



Actualizado en Marzo de 2025

POLÍTICA SOBRE DROGAS Y ALCOHOL

PROPÓSITO

E Light Electric Services, Inc. está comprometida con un ambiente de trabajo seguro, saludable y productivo.

que todos los empleados estén libres de los efectos del abuso de sustancias. El abuso de alcohol, drogas y

Las sustancias controladas alteran el juicio de los empleados, lo que aumenta los riesgos para la seguridad y las lesiones,

y una toma de decisiones errónea.

ALCANCE

Esta política se aplica a todos los empleados. Todos los empleados han recibido al inicio de esta o en el momento de la contratación una copia de la política de la empresa, en la que se describan detalladamente las sustancias que serán

y en qué condiciones.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Para garantizar un entorno de trabajo seguro y productivo, la empresa prohíbe el uso, la venta, dispensación, fabricación, distribución o posesión de alcohol, drogas, sustancias controladas, o parafernalia de drogas en cualquier local o lugar de trabajo de la empresa. Esta prohibición incluye

vehículos propiedad de la empresa, o vehículos personales que se utilicen para asuntos de la empresa o que estén aparcados en

propiedad de la empresa. NOTA: La prohibición de consumir alcohol no se aplica a las instalaciones de la empresa.

funciones en las que se sirve alcohol como parte de esa función, sin embargo, el consumo de alcohol en estas

las funciones de la empresa deben ser moderadas.

Ningún empleado deberá presentarse a trabajar o estar en el trabajo con alcohol en su organismo por encima de los niveles detectables.

o con cualquier cantidad detectable de drogas prohibidas en el organismo del empleado. A

La cantidad detectable se refiere a las normas generalmente utilizadas en las pruebas de drogas y alcohol en el lugar de trabajo.

Cuando los medicamentos sean recetados por un profesional de la medicina, el trabajador deberá dirigirse a la persona que los prescriba.

profesional si el medicamento recetado tiene efectos secundarios que puedan perjudicar la capacidad para desempeñar con seguridad las funciones laborales del empleado. Si la respuesta del profesional médico es

sí, el empleado deberá obtener una declaración del profesional médico en la que se indique cualquier trabajo

restricciones y su duración. El trabajador presentará dicha declaración a su supervisor antes de entrar en servicio.

El consumo ilegal de drogas fuera de las horas de trabajo y de los locales 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 el la capacidad de la empresa para cumplir con sus responsabilidades.

Cualquier infracción de esta política puede dar lugar a medidas disciplinarias que pueden llegar a incluir

terminación.

FORMACIÓN DE SUPERVISORES

Los gerentes y supervisores responsables de las operaciones sobre el terreno deben completar el formulario Droga

Formación anual sobre reconocimiento y reconocimiento del 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. llevará a cabo la

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. deberán someterse a una oferta posterior,

pruebas de drogas previas a la contratación. Se informará a los solicitantes de que, como condición para el empleo,

deben pasar una prueba de detección de drogas.

Los solicitantes que den positivo por marihuana dispondrán de 30 días para realizar un control de drogas y

obtener un resultado negativo para marihuana y debe mantener un no uso de productos de marihuana mientras en el empleo de E Light Electric Services, Inc.

A los solicitantes que den positivo en cualquier otra sustancia se les notificará que no cumplen los requisitos de

normas para el empleo. El candidato que no supere la prueba de detección de drogas podrá solicitar que el

la muestra original sea analizada de nuevo, a expensas del interesado, por un

laboratorio. Todas las solicitudes de análisis independientes deberán presentarse por escrito en un plazo de 72 horas a partir de la fecha de recepción de la solicitud.

notificación de un resultado positivo confirmado.

Con el fin de mantener un entorno de trabajo seguro, los empleados de E Light Electric deberán presentarse a trabajar

preparados para desempeñar su trabajo con seguridad y eficacia. Los empleados no se presentarán a trabajar

Olor a alcohol o marihuana. Los supervisores que observen a empleados

que muestren signos de intoxicación, olor a alcohol o marihuana o incapacidad para desempeñar sus

trabajo de forma segura y eficaz asesorará al empleado y determinará la acción apropiada.

El sector de la construcción es peligroso y requiere que los empleados estén concentrados, mentalmente

preparado para el trabajo y capaz de tomar decisiones con criterio y físicamente capaz de

realizar sus tareas laborales. Los empleados que no sean capaces de lo anterior ponen en peligro

a sí mismos y a sus compañeros.

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 serán se consideran ausencias injustificadas.

Selección aleatoria

E Light se reserva el derecho de realizar periódicamente controles de drogas aleatorios, ya sea a nivel corporativo o a nivel específico de proyecto. Estos controles de drogas aleatorios serán gestionados y coordinados por el Director de Prevención de Pérdidas. No se avisará con antelación de un control de drogas aleatorio. Todos los controles aleatorios de drogas se llevarán a cabo mediante la selección ciega de números utilizando un generador de números aleatorios generado por ordenador.

Pruebas de sospecha razonable

Se pedirá a un empleado que se someta a pruebas de alcohol y/o drogas ilegales cuando el empleado

sea razonablemente sospechoso de estar impedido para 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

lo siguiente:

- Observaciones específicas y personales sobre el aspecto, comportamiento, habla o rendimiento del empleado; o

- Violación de una norma de seguridad u otro incidente laboral inseguro que, tras una investigación más detallada

del comportamiento del empleado, induce al supervisor o supervisores o al directivo o directivos a creer que el

el funcionamiento del empleado se ve afectado; o

- Cualquier indicador físico, circunstancial o de otro tipo de deterioro.

- Cuando un supervisor o directivo tenga sospechas razonables para solicitar la realización de pruebas, el

El supervisor/gerente se encargará de transportar al empleado al lugar de recogida y de organizar el transporte del trabajador a su domicilio.

- El empleado quedará en situación no retribuida a la espera de recibir los resultados de las pruebas de detección de drogas

por E Light Electric Services, Inc. Si el resultado de la prueba es negativo, la empresa pagará este empleado el tiempo que habría trabajado.

Pruebas posteriores al accidente

Un empleado debe someterse a pruebas de drogas y alcohol siempre que el consumo de drogas por parte del empleado pueda haber contribuido al accidente.

1. El trabajador que sufra un accidente deberá informar inmediatamente del mismo a su supervisor/gerente.
2. Siempre que un supervisor/gerente observe o sea notificado de un accidente en el que el empleado

Si es probable que el consumo de drogas haya contribuido al accidente, el supervisor/jefe iniciará las pruebas de detección de drogas y alcohol. El supervisor/gerente ordenará al empleado a someterse a una prueba de orina y/o aliento. El supervisor/gerente se encargará de transportar al empleado al lugar de recogida y organizará el transporte del empleado a casa.

3. E Light Electric Services pondrá al empleado en situación de no remunerado a la espera de recibir

de la prueba de drogas. Si el resultado de la prueba es negativo, la empresa pagará a este empleado el

tiempo habría trabajado.

Retorno al servicio/pruebas de seguimiento

Si la empresa opta por permitir que un empleado se reincorpore al trabajo tras un resultado positivo, es

obligatorio que el empleado pase primero una prueba de drogas y posteriormente se someta a un programa

de pruebas sin previo aviso durante un período no superior a doce (12) meses a partir de la fecha de regreso

al deber.

POLÍTICAS DE CLIENTES

Si se le asigna un proyecto para el que el cliente tiene una política sobre alcohol y drogas, deberá estar obligado a cumplir esa política. En general, estas políticas prohíben el consumo de drogas o alcohol en

en cualquier momento en las instalaciones del cliente o durante las comidas o descansos si se reincorpora al trabajo

después. 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:

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

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

MARIJUANA

Un empleado que da positivo por marihuana está violando la política de drogas de E Light Electric ya que

de la presente sección, aunque el empleado esté exento de enjuiciamiento penal en virtud de la las leyes de Colorado sobre marihuana medicinal o está consumiendo marihuana con fines recreativos de conformidad con

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 drogas de E Light.

de alcohol y puede dar lugar a su despido. Para más información, hable con

Recursos Humanos.

INSPECCIÓN Y REGISTROS

La empresa podrá llevar a cabo inspecciones sin previo aviso para detectar infracciones de esta política en el

el lugar 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 racional. Siempre que sea práctico y a nuestra discreción, la

La empresa puede ayudar a los empleados a superar el consumo de drogas y alcohol, siempre que esta política no haya

ya ha sido violada.

Si un empleado busca tratamiento por consumo de drogas o alcohol, puede optar a entrar en un programa de tratamiento de drogas y / o alcohol, ya sea a través de E Light Electric, Inc.

programa de seguros o por cuenta propia.

Si el empleado opta por entrar en un programa de tratamiento adecuado, E Light Electric, Inc. puede

El trabajador quedará en situación de excedencia forzosa, pero deberá hacer uso de las vacaciones acumuladas y de los días de trabajo que le correspondan.

baja por enfermedad mientras participe en el programa de evaluación y tratamiento, siempre que el empleado

está cumpliendo con las condiciones de tratamiento. E Light Electric, Inc. puede requerir la verificación de

el médico para que le dé el alta laboral y/o compruebe que ha recibido el tratamiento previsto en el políticas de baja médica de la empresa. Más información sobre la disponibilidad de recursos de tratamiento

y la posible cobertura del seguro para los servicios de tratamiento está disponible en el Departamento de Recursos Humanos.

Departamento.

GARANTÍAS Y CONFIDENCIALIDAD

El análisis de drogas se realiza mediante análisis de orina. Las pruebas de alcohol pueden ser mediante pruebas de alcoholemia. Las muestras se recogerán en un entorno sanitario diseñado para

maximizar la privacidad de los empleados al tiempo que se minimiza la posibilidad de manipulación de las muestras. Si hay una

resultado positivo de drogas y/o alcohol en la prueba de detección inicial, el laboratorio o la alcoholemia

El técnico realizará automáticamente una segunda prueba para confirmar los resultados. La segunda prueba de drogas será

mediante cromatografía de gases/espectrometría de masas u otros métodos científicamente aceptados.

método. En caso de que los resultados de la prueba de detección de drogas y/o alcohol sean negativos, el solicitante, o

se exigirá al empleado que vuelva a someterse a la prueba. Una prueba de alcoholemia positiva será confirmada por una segunda prueba de alcoholemia.

prueba de aliento.

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 de las pruebas.

el proceso de pruebas. La empresa utilizará un Oficial de Revisión Médica (MRO) que recibirá los resultados de laboratorio del procedimiento de prueba. El MRO deberá ser un médico licenciado y tener

conocimiento de los trastornos por abuso de sustancias y la formación médica adecuada para evaluar

resultados positivos, historiales médicos y cualquier otra información biomédica pertinente. El MRO

revisará todos los historiales médicos facilitados por la persona sometida a la prueba cuando se confirme un

La prueba positiva podría 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 pruebas informa de los resultados negativos

a la empresa. En este caso, no se realizará ninguna prueba adicional de la muestra.

Si los resultados de la prueba inicial son positivos, es decir, si los resultados superan los niveles permitidos de

alguna de las cinco drogas analizadas o si la prueba de alcoholemia da positivo, se realizará una segunda

se realizará una prueba de confirmación. Se prohíbe al empleado desempeñar cualquier función si la prueba inicial es positiva, y mientras se realiza la prueba de confirmación. Sólo las muestras que se confirman como positivos en la segunda prueba (confirmatoria) se comunican como positivos al MRO

para su revisión y análisis. El MRO se pondrá en contacto con el empleado personalmente, en caso de un resultado positivo.

resultado de la prueba. El MRO tiene la responsabilidad de informar a E Light Electric Services, Inc. si

los resultados de la prueba son positivos o negativos.

El solicitante o empleado que no supere un control de drogas podrá solicitar que la muestra original

ser analizado de nuevo a expensas del individuo por un laboratorio certificado por el gobierno. Todas las solicitudes

para un análisis independiente debe hacerse por escrito en las 72 horas siguientes a 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 funcionario de revisión médica en un entorno confidencial. Cada solicitante o empleado, tras su podrá recibir una copia escrita del resultado positivo de la prueba, previa solicitud por escrito.

Previo solicitud por escrito en los siete días siguientes a la realización de la prueba, el empleado podrá acceder a los registros

en relación con 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 realización de pruebas precisas son

en violación de esta política.

- Cualquier empleado que haya sido observado consumiendo o en posesión de drogas ilegales o alcohol

durante el horario de trabajo, incluidas las pausas para comer, o en las instalaciones de E Light Electric Services, Inc. es

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 entorno de trabajo seguro o limitar su derecho a imponer medidas disciplinarias. medidas que estime oportunas. Dichas medidas disciplinarias podrán incluir el cese de empleo. El empleo es a voluntad y sujeto a terminación por E Light Electric Services, Inc, o al empleado en cualquier momento, con o sin preaviso y con o sin motive.