

POLÍTICA MUESTRA SOBRE DROGAS Y ALCOHOL

—
(MISSISSIPPI)

¡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 recomienda que consulte a un asesor legal antes de implementar el documento adjunto para utilizarlo en sus operaciones. Se adjunta un documento de muestra; Stonetrust Management Services no puede otorgar ninguna garantía, expresa o implícita, con respecto a esta documentación.

(_____)
POLÍTICA SOBRE DROGAS Y ALCOHOL

I. OBJETO DE LA POLÍTICA

_____ (En adelante "la Compañía") ha establecido esta Política de 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 cooperar con nuestros clientes en sus esfuerzos por realizar operaciones seguras y eficientes.

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 de 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.

III. DEFINICIONES

- A. **Drogas ilegales** - Sustancias controladas no recetadas, según la definición del Código de **Mississippi de 1972, Sec. 41-29-133 hasta 41-29-121** y 21 U.S.C.A. § 812, Anexos I, II, III, IV y V, que incluyen, sin limitación, drogas tales como los opiáceos, narcóticos, marihuana, hachís, cocaína y otras sustancias controladas.
- B. **Medicamentos con receta** - Medicamentos recetados por un médico para el tratamiento de enfermedades o afecciones, sujetos a las siguientes disposiciones:
- 1) El uso de drogas / medicamentos recetados por un médico con licencia para el empleado en particular que cuenta con la receta está permitido siempre que el empleado informe a la Compañía si él / ella está utilizando medicamentos recetados que pueden afectar la capacidad del empleado para trabajar.
 - 2) La Compañía en todo momento se reserva el derecho de que un médico autorizado determine si el uso por parte de un empleado de una droga o medicamento recetado produce efectos que pueden aumentar el riesgo de lesiones a los empleados o a otras personas durante el trabajo.
 - 3) Si se concluye que un medicamento recetado afectará el rendimiento, la Compañía se reserva el derecho de limitar o suspender la actividad laboral del empleado durante el período que el médico informe que la capacidad del empleado para realizar su trabajo con seguridad puede verse afectada negativamente por el consumo de dicho medicamento.
 - 4) Los empleados que estén informados acerca de que el medicamento podría provocar efectos secundarios adversos durante el trabajo o cuando el medicamento contiene tal advertencia, deben informar a su supervisor antes de trabajar bajo la influencia de este tipo de sustancias.

5) El uso de medicamentos recetados por un médico para alguien que no sea el empleado en cuestión o el uso de medicamentos recetados de manera que no se ajuste a la receta o a las instrucciones del médico está estrictamente prohibido.

C. **Instalaciones de la Compañía** - "Las instalaciones de la compañía" incluyen todos los lugares en los que la Compañía realiza trabajo y los lugares que se asignan a la Compañía para su uso por parte de un cliente o de otro contratista, incluyendo los estacionamientos y las áreas de almacenamiento. También incluye aviones, automóviles, camiones y todos los demás vehículos y equipos propiedad de la Compañía o rentados por la misma.

IV. **DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA**

- A. 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 con receta no autorizados
- B. Los empleados no pueden estar en el trabajo, o presentarse a trabajar bajo la influencia del alcohol, narcóticos, drogas ilegales o medicamentos recetados no autorizados.
- C. A los empleados se les permite tomar medicamentos recetados y / o medicamentos de venta libre de acuerdo con los planes de tratamiento médico adecuado mientras trabajan para la Compañía. Cuando estos medicamentos afectan 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.
- D. Los medicamentos recetados no deben ser traídos a las instalaciones de la Compañía por alguna persona que no sea la persona para la cual el medicamento ha sido recetado por un médico con licencia y se utilizará únicamente en la forma, la combinación y la cantidad prescrita. Cualquier empleado que esté utilizando un medicamento con receta bajo las órdenes de un médico debe notificar a su supervisor la identidad y la dosificación de tales medicamentos recetados antes de comenzar a trabajar, si la medicación recetada afecta negativamente la capacidad del empleado para realizar con seguridad las funciones esenciales de su puesto.
- E. El empleado también autorizará a la Compañía a contactar al médico que lo esté tratando para determinar si la droga o medicamento recetado produce efectos secundarios que pueden 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 colaterales peligrosos, para que su uso deba ser

restringido en las instalaciones de la Compañía o mientras el empleado está realizando determinadas actividades. El hecho de 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 traer como consecuencia 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 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) Etapa anterior a la contratación del empleado, después de haber realizado una oferta condicional de empleo.
- 2) Reconstrucción o regreso al trabajo.
- 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 crean razonablemente que un empleado puede encontrarse bajo la influencia de estupefacientes, alcohol, narcóticos o drogas.
- 6) En lo que respecta a todos los empleados que completen un programa de rehabilitación de drogas/alcohol antes de regresar al trabajo.
- 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 seguimiento.

B. Procedimientos 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 muestras cumplirán con las directrices de la Administración de Salud Mental y Abuso de Sustancias (SAMHSA) y se realizará de conformidad con las Leyes de Mississippi de la Sec. 71-7-1 a la 71-7-33 y siguientes.
- 2) La toma de muestras se realizará en condiciones sanitarias por medio de un laboratorio certificado por SAMHSA o CAP-FUDT y designado por la Compañía.
- 3) Las muestras serán recolectadas 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, se permitirá la observación directa por una persona del mismo sexo que el empleado sometido a prueba del sitio de recolección, de conformidad con las directrices de SAMHSA para muestras de orina, por ejemplo,
 - 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 de SAMHSA;
 - c. Cuando la persona del 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 las directrices de SAMHSA.
- 5) La toma, el almacenamiento y el transporte de las muestras hasta el lugar de las pruebas se llevarán a cabo de manera que sea razonablemente 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 la 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 la ley de Mississippi. 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 la 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 vigentes.

- 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 prueba por el 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 con resultado 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 inmediatas, 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, ni divulgada en algún procedimiento público o privado, salvo en un proceso relacionado con una acción en una demanda de compensación por desempleo; **Leyes de Mississippi Sec. 71-3-121**, 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 pueda ser relevante.
- 2) Al empleado con un reporte de resultado positivo confirmado en la prueba de detección de drogas, mediante solicitud por escrito, se le podrá permitir el acceso dentro en un período 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 conservarán en un archivo médico del empleado que se mantenga para cada empleado.

VI. PROHIBICIONES Y VIOLACIONES DE ESTA POLÍTICA

A. Lo siguiente está estrictamente prohibido:

- 1) Presentarse a trabajar o trabajar bajo la influencia o en posesión de alcohol, narcóticos o drogas ilegales o medicamentos de venta con receta no autorizados.
- 2) El uso, posesión, fabricación, distribución, venta o tráfico de narcóticos 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 las instalaciones de la Compañía durante el horario laboral.
- 4) El uso de 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 estupefacientes, narcóticos 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 los reglamentos estatales o federales; si la muestra no cumple con el peso, la densidad u otros requisitos establecidos por la ley estatal o federal; si, después de la prueba, la muestra produce un resultado inconsistente o indescifrable; o, si después de la prueba, se determina que está adulterada, fue sustituida, diluida o contaminada de otra manera, o de otro modo según las disposiciones de la SAMHSA.

B. Un empleado estará sujeto a medidas disciplinarias, incluyendo el despido inmediato, o en el caso de las pruebas de detección de drogas previas al empleo, el solicitante no será elegible para el empleo, por las siguientes razones:

- 1) La negativa a estar 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) Obtener un resultado positivo en medidas prohibidas de alcohol o drogas prohibidas en pruebas de aliento, orina, cabello, saliva o sangre.
- 4) La negativa a someterse a una inspección en los términos de las políticas de la Compañía con respecto a las inspecciones.
- 5) Cualquier muestra reportada a la Compañía como "diluida".

VII. PROGRAMA DE ASISTENCIA AL EMPLEADO

La Compañía cuenta con 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 deriven en una acción disciplinaria, la cual puede incluir el despido por una primera infracción. Una vez que se produzca una violación de esta Política, el uso posterior voluntario del EAP no disminuirá necesariamente una acción disciplinaria y puede, de hecho, no influir sobre 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 cual se requiere que determine si un empleado debe ser sometido a pruebas de detección de drogas con base en una causa razonable.

VIII. FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Las disposiciones establecidas en esta guía sobre la Política son de aplicación inmediata 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.

CONFIDENCIALIDAD

Toda la información, entrevistas, informes, declaraciones, memorandos y los resultados de las pruebas que existan por escrito o de otra manera, recibidos a través de nuestro programa de pruebas de detección de drogas y alcohol son comunicaciones confidenciales y no podrán ser utilizadas o recibidas como prueba, obtenerse en el proceso de descubrimiento, o darse a conocer en ningún proceso público o privado, con excepción de lo dispuesto por la Ley y por esta política. Cualquier información obtenida por la Compañía de acuerdo con la Ley y el presente reglamento será propiedad de la Compañía. La Compañía no divulgará a ninguna otra persona distinta del solicitante, o al empleador, al personal médico, de vigilancia o de otro tipo, según lo señalado por la Compañía con base en el principio de mínimo conocimiento, la información relacionada con los resultados de la prueba de detección de drogas y alcohol, a menos que: (a) el empleado o solicitante del empleo haya otorgado permiso en forma expresa y por escrito a la Compañía para divulgar dicha información; sea necesario presentar un resultado confirmado de la prueba en una audiencia administrativa según la legislación estatal o local aplicable, o un proceso judicial, siempre y cuando la información sea relevante para la audiencia o procedimiento, o si la información debe ser divulgada a una agencia federal o estatal u otra entidad del Estado o gobierno de los Estados Unidos según lo dispuesto conforme a la ley, a un reglamento u orden, o de acuerdo con los requisitos de cumplimiento de un contrato con el gobierno estatal o federal, o dada a conocer a un programa de rehabilitación para abuso de drogas, para fines de la evaluación o el tratamiento de un empleado; o que exista un riesgo para la salud o la seguridad que puedan minimizarse o prevenirse mediante la publicación de dicha información; sin embargo, a menos que dicho riesgo sea inmediato, deberá obtenerse una orden judicial que permita la divulgación antes de que se dé a conocer la información. Las disposiciones de confidencialidad establecidas por la Ley no se aplicarán a otras partes de los expedientes laborales o médicos de un empleado o de un solicitante de empleo. Si un empleado se niega a firmar un formulario de consentimiento por escrito para la divulgación de información a las personas según lo permitido por la Ley, no se prohibirá a la Compañía terminar la relación laboral o sancionar al empleado.

ACUERDO SOBRE LA POLÍTICA SOBRE DROGAS, ALCOHOL Y CONTRABANDO

LEA ANTES DE FIRMAR

He leído la Política sobre Drogas y Alcohol de _____.

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

Reconozco que se me ha entregado una copia personal de la Política sobre Drogas y Alcohol de _____.

ESTOY DE ACUERDO EN RESPETAR LA POLÍTICA SOBRE DROGAS Y ALCOHOL DE _____.

NO FIRME SI NO HA LEÍDO ESTE ACUERDO.

EMPLEADO

Nombre en letra de molde

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 relación laboral con _____, debo 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 continuará mi relación laboral con _____. Por el presente renuncio a cualquiera y a 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 _____ o su representante. También renuncio a cualquier expectativa de privacidad con respecto a someterme a los procedimientos de prueba de detección de drogas y/o alcohol.

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

- _____ Antes del empleo
- _____ Después de un accidente

____ Al Regresar al trabajo
____ Seguimiento
____ Aleatoria
____ Sospecha

Puesto:

Además, por el 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.

NO FIRME SI NO HA LEÍDO ESTA RENUNCIA DE DERECHOS.

EMPLEADO

TESTIGO

Nombre en letra de molde: _____

Nombre en letra de molde: _____

FECHA

FECHA