2.24.23

POLÍTICA DE CONSUMO DE SUSTANCIAS Y DE LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS Y ALCOHOL

NUESTRO COMPROMISO CON UN ENTORNO DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS Y ALCOHOL.

PROPÓSITO

Con esta política, la compañía Emery Sapp & Sons, Inc. cumple la Ley para un Entorno de Trabajo Libre de Drogas (Drug-Free Workplace Act) de 1988. Pero lo más importante es que respalda nuestro compromiso de siempre de ofrecer un entorno de trabajo seguro, productivo y orientado a la calidad. El consumo de alcohol y drogas deteriora la coordinación y el juicio, e inhibe la capacidad de pensar con claridad. Este deterioro puede provocar daños materiales, lesiones físicas o la muerte. El consumo de alcohol y drogas también puede causar problemas de salud y la muerte. Por estas razones, la compañía está comprometida con la eliminación del consumo y abuso de drogas y alcohol en el lugar de trabajo.

El propósito de esta política es comunicar a los solicitantes y empleados-propietarios nuestro compromiso con un entorno de trabajo libre de drogas y alcohol, identificar qué conductas están prohibidas, identificar los métodos que se utilizarán para garantizar el cumplimiento y las consecuencias de las infracciones de la política.

DECLARACIONES DE LA POLÍTICA

Todos los empleados-propietarios tienen prohibido elaborar, cultivar, distribuir, dispensar, poseer o consumir drogas ilegales en el lugar de trabajo. Se incluyen en esta prohibición las sustancias controladas legales que se hayan obtenido ilegal o indebidamente. También se prohíbe a los empleados-propietarios tener en su organismo sustancias controladas ilegales o no autorizadas mientras estén trabajando.

Se prohíbe a todos los empleados-propietarios entrar en las instalaciones de la compañía, presentarse a trabajar o trabajar mientras superen el límite legal de alcohol en su organismo. Además, el consumo legal de alcohol cuando se está fuera de servicio o las excepciones señaladas en la sección 1.3.1, aunque en general no están prohibidos por esta política, no deben interferir en el rendimiento laboral del empleado-propietario.

No se puede prohibir el uso adecuado de medicamentos recetados legalmente; sin embargo, está prohibido su uso indebido. El consumo de drogas de los empleados-propietarios puede afectar su desempeño laboral (p. ej., al provocar mareos o somnolencia). Es responsabilidad del empleado-propietario determinar a través de su médico si un medicamento recetado puede perjudicar el desempeño laboral seguro y notificar a un supervisor cualquier restricción laboral que deba observarse a consecuencia de ello.

APLICABILIDAD

Esta política se aplica a todas las operaciones dentro del ámbito de aplicación y al personal sujeto a los requisitos del Manual del empleado-propietario de la compañía. **Esta política se aplica a todos los empleados-propietarios.**

Además de esta política, los empleados-propietarios que se contraten como conductores de vehículos de motor comerciales están sujetos a los requisitos de pruebas de detección de alcohol y sustancias controladas del Departamento de Transporte de Estados Unidos (Department of Transportation, DOT) de la Administración Federal de Seguridad de Autotransportes (Federal Motor Carrier Safety Administration, FMCSA).

RESPONSABILIDADES

El **equipo directivo de gestión (Executive Management Team, EMT)** es responsable del desarrollo y la implementación en toda la compañía de la Política de abuso de sustancias de la compañía, incluido el cumplimiento de las reglamentaciones locales, estatales y federales. El EMT puede designar a un administrador de la política para que supervise su implementación. Los gerentes, supervisores, profesionales de RR. HH. y profesionales de la seguridad deben hacer cumplir la política y responder con rapidez para tratar las infracciones y exigir responsabilidad a quienes no la cumplan.

Los **gerentes de departamento (vicepresidentes o directores)** con autoridad directa para la gestión de la unidad comercial o la unidad operativa deberán garantizar la implementación de esta política. El gerente de departamento puede designar a un administrador local de la política para supervisar su implementación dentro de su unidad comercial u operativa.

Los profesionales de Recursos Humanos (RR. HH.) son responsables de asesorar y asistir a los gerentes de departamento y de operaciones sobre la implementación de esta política, incluidos los procedimientos y las medidas disciplinarias en caso de ser necesarias.

El **oficial médico revisor (Medical Review Officer, MRO)** es un tercero contratado por la compañía que se puede usar para revisar los resultados positivos de las pruebas de drogas, verificar que las recetas sean legales y proporcionar otras orientación técnica a los profesionales de RR. HH. de la compañía.

Los **profesionales de la seguridad** son responsables de ayudar a los gerentes de departamento y de operaciones en la implementación de esta política, incluidas las investigaciones de incidentes y de sospechas razonables.

Los **gerentes de operaciones** y sus subordinados son responsables de garantizar que esta política se implemente y se comunique claramente a todos los empleados-propietarios. Los supervisores son responsables de garantizar que los empleados-propietarios comprendan esta política y que las infracciones aparentes o presuntas se notifiquen adecuadamente.

Se espera que los **subcontratistas** que trabajan para la compañía tengan políticas de consumo de sustancias y de lugar de trabajo libre de drogas y alcohol que cumplan o superen la política de la compañía.

EN ÚLTIMA INSTANCIA, CADA EMPLEADO-PROPIETARIO ES RESPONSABLE DEL ÉXITO DE NUESTRA COMPAÑÍA. COMO TAL, CADA EMPLEADO-PROPIETARIO ES RESPONSABLE DE ACTUAR DE MANERA RESPETUOSA, SEGURA Y RESPONSABLE EN TODO MOMENTO.

PROCEDIMIENTOS PARA LA GESTIÓN DEL ABUSO DE SUSTANCIAS

1. CONDUCTA PROHIBIDA

1.1. Participar en la fabricación, distribución, dispensación, solicitud, venta, compra, transferencia o posesión ilegales o no autorizadas de sustancias controladas, parafernalia de drogas o alcohol durante el tiempo de trabajo remunerado en la compañía, en las instalaciones de la compañía, en vehículos de la compañía o mientras se realizan actividades para la compañía o en nombre de ella.

1.2. Presentarse al trabajo, permanecer en servicio o conducir vehículos de la compañía o vehículos personales para las actividades comerciales de la compañía estando incapacitado.

1.3. Salvo en los casos indicados en el punto 1.3.1, está prohibido consumir alcohol durante el curso normal del trabajo, la jornada laboral o el horario laboral normal de un empleado-propietario. Esto incluye, entre otros, mientras un empleado-propietario está dentro o fuera de las instalaciones de la compañía.

1.3.1. Esta prohibición no incluye el consumo razonable de alcohol de los empleados-propietarios con edad legal para beber, bajo las siguientes directrices:

1.3.1.1. Fuera del horario laboral normal mientras se viaja por negocios de la compañía.

1.3.1.2. En funciones en el lugar autorizadas por el gerente de departamento.

1.3.1.3. Mientras desempeña funciones o hace actividades fuera del lugar patrocinadas por la compañía o mientras asiste a funciones de clientes o asociaciones del sector con la aprobación previa de su gerente de departamento.

1.3.1.4. Se prohíbe expresamente conducir incapacitado con un nivel de alcohol superior al límite legal en un vehículo de la compañía o en un vehículo alquilado del que la compañía sea financieramente responsable.

1.4. Se prohíbe el uso ilegal o no autorizado de sustancias controladas en cualquier momento mientras se está en servicio o fuera de él. Esto incluye, entre otros, mientras un empleado-propietario está dentro o fuera de las instalaciones de la compañía y durante el horario para comer y otros períodos de receso del empleado-propietario.

1.4.1. Esta prohibición no se aplica a los medicamentos recetados o de venta libre que toman los empleados-propietarios que:

1.4.1.1. Hayan sido recetados legalmente al empleado-propietario, o que este haya obtenido legalmente, y que no perjudiquen su capacidad para desempeñar sus funciones de forma segura y productiva;

1.4.1.2. El empleado-propietario está utilizando de acuerdo con las instrucciones dadas con el medicamento recetado o de venta libre.

1.4.2. Si el empleado-propietario toma un medicamento de venta libre u otro medicamento que pueda recetarse legalmente para tratar una condición o discapacidad, el empleado-propietario debe informar a Recursos Humanos si cree que el medicamento puede afectar el desempeño laboral, su seguridad o la seguridad de los demás, o si el empleado-propietario cree que necesita una modificación razonable antes de presentarse a trabajar bajo los efectos de dicho medicamento.

1.5. Está prohibido no permanecer en contacto con la compañía o su MRO mientras se esperan los resultados de una prueba de detección de sustancias controladas.

1.6. Se prohíbe dar positivo en cualquier prueba de detección de sustancias controladas o alcohol, en la que no exista receta médica o no se haya autorizado el consumo de alcohol.

1.7. Se prohíbe negarse a hacerse una prueba (es decir, negarse a someterse a una prueba) que esta política exija.

1.8. Se prohíbe negarse a cooperar en una inspección de los bienes de la compañía.

1.9. Se prohíbe no informar al gerente responsable de una condena por un delito relacionado con sustancias controladas que haya ocurrido en un lugar de trabajo de la compañía o en un vehículo de la compañía dentro de los cinco (5) días posteriores a la condena.

2. CAPACITACIÓN

2.1. Nuevos empleados-propietarios

2.1.1. Como parte del proceso de incorporación, todos los

empleados-propietarios nuevos o recontratados recibirán capacitación en la Política de consumo de sustancias y de lugar de trabajo libre de drogas y alcohol, y en el Programa de asistencia para empleados (Employee Assistance Program, EAP).

2.2. Todos los empleados-propietarios

2.2.1. La compañía promoverá la concientización sobre el abuso de sustancias e impartirá capacitación sobre el EAP a todos los empleados-propietarios. Pueden usarse reuniones adicionales, como las reuniones de seguridad laboral, como capacitación de actualización.

2.3. Supervisores

2.3.1. La compañía impartirá capacitación sobre sospechas razonables y procedimientos posteriores a incidentes, incluida la documentación adecuada, a todos los supervisores.

3. MÉTODOS UTILIZADOS PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO

3.1. **Pruebas:** para hacer cumplir esta política contra el consumo de sustancias controladas y de alcohol en el lugar de trabajo, la compañía utilizará un sistema de pruebas de detección de sustancias controladas o de alcohol e inspecciones. Las pruebas e inspecciones de sustancias controladas o de alcohol solo se harán de acuerdo con las leyes, normas y reglamentaciones aplicables. En caso de que alguna disposición de esta política entre en conflicto con las disposiciones de la Política de abuso de sustancias específica de un proyecto de una agencia o de un cliente contratista general, regirá la más estricta de las dos políticas:

3.1.1. Pruebas de detección de sustancias controladas previas a la contratación de los solicitantes. Todos los solicitantes a los que la compañía haya hecho una oferta de empleo condicional deben someterse a una prueba de detección de sustancias controladas previa a la contratación y deben recibir un resultado negativo como condición para el empleo. Un candidato no podrá trabajar a menos que el resultado de la prueba sea negativo y haya cumplido todos los requisitos de incorporación.

3.1.2. Pruebas de detección de alcohol y sustancias controladas

hechas a empleados-propietarios por sospecha razonable. Un empleado-propietario debe someterse a una prueba de detección de sustancias controladas, o a una prueba de detección de alcohol, cuando exista una sospecha razonable de que el empleado-propietario ha consumido o puede haber consumido sustancias controladas o alcohol e infrinja de esta manera esta política.

3.1.3. Pruebas de detección de alcohol y sustancias controladas hechas a empleados-propietarios después de un incidente. Un empleado-propietario debe someterse a una prueba de detección de sustancias controladas, o a una prueba de detección de alcohol, cuando parezca que el empleado-propietario ha causado o contribuido a un incidente de seguridad significativo.

3.1.4. Otras pruebas de detección de sustancias controladas y de alcohol.

3.1.4.1. Se exigirá a los empleados-propietarios que se sometan a una prueba de detección de sustancias controladas cuando, como condición contractual para realizar un trabajo para un cliente, la compañía deba certificar que los empleados-propietarios están participando en un programa de pruebas de detección de sustancias controladas o deban haber superado una prueba previa a la asignación o al acceso dentro de un período prescrito.

3.1.4.2. Se podrá exigir a los empleados-propietarios que hayan concertado un Acuerdo voluntario de rehabilitación que se sometan a pruebas de detección de sustancias controladas y de alcohol en los términos y las condiciones acordados.

3.1.4.3. Se puede someter a los empleados-propietarios que estén sujetos a los requisitos del DOT o que ocupen puestos sensibles desde el punto de vista de la seguridad a pruebas de detección de drogas o de alcohol de forma aleatoria sin previo aviso administradas durante el año de acuerdo con esta política. Se puede exigir a cualquier empleado-propietario que se someta a pruebas periódicas después de que se lo haya disciplinado por una infracción de esta política. Negarse a ello se tratará de igual manera que si el empleado-propietario hubiera dado positivo.

3.2. **Inspecciones**

3.2.1. La compañía podrá, cuando existan sospechas razonables para creer que una persona puede haber infringido, o ha infringido, las prohibiciones sobre sustancias controladas o alcohol que figuran en esta política, hacer inspecciones de las áreas de trabajo o los vehículos de los empleados-propietarios.

4. CONSECUENCIAS DE LAS INFRACCIONES DE LA POLÍTICA

4.1. **Disciplina:** el Departamento de RR. HH. de la compañía puede optar por contratar a un MRO para que investigue y evalúe cualquier resultado positivo de las pruebas realizadas en virtud de la sección 3. RR. HH. dará una recomendación de medidas disciplinarias, si las hubiere, al gerente de departamento. Las medidas disciplinarias pueden incluir desde ninguna hasta el despido, según la situación. Los solicitantes que no hayan sido contratados o los empleados-propietarios que hayan sido despedidos por incumplir los requisitos de esta política (es decir, un resultado positivo verificado sin una receta o autorización legal, negarse a someterse a la prueba, etc.) no podrán volver a solicitar empleo hasta treinta (30) días después de su despido. Antes de permitir que el empleado-propietario se reincorpore a su puesto de trabajo, deberá realizarse una nueva prueba de detección de drogas antes de la contratación, con resultado negativo verificado.

ESPERE. ¿PODRÍA REPETIRLO?

¿ALGUNA DE ESAS PALABRAS HIZO QUE SE RASCARA LA CABEZA? SÍ, A NOSOTROS TAMBIÉN. POR ESA RAZÓN COMPILAMOS ESTA LISTA PRÁCTICA PARA USTED.

ANEXO A
DEFINICIONES DE LA POLÍTICA DE ABUSO DE SUSTANCIAS

Alcohol El agente intoxicante en el alcohol para bebidas, el alcohol etílico u otros alcoholes de bajo peso molecular, incluido el alcohol metílico y el isopropílico.

Asignaciones sensibles desde el punto de vista de la seguridad	Asignaciones que por su naturaleza podrían suponer un riesgo significativo de causar o contribuir a un incidente laboral, especialmente aquellas asignaciones en las que un empleado-propietario tiene la responsabilidad de su propia seguridad o de la seguridad de otras personas. Estas asignaciones incluyen la dirección o supervisión de empleados-propietarios, la operación de vehículos de motor, equipos de construcción, minería, molienda o fabricación, o estar expuesto a los peligros asociados a las operaciones de construcción, minería, molienda o fabricación. Los puestos de trabajo asociados con frecuencia a estas asignaciones incluyen, entre otros, carpinteros, acabadores de cemento, operadores de equipos, conductores de camiones, capataces o supervisores, ayudantes, herreros, obreros, mecánicos, mineros, gerentes de operaciones, operadores de plantas, superintendentes y topógrafos. La compañía se reserva el derecho a determinar qué asignaciones son sensibles desde el punto de vista de la seguridad.
Consumo de alcohol	El consumo de cualquier bebida, mezcla o preparado, incluidos medicamentos, que contenga alcohol.
Cuasiaccidente	Un suceso que, aunque no haya causado una pérdida importante, en circunstancias ligeramente distintas podría haber provocado un incidente.
Empleado-propietario	Toda persona empleada por la compañía o cualquiera de sus subsidiarias de propiedad absoluta.
Empleado-propietario del DOT	Empleados-propietarios cuyos trabajos requieren una licencia de conducir comercial (Commercial Driver's License, CDL) y están sujetos a las políticas de pruebas de drogas y alcohol del Departamento de Transporte de los Estados Unidos (USDOT)/de la FMCSA.
Gerente de departamento	El gerente máximo de cada departamento o unidad comercial (vicepresidente o director de departamento de la compañía).
Gerente de operaciones	La persona con la autoridad o responsabilidad para la ejecución del trabajo y la administración diaria de las políticas y los procedimientos de la compañía (p. ej., gerentes de construcción, gerentes de planta, superintendentes, ingenieros).

Gerente responsable

La persona de mayor rango en el nivel o el lugar del proyecto que es responsable de las operaciones del campo de trabajo o la planta (es decir, gerente de proyecto, superintendente, ingeniero de proyecto o gerente de la unidad comercial).

Incidente

Un suceso imprevisto que se produce con el potencial de causar daños a personas, a un vehículo, un equipo o a la propiedad, o que provoca pérdidas a un tercero.

Incidente relacionado con el trabajo

Cualquier incidente que se produzca en un lugar de trabajo de la compañía o en sus instalaciones, o fuera de ellas, mientras se realizan actividades (incluida la operación de un vehículo) para la compañía o en su nombre, que pueda causar daños a personas, daños a un vehículo, equipo o propiedad, o que causen pérdidas a terceros, con uno o más de los siguientes resultados:

- un incidente significativo de seguridad, o
- un cuasiaccidente.

ANEXO 2.N.002

Matriz calificadora de incidentes

Use el siguiente anexo para clasificar su incidente como incidente de Nivel I, II o III:

MATRIZ CALIFICADORA DE INCIDENTES

01 EVALÚE CRITERIOS | **02** CALIFIQUE SU INCIDENTE COMO INCIDENTE DE NIVEL I, II O III | **03** SIGA EL PROCEDIMIENTO DE RESPUESTA CORRESPONDIENTE

NIVEL	GRAVEDAD DE LA LESIÓN	DAÑO	PARTES AFECTADAS	PROCEDIMIENTO DE RESPUESTA
Nivel I	☐ Respuesta de emergencia ☐ Huesos rotos ☐ Caída sin protección ☐ Otra lesión significativa ☐ Incidentes que causan lesiones a más de un empleado	☐ Daño a la propiedad, a equipos o a vehículos de más de $25,000	☐ Cualquier lesión de un tercero ☐ Incidentes de subcontratista que causan lesión o riesgo significativos al proyecto	Escanee el código QR para consultar **el Procedimiento de respuesta del Nivel I**
Nivel II	☐ Todos los incidentes que son o que pueden convertirse en lesiones registrables ☐ Casos de primeros auxilios que se tratan en otro lugar	☐ Daño a la propiedad, a equipos o a vehículos entre $5,000 y $25,000 ☐ Tercero que puede sufrir una lesión o un daño a la propiedad inferior a $5,000	☐ Huelga de servicios públicos culpable ☐ Emisiones medioambientales registrables ☐ Cuasiaccidentes de subcontratista o incidentes registrables según la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA)	Escanee el código QR para consultar **el Procedimiento de respuesta del Nivel II**
Nivel III	☐ Casos de lesiones que requieren primeros auxilios ☐ Cuasiaccidentes	☐ Daño a la propiedad, a equipos o a vehículos inferior a $5,000 ☐ Robo	☐ Huelga de servicios públicos no culpable	Escanee el código QR para consultar **el Procedimiento de respuesta del Nivel III**

La atención de lesiones y la estabilización de condiciones peligrosas tienen prioridad sobre la investigación. Si tiene dudas, llame al 9-1-1.

¿Tiene preguntas sobre esta matriz? Estamos para ayudarlo. Envíe un correo electrónico a safety@emerysapp.com

Matriz calificadora de incidentes, última actualización: 03.16.2023

VER LA MATRIZ CALIFICADORA DE INCIDENTES

Incidentes significativos de seguridad

Incidentes de Nivel I o Nivel II que por su potencial gravedad y pérdidas económicas deben reportarse a los altos gerentes o directivos de la compañía.

ANEXO 2.N.001

Calificadores de clasificación de incidentes

Los calificadores que se muestran abajo ayudan al gerente de seguridad a determinar si el incidente es de Nivel I, Nivel II o Nivel III, y el procedimiento de investigación del incidente que se seguirá.

Calificadores de incidentes Nivel I	Calificadores de incidentes Nivel II	Calificadores de incidentes Nivel III
• Todas las lesiones que deriven en: una respuesta de emergencia, huesos rotos u otra lesión significativa, una caída sin protección. • Todos los incidentes que causan lesiones a más de un empleado. • Daño a la propiedad, a equipos o a vehículos superior a $25,000 o cualquier lesión de un tercero • Incidentes de subcontratista que causan una lesión significativa o un riesgo al proyecto.	• Todos los incidentes que sean o puedan convertirse en lesiones registrables de los empleados, incluidos los casos de primeros auxilios que se tratan en otro lugar. • Daño a la propiedad, a equipos o a vehículos entre $5,000 y $25,000 • Avería de servicios públicos con culpabilidad • Emisiones medioambientales registrables • Cuasiaccidentes de subcontratista o incidentes registrables según la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA)	• Cuasiaccidentes • Casos de lesiones que requieren primeros auxilios • Daño a la propiedad, a equipos o a vehículos superior a $5,000 • Casos de daño a la propiedad de un tercero inferior a $5,000 • Robo • Avería de servicios públicos sin culpabilidad

Lesión o enfermedad reportable (OSHA)

Incidente que provoca la muerte, amputación, desfiguración permanente, pérdida de un ojo u hospitalización de un empleado-propietario. Nota: Algunos organismos estatales (p. ej., California, Kentucky y Utah) tienen definiciones más amplias de las lesiones que deben reportarse.

Límite legal para el alcohol

El límite definido en las leyes y reglamentaciones estatales o federales que determinan cuándo se considera que una persona está legalmente incapacitada. El límite para el público en general es de 0.08 o más y el límite para los conductores comerciales es de 0.04 o más.

Lugar de trabajo de la compañía/ instalaciones de la compañía

Todas las propiedades, instalaciones, terrenos, oficinas, viviendas, edificios, estructuras, accesorios, instalaciones, remolques, equipos, embarcaciones, buques, barcazas, aeronaves, automóviles, camiones, todos los demás vehículos y áreas de estacionamiento, ya sean propiedad de la compañía, o que la compañía alquile, use o tenga bajo su control. Esto también puede incluir otros lugares de trabajo, incluido el lugar de trabajo de un cliente, las instalaciones de un proveedor o socio, o viajar hacia y desde esos lugares mientras esté en el curso y el alcance del empleo con la compañía.

Marihuana medicinal

Marihuana o un producto con infusión de marihuana recetado legalmente para tratar una condición médica calificada.

Negarse a someterse a la prueba

Negarse a someterse a la prueba incluiría cualquiera de las siguientes situaciones:

- No asistir para hacerse una prueba cuando se le indique que lo haga.
- No permanecer en el lugar donde se hace la prueba hasta que se complete el proceso de la prueba.
- No entregar una muestra de aliento, de saliva o de orina como se indica.
- Si la situación lo requiere, no permitir la observación del suministro de una muestra de orina.
- El hecho de no dar una muestra de orina, aliento o saliva dentro de los plazos requeridos puede considerarse negación. Si un participante no puede dar una cantidad suficiente de orina o aliento, se le indicará que un médico lo evalúe (el MRO debe aprobar la elección del médico). Si el médico no puede encontrar una explicación médica legítima para la incapacidad de dar una muestra (ya sea de aliento o de orina), se considerará negación a someterse a la prueba.

- No someterse o rechazar someterse a una prueba de detección de drogas adicional que el empleador o el recolector ha indicado que el empleado-propietario se haga.

- No someterse a un examen o una evaluación médicos, según lo indique el MRO como parte del proceso de verificación, o como parte de una situación de "vejiga tímida" o "respiración insuficiente".

- No cooperar con cualquier parte del proceso de la prueba o conducta que obstruya la correcta administración de una prueba (p. ej., negarse a vaciar los bolsillos cuando así se lo indique el recolector, comportarse de forma conflictiva que interrumpa el proceso de recolección).

- En el caso de una recolección observada, no seguir las instrucciones del observador de subirse y bajarse la ropa para permitir al observador determinar si el empleado-propietario tiene una prótesis u otro dispositivo que pueda utilizarse para interferir en el proceso de recolección.

- Poseer o usar una prótesis, un dispositivo o un material que pueda utilizarse para interferir en el proceso de recolección.

- Reconocimiento del participante de que ha adulterado o sustituido la muestra o negarse a someterse a una prueba obligatoria.

- Un informe del MRO de que el participante tiene un resultado de prueba adulterado o sustituido verificado.

- Tenga en cuenta que negarse a someterse a una prueba de detección de drogas o alcohol tendrá las mismas consecuencias que un resultado positivo.

Oficial médico revisor

Un MRO es un médico con licencia que tiene conocimientos sobre trastornos por abuso de sustancias y capacitación médica adecuada para interpretar y evaluar el resultado positivo de una prueba individual en relación con la historia clínica del empleado-propietario y cualquier otra información biomédica.

Organismo

Clientes del Gobierno local, estatal o federal.

Pruebas aleatorias

Un proceso de selección para los empleados-propietarios del DOT y los empleados-propietarios en puestos sensibles desde el punto de vista de la seguridad en el que se selecciona a los empleados-propietarios afectados para someterse a pruebas de detección de sustancias controladas sin previo aviso mediante un proceso de selección aleatoria científicamente validado que garantiza que cada empleado-propietario tenga las mismas posibilidades de ser seleccionado para las pruebas.

Rehabilitación

Los empleados-propietarios que voluntariamente busquen ayuda para el abuso de sustancias (autorremisión) comunicándose con la compañía tendrán la oportunidad de seguir un tratamiento de asesoramiento y rehabilitación. Daremos a estos empleados-propietarios información sobre servicios de asesoramiento y rehabilitación. Un empleado-propietario que esté recibiendo asesoramiento o tratamiento para el abuso de sustancias puede utilizar las vacaciones disponibles, la licencia por enfermedad o, si es elegible, la licencia familiar y médica. El seguro médico suele cubrir los costos de estos servicios, pero el empleado-propietario debe pagar los costos no cubiertos. El empleado-propietario no puede reincorporarse al trabajo hasta que un proveedor de tratamiento le autorice hacerlo, y debe recibir un resultado negativo en una prueba de detección de drogas o alcohol para reincorporarse al trabajo (según corresponda para esa persona). Además, se podrá pedir al empleado-propietario que se someta a pruebas de seguimiento aleatorias durante un período posterior a la reincorporación al trabajo.

Solicitante

Persona que solicita empleo en la compañía y que actualmente no es un empleado-propietario.

Sospecha razonable

En esta política, el término "sospecha razonable" se refiere a la creencia de que una persona está consumiendo o ha consumido sustancias controladas o alcohol y de esta manera infringe la política de la compañía, basada en hechos específicos objetivos y articulables y en inferencias razonables derivadas de esos hechos a la luz de la experiencia de la compañía. La creencia puede basarse, entre otras cosas, en lo siguiente:

- Fenómenos observables como los síntomas físicos o las manifestaciones de estar bajo los efectos de una sustancia controlada o del alcohol mientras se está en el trabajo o en servicio, o la observación directa del consumo de sustancias controladas o de alcohol mientras se está en el trabajo o en servicio.

- Un informe de consumo de sustancias controladas o alcohol indebido mientras se está en el trabajo o en servicio, entregado por fuentes fiables y creíbles y que haya sido corroborado de forma independiente.
- Pruebas de que una persona ha manipulado una prueba de detección de sustancias controladas o de alcohol durante su empleo en la compañía.
- Pruebas de que una persona está implicada en el uso, posesión, venta, solicitud o transferencia de sustancias controladas mientras está en servicio o en las instalaciones de la compañía, u operando un vehículo, maquinaria o equipo de la compañía.

Supervisor

Una persona que supervisa a los trabajadores o el trabajo que otros hacen. Un empleado-propietario con autoridad de gestión sobre un lugar de trabajo y sobre otros empleados-propietarios. Esto incluye a gerentes, superintendentes, capataces y personas a cargo (si tienen autorización para hacer cumplir las políticas y los procedimientos de la compañía).

Sustancias controladas

Aquellas sustancias controladas u otras sustancias definidas por la Ley de Sustancias Controladas, (Controlled Substances Act) e incluidas en las listas I, II, III, IV o V del título 21 del Código de Regulaciones Federales (CFR) 1803.11 a 1308.15, incluidas, entre otros, anfetaminas, barbitúricos, benzodiacepinas, buprenorfina, cannabinoides (marihuana), cocaína, metadona, metacualona, opiáceos, fenciclidina y propoxifeno.

Unidad comercial

Cualquier unidad organizativa de la compañía identificada de forma única, como sucursal, grupo, división, región, área, proyecto o departamento.