

## ***SAMPLE DRUG AND ALCOHOL POLICY***

### ***CONSULT WITH COUNSEL***

*This sample Drug and Alcohol Policy should be reviewed by your legal counsel before being used in whole or in part as it may not fit your specific needs or circumstances. Your legal counsel may determine that your interests are best served by use of alternative forms or a modification of this form.*

\* This sample form is also available in Spanish on our website:

**[SIFsafety.com](http://SIFsafety.com)**

## ***MUESTRA DE POLÍTICA SOBRE ALCOHOL Y DROGAS***

### ***CONSULTE CON UN ABOGADO***

*Esta muestra de Política de Drogas y Alcohol debería ser revisada por su abogado antes de usarla en su totalidad o en parte ya que puede que no encaje para sus necesidades o circunstancias específicas. Su abogado puede determinar que a sus intereses les va mejor el uso de formularios alternativos o una modificación de este formulario.*

\* Este formulario de muestra está también disponible en español en nuestra página web:

**[SIFsafety.com](http://SIFsafety.com)**

## **POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS**

La Compañía ha establecido esta política de drogas y alcohol (LA POLÍTICA) para promocionar un ambiente de trabajo seguro y saludable, para proteger la propiedad, y para facilitar operaciones productivas y eficientes.

El uso de alcohol y otras sustancias intoxicantes durante el trabajo y el uso de sustancias controladas no recetadas de servicio o fuera de servicio, como se definen en 21 U.S.C. 812, Programas I, II, III, IV, y V está prohibido. Cualquier empleado al que se le encuentre intoxicado o discapacitado por cualquier droga o alcohol mientras trabaja estará sujeto a disciplina, incluyendo el despido. Si un empleado se lesiona mientras está intoxicado, puede excluir la habilidad del empleado en recibir beneficios de compensación a los trabajadores, como se establece en La. R.S. 23:1081.

El consumo, uso, posesión, ocultación, transporte, promoción o venta de los siguientes artículos o sustancias por un empleado de la Compañía o por cualquier empleado de un subcontratista de la Compañía está estrictamente prohibido cuando se trabaja en todas las instalaciones y lugares de trabajo de la Compañía y durante viajes en el curso y alcance del empleo:

- A. Drogas ilegales, sustancias controladas (incluyendo cantidades mínimas), drogas parecidas, drogas de diseño, o cualquier otra sustancia que pueda tener el efecto en el cuerpo humano de ser un narcótico, sedante, estimulante, alucinógeno de canabinoide (de aquí en adelante llamadas “drogas”);
- B. Bebidas alcohólicas no autorizadas;
- C. Medicamentos de receta cuando se usan sin una receta válida o de una forma contraria a la receta; y
- D. Medicamentos de receta o de venta libre cuando se usan de una forma que provoca intoxicación o de otra forma impide la realización segura de los deberes de trabajo por el empleado.

También está prohibido presentarse al trabajo, con cualquier cantidad detectable de cualquier droga ilegal o alcohol en el cuerpo del empleado.

“Los lugares de trabajo e instalaciones de la Compañía” incluye todos los lugares en los que se realice trabajo por cualquier empleado o subcontratista de la Compañía o que están asignados a cualquier empleado para su uso por un cliente u otro contratista, incluyendo aparcamientos y áreas de almacenaje. También incluye aviones, barcos, automóviles, camiones y todos los otros vehículos y equipo usados para realizar trabajo p[ara la Compañía.

Los empleados en lugares de trabajo e instalaciones de la Compañía que están usando medicamentos de receta, que pudieran causar intoxicación o discapacidad, deben notificar a su supervisor, antes de comenzar el trabajo, la identidad y dosis de tales medicamentos de receta. La Compañía en todo momento se reserva el derecho de hacer que un médico determine si un

medicamento de receta u otro producto produce efectos que pudieran afectar la habilidad del empleado de realizar de forma segura y adecuada sus deberes de trabajo y pudieran restringir actividades de trabajo, o el uso de cualquier droga o producto por el empleado cuando está trabajando y/o está presente en lugares de trabajo o instalaciones de la Compañía.

## **PRUEBAS DE DROGAS Y ALCOHOL**

La Compañía puede, a su discreción, requerir y utilizar cualquier prueba legal de drogas y alcohol u otros procedimientos médicos de ensayo aprobados para ayudar en el control o detección del uso de drogas o alcohol. Estas pruebas **pueden** ser utilizadas en, pero no están limitadas a, las siguientes circunstancias:

1. Exámenes antes del empleo;
2. Exámenes de vuelta o retorno al trabajo;
3. Examen físico del empleado;
4. Cuando la Compañía tiene una sospecha razonable de que el empleado está discapacitado, intoxicado, o que puede estar trabajando bajo la influencia de drogas o alcohol;
5. Después de cualquier presunto accidente o lesión relacionado con el trabajo, y
6. Selección al azar.

Los resultados de estas pruebas se guardarán de forma confidencial en el grado exigido por la ley. Previa solicitud por escrito, un empleado confirmado positivo puede revisar registros relacionados con sus pruebas y resultados de drogas dentro de siete (7) días laborables.

Cualquier empleado que evite, manipule indebidamente o interfiera con la administración de cualquier prueba de drogas de la Compañía será sometido a acción disciplinaria, incluyendo el despido.

Si el empleado rehúsa someterse a la prueba de drogas y alcohol después de una presunta lesión, entonces, de acuerdo con LSA R.S. 23:1081 puede asumirse que el empleado estaba intoxicado en el momento en que se produjo la lesión.

La prueba de drogas deberá realizarse de acuerdo con las directrices aplicables requeridas por la ley. Junto con la prueba, se le requerirá que revele cualquier medicamento que pudiera afectar los resultados de la prueba.

## **ACCIÓN DISCIPLINARIA POR VIOLACIONES DE LA POLÍTICA**

Un empleado que rehúsa someterse a una prueba de drogas y alcohol o cualquier otro procedimiento médico de ensayo aprobado, evita, manipula indebidamente o interfiere con la administración de una prueba de drogas o alcohol, o se encuentra como resultado de tal prueba que tiene cualquier cantidad detectable de cualquier droga ilegal, sustancia controlada como se define

en 21 U.S.C. §812, Programas I, II, III, IV y V, u otra sustancia que pueda tener el efecto en el cuerpo humano de ser un narcótico, sedante, estimulante, alucinógeno de canabinoide en su cuerpo o que de otro modo viole LA POLÍTICA será sometido a acción disciplinaria que puede incluir el despido. La Compañía puede también imponer condiciones en la continuación del empleo o reemplazar. El cumplimiento de LA POLÍTICA y los programas es una condición de empleo y de la continuidad del mismo. Las fuerzas del orden público pueden ser notificadas de presuntos actos criminales.

## RECONOCIMIENTO

He leído y entiendo LA POLÍTICA y acuerdo someterme a todos sus requisitos (incluyendo las pruebas de drogas y alcohol). Entiendo que el cumplimiento de LA POLÍTICA es una condición de empleo y de su continuación con esta compañía. Entiendo que puede tomarse acción disciplinaria incluyendo la terminación de mi empleo si se encuentra que estoy en violación de LA POLÍTICA. Consiento a que la Compañía use y revele cualquier resultado o registro de las pruebas a su dirección y personal supervisor, y a sus consultores médicos, legales y otros para la administración de LA POLÍTICA.

Fecha: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Nombre del empleado  
(Por favor, imprima)

\_\_\_\_\_  
Firma del empleado

\_\_\_\_\_  
Firma del Representante de la Compañía

\_\_\_\_\_  
Nombre de la Compañía  
(Por favor, imprima)