



Actualizado en Septiembre de 2024

POLÍTICA SOBRE DROGAS Y ALCOHOL

PROPÓSITO

E Light Electric Services, Inc. se compromete a un ambiente de trabajo seguro, sano, y productivo para todos los empleados libres de los efectos del abuso de sustancias. El abuso del alcohol, de las drogas, y de las sustancias controladas deteriora el juicio del empleado, dando por resultado riesgos de seguridad crecientes, lesiones, y la toma de decisiones defectuosa.

ALCANCE

Esta política se aplica a todos los empleados. A todos los empleados se les ha entregado, al inicio de esta política o en el momento de su contratación, una copia de la política de la empresa, en la que se describen detalladamente las sustancias para las que se realizarán pruebas y las condiciones en las que los empleados serán sometidos a ellas.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Para garantizar un entorno de trabajo seguro y productivo, la empresa prohíbe el consumo, la venta, la dispensación, la fabricación, la distribución o la posesión de alcohol, drogas, sustancias controladas o parafernalia relacionada con las drogas en las instalaciones o lugares de trabajo de la empresa. Esta prohibición incluye los vehículos propiedad de la empresa o los vehículos personales que se utilicen para asuntos de la empresa o se aparquen en sus instalaciones. **NOTA:** La prohibición del uso de alcohol no se aplica a las funciones de la empresa en las que se sirve alcohol como parte de esa función, sin embargo, el uso de alcohol en estas funciones de la empresa debe ser con moderación.

Ningún empleado deberá presentarse a trabajar o estar en el trabajo con alcohol en su organismo por encima de la cantidad detectable o con cualquier cantidad detectable de drogas prohibidas en el organismo del empleado. Una cantidad detectable se refiere a las normas generalmente utilizadas en las pruebas de drogas y alcohol en el lugar de trabajo.

Cuando un profesional médico prescriba un medicamento, el empleado deberá preguntar al profesional que lo prescribió si el medicamento prescrito tiene algún efecto secundario que pueda mermar la capacidad del empleado para desempeñar con seguridad sus funciones laborales. Si la respuesta del profesional médico es afirmativa, el empleado deberá obtener una declaración del profesional médico indicando cualquier restricción laboral y su duración. El empleado presentará dicha declaración a su supervisor antes de incorporarse al trabajo.

El consumo ilegal de drogas fuera del trabajo y de las instalaciones o lugares de trabajo de la empresa no es aceptable. Puede afectar al rendimiento en el trabajo y a la confianza del público y de nuestros clientes en la capacidad de la empresa para cumplir con sus responsabilidades.

Cualquier infracción de esta política puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido.

FORMACIÓN DE SUPERVISORES

Los directores y supervisores responsables de las operaciones sobre el terreno deben completar anualmente la formación de Reconocimiento de Drogas y Reconocimiento de Abuso de Sustancias.

PRUEBAS DE DROGAS Y ALCOHOL PARA EMPLEADOS Y SOLICITANTES

Para promover un lugar de trabajo seguro y productivo, E Light Electric Services, Inc. conducirá los siguientes tipos de pruebas de Drogas/Alcohol para todos los empleados:

- Pre-empleo
- Sospecha razonable
- Después del accidente
- Pruebas de reincorporación al trabajo/seguimiento
- Pruebas del cliente / Específicas del proyecto

CATEGORÍAS DE PRUEBAS DE SUSTANCIAS PARA EMPLEADOS

Pruebas previas a la contratación

Todas las personas que buscan empleo con E Light Electric Services, Inc. se someterán a pruebas de drogas después de la oferta y antes del empleo. Los solicitantes serán informados de que, como condición para el empleo, deben pasar una prueba de detección de drogas.

Los solicitantes que den positivo por marihuana tendrán 30 días para realizar un control de drogas y obtener un resultado negativo por marihuana.

A los solicitantes que den positivo en cualquier otra sustancia se les notificará que no cumplen las normas para el empleo. Un solicitante que no supere un control de drogas puede solicitar que la muestra original sea analizada de nuevo a expensas del individuo por un laboratorio certificado por el gobierno. Todas las solicitudes de un análisis independiente deben hacerse por escrito dentro de las 72 horas siguientes a la notificación de un resultado positivo confirmado.

Para mantener un ambiente de trabajo seguro, los empleados de E Light Electric se presentarán al trabajo preparados para realizar sus deberes de trabajo con seguridad y eficacia. Los empleados no deben presentarse al trabajo con olor a alcohol o marihuana. Los supervisores que observan a empleados que demuestran signos de intoxicación, el olor de alcohol o marihuana, o la inhabilidad de realizar su trabajo con seguridad y eficacia aconsejarán al empleado y determinarán la acción apropiada. La industria de la construcción es peligrosa y requiere que los empleados estén concentrados, mentalmente preparados para el trabajo y capaces de tomar decisiones sensatas y físicamente capaces de realizar sus tareas laborales. Los empleados que no son capaces de lo anterior, se ponen en peligro a sí mismos y a sus compañeros de trabajo.

Los empleados pueden ser enviados a casa sin paga, suspendidos o despedidos a discreción de la dirección por violación de esta política. Las ausencias de los empleados para cumplir esta política se considerarán ausencias injustificadas.

Pruebas de sospecha razonable

Se pedirá a un empleado que se someta a pruebas de alcohol y/o drogas ilegales cuando se sospeche razonablemente que el empleado está afectado en el desempeño de su trabajo.

La prueba de sospecha razonable puede ser el resultado de uno de los siguientes ejemplos, pero no se limita a los siguientes:

- Observaciones específicas y personales sobre el aspecto, el comportamiento, la forma de hablar o el rendimiento del empleado.
- Violación de una norma de seguridad u otro incidente laboral inseguro que, tras una investigación más detallada del comportamiento del empleado, lleve al supervisor o supervisores o al gerente o gerentes a creer que el funcionamiento del empleado está deteriorado.
- Cualquier indicador físico, circunstancial o de otro tipo de deterioro.
- Cuando un supervisor o directivo tenga sospechas razonables para solicitar una prueba, el supervisor o directivo organizará el transporte del empleado al lugar de recogida y se encargará del transporte del empleado a casa.
- El empleado será colocado en un estado no pagado pendiente el recibo de los resultados de la prueba de la droga por E Light Electric Services, Inc. Si la prueba resulta negativa, la empresa pagará a este empleado el tiempo que hubiera trabajado.

Pruebas posteriores al accidente

El trabajador debe someterse a pruebas de detección de drogas y alcohol siempre que sea probable que el consumo de drogas por parte del trabajador haya contribuido al accidente.

1. El trabajador que sufra un accidente debe comunicarlo inmediatamente a su superior jerárquico.
2. Siempre que un supervisor o encargado observe o sea notificado de un accidente en el que el consumo de drogas por parte del empleado pueda haber contribuido al accidente, el supervisor o encargado iniciará las pruebas de detección de drogas y alcohol . El supervisor o encargado ordenará al empleado que se someta a una prueba de orina y/o aliento. El supervisor/encargado organizará el transporte del empleado al lugar de recogida y organizará el transporte del empleado a casa.
3. E Light Electric Services colocará al empleado en un estado no remunerado a la espera de recibir la prueba de drogas. Si la prueba resulta negativa, la empresa pagará a este empleado el tiempo que hubiera trabajado.

Regreso al servicio/pruebas de seguimiento

Si la empresa opta por permitir que un empleado vuelva al trabajo tras un resultado positivo, es obligatorio que primero pase una prueba de drogas y posteriormente se someta a un programa de pruebas sin previo aviso durante un periodo no superior a doce (12) meses a partir de la fecha de reincorporación al trabajo.

POLÍTICAS DE CLIENTES

Si se le asigna un proyecto para el que el cliente dispone de una política sobre alcohol y drogas, deberá cumplirla. Por lo general, estas políticas prohíben el consumo de drogas o alcohol en cualquier momento en las instalaciones del cliente o durante las comidas o las pausas si se vuelve al trabajo después de las mismas. Además, no debe presentarse al trabajo mostrando ningún efecto del consumo de drogas o alcohol.

LOS TIPOS DE SUSTANCIAS ANALIZADAS INCLUIRÁN, ENTRE OTRAS, LAS SIGUIENTES SUSTANCIAS O SUS METABOLITOS:

- Marihuana
- Cocaína
- Opiáceos
- Fenciclidina (PCP)
- Anfetaminas
- Alcohol

E Light Electric se reserva el derecho de modificar en cualquier momento las sustancias que se comprueban o añadir a la lista anterior.

MARIJUANA

Un empleado que da positivo para la marihuana está en violación de la política de drogas de E Light Electric según lo resumido en esta sección, incluso si el empleado está exento del procesamiento criminal bajo leyes médicas de la marihuana de Colorado o está usando la marihuana recreativamente en conformidad con la enmienda 64 de Colorado.

Tenga en cuenta que una prueba de drogas positiva para la marihuana constituye una violación de la política de drogas y alcohol de E Light y puede conducir a su terminación. Para más información, por favor hable con Recursos Humanos.

INSPECCIÓN Y REGISTROS

La empresa puede realizar inspecciones sin previo aviso para detectar infracciones de esta política en el lugar de trabajo, los centros de trabajo o las instalaciones de la empresa. Se espera que los empleados cooperen en cualquier inspección.

TRATAMIENTO VOLUNTARIO

La Empresa apoya los esfuerzos de tratamiento adecuados. Siempre que sea práctico y a nuestra discreción, la Empresa puede ayudar a los empleados a superar el consumo de drogas y alcohol, siempre que no se haya infringido ya esta política.

Si un empleado busca tratamiento para el uso de drogas o alcohol, el empleado puede ser elegible para ir a un programa de tratamiento de drogas y/o alcohol, ya sea a través del programa de seguro médico de E Light Electric, Inc. o por su propia cuenta.

Si el empleado opta por entrar en un programa de tratamiento adecuado, E Light Electric, Inc. puede colocar al empleado en estado no remunerado, pero se le pedirá que utilice cualquier tiempo acumulado de vacaciones y licencia por enfermedad mientras participa en el programa de evaluación y tratamiento, siempre y cuando el empleado esté cumpliendo con las condiciones del tratamiento. E Light Electric, Inc. puede requerir verificación del proveedor de asistencia médica para una liberación para trabajar y/o verificación del tratamiento como

cubierto en las políticas de licencia médicas de la compañía. Más información sobre la disponibilidad de los recursos de tratamiento y la posible cobertura del seguro para los servicios de tratamiento está disponible en el Departamento de Recursos Humanos.

GARANTÍAS Y CONFIDENCIALIDAD

El análisis de drogas se realiza mediante análisis de orina. Las pruebas de alcohol pueden realizarse mediante pruebas de aliento. Las muestras se recogerán en un entorno higiénico diseñado para maximizar la privacidad del empleado y minimizar la posibilidad de manipulación de la muestra. Si se obtiene un resultado positivo de drogas y/o alcohol en la prueba de detección inicial, el laboratorio o el técnico especializado en alcohol en sangre realizará automáticamente una segunda prueba para confirmar los resultados. La segunda prueba de drogas se realizará mediante cromatografía de gases/espectrometría de masas u otro método científicamente aceptado. En caso de que los resultados de la prueba de drogas y/o alcohol sean negativos, el solicitante o empleado deberá someterse a una nueva prueba. Una prueba de alcoholemia positiva se confirmará mediante una segunda prueba de alcoholemia.

Todas las pruebas de drogas son realizadas por un laboratorio externo certificado por el gobierno. Todos los laboratorios externos certificados por el gobierno siguen estrictamente las directrices de la cadena de custodia para garantizar la integridad del proceso de pruebas. La empresa utilizará un Oficial de Revisión Médica (MRO) que recibirá los resultados de laboratorio del procedimiento de prueba. El MRO será un médico licenciado y tendrá conocimientos sobre trastornos por abuso de sustancias y la formación médica adecuada para evaluar resultados positivos, historiales médicos y cualquier otra información biomédica relevante. El MRO revisará todos los historiales médicos facilitados por la persona sometida a la prueba cuando un resultado positivo confirmado pueda haber sido el resultado de una medicación prescrita legalmente.

Si los resultados de la prueba inicial son negativos, el laboratorio de pruebas comunicará los resultados al MRO contratado por la empresa. El MRO o el laboratorio de análisis comunicarán los resultados negativos a la empresa. En este caso, no se realizarán más pruebas con la muestra.

Si los resultados de la prueba inicial son positivos, es decir, si los resultados superan los niveles permitidos para cualquiera de las cinco drogas analizadas o si el resultado de la prueba de alcoholemia es positivo, se realizará una segunda prueba de confirmación. Se prohíbe al empleado realizar cualquier tarea si la prueba inicial es positiva y mientras se realiza la prueba de confirmación. Sólo las muestras que den positivo en la segunda prueba (confirmatoria) se comunicarán al MRO para su revisión y análisis. El MRO se pondrá en contacto con el empleado personalmente, en caso de que el resultado de la prueba sea positivo. El MRO tiene la responsabilidad de informar a E Light Electric Services, Inc. si los resultados de la prueba son positivos o negativos.

Un solicitante o empleado que no supere una prueba de drogas puede solicitar que la muestra original sea analizada de nuevo, a expensas del individuo, por un laboratorio certificado por el gobierno. Todas las solicitudes de un análisis independiente deben realizarse por escrito en un plazo de 72 horas a partir de la notificación de un resultado positivo confirmado.

Cada solicitante o empleado tendrá la oportunidad de discutir la prueba de drogas y/o alcohol con un Oficial de Revisión Médica en un entorno confidencial. Cada solicitante o empleado,

previa petición por escrito, podrá recibir una copia del resultado positivo de la prueba. Previa solicitud por escrito en los siete días siguientes a la realización de la prueba, el empleado podrá acceder a los registros relativos a su prueba de drogas y/o alcohol.

MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y MOTIVOS DE DESPIDO

- Prueba positiva
- Los empleados que den positivo en un control de drogas o alcohol infringen esta política.
- Negativa a cumplir.
- Los empleados que se nieguen a someterse a las pruebas exigidas infringen esta política.
- Interferencias en las pruebas
- Los empleados que adulteren, manipulen o interfieran de cualquier otro modo en la precisión de las pruebas infringen esta política.
- Cualquier empleado, que ha sido observado usando o poseyendo drogas ilegales o alcohol durante el tiempo de trabajo, incluyendo descansos de almuerzo, o en las premisas de E Light Electric Services, Inc. está en violación de esta política.

EMPLEO A VOLUNTAD

Nada en esta política debe ser interpretado para prohibir E Light Electric Services, Inc. de mantener un ambiente seguro del trabajo o para limitar su derecho de imponer acciones disciplinarias como puede juzgar apropiado. Tales acciones disciplinarias pueden incluir la terminación del empleo. El empleo es a voluntad y sujeto a la terminación por E Light Electric Services, Inc. o el empleado en cualquier momento, con o sin aviso y con o sin causa.