

AVISO PARA LOS EMPLEADORES

Nos permitimos facilitarle esta muestra de la Política de pruebas posteriores a accidentes y lesiones para detectar las drogas y el alcohol, 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 pruebas para detectar las drogas y el alcohol. Mientras que a criterio de LUBA Workers' Comp la política de pruebas posteriores a accidentes y lesiones para detectar las drogas y el alcohol cumple con los requisitos de las leyes de compensación al trabajador de Mississippi, así como las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional con respecto a las pruebas de detección de drogas posteriores a accidentes y lesiones, todos los empleadores deberían consultar con sus profesionales de recursos humanos y/o asesores laborales.

Además, aunque le estamos ofreciendo la presente muestra de la Política de las pruebas posteriores a accidentes y lesiones para detectar las drogas y el alcohol como cortesía, será la responsabilidad del empleador la de cerciorarse de que la aplicación y administración de la Política de las pruebas posteriores a accidentes y lesiones para detectar las drogas y el 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 no gubernamentales que toda prueba u otro examen de detección de drogas y/o del alcohol realizado posterior a un accidente o una lesión, sólo se podrá realizar caso por caso y sólo si el presunto consumo de drogas o 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 el realizar pruebas obligatoriamente para cada accidente, lesión y enfermedad. 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.

*** Para obtener más información sobre las políticas de pruebas de drogas según la ley de Mississippi, consulte §§ 71-7-1, et seq., del Código de Mississippi de 1972, y sus modificaciones.**

La Política de las pruebas posteriores a los accidentes y lesiones para detectar las drogas y el alcohol

Por la presente nos permitimos informarle a usted que (**inserte el nombre del empleador aquí**) ha implementado una política de drogas y alcohol y lleva a cabo un programa de pruebas de detección de las mismas, de conformidad con las Secciones 71-7-1, et seq. del Código de Mississippi de 1972, según enmendado (en lo sucesivo, "la Ley"), y por la presente se le informa a usted de la existencia de dicha Ley.

Declaración de política

La fabricación, venta, distribución, solicitud, y posesión ilícita con la intención de distribuir o consumir alcohol u otras drogas está prohibida durante las horas de trabajo o en las instalaciones del Empleador y dará lugar al despido inmediato del empleado. Toda sustancia ilegal será entregada a la agencia de aplicación de la ley correspondiente y podrá resultar en un proceso penal.

Esta política se refiere a las drogas ilegales, controladas y no autorizadas, al alcohol, a las sustancias químicas, así como a los programas de asistencia al empleado. Para los fines de la política, el término "instalaciones del empleador" incluye todas las propiedades, oficinas, instalaciones, terrenos, edificios, estructuras, accesorios, instalaciones, automóviles, camiones y todos los demás vehículos y equipos, ya sean su propiedad, o sean arrendados, alquilados o utilizados. Además, esta política incluye todas las propiedades públicas, cualquier otra ubicación de trabajo o modo de transporte hacia y desde esas ubicaciones, mientras se encuentre el empleado en el curso y alcance del empleo o del servicio remunerado.

Las Pruebas de detección de drogas posterior a los accidentes y las lesiones

Todo empleado involucrado en un accidente, o que haya sufrido una lesión o contraído una enfermedad en el lugar de trabajo **podrá** ser obligado a someterse a una prueba de orina para la detección de drogas y/o a una prueba de sangre y/o a una prueba de alcoholemia (alcoholímetro) posterior al accidente. Las pruebas o exámenes de detección de drogas y del 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 realizadas con posterioridad a los accidentes **pueden** exigirse siempre que exista la probabilidad de que el consumo de las drogas o del alcohol por parte del empleado haya contribuido al accidente, a la lesión o a la enfermedad, y que las pruebas para detectar las drogas y el alcohol puedan identificar con precisión la afectación causada por el consumo de drogas y/o del alcohol. Además, se **podrá** exigir que el empleado se someta a una prueba o examen de detección de drogas y alcohol después de un accidente, una lesión o una enfermedad si existe una posibilidad razonable de que el uso de drogas o alcohol pudo haber sido un factor que contribuyó al accidente, a la lesión o a la enfermedad. Esta política no está destinada a discriminar o tomar represalias contra aquellos empleados que reporten accidentes, lesiones o enfermedades en el lugar de trabajo. Cualquier empleado que se

encuentre en violación de la presente política **podrá** estar sujeto a la pérdida de los beneficios de compensación al trabajador.

El empleador se reserva el derecho de realizar pruebas para detectar la presencia de todos los medicamentos recetados o no recetados, las drogas ilegales, las drogas legales, los medicamentos recetados, las drogas parecidas, las drogas prohibidas, las drogas controladas y el alcohol. Esto incluye, pero sin carácter restrictivo, las pruebas de sustancias controladas tales como las anfetaminas, los barbitúricos, la cocaína, la marihuana, la fenciclidina, los opiáceos y otras sustancias si una agencia federal apropiada ha establecido un protocolo aprobado y un umbral positivo para cada sustancia.

Todo empleado o solicitante de empleo que se someta a una prueba recibirá (1) un formulario de divulgación de medicamentos para permitir que el empleado o solicitante de empleo divulgue cualquier medicamento sin receta o con receta que haya tomado dentro de los cuarenta y cinco (45) días anteriores a la prueba y (2) una declaración de que el formulario debe enviarse directamente al funcionario de revisión médica designado por el empleador, asegurando que ninguna persona o entidad tenga acceso a la información divulgada en el formulario que no sea el oficial de revisión médica.

Acción disciplinaria

Todos los empleados están sujetos a la siguiente acción disciplinaria máxima:

- | | | |
|----|--|---------|
| a. | Negativa a proporcionar muestra de orina, sangre, aliento o saliva | Despido |
| b. | Negativa a permitir análisis y evaluación | Despido |
| c. | Resultados de prueba positivos | Despido |

NOTA: una prueba inicial positiva en el sitio o fuera del sitio podría ocasionar la suspensión o transferencia temporales del empleado. Sin embargo, ningún empleado podrá ser despedido, disciplinado, rechazado para la contratación, discriminado, ni se le pedirá ni obligará a tomar parte en un programa de rehabilitación sobre la base de un resultado positivo inicial de la prueba hasta que lo haya verificado una prueba de confirmación. Una vez recibido el resultado de la prueba de confirmación, el empleador se reserva el derecho de imponer una medida disciplinaria menos severa que el despido, incluso el exigir la participación del empleado en un programa de rehabilitación y/o su participación en un programa de asistencia al empleado a exclusivo criterio del empleador.

Resultados de prueba positivos

Todo empleado que reciba un resultado positivo confirmado de una prueba de detección de drogas o del alcohol podrá impugnar la exactitud del resultado o explicar el resultado de acuerdo con la sección 71-9-9 de la Ley.

Confidencialidad

Toda la información, entrevistas, informes, declaraciones, memorandos y resultados de pruebas, escritos o no, recibidos por **(inserte el nombre del empleador aquí)** a través de su programa de pruebas para detectar las drogas y el alcohol se tratan de comunicaciones confidenciales y no pueden ser utilizados o recibidos en evidencia, obtenidos en la proposición de pruebas prejudiciales, o divulgados en ningún procedimiento público o privado, excepto de conformidad con la Ley y con las presentes normas. Toda información obtenida por **(inserte el nombre del empleador aquí)** de conformidad con la Ley y con las presentes normas será la propiedad del empleador. **(Inserte el nombre del empleador aquí)** no divulgará a ninguna otra persona que no sea el empleado o solicitante de empleo, o el personal médico, de supervisión del empleador u otro empleado, designado por **(inserte el nombre del empleador aquí)** en casos en los que sea estrictamente necesario, ninguna información relacionada con los resultados de las pruebas de detección de drogas y del alcohol a menos que: (a) el empleado o solicitante de empleo haya otorgado expresamente, por escrito, permiso a **(inserte el nombre del empleador aquí)** para divulgar tal información; sea necesario introducir un resultado de prueba positivo confirmado en un procedimiento de arbitraje conforme a un acuerdo de negociación colectiva, una audiencia administrativa bajo la ley estatal o local aplicable, o un procedimiento judicial, siempre que la información sea relevante para la audiencia o procedimiento, o la información deba ser revelado a una agencia federal o estatal u otra unidad del estado o del gobierno de los Estados Unidos según lo requiera la ley, una regulación u orden, o de acuerdo con los requisitos de cumplimiento de un contrato estatal o federal, o divulgado a un programa de rehabilitación de abuso de drogas con el propósito de evaluar o tratar a un empleado; o en caso de que exista un riesgo para la salud o seguridad pública que se pueda minimizar o prevenir mediante la divulgación de dicha información; siempre que, sin embargo, a menos que tal riesgo sea inmediato, se obtenga una orden judicial que permita la divulgación antes de que se realice tal divulgación de la información. La disposición de confidencialidad que establece la Ley no debe aplicarse a otras partes de los archivos médicos o de empleo de un empleado o solicitante de empleo. Si un empleado se niega a firmar un formulario de consentimiento por escrito para la divulgación de información a ciertas personas según lo permite la Ley, se le prohibirá a **(inserte el nombre del empleador aquí)** despedir o disciplinar al empleado.

Reconocimientos

Ninguna parte de la presente política debe interpretarse como garantía o promesa de empleo de ningún empleado, ni del empleo continuado con el empleador.

Ninguna parte de la presente política debe interpretarse como una exención o limitación de la responsabilidad del empleador de mantener un lugar de trabajo seguro y sano, o de invocar medidas disciplinarias como se estipula en el presente documento.

Ningún empleado con resultado positivo confirmado de una prueba de detección de drogas o del alcohol se considerará "discapacitado" en virtud de dicho resultado de la prueba, y además se considerará que cualquier persona despedida debido a un resultado positivo de una prueba haya sido despedida por motivo de mala conducta deliberada.

La presente política se puede enmendar según sea necesario para cumplir con los requisitos de las leyes, estatutos o reglamentos aplicables que el empleador considere apropiados y, en la medida de lo posible, se modificarán de forma inmediata para cumplir en todo momento con todas las leyes, estatutos o reglamentos aplicables, incluidas, entre otras, las secciones 71-71-1, et seq. del código del Mississippi y las reglamentaciones del Departamento de Salud del Estado de Mississippi.

Hay copias de la presente política disponibles para que todos los empleados del Empleador la puedan leer durante las horas de trabajo regulares.

Adjuntos a la presente política están los Anexos uno y dos, los cuales se tratan de formularios a ser ejecutados por el empleado. Los términos contenidos en los documentos adjuntos se incorporan aquí como referencia y forman parte de esta política.

ANEXO 1

RECONOCIMIENTO DE

La política de pruebas posteriores a los accidentes y las lesiones para detectar las drogas y el alcohol

DE

_____ ("Empleador") se esfuerza por proporcionar un entorno de trabajo seguro y anima a los empleados a cuidar de su salud personal. Por tanto, esta empresa considera el abuso de las drogas durante las horas de trabajo una práctica laboral contraproducente y peligrosa. Además, la empresa ve el abuso de sustancias como una seria amenaza tanto para su personal como para sus clientes. Por lo tanto, por la presente se reconoce que el Empleador ha implementado una política de pruebas posteriores a los accidentes y las lesiones para detectar las drogas y el alcohol

Al firmar, yo, _____, reconozco que el empleador ha implementado una política de pruebas realizadas con posterioridad a los accidentes y las lesiones para detectar las drogas y el alcohol y que lleva a cabo un programa de pruebas de conformidad con las secciones 71-71-1, et seq. de la Ley de Mississippi de 1972, anotada, en lo sucesivo denominada "la Ley", y se me ha informado de la existencia de dicha Ley.

Por la presente reconozco que he leído y entiendo la política de las pruebas realizadas con posterioridad a los accidentes y las lesiones para detectar las drogas y el alcohol implementada por el empleador, la cual describe la política y el programa de pruebas realizado por el empleador con respecto al uso o la posesión de las drogas, del alcohol y de las sustancias controladas, el cual se describe con mayor detalle en la Ley.

Además, reconozco que se me ha proporcionado una copia de la política de las pruebas realizadas con posterioridad a los accidentes y las lesiones para detectar las drogas y el alcohol del empleador y que hay copias adicionales de la política disponibles para que todos los empleados del empleador la puedan leer durante las horas de trabajo regulares.

Fecha

Firma

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO DEL EMPLEADO PARA LAS PRUEBAS DE DETECCIÓN DE DROGAS

Yo, (por favor imprima) _____, número de Seguro social _____, doy mi consentimiento a _____ y a su médico designado para realizar todas las pruebas y exámenes apropiados en mi persona para detectar la presencia de drogas y para divulgar los resultados de tales pruebas o exámenes a mi empleador.

Además, por la presente acepto reportar al director todo cambio en los medicamentos de venta libre o prescritos, que yo esté tomando en la actualidad dentro de siete (7) días para que dichos cambios puedan anotarse en este formulario, ya sea que yo lo determine o según lo que indique mi médico prescriptor.

He tomado en los últimos cuarenta y cinco (45) días, o estoy tomando en la actualidad, los siguientes medicamentos:

Nombre del medicamento	Condición médica que trata	Médico prescriptor / de venta libre

Fecha

Firma del empleado

Fecha

Empleador

Fecha

Testigo