

ESPACIO LIBRE DE DROGAS Y ALCOHOL POLÍTICA DEL LUGAR DE TRABAJO

I: Finalidad

El propósito de esta política es proteger a nuestros empleados-propietarios, nuestros clientes, nuestra Compañía, nuestras comunidades, nuestra reputación y nuestra capacidad de hacer negocios.

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.

El uso de alcohol o drogas por parte de los empleados-propietarios de Emery Sapp & Sons, Inc. (ESS), ya sea en el trabajo o fuera de él, presenta una variedad de riesgos inaceptables:

- El riesgo de daños personales a los compañeros de trabajo o al público por incidentes causados por un individuo que está bajo la influencia del alcohol o las drogas.

Como empleador responsable, Emery Sapp & Sons debe tomar medidas para mantener un lugar de trabajo libre de drogas y alcohol en interés de la seguridad y la eficiencia de todos los involucrados. Por estas razones, hemos establecido y nos hemos comprometido a hacer cumplir las políticas y procedimientos que figuran a continuación.

II: Política general: todos los empleados

A. COBERTURA:

Las partes I, II y III de esta política se aplicarán a todos los empleados-propietarios y a todos los solicitantes de empleo. Todos los empleados-propietarios deben, como condición para el empleo, cumplir con los términos de esta política. Todos los empleados-propietarios que estén sujetos a los requisitos del Departamento de Transporte también deben cumplir con la sección D4 de esta política.

B. ACCIÓN CORRECTIVA:

La violación de cualquier parte de esta política puede dar lugar a una acción correctiva apropiada a las circunstancias. Según las circunstancias, la acción apropiada puede incluir, sin limitación, la terminación del empleo, la suspensión sin pago, la advertencia, la libertad condicional, u otra acción que se considere acorde con la violación.

Los empleados-propietarios (aparte de los solicitantes que han sido seleccionados condicionalmente para ser contratados sujetos a pruebas de drogas) que den positivo en una prueba de drogas o alcohol serán suspendidos sin goce de sueldo, y ESS derivará al empleado-propietario a un programa de rehabilitación de alcohol o drogas llevado a cabo por un programa de tratamiento de drogas o alcohol certificado o licenciado, que será aprobado por ESS. El empleado-propietario o su compañía de seguros pagará todos los gastos relacionados con dicho programa de rehabilitación. Para que un empleado-propietario que ha sido suspendido tenga derecho a la rehabilitación después de una prueba positiva confirmada de drogas o alcohol, deben cumplirse las siguientes condiciones: Si un empleado participa en un programa de tratamiento, no lo completa o da positivo en una prueba de seguimiento de la rehabilitación, será dado de baja y no podrá volver a ser contratado durante seis (6) meses.

- 01** Prueba de inscripción, participación requerida o finalización exitosa de un programa de rehabilitación de alcohol o drogas según lo designado por un Profesional de abuso de sustancias (Substance Abuse Professional, SAP) aprobado por ESS.
- 02** Pruebas negativas de alcohol y drogas de regreso al trabajo.
- 03** Ejecución del acuerdo de monitoreo.

Si un empleado-propietario no participa en un programa de tratamiento, no lo completa o da positivo en una prueba de seguimiento de la rehabilitación, será dado de baja y no podrá volver a ser contratado durante seis (6) meses.

El empleado-propietario que sea reincorporado acepta que se le vuelva a realizar una prueba para medir la concentración de drogas y alcohol en intervalos mensuales aleatorios durante un período de un (1) año. Los empleados-propietarios que sean reincorporados y den positivo en una prueba de concentración de drogas o alcohol dentro de los dos (2) años siguientes a la fecha de reincorporación serán despedidos inmediatamente y no serán elegibles para ser recontratados.

Los solicitantes de empleo que hayan sido seleccionados condicionalmente para ser contratados están sujetos a pruebas de detección de drogas antes de la confirmación de su empleo. Un solicitante que dé positivo en una prueba de concentración de droga o alcohol no será contratado por un período mínimo de seis (6) meses.

NORMAS Y REGLAMENTOS:

- 01 Consumo o posesión en el trabajo:** Está prohibido el consumo o la posesión de bebidas alcohólicas o drogas ilegales mientras se encuentren en la propiedad de ESS o en los lugares de trabajo, en los vehículos de la compañía o en el trabajo.
- 02 Estar bajo los efectos de la sustancia:** Está prohibido presentarse en el trabajo o realizar cualquier tarea mientras se está bajo la influencia del alcohol o las drogas ilegales. Los empleados-propietarios que se cree que están bajo la influencia de sustancias en el trabajo pueden ser suspendidos o reasignados por razones de seguridad mientras se evalúa la situación.
- 03 Uso fuera de servicio:** El consumo de alcohol, que produce un estado de ebriedad en el trabajo, está prohibido. El consumo de drogas ilegales, ya sea dentro o fuera del trabajo y dentro o fuera de las instalaciones, está prohibido en todas las circunstancias.
- 04 Drogas legales:** El uso de drogas legales (con o sin receta médica) de acuerdo con las órdenes del médico y las recomendaciones del fabricante no está prohibido. Sin embargo, si el uso de drogas legales puede perjudicar la capacidad del empleado-propietario para realizar su trabajo de forma segura y eficaz, el empleado-propietario deberá notificarlo a sus supervisores con antelación. Se podrá exigir a los empleados-propietarios que presenten documentación sobre la naturaleza y la seguridad de cualquier droga legal que se esté utilizando en la actualidad. La empresa se reserva el derecho, a su entera discreción, de exigir a cualquier empleado-propietario que se abstenga de trabajar mientras esté posiblemente bajo los efectos de cualquier droga o medicamento.
- 05 Arresto o condenas:** Cualquier empleado-propietario que sea arrestado o condenado por cualquier condena relacionada con el alcohol o las sustancias (concentración de alcohol en la sangre, conducir bajo los efectos del alcohol/drogas, conducir bajo la negación, etc.), suspensión administrativa o rechazo de pruebas químicas o violaciones de abuso y pérdida debe notificar a su supervisor dentro de los cinco (5) días siguientes al arresto o la condena. El supervisor notificará entonces al departamento de seguridad o de recursos humanos inmediatamente.
- 06 Consentimiento:** Todos los empleados-propietarios están obligados a dar su consentimiento, previa solicitud, a la prueba de drogas o alcohol de acuerdo con esta política y a la entrega de los resultados de la prueba a la Compañía. La negativa a consentir dichas pruebas, a consentir la divulgación de los resultados de las mismas, o a cooperar plenamente con el proceso de pruebas, puede dar lugar a medidas correctivas, que pueden incluir el despido.
- 07 Discreción de la dirección:** Nada de lo contenido en esta política requerirá que la Compañía se someta a pruebas de drogas o alcohol antes de imponer una acción correctiva en cualquier circunstancia. La empresa se reserva el derecho de exigir que cualquier empleado-propietario demuestre su aptitud actual para el trabajo de forma satisfactoria para la compañía como condición para volver al trabajo o permanecer en él. Esta política, como todas las políticas de la empresa, está sujeta a la discreción de la dirección en su interpretación y aplicación.

D. PRUEBAS DE DROGAS Y ALCOHOL:

Todas las pruebas iniciales a través de métodos aceptados para detectar la presencia de alcohol o drogas se llevarán a cabo a expensas de la compañía, según lo requerido por las leyes estatales o federales, y en las siguientes circunstancias:

- 01 Prueba de drogas previa al empleo:** Todos los solicitantes de empleo que hayan sido seleccionados condicionalmente para ser contratados se someterán a pruebas de drogas, como parte del proceso normal de preempleo, antes de la confirmación de su nombramiento. La negativa a someterse a la prueba según las instrucciones, o el resultado positivo, descalificará al solicitante del empleo. Si un solicitante que es descalificado por esta razón vuelve a solicitar empleo más tarde, no podrá ser considerado para el empleo durante seis (6) meses y deberá pasar con éxito otra prueba de drogas previa al empleo.
- 02 Prueba de drogas posterior al incidente:** Los empleados-propietarios involucrados en un incidente relacionado con el trabajo deberán someterse a la prueba.
- a** El término "incidente relacionado con el trabajo" significa cualquier evento, ya sea accidental o intencional, que ocurra en el trabajo, en las instalaciones de ESS o en un lugar de trabajo de ESS, o mientras se utiliza o se opera la propiedad de ESS (incluido, entre otros, un vehículo o equipo de ESS), que cause, o contribuya a causar, cualquiera de los siguientes: lesiones personales a cualquier persona que requiera atención médica por parte de un proveedor de servicios de salud (por ejemplo, un hospital, una clínica, un médico, una enfermera, un técnico de emergencias, etc.); daños a la propiedad de un vehículo o equipo de ESS; o daños a la propiedad de otra persona o entidad, cuando esa otra persona o entidad requiera o solicite a ESS que repare o pague la reparación de la propiedad.
- 03 Sospecha razonable:** Un empleado-propietario deberá someterse a pruebas si existe una sospecha razonable para creer que el empleado-propietario está bajo los efectos de drogas o alcohol, de acuerdo con los procedimientos de prueba descritos en la Parte III(A). La continuación del empleo con ESS constituirá el consentimiento del empleado-propietario a la prueba en estas circunstancias. La determinación de si existe o no una sospecha razonable para creer que el empleado-propietario estaba bajo los efectos de drogas o alcohol puede basarse en cualquier hecho o circunstancia que apoye razonablemente la conclusión, incluidos los siguientes:
- a** Fenómenos observables, como la observación directa del uso o posesión de drogas o alcohol, la detección de un olor a alcohol en o alrededor del empleado-propietario, o la observación de síntomas físicos de estar bajo los efectos, como la mala pronunciación, el caminar tambaleante, el comportamiento errático, las declaraciones irracionales, etc.
- b** Circunstancias extraordinarias que rodean el incidente, que son difíciles de explicar salvo como resultado de la alteración de las facultades normales del empleado-propietario.
- c** Información proporcionada por un compañero de trabajo u otro tercero que sea corroborada independientemente o que parezca proporcionada de buena fe y sea consistente con los otros hechos de la situación.
- d** El supervisor transportará al empleado-propietario al lugar de la prueba o hará otros arreglos para la prueba tan pronto como sea posible después de la determinación de requerir una prueba. Si el empleado-propietario resulta gravemente herido y no puede proporcionar la muestra adecuada necesaria para la prueba, el empleado-propietario proporcionará todas las autorizaciones necesarias para que su proveedor de atención médica entregue a la dirección de la empresa todos los registros médicos u hospitalarios relacionados con el incidente.
- e** La negativa a cumplir con una solicitud de pruebas o registros será tratada de la misma manera que si el empleado-propietario diera positivo.
- 04 Aleatorio (todos los empleados-propietarios sujetos a los requisitos del Departamento de Transporte):** Todos los empleados-propietarios que están sujetos a los requisitos del Departamento de Transporte están sujetos a

pruebas de drogas o alcohol al azar en momentos no anunciados, distribuidos razonablemente a lo largo del año de acuerdo con la política. Las pruebas de alcohol se llevarán a cabo justo antes, durante o después de la realización de funciones sensibles a la seguridad.

05 Regreso al servicio: Los empleados-propietarios que hayan infringido esta política deben someterse a una prueba de drogas o alcohol para volver al trabajo. Un empleado-propietario no podrá volver a sus funciones hasta que, en el caso de una prueba de alcohol, tenga una concentración de alcohol de 0.00 g/210 litros de aliento, y, en el caso de una prueba de drogas, la prueba produzca un resultado negativo verificado.

06 Monitoreo de seguimiento: Se puede exigir a cualquier empleado-propietario que acepte someterse a pruebas periódicas después de que el empleado haya sido disciplinado por una infracción de esta política. La negativa será tratada de la misma manera que si el empleado-propietario diera positivo.

E. REHABILITACIÓN

Se alentará y ayudará a los empleados-propietarios que tengan un problema relacionado con las drogas o el alcohol a obtener el tratamiento adecuado siempre que sea razonablemente posible. Todos los empleados-propietarios deben obtener ayuda antes de que su problema personal interfiera con su trabajo o conduzca a una violación de las reglas de la Compañía. Un empleado-propietario puede ser requerido, como condición para continuar con su empleo, para someterse a una evaluación o tratamiento para la dependencia química. Si así se requiere, el empleado-propietario autorizará a los proveedores de tratamiento a informar a la empresa del diagnóstico y el estado del tratamiento del empleado-propietario. Para tales empleados-propietarios que se sometan a evaluación o tratamiento, la elegibilidad para continuar el empleo, y cualquier condición especial en el trabajo del empleado-propietario, se determinará caso por caso, considerando todas las circunstancias relevantes, incluido, entre otros, lo siguiente:

01 La naturaleza y el éxito del tratamiento y el plan de atención posterior del empleado-propietario, incluida la capacidad del empleado-propietario para funcionar de forma independiente y para manejar las responsabilidades de su puesto.

02 Las recomendaciones de los proveedores de tratamiento y los supervisores del empleado-propietario.

03 La posición del empleado-propietario y la seguridad de todos.

Los costos del tratamiento serán responsabilidad del empleado-propietario o de su seguro médico.

F. PROGRAMAS DE CONCIENCIACIÓN/EDUCACIÓN

ESS proporcionará periódicamente la política de la Compañía de un lugar de trabajo libre de drogas y alcohol, las sanciones que pueden imponerse por la violación de esta política, la disponibilidad de los programas de tratamiento y rehabilitación, y otros recursos útiles. Los supervisores recibirán capacitación para identificar los signos y síntomas del abuso de drogas y alcohol, y para identificar los signos de estar bajo los efectos de ellos en el trabajo.

G. DISPOSICIONES VARIAS

Un solicitante de empleo o un empleado-propietario tiene derecho a solicitar por escrito una copia del informe de resultados de su prueba de drogas o alcohol. ESS mantiene el derecho, a su discreción, de reportar la posesión o distribución ilegal de marihuana, cocaína, opiáceos, fenciclidinas, anfetaminas, drogas de prescripción legal o ilegalmente obtenidas, incluidas drogas de prescripción prescritas a otros, la distribución de drogas prescritas a sí mismos o a otros, sustancias controladas, parafernalia de drogas a los oficiales de la ley y a entregar a la custodia de los oficiales de la ley cualquier parafernalia de drogas o sustancias prohibidas en virtud de esta política.

Esta política no se interpretará como una interferencia o disminución de las protecciones de los empleados-propietarios en relación con las pruebas de drogas y alcohol previstas en los estatutos, reglamentos u ordenanzas federales, estatales o locales.

No se interpretará que esta política permite a los solicitantes de empleo o a los empleados-propietarios comprar, poseer o utilizar marihuana para fines médicos. Los solicitantes de empleo o los empleados-propietarios que den positivo en una prueba de

concentración medida de marihuana, independientemente del motivo de su uso, darán lugar a medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta la revocación de una oferta de empleo o el despido. Para obtener más información sobre la Política de Drogas y Alcohol de ESS o para obtener ayuda, comuníquese con nuestro Gerente de Seguridad o con Recursos Humanos.

III: Procedimientos de prueba

A. APROBACIÓN DE LA PRUEBA DE SOSPECHA RAZONABLE

Las pruebas de detección de drogas o alcohol por sospecha razonable de un empleado-propietario (no un solicitante) requerirán la aprobación de, al menos, dos supervisores capacitados, uno de los cuales es un miembro de la gerencia.

B. INSTALACIONES PARA LA REALIZACIÓN DE PRUEBAS

Las instalaciones para la realización de pruebas deberán cumplir todas las normas de licencia o certificación impuestas por las leyes estatales y federales aplicables (incluidas las regulaciones del Departamento de Transporte). Las pruebas se llevarán a cabo bajo la dirección de personal médico calificado seleccionado por la compañía. El personal médico recogerá una muestra, dispondrá que un laboratorio calificado realice las pruebas e informará los resultados de ellas a la compañía de acuerdo con las normas científicas aceptadas y las leyes y reglamentos aplicables. La compañía pagará los costos de las pruebas iniciales y de verificación.

C. TRANSPORTE

Los empleados-propietarios que se sometan a pruebas después de un incidente o sobre la base de sospechas razonables para creer que están bajo los efectos de las drogas o el alcohol serán transportados al lugar de las pruebas y regresarán al trabajo, hospital, hotel, comisaría o casa con la ayuda de un supervisor o empleado-propietario designado.

D. DIVULGACIÓN DE LOS RESULTADOS

Todos los solicitantes y empleados-propietarios que se sometan a las pruebas dejarán autorizaciones escritas para las pruebas y para la entrega de los resultados de ellas a ESS. La negativa a hacerlo se considerará como una negativa a someterse a la prueba.

E. OPORTUNIDAD DE EXPLICAR

Si el examen inicial y la prueba de confirmación son positivos, se dará al solicitante o al empleado-propietario una oportunidad razonable de hablar con el personal médico/el oficial de revisión médica para explicar o refutar los resultados.

F. REGISTROS

Mediante solicitud por escrito de una persona, un empleado-propietario podrá revisar los registros que posee ESS de acuerdo con esta política. Los archivos confidenciales que contengan los resultados de las pruebas se mantendrán durante cinco (5) años en un lugar seguro con acceso controlado.

G. MANIPULACIÓN O FALSIFICACIÓN

Todo empleado-propietario que a sabiendas manipule, falsifique o ayude a sabiendas a otro a manipular o falsificar cualquier muestra o resultado de una prueba estará sujeto a una acción correctiva inmediata. Si se sospecha que una muestra ha sido manipulada o adulterada, se podrán utilizar inmediatamente métodos de muestreo alternativos.

H. PRUEBA POSITIVA

A los efectos de esta política, un nivel de alcohol en sangre de 0,04 g/210 litros de aliento o más constituirá un resultado positivo de la prueba. La presencia de cualquier cantidad de una droga ilegal determinada de acuerdo con los niveles de corte establecidos por la Compañía o el centro de pruebas se considerará una prueba positiva.

I. NOTIFICACIÓN DE RESULTADOS:

ESS notificará al empleado-propietario y al supervisor de una prueba positiva. Si es positiva, el empleado-propietario puede solicitar que se encuentre(n) la(s) droga(s) específica(s).