

## **AVISO PARA LOS EMPLEADORES**

Nos permitimos facilitarle la muestra de la política de drogas y alcohol adjunta, proporcionada por LUBA Workers' Comp como cortesía. Se recomienda y aconseja que todos los empleadores consulten a sus profesionales de recursos humanos y/o asesores laborales antes de promulgar y utilizar cualquier política de drogas y alcohol. Aunque a criterio de LUBA Workers' Comp la presente muestra de la Política de drogas y alcohol cumple con los requisitos de las leyes de compensación laboral de Arkansas, así como los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, todos los empleadores deben consultar a sus profesionales de recursos humanos y/o asesores laborales.

**Además, aunque le estamos ofreciendo la presente muestra de la Política de drogas y alcohol como cortesía, será la responsabilidad del empleador la de cerciorarse de que la aplicación y administración de la Política de drogas y alcohol cumpla con varias reglamentaciones estatales y federales, incluidas, entre otras, las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. Por la presente les advertimos a los empleadores que cualquier prueba u otro examen de detección de drogas y/o del alcohol, realizado con posterioridad a un accidente o una lesión, sólo se podrá realizar caso por caso y sólo si el presunto consumo de drogas o del alcohol por parte del empleado tenga la probabilidad de haber podido contribuir al accidente, la lesión o la enfermedad, o si existe una posibilidad razonable de que las drogas o el alcohol hayan sido un factor contribuyente. Se prohíbe las pruebas obligatorias para todos los accidentes, las lesiones o las enfermedades. No se podrá utilizar las pruebas o los exámenes de detección de drogas y del alcohol a fin de disuadir o desalentar a nadie de reportar accidentes, lesiones o enfermedades que hayan ocurrido en el lugar de trabajo.**

POLÍTICA DE DROGAS Y DEL ALCOHOL  
(SÓLO PARA LOS EFECTOS DE LA COMPENSACIÓN AL TRABAJADOR)

En conformidad con ACA 11-9-102(4)(B)(a), \_\_\_\_\_, el empleador, por la presente, establece la siguiente Política de Drogas y Alcohol debidamente redactada y promulgada para los fines de la compensación al trabajador a partir del \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_.

I. PROPÓSITO

- A. Establecer y mantener una política de drogas y alcohol debidamente redactada y promulgada y que incluya procedimientos razonables para que los empleados reporten accidentes, lesiones y enfermedades que ocurran en el lugar de trabajo; [L] [SEP]
- B. Establecer y mantener un entorno de trabajo seguro y sano para todos los empleados; [L] [SEP]
- C. Reducir los accidentes, las lesiones y las enfermedades en el lugar de trabajo; [L] [SEP]
- D. Evitar el disuadir o desalentar a los empleados de reportar los accidentes, las lesiones o las enfermedades que ocurran en el lugar de trabajo.

II. ACA 11-9-102 (4) (B) (iv) establece que una lesión resarcible no incluye:

(a) una lesión en la que el accidente haya sido ocasionado sustancialmente por el consumo del alcohol, de drogas ilegales o de medicamentos recetados utilizados en contravención a las órdenes del médico.

(b) La presencia del alcohol, de drogas ilegales o de medicamentos recetados utilizados en contravención a las órdenes del médico creará una presunción refutable de que la lesión o el accidente fue sustancialmente ocasionado por tal consumo del alcohol, de drogas ilegales o de medicamentos recetados, utilizados en contravención a las órdenes del medico

(c) Se considera que todos los empleados, en base a su desempeño de los servicios, hayan consentido implícitamente a la realización de pruebas razonables y responsables, administradas por un personal médico o policial debidamente capacitado para detectar la presencia de cualquiera de las sustancias anteriormente mencionadas en el cuerpo del empleado.

(d) Un empleado no tendrá derecho a compensación alguna a menos que se demuestre por la preponderancia de la evidencia que ni el alcohol, ni las drogas ilegales ni los medicamentos recetados utilizados en contravención a las órdenes

del médico causaron sustancialmente la lesión o el accidente en cuestión.  
[Énfasis añadido]

III. POLÍTICA DE LAS PRUEBAS DE DROGAS Y DEL ALCOHOL

En conformidad con el propósito indicado anteriormente y de acuerdo con la Ley de Compensación al trabajador de Arkansas, a cualquier empleado involucrado en un accidente, o quien haya sufrido una lesión o contraído una enfermedad en el lugar de trabajo, se le **podrá** pedir que se someta a pruebas o exámenes de detección de drogas y/o del alcohol posteriores al accidente. Las pruebas o exámenes de detección de drogas y alcohol posteriores a un accidente **no** son obligatorios y **no** se exigirán después de cada accidente, lesión o enfermedad reportados. Sin embargo, tales pruebas y exámenes de detección de drogas y/o del alcohol posteriores al accidente **podrán** exigirse si existe una base objetivamente razonable para realizarlos. La presencia de drogas o del alcohol en el cuerpo de un empleado **podrá** resultar en la negación de los beneficios de compensación al trabajador a menos que el empleado pueda establecer que la lesión no fue ocasionada sustancialmente por la presencia de las sustancias anteriormente mencionadas. Esta política no está destinada a discriminar o tomar represalias contra aquellos empleados que reporten accidentes, lesiones o enfermedades en el lugar de trabajo.

IV. CONSENTIMIENTO

Yo, \_\_\_\_\_, he revisado y leído minuciosa y cuidadosamente la Política de Drogas y Alcohol expuesta anteriormente, y entiendo mis derechos y obligaciones contenidos en la Política de Drogas y Alcohol, y por la presente doy mi consentimiento para la misma. Entiendo que de yo estar involucrado en un accidente, o sufrir una lesión o contraer una enfermedad en el lugar de trabajo, yo **debo** reportar dicha lesión, y que yo **podré** ser sometido a pruebas para detectar las drogas y/o el alcohol y que un resultado positivo de drogas prohibidas o del alcohol **podría** resultar en la pérdida de mis beneficios de compensación al trabajador relacionados con dicha lesión.

\_\_\_\_\_  
Testigo

\_\_\_\_\_  
Empleado

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Fecha