposiciones de esta política están sujetas a cualquier contrato colectivo de trabajo o contrato e incluyen el derecho de apelación como se describe en la Regla 099.36, Sección XIV, de la AWCC.

H. **Protección del Empleador**

- 1) Un empleado o solicitante de empleo cuyo resultado de prueba de detección de drogas o alcohol se confirme como positivo, en virtud del resultado por sí solo, no se considerará que tiene una "incapacidad" o "discapacidad" tal como se define en las leyes federales, estatales o locales sobre discriminación por discapacidad e incapacidad.
- 2) Cuando despedimos o sometemos a un empleado a procesos disciplinarios o nos negamos a contratar a un solicitante de empleo en el cumplimiento de esta política, se considera que hemos despedido, sometido a medidas disciplinarias o nos hemos negado a contratar de forma justificada. Nada en esta política se interpretará en el sentido de modificar o afectar la doctrina de empleo a voluntad.
- 3) No se crea ninguna relación médico-paciente entre un empleado o solicitante de empleo y cualquier persona que realice o evalúe una prueba de detección de

drogas o alcohol, únicamente por el establecimiento, la aplicación o la administración de un programa de pruebas de detección de drogas o alcohol. Esta sección de ninguna manera exime a la persona que realiza la prueba de la responsabilidad por actos de negligencia en la realización de las pruebas.

- 4) Nada en esta regla de política se interpretará en el sentido de impedirnos el establecimiento de reglas de trabajo razonables relacionados con la posesión, uso, venta o promoción de drogas o alcohol por parte de los empleados, incluyendo condenas por delitos relacionados con las drogas o el alcohol, y la adopción de medidas con base en una violación de cualquiera de esas reglas.
- 5) Esta política no opera de manera retroactiva.
- 6) Si un empleado o solicitante de empleo se niega a someterse a una prueba de detección de drogas o alcohol, no estamos impedidos para despedir o someter al empleado a medidas disciplinarias o a negarnos a contratar al solicitante de empleo.
- 7) Esta política no nos prohíbe llevar a cabo exámenes médicos u otras pruebas requeridas, permitidas o no prohibidas por alguna ley, norma o reglamento con el fin de controlar la exposición de los trabajadores a sustancias insalubres tóxicas o de otro tipo en el lugar de trabajo o en el desempeño de las responsabilidades del trabajo.

VI. PROHIBICIONES Y VIOLACIONES DE ESTA POLÍTICA

A. Lo siguientes está estrictamente prohibido:

- 1) Presentarse a trabajar o trabajar bajo la influencia o en posesión de alcohol, estupefacientes o drogas ilegales o medicamentos de venta con receta no autorizados.
- 2) El uso, posesión, fabricación, distribución, venta o tráfico de estupefacientes o drogas ilegales o parafernalia relacionada con drogas en cualquier forma dentro o fuera de las instalaciones de la Compañía, antes, durante o después de las horas de trabajo.
- 3) El uso o posesión de alcohol en cualquier forma dentro o fuera de instalaciones de la Compañía durante el horario laboral.
- 4) El uso de las instalaciones de la Compañía o de la posición de un empleado en la Compañía, directa o indirectamente, para fabricar, vender, distribuir o traficar con sustancias intoxicantes, estupefacientes o drogas.

- 5) La adulteración, sustitución, dilución o contaminación de una muestra para las pruebas de detección de alcohol o drogas conforme a esta Política. Una muestra se considerará adulterada si la temperatura de la muestra no cumple con las regulaciones estatales o federales; si la muestra no cumple con el peso, la densidad u otros requisitos establecidos por las leyes estatales o federales; si, después de la prueba, la muestra produce un resultado inconsistente o indescifrable; o, después de la prueba, se determina que está adulterada, fue sustituida, diluida o contaminada de otra manera.
- B. Un empleado será sujeto a medidas disciplinarias, incluyendo el despido inmediato, o en el caso de las pruebas de detección drogas previas al empleo, el solicitante no será elegible para el empleo, por las siguientes razones:
- 1) La negativa a someterse a tiempo o participar en el programa de pruebas de detección de drogas y/o alcohol, cuando así se solicite, de conformidad con esta Política.
 - 2) Sustituir, adulterar o contaminar una muestra de orina o de sangre.
 - 3) Dar positivo a medidas prohibidas de alcohol o drogas prohibidas en pruebas de aliento, orina, cabello, saliva o sangre.
 - 4) Negarse a someterse a una búsqueda conforme los términos de la presente Política.
 - 5) Cualquier muestra reportada a la Compañía como "diluida".
- C. Negarse a someterse a la Prueba
- 1) Si un empleado o solicitante de empleo se niega a someterse a una prueba de detección de drogas o alcohol, podemos despedir o someter al empleado a medidas disciplinarias o negarnos a contratar al solicitante de empleo.
 - 2) Intentar cometer fraude en una prueba de detección de drogas (sustitución, adulteración, dilución, etc.) es un delito menor Clase B conforme a la ley de Arkansas que se castiga con hasta 90 días de cárcel y/o una multa de \$500 dólares.

VII. PROGRAMA DE ASISTENCIA AL EMPLEADO

La Compañía mantiene un Programa de Asistencia al Empleado (EAP, por sus siglas en inglés), que ofrece información y programas de ayuda y asistencia a los empleados que sufren por el abuso del alcohol o las drogas y otros problemas personales/emocionales.

Sin embargo, es responsabilidad de cada empleado solicitar la asistencia del EAP antes de que los problemas con alcohol y drogas conduzcan a una acción disciplinaria, la cual puede incluir el despido por una primera ofensa. Una vez que se produzca una violación de esta Política, usar después voluntariamente el EAP no disminuirá necesariamente una acción disciplinaria y puede, de hecho, no tener que ver con la determinación de la acción disciplinaria apropiada.

La decisión de un empleado de buscar ayuda del EAP antes no se utilizará contra él/ella en una acción disciplinaria. Sin embargo, el uso del EAP no impedirá la acción disciplinaria cuando se obtengan hechos que demuestren la violación de esta Política. Además, el uso del EAP por un empleado no garantiza la continuidad del empleo ni crea un contrato de trabajo, ya sea expreso o implícito.

El EAP pondrá a disposición de todos los empleados materiales informativos, una copia de esta Política y determinados números de teléfono de atención para su asistencia. Habrá capacitación disponible, conforme al EAP, por personal de supervisión al que se requiere que determine si un empleado debe ser sometido a pruebas de detección de drogas con base en una causa razonable.

O SI NO SE OFRECE EL EAP:

La Compañía no mantiene de manera formal un Programa de Asistencia al Empleado (EAP). Si usted tiene un problema de drogas y/o alcohol, favor de consultar el directorio que aparece en seguida de recursos de la comunidad que los empleados pueden contactar para obtener ayuda.

Sin embargo, es responsabilidad de cada empleado buscar asistencia antes de que los problemas con alcohol y drogas conduzcan a una acción disciplinaria, la cual puede incluir el despido por una primera ofensa. Una vez que se produzca una violación de esta Política, usar después voluntariamente los recursos de la comunidad no disminuirá necesariamente una acción disciplinaria y puede, de hecho, no tener que ver con la determinación de la acción disciplinaria apropiada.

La decisión de un empleado de buscar ayuda de estos recursos antes no se utilizará contra él/ella en una acción disciplinaria. Sin embargo, esto no impedirá la acción disciplinaria cuando se obtengan hechos que demuestren la violación de esta Política. Además, el uso de estos recursos por parte de un empleado no garantiza la continuidad del empleo ni crea un contrato de trabajo, ya sea expreso o implícito.

DIRECTORIO DE RECURSOS NACIONALES, ESTATALES Y LOCALES

Asistencia Técnica Nacional

Agencia	Teléfono	Sitio web
Línea de Ayuda del Centro para la Prevención del Abuso de Sustancias	800-967-575 2	www.drugfreeworkplace.gov
Centro Nacional de Información sobre Alcohol y Drogas	800-729-668 6	http://ncadi.samhsa.gov
Administración para el Abuso de Sustancias y Servicios de Salud Mental (SAMHSA, por sus siglas en inglés)	877-726-472 7	www.samhsa.gov/shin
Red de Información		
Centro de Información Antidrogas del Departamento de Transporte	800-225-378 4	
Asociación para una América Libre de Drogas (PDFA, por sus siglas en inglés)	212-922-156 0	www.drugfree.org
Sede Central del Grupo de Familiares de Alcohólicos Anónimos/Alateen	800-356-999 6	www.al-anon.alateen.org
Servicio Mundial de Alcohólicos Anónimos	212-870-340 0	www.alcoholicsanonymous.org
Narcóticos Anónimos	818-773-999 9	www.na.org
Línea de Ayuda del Consejo Nacional sobre Alcoholismo y Farmacodependencia	800-622-225 5	www.ncadd.org
Asociación de Administradores del Programa de Abuso de Sustancias (SAPAA, por sus siglas en inglés)	800-672-722 9	www.sapaa.com

Recursos Estatales

Agencia	Teléfono	Sitio web
---------	----------	-----------

Departamento de Servicios Humanos de Arkansas, División de Abuso y Prevención del Alcohol y las Drogas	501-686-9866	www.arkansas.gov/dhs/dmhs
--	--------------	--

VIII. EDUCACIÓN/INFORMACION SOBRE EL ABUSO DE SUSTANCIAS

A. Educación/Información al Empleado

- 1) Proporcionaremos materiales educativos a todos los empleados los cuales explican nuestro lugar de trabajo libre de drogas/alcohol.
- 2) Se requiere que cada empleado firme una declaración que certifique que él o ella ha recibido una copia de este programa. Mantendremos el certificado original firmado y podemos proporcionar una copia del certificado al empleado.

B. Capacitación para Supervisores

- 1) Todas las personas designadas para supervisar a los empleados recibirán por lo menos sesenta (60) minutos de capacitación sobre el uso indebido del alcohol y recibirán por lo menos un período adicional de sesenta (60) minutos de capacitación sobre el uso de drogas.
- 2) La capacitación incluirá la forma de determinar si existe una sospecha razonable.
- 3) La capacitación incluirá indicadores físicos, conductuales, de voz y de desempeño que indican el probable uso indebido de alcohol y el uso de drogas.

IX. CONFIDENCIALIDAD

A. Toda la información, entrevistas, informes, declaraciones, memorandos y los resultados de la prueba de detección de drogas o alcohol, por escrito o de otra manera, recibidas a través de nuestro programa de pruebas de detección de drogas o alcohol son comunicaciones confidenciales y no podrán ser utilizados o recibidos como evidencia, obtenerse en el proceso de descubrimiento, o darse a conocer en ningún proceso público o privado, excepto según lo dispuesto en esta sección para determinar la compensabilidad conforme a Ark. Ann. Código §11-14-109 o Ark. Ann. Código §11-9-409

B. Todos los laboratorios, oficiales de revisión médica, programas de asistencia para empleados, programas de rehabilitación de drogas o alcohol, y sus agentes que reciban o tengan acceso a la información sobre los resultados de pruebas de detección de drogas o alcohol mantendrán toda la información en forma confidencial. La liberación de dicha información bajo cualquier otra circunstancia se autoriza exclusivamente conforme al formulario de consentimiento escrito firmado voluntariamente por la persona sometida a prueba.

C. La información de los resultados de la prueba de detección de drogas o alcohol no será publicada ni usada en ningún proceso penal contra el empleado o solicitante de empleo. La información publicada en contravención de esta sección es inadmisibile como prueba en cualquier procedimiento penal.

D. Estas reglas no nos prohíben, no prohíben a nuestro agente ni al laboratorio que realice la prueba de detección de drogas o alcohol, tener acceso a la información sobre la prueba de detección de drogas o alcohol del empleado o utilizar esa información al consultar con un asesor jurídico en relación con los recursos interpuestos en virtud o en relación con el empleo, o cuando la información sea relevante para su defensa en un asunto civil o administrativo. Nada en esta sección tiene la intención de prohibir la divulgación entre la administración que sea razonablemente necesaria para la toma de decisiones disciplinarias relacionadas con violaciones a las normas de conducta con relación a las drogas o el alcohol adoptadas por nosotros.

X. FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Las disposiciones establecidas en esta guía de Política entran en vigor inmediatamente mediante notificación a los empleados. A cada empleado actual se le entregará una copia de esta Política y firmará recibo de la misma. A todos los solicitantes de empleo se les entregará una copia de la Política antes de contratarlos.

ACUERDO SOBRE LA POLÍTICA SOBRE DROGAS, ALCOHOL Y CONTRABANDO

LEA ANTES DE FIRMAR

He recibido y leído la Política sobre Drogas y Alcohol de [EMPLEADOR] y se me ha explicado el programa de lugar de trabajo libre de drogas.

Entiendo que el cumplimiento de la Política es una condición de empleo y que, si no cumplo con la Política o me niego a cooperar oportunamente con los procedimientos de prueba, estoy sujeto a medidas disciplinarias que incluyen el despido.

Por la presente, renuncio de manera formal a cualquier expectativa de privacidad en cualquiera de mis efectos personales traídos o mantenidos en las instalaciones y propiedades de la Compañía tales como escritorios, armarios, loncheras, bolsos, ropa, maletines y automóviles.

Entiendo que por este medio doy mi consentimiento para la divulgación de cualquier resultado de pruebas de detección de drogas a la Compañía, y estos resultados podrán utilizarse como prueba en cualquier procedimiento que pueda instituir en contra de la Compañía, incluyendo, pero no limitado a, reclamos de compensación laboral o por desempleo.

Entiendo que el incumplimiento de una solicitud de pruebas de detección de drogas y/o alcohol o un resultado positivo confirmado de uso ilegal de drogas y/o alcohol puede conducir a medidas disciplinarias, incluyendo la terminación del empleo y/o pérdida de prestaciones médicas y de indemnización por compensación para los trabajadores, de acuerdo con la Regla 099.36 de la Comisión de Compensación para los Trabajadores de Arkansas.

Reconozco que se me ha dado una copia personal de la Política sobre Drogas y Alcohol de [EMPLEADOR].

ACUERDO RESPETAR LA POLÍTICA SOBRE DROGAS Y ALCOHOL DE [EMPLEADOR].

NO FIRME SI NO HA LEÍDO ESTE ACUERDO.

EMPLEADO

FECHA

CONSENTIMIENTO DEL EMPLEADO PARA PRUEBAS DE DETECCIÓN DE DROGAS Y ALCOHOL

LEA ANTES DE FIRMAR

Estoy de acuerdo y reconozco que como condición de mi empleo con [EMPLEADOR], tengo que someterme a una prueba de detección de drogas y/o alcohol mediante análisis de aliento, análisis de orina, cabello, saliva o análisis de sangre. Entiendo que un resultado negativo no significa que mi empleo con [EMPLEADOR] continuará. Por la presente, renuncio a cualquiera y todas las objeciones a una prueba de detección de drogas y/o alcohol mediante análisis de aliento, análisis de orina, cabello, saliva o análisis de sangre por parte de [EMPLEADOR] o su representante. También renuncio a cualquier expectativa de privacidad con respecto a mi sumisión a los procedimientos de prueba de detección de drogas y/o alcohol. En concreto, entiendo que estoy renunciando a cualquier derecho a la intimidad en relación con las pruebas y procedimientos, y por este medio doy mi consentimiento para la divulgación de los resultados positivos a la Compañía.

Esta prueba de sustancias se está llevando a cabo para detectar la presencia de _____ (drogas/alcohol) en las siguientes circunstancias:

_____ Antes del empleo

_____ Después de un Accidente

_____ Al Regresar al Trabajo

_____ Aleatoria

_____ Sospecha

Cargo _____

Además, por la presente certifico y afirmo que no uso ni he usado en los últimos treinta (30) días ninguna droga ilegal o medicamentos de venta con receta no autorizados. No tengo ninguna razón para creer que la detección de drogas por análisis de aliento, análisis de orina, cabello, saliva o análisis de sangre podría detectar algún rastro de drogas ilegales o medicamentos de venta con receta no autorizados en mi cuerpo. Me someto voluntariamente a esta prueba de detección de drogas por mi propia voluntad. Entiendo que por este medio doy mi consentimiento para la revelación de cualquier resultado positivo a la Compañía, y estos resultados podrán utilizarse como prueba en cualquier procedimiento que pueda instituir en contra de la Compañía, incluyendo, pero no limitado a, reclamos de compensación laboral o por desempleo.

NO FIRME SI NO HA LEÍDO ESTA RENUNCIA DE DERECHOS.

EMPLEADO

FECHA

TESTIGO

FECHA