

## **Política de drogas y alcohol de la FMCSA**

*49 CFR Parte 382 - Administración Federal de Seguridad de Autotransportes (FMCSA)*

*49 CFR Parte 40 - Departamento de Transporte de Estados Unidos (DOT)*

### **Objetivo político**

Cumplir la normativa federal aplicable en materia de abuso y uso indebido de drogas y alcohol en el lugar de trabajo.

### **Aplicabilidad**

Esta política se aplica a todos los empleados de E Light Electric Services Inc. y a cualquier empleado futuro que la compañía pueda contratar para operar vehículos motorizados comerciales. También están cubiertos los empleados ocasionales, intermitentes y ocasionales que realizan funciones sensibles de transporte/seguridad. Los empleados cubiertos por esta política también serán cubiertos por la política general de abuso de sustancias de E Light Electric Services Inc. donde esta política no tiene precedente regulador.

Una persona que tiene una licencia de conducir comercial (CDL) y opera un vehículo comercial de motor (CMV) significa un vehículo de motor o una combinación de vehículos de motor utilizados en el comercio para el transporte de pasajeros o bienes si el vehículo de motor:

- Tiene una clasificación de peso bruto del vehículo de 26.001 libras, incluyendo una unidad remolcada con una clasificación de peso bruto del vehículo de más de 10.000 libras, o
- Tiene una clasificación de peso bruto del vehículo de 26.001 libras, o
- Está diseñado para transportar 16 pasajeros o más, incluido el conductor, o
- Es de cualquier tamaño y se utiliza en el transporte de materiales considerados peligrosos a los efectos de la Ley de Transporte de Materiales Peligrosos y que requieren que el vehículo de motor tenga un rótulo en virtud del Reglamento de Materiales Peligrosos.

### **Funciones sensibles de seguridad**

Las funciones sensibles desde el punto de vista de la seguridad incluyen todas las actividades siguientes en lo que respecta a los conductores:

- A la espera de ser enviado
- Todo el tiempo pasado a los mandos de conducción.
- Todo el tiempo de carga y descarga.
- Toda la supervisión de la carga y descarga
- Mantenimiento, acondicionamiento o inspección de vehículos de motor.

- Esperar o adquirir asistencia para vehículos de motor inutilizados
- Todo el tiempo que no sea de conducción y que se pase descansando en o sobre el vehículo de motor comercial .

## **Sustancias reguladas**

### **1. Sustancias controladas**

- a. Marihuana
- b. Cocaína
- c. Anfetamina
- d. Opiáceos
- e. Fenciclidina (PCP)

### **2. Alcohol**

#### **Uso prohibido**

#### **Alcohol - Ningún conductor o supervisor que tenga conocimiento de ello permitirá que un conductor:**

1. Presentarse al servicio o permanecer en él exigiendo el desempeño de cualquier función sensible desde el punto de vista de la seguridad mientras se tenga una concentración de alcohol igual o superior a 0,02.
2. Consumir alcohol estando de servicio.
3. Presentarse al servicio en las cuatro horas siguientes al consumo de alcohol.
4. Poseer alcohol estando de servicio o conduciendo un vehículo de motor comercial.
5. Consumir alcohol en las ocho horas siguientes a un accidente (si es obligatorio someterse a la prueba) o hasta que finalice la prueba.

#### **Sustancias controladas - Ningún conductor, o supervisor que tenga conocimiento de ello, permitirá a un conductor:**

1. Presentarse al servicio o permanecer en él exigiendo el desempeño de funciones sensibles desde el punto de vista de la seguridad cuando se consuma cualquier sustancia controlada. Excepción: Si el uso es conforme a las instrucciones de un médico que ha proporcionado documentación escrita de que la sustancia no afecta negativamente a la capacidad para conducir con seguridad un vehículo de motor.
2. Presentarse al servicio o permanecer en él exigiendo el desempeño de una función sensible desde el punto de vista de la seguridad habiendo dado positivo en sustancias controladas.
3. Los empleados cubiertos por esta política deben informar inmediatamente a su supervisor de cualquier consumo de drogas terapéuticas.

## Circunstancias requeridas para las pruebas

### 1. Pre-empleo

E Light Electric Services Inc. correrá con los gastos de las pruebas previas a la contratación.

Aquellos empleados por E Light Electric Services Inc. para operar vehículos de motor o realizar funciones sensibles a la seguridad deben tener un resultado negativo verificado de la prueba de sustancias controladas antes de conducir y/o realizar una función sensible a la seguridad.

### 2. Pruebas posteriores al accidente

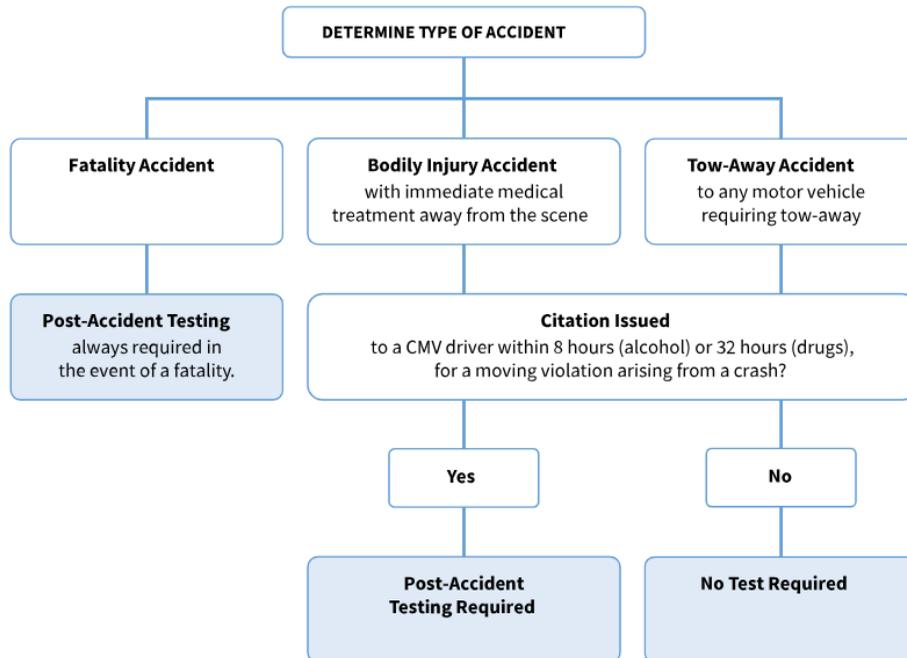
E Light Electric Services Inc. correrá con los gastos de las pruebas posteriores al accidente.

Los empleados de E Light Electric Services Inc. deben someterse a pruebas de alcohol y sustancias controladas tan pronto como sea posible cuando el accidente cumpla 1 de los 3 siguientes criterios del DOT:

- El accidente se saldó con la pérdida de vidas humanas.
- Se expidió una citación por infracción de circulación al titular de la licencia CDL y uno de los vehículos implicados en el accidente tuvo que ser remolcado.
- Se expidió una citación por infracción de circulación al titular de la licencia CDL y una de las personas implicadas en el accidente tuvo que recibir atención médica inmediatamente lejos del lugar del accidente.

Los empleados deben informar de todos los accidentes a su supervisor o persona designada inmediatamente después del accidente. El Director de Educación y Prevención de Pérdidas deberá ser notificado inmediatamente de todos los accidentes.

Las pruebas deben realizarse lo antes posible. El supervisor o la persona designada trasladarán al empleado al lugar de la prueba para que se someta a la prueba de alcoholemia en un plazo de 2 horas o, como mínimo, 8 horas después del accidente. Los empleados deben someterse a una prueba de sustancias controladas en las 32 horas siguientes al accidente.



### Política posterior al accidente

Cuando ocurre un accidente que involucra a un conductor comercial, pero no cumple con la definición de la FMCSA de un accidente registrable DOT como se indica más arriba, las pruebas de drogas y alcohol todavía pueden ser requeridas por la Política de Abuso de Sustancias de E Light Electric Services Inc. Política de Abuso de Sustancias.

### 3. Pruebas aleatorias

E Light Electric Services Inc. correrá con los gastos de las pruebas aleatorias.

Se realizarán pruebas de alcoholemia anuales **al 10%** de las personas inscritas en el consorcio que conduzcan vehículos de motor comerciales y pruebas de detección de sustancias controladas **al 50%** de las personas inscritas en el consorcio. Las pruebas se realizarán sin previo aviso y se repartirán a lo largo del año. Cada conductor tiene las mismas posibilidades de ser seleccionado para someterse a las pruebas cada vez que se haga una selección.

E Light Electric Services Inc. se inscribirá en el consorcio US Drug Testing Centers (USDTC) para pruebas al azar. El número de conductores probados puede ser calculado basado en el número total de conductores cubiertos por el consorcio.

Las pruebas se realizarán mientras los conductores estén de servicio, justo

antes o después de conducir.

Esta selección se realiza mediante un método informático científicamente válido. Una vez notificada la selección, el empleado se dirigirá inmediatamente al laboratorio para someterse a las pruebas.

#### 4. **Sospecha razonable**

E Light Electric Services Inc. cubrirá el coste de las Pruebas de Sospecha Razonable.

Los supervisores formados estarán autorizados a determinar, basándose en observaciones o comportamientos, que se realicen pruebas de alcohol y/o sustancias controladas. Dichas pruebas DEBEN realizarse inmediatamente. Esto incluye el cuidado, la custodia y la responsabilidad del empleado. En caso de sospecha de Alcohol, si la prueba no se completa dentro de 2 horas, la razón debe ser documentada y los intentos de realizar la prueba deben ser descontinuados después de 8 horas. En caso de sospecha de drogas, se aplicará la interrupción después de 32 horas. Un técnico de alcoholemia determinará inmediatamente el nivel de alcohol. En el caso de una prueba de drogas, el individuo no puede volver a una función sensible a la seguridad hasta que se informe al Director de Educación y Prevención de Pérdidas de un resultado negativo de la prueba.

Se levantará acta escrita de las observaciones que conduzcan a una prueba de detección de alcohol o sustancias controladas por sospecha razonable, firmada por el supervisor o funcionario de la empresa que haya efectuado las observaciones, en un plazo de 24 horas del comportamiento observado o antes de que se den a conocer los resultados de las pruebas de detección de alcohol o sustancias controladas, según qué condición se cumpla primero.

#### 5. **Pruebas de reincorporación al servicio**

E Light Electric Services correrá con los gastos de las pruebas de retorno al servicio.

Si alguno de los resultados de la prueba es positivo, los empleados deben obtener el servicio de un SAP (profesional de abuso de sustancias) y cumplir con su recomendación a expensas del empleado, para rehabilitarse antes de reanudar las funciones sensibles a la seguridad. Una vez finalizado el tratamiento, el empleado deberá someterse a una prueba de reincorporación al trabajo. Si el resultado es negativo, el empleado podrá, previa aprobación del supervisor del programa, reincorporarse a sus funciones anteriores.

#### 6. **Pruebas de seguimiento**

El coste de las pruebas de seguimiento correrá a cargo del trabajador.

Si se determina que un empleado necesita ayuda para resolver el uso indebido, el empleado entiende que está sujeto a pruebas de seguimiento

sin previo aviso según se indique mediante un esfuerzo cooperativo entre el SAP y el supervisor del programa. Deberán realizarse un mínimo de 6 pruebas de seguimiento durante los 12 meses consecutivos posteriores a la finalización del tratamiento. Las pruebas de seguimiento pueden continuar durante un máximo de 5 años.

Las pruebas de seguimiento se realizarán mientras el conductor esté de servicio, y justo antes de conducir o después.

### **Procedimientos de ensayo**

Las pruebas se realizarán de forma que se garantice el cumplimiento de las normas de confidencialidad, privacidad, precisión y fiabilidad aprobadas por el Departamento de Transporte y el Departamento de Salud y Servicios Humanos.

Todas las pruebas de sustancias controladas se realizarán en un laboratorio certificado por el HHS.

### **Pruebas de sustancias controladas**

1. La orina será la sustancia requerida y se recogerá en circunstancias controladas.
2. La orina se dividirá en muestras divididas (2 recipientes) y cada una se etiquetará minuciosamente para preservar su identidad.
3. Las muestras se transportan a un laboratorio de análisis aprobado por el Departamento de Salud y Servicios Humanos.
4. Las muestras se someten a un procedimiento de cribado inicial, seguido de una prueba de confirmación GC-MS si es necesario.
5. La orina es positiva para una sustancia si la sustancia está presente en una cantidad superior al umbral mínimo.
6. En caso de resultado positivo, un funcionario encargado de la revisión médica, o su asistente, se pondrá en contacto con el empleado para verificar el resultado.
7. El Oficial de Revisión Médica o el asistente del MRO informa del resultado al DER de la compañía .
8. El revisor médico ofrece al donante/empleado la opción de analizar la muestra dividida restante en un laboratorio certificado por el HHS de su elección, corriendo con los gastos.

### **Alcohol**

1. Se requiere una muestra de aliento o una muestra de saliva para realizar la prueba de alcoholemia.
2. La prueba de alcoholemia o de saliva será realizada por un técnico certificado en alcohol.
3. Tester utiliza un dispositivo de prueba de aliento Evidencial aprobado, o DOT aprobado kit de prueba de saliva.

4. La prueba inicial debe dar un resultado inferior a 0,02 o debe realizarse una nueva prueba (de confirmación) tras una espera de 15 minutos.
5. Si la confirmación revela una concentración superior a 0,02, el individuo está infringiendo esta política.

*Las pruebas de alcoholemia o de sangre después de un accidente pueden ser realizadas por un funcionario federal, estatal o local con autoridad independiente si el empresario puede obtener los resultados.*

### **Negativa a someterse**

Negarse a someterse a una prueba: Es una conducta prohibida negarse a someterse a una prueba de sustancias controladas o de alcohol según lo requerido por esta política. La negativa a someterse se define de la siguiente manera:

1. No presentarse a una prueba (excepto a una prueba previa a la contratación) en un plazo razonable, según determine el empleador, de conformidad con la normativa aplicable de la agencia DOT, después de que el empleador se lo indique. Esto incluye el hecho de que un empleado no se presente a una prueba cuando se le notifique.
2. No permanecer en el lugar de la prueba hasta que ésta haya finalizado. No obstante, no se considerará que un empleado que abandone el lugar de la prueba antes de que comience el proceso de realización de una prueba de precontratación se haya negado a someterse a la misma.
3. No proporcionar un espécimen de orina para cualquier prueba de drogas requerida por esta parte o las regulaciones de la agencia DOT. Siempre que un empleado que no proporcione una muestra de orina porque ha abandonado el lugar de la prueba antes de que comience el proceso de prueba para una prueba previa al empleo no se considere que se ha negado a someterse a la prueba.
4. En el caso de una recogida directamente observada o supervisada en una prueba de drogas, no permitir la observación o supervisión del suministro de una muestra por parte del conductor.
5. No proporcionar una cantidad suficiente de orina cuando se le indique, y se haya determinado, mediante la evaluación médica requerida, que no existía una explicación médica adecuada para el incumplimiento.
6. No se somete o se niega a someterse a una segunda prueba que el empresario o el cobrador ha indicado al conductor en .
7. No someterse a un examen o evaluación médica, según indique el MRO como parte del proceso de verificación, o según indique el DER. En el caso de una prueba de drogas previa a la contratación, se considerará que el empleado se ha negado a someterse a la prueba por este motivo únicamente si la prueba previa a la

contratación se realiza tras una oferta de empleo contingente.

8. No cooperar con ninguna parte del proceso de prueba (por ejemplo, negarse a vaciar los bolsillos cuando así se lo indique el encargado de la recogida, comportarse de forma conflictiva que interrumpa el proceso de recogida); o
9. El MRO informa de que se ha verificado un resultado adulterado o sustituido.
10. Un empleado admite ante el encargado de la recogida que ha adulterado o sustituido su muestra.
11. El empleado se comporta de un modo conflictivo que interrumpe el proceso de cobro.
12. El empleado no sigue las instrucciones del observador de subirse y bajarse la ropa y darse la vuelta para permitir que el observador determine si el empleado tiene una prótesis u otro dispositivo que pudiera utilizarse para interferir en el proceso de recogida.
13. El empleado posee o lleva una prótesis u otro dispositivo que podría utilizarse para interferir en el proceso de recogida.
14. El trabajador se niega a lavarse las manos después de habérselo ordenado.

### **Consecuencias**

Todo empleado que no supere o se niegue a someterse a una prueba en virtud de esta política será apartado inmediatamente de las funciones sensibles desde el punto de vista de la seguridad y podrá ser despedido.

#### Otras prohibiciones

- Cáñamo - Recientemente han aparecido en los mercados una serie de productos que se anuncian como productos de "cáñamo". El cáñamo contenido en estos productos es Cannabis Sativa, o Marihuana. El asesor jurídico del departamento de transportes ha emitido las siguientes orientaciones en relación con los productos de cáñamo. Sea lo que sea, el consumo de productos alimenticios de cáñamo no es una explicación médica legítima para una sustancia prohibida o metabolito en la muestra de un individuo.

E Light Electric Services Inc. no aceptará la ingestión de un producto a base de cáñamo como excusa para dar positivo en el metabolito de la marihuana.

- Adulterantes - Si se descubre que un empleado ha adulterado, sustituido, manipulado, identificado erróneamente o actuado de cualquier otra forma para engañar al empleador en relación con las muestras de prueba, será despedido inmediatamente.
- Muestras diluidas - Los empleados deben proporcionar una muestra de orina normal para la prueba. Si el resultado de la prueba de detección de drogas se reporta como diluido, el empleado debe someterse a otra prueba inmediatamente. El empleado deberá volver a hacerse la prueba a su cargo en hasta que proporcione una muestra normal.
- Marihuana medicinal (49 CFR Parte 40, en 40.151(e) - La marihuana es una

sustancia prohibida a nivel federal. Una autorización para el uso de marihuana con fines médicos no será una excusa aceptable para dar positivo por THC, el metabolito de la marihuana. La marihuana se considera una sustancia prohibida. Cualquier persona que dé positivo por marihuana estará sujeta a las consecuencias de esta política para una prueba de drogas positiva. No hay excepciones.

## **Registros**

Todos los registros deben estar disponibles en el lugar de la empresa en un plazo de 2 días a partir de la solicitud de la FMCSA.

No todos los registros deben conservarse in situ, algunos pueden ser responsabilidad del consorcio o del centro de pruebas.

### **Período de conservación**

1. Los siguientes registros deben conservarse durante 5 años:
  - a. Resultados positivos verificados.
  - b. Resultados de alcoholemia superiores a 0,02
  - c. Documentación de las denegaciones.
  - d. Remisiones de empleados al SAP
  - e. Informes anuales de información sobre el sistema de gestión.
2. Los siguientes resultados deben conservarse durante 2 años:
  - a. Registros relacionados con todos los procesos y la formación de los empleados.
3. Los siguientes resultados deben conservarse durante 1 año:
  - a. Registros de resultados negativos de drogas y alcohol inferiores a 0,02

### **Tipos de registro**

1. Procesos de recogida:
  - a. Cuadernos de bitácora (si se utilizan)
  - b. Documentos de selección aleatoria
  - c. Documentos de calibración (EBT)
  - d. Documentos de formación sobre las MTD.
  - e. Documentos de sospecha razonable
  - f. Documentos de decisión posteriores al accidente.
  - g. Documentos que verifiquen la incapacidad médica para proporcionar aliento u orina adecuados.
  - h. Informes MIS
2. Resultados de las pruebas:
  - a. Copia de la prueba de alcoholemia del empresario
  - b. Copia del empleador de la cadena de custodia de sustancias controladas

- c. Documentos de MRO
  - d. Documentos relacionados con la denegación de presentación.
  - e. Documentos presentados por el conductor para impugnar la negativa a someterse.
3. Evaluaciones:
- a. Determinación por el SAP de la asistencia necesaria para resolver el uso indebido.
  - b. Conformidad con SAP
4. Educación y formación:
- a. Material de sensibilización sobre el uso indebido, incluida la política.
  - b. Recibo firmado por el conductor del material educativo
  - c. Documentos de formación de supervisores para cualificarlos para realizar juicios de sospecha razonables.
5. Acuerdos con el centro de recogida, laboratorios, MRO y consorcio.

### **Acceso a los registros**

- El conductor tiene derecho a una copia de su expediente.
- Los registros están a disposición de los funcionarios con autoridad reguladora de la NTSB.
- Los empleadores posteriores u otras personas pueden tener una copia de los registros previa solicitud específica por escrito del conductor.
- Los registros están a disposición de los funcionarios de inspección estatales y/o federales.

### **Formación**

1. Las personas designadas para determinar si existe una sospecha razonable deben recibir 60 minutos de formación sobre alcohol y 60 minutos de formación sobre sustancias controladas, que abarcan los indicadores físicos, de habla y de promoción del consumo indebido.
2. Cada empleado cubierto debe recibir materiales sobre los efectos del consumo de drogas y alcohol (como películas o escritos) y la política de la empresa, así como el nombre del supervisor que puede responder a sus preguntas sobre el material.
3. Cada empleado debe firmar un certificado de recepción de los materiales.

### **Informes de los empleados**

Se utilizará el siguiente procedimiento cuando un empleado sospeche que consume sustancias controladas o

uso indebido de alcohol por parte de un empleado sujeto a los requisitos de esta política/procedimiento.

1. El empleado comunicará el problema a su supervisor. Si el supervisor no

está disponible, el empleado informará al Director de Educación y Prevención de Pérdidas. Todos estos informes serán confidenciales y sólo se divulgarán en caso de NECESIDAD.

2. El empleado no comentará su preocupación con otros empleados.
3. El supervisor u otra persona autorizada a la que se haya hecho la denuncia tomará las medidas necesarias para confrontar al empleado sospechoso de tener problemas con sustancias controladas y/o alcohol y adoptará las medidas necesarias de conformidad con esta política.

### **Consultas de empleadores anteriores**

E Light Electric Services Inc. investigará de empleadores anteriores, en todos los solicitantes ofrecidos una posición de conductor o empleado transferido a una posición de conductor, conforme a la autorización escrita del conductor, para cada individuo y/o entidad, investigaciones sobre la información siguiente durante los tres años precedentes de la fecha de la aplicación:

- Pruebas de alcoholemia con un resultado de 0,04 de concentración de alcohol o superior.
- Resultados positivos verificados de pruebas de sustancias controladas.
- Negativas a someterse a las pruebas.
- Cualquier información del empleador anterior obtenida de otros empleadores anteriores.

Esta información requerida debe obtenerse antes de la primera vez que un conductor desempeñe una función sensible desde el punto de vista de la seguridad o, a más tardar, 30 días después de que el conductor desempeñe una función sensible desde el punto de vista de la seguridad.

Además de la información solicitada arriba, este empleador requerirá que cada empleado firme una declaración jurada si él o ella ha dado positivo, o se ha negado a someterse a una prueba, en cualquier prueba de drogas o alcohol pre-empleo administrada por un empleador al cual el empleado solicitó, pero no obtuvo, trabajo de transporte sensible a la seguridad cubierto por las reglas de pruebas de drogas y alcohol de la agencia DOT durante los últimos tres años. Si el empleado admite que ha dado positivo o se ha negado a someterse a una prueba, no se le utilizará para desempeñar una función sensible desde el punto de vista de la seguridad hasta que y a menos que el empleado documente que ha completado con éxito el proceso de reincorporación al trabajo.

## INFORMACIÓN PARA EL PROGRAMA DE DROGAS Y ALCOHOL DE LA FMCSA

### Aviso para solicitantes y empleados de CDL

Las pruebas de detección de las siguientes sustancias son obligatorias:

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

Se realizan pruebas de alcoholemia cuando es necesario:

- Análisis de saliva
- Pruebas de alcoholemia

El representante designado por la empresa (DER) - Todas las preguntas relacionadas con el programa de pruebas de drogas y alcohol deben dirigirse a:

**E Light Electric Services Inc. DER: Ted Smith**

**Teléfono 303-550-5292**