

This program facilitates compliance with the state's Drug Free Workplace Program. All employees, regardless of the state of hire or the state of residence, are included in the provisions of this program, along with other applicable state or federal regulations related to substance abuse in the workplace and any imposed on our work in specific customer or project owner requirements.

This program does not include, replace or limit compliance with the drug and alcohol regulations that are enforced by the Department of Transportation's Federal Motor Carrier Safety Administration (FMCSA) or any other rules enforced by various regulatory bodies. Compliance assistance for these other regulations is available through our company office.

This program, in its entirety, is to be distributed to all current employees. Each must acknowledge that they have read and accepted the policies and procedures contained herein by signing and returning the Active Employee Certificate of Agreement. Refusal to indicate receipt and acceptance is a violation of company policy and will result in immediate termination of employment.

The program, in its entirety, is to be included with all job application packets. Applicants must acknowledge that they have received and accepted the policies and procedures contained herein by signing and returning the applicant receipt and consent form. Failure to do so will disqualify the applicant from consideration.

GENERAL RULES

1. It is a violation of company policy to use, possess, sell, trade, offer for sale, or offer to buy illegal drugs or otherwise engage in the illegal use of drugs on or off the job.
2. It is a violation of company policy to report to work under the influence of or while possessing in one's body, blood or urine any illegal drug in any detectable amount.
3. It is a violation of company policy for any employee to use prescription drugs illegally; i.e. to use prescription drugs that have not been legally obtained or in a manner or for a purpose other than as prescribed. However, nothing in this policy precludes use of legally prescribed medications in a manner that does not jeopardize individual safety or the safety of others.
4. It is a violation of company policy to use prescription or over-the-counter medication if such use creates a safety hazard during the work that is being performed (e.g. heavy equipment operation, work from heights, etc.). If there is a legitimate need for such medication, then the safety restrictions of the medication must be clearly communicated to an immediate supervisor. There is no requirement to disclose the medical condition for which the medication is required unless the condition is work-related.
5. It is a violation of company policy to report to work under the influence of or impaired by alcohol, whether consumed in a beverage or in the form of liquid medications containing ethyl alcohol/ethanol.
6. It is a violation of company policy to be in possession of alcoholic beverage containers that have been opened, even if empty, while working. This prohibition includes containers in company vehicles at any time or in personal vehicles that are in use for company business.
7. Certain exceptions to the alcohol provisions of this policy may be authorized by **senior management** during special events or approved marketing functions. However, all alcohol-related laws, particularly in regard to motor vehicle operation, must be strictly obeyed.
8. It is a violation of company policy to refuse to submit to any of the drug and alcohol tests prescribed in this Substance Abuse Prevention Program within the specified time-frames.
9. Violations of any of these rules will result in disciplinary action up to and including termination.

Este programa facilita el cumplimiento con el Programa estatal libre de drogas del lugar de trabajo. Todos los empleados, independientemente del estado de contratación o el estado de residencia, están incluidos en las disposiciones de este programa, junto con las disposiciones de otras regulaciones estatales o federales aplicables relacionadas con el abuso de sustancias en el lugar de trabajo, y también cualquier impuesto sobre nuestro trabajo en los requisitos específicos del cliente o del propietario del proyecto.

Este programa no incluye, reemplaza o limita el cumplimiento con los reglamentos acerca de drogas y alcohol que son exigidos por la Administración Federal de Seguridad de Transportistas de Vehículos Motorizados del Departamento de Transporte (FMCSA) ó cualquier otro reglamento exigido por varios organismos regulatorios. A través de las oficinas de la compañía se ha puesto a disposición asistencia para el cumplimiento de estos y otros reglamentos.

Este programa, en su totalidad debe ser distribuido a todos los empleados actuales. Cada uno debe dar acuse de recibido de que ha leído y aceptado las políticas y procedimientos contenidos en este documento al firmar y regresar el Certificado de Acuerdo del Empleado Activo. Rehusarse a firmar de recibido y a aceptar los términos de este documento es una violación de la política de la compañía y tendrá como resultado el despido inmediato.

El programa, en su totalidad, debe ser incluido con todos los paquetes de solicitud de empleo. Los solicitantes de empleo deben firmar acuse de que han recibido y aceptado las políticas y procedimientos contenidos en este documento al firmar y regresar el recibo del solicitante y el formulario de consentimiento. El incumplimiento de lo anterior descalificará al solicitante para ser considerado.

REGLAS GENERALES

1. Es una violación a la política de la compañía: usar, poseer, vender, comercializar, ofrecer para venta u ofrecer comprar, drogas ilegales; o involucrarse de cualquier otra forma en el uso ilegal de drogas dentro o fuera del trabajo.
2. Es una violación a la política de la compañía presentarse a trabajar bajo la influencia o mientras que su cuerpo, su sangre o su orina contiene cualquier droga ilegal en cualquier cantidad detectable.
3. Es una violación a la política de la compañía que cualquier empleado utilice ilegalmente medicamentos que requieren receta, usar medicamentos que requieren receta médica que no han sido obtenidos legalmente o hacerlo de una manera o para un propósito distinto al de la receta. sin embargo, no hay nada en esta política que excluya el uso legal de medicamentos recetados de una manera que no ponga en peligro la seguridad personal o la de otras personas.
4. Es una violación a la política de la compañía: usar medicamentos que requieran o que no requieran receta médica si tal uso ocasiona un peligro de seguridad durante el trabajo que está siendo realizado (p.ej. operación de equipo pesado, trabajo en alturas, etc.). si hay una necesidad legítima para tal medicamento, entonces las restricciones de seguridad del mismo deben ser comunicadas con claridad al supervisor inmediato. No se requiere que de a conocer la condición médica por la cual se necesita el medicamento a menos que tal condición médica esté relacionada con el trabajo.
5. Es una violación a la política de la compañía presentarse a trabajar bajo la influencia del alcohol o en un estado desmejorado a causa del alcohol, ya sea que se consumió en una bebida o en la forma de medicamentos líquidos que contengan alcohol etílico/etanol.
6. Es una violación a la política de la compañía tener en su posesión contenedores de bebidas alcohólicas que hayan sido abiertos, incluso si están vacíos, durante el trabajo. esta prohibición incluye contenedores en los vehículos de la compañía en cualquier momento o en vehículos personales que estén en uso para asuntos de la compañía.
7. Ciertas excepciones a las provisiones respecto al alcohol de esta política pueden ser autorizadas por la **alta dirección** durante eventos especiales o funciones de mercadotecnia apropiadas. Sin embargo, todas las leyes relacionadas con el alcohol, particularmente en lo referente a la operación de vehículos automotores, deben ser obedecidas estrictamente.
8. Es una violación a la política de la compañía rehusarse a someterse a cualquiera de las pruebas de detección de drogas y alcohol prescritas en este Programa de Prevención de Abuso de Sustancias dentro de los tiempos especificados.
9. La violación de cualquiera de estas reglas dará lugar a una acción disciplinaria, incluyendo el cese del empleo.

IMPAIRMENT AT WORK

Any employee reporting to work noticeably impaired will be considered unable to safely perform his or her job and must be instructed not to do so. Such employee must also be instructed not to drive. If such employee refuses to comply with these instructions, then the police must be called immediately. The supervisor making the impairment observations should have another supervisor assist with the evaluation, which should include a private consultation with the employee during which any signs or symptoms of substance abuse are noted. Regardless of the cause, if it is the supervisor(s) opinion that the employee is impaired, arrangements for safely transporting the employee to a medical facility for further evaluation must be made. An ambulance or the police may be the appropriate transportation depending on the severity of the condition. Company personnel may not provide the transportation unless specifically authorized to do so by a senior manager and then only if at least one supervisor and one other employee are present in addition to the impaired employee, all in the same vehicle. If, according to the provisions of this program, there is reasonable suspicion that the impairment is caused by substance abuse, then a drug or alcohol test is to be ordered upon arrival at the medical facility.

EMPLOYEE ASSISTANCE

As part of our prevention efforts, we encourage any employee who may have concerns related to substance abuse to the resources available through either the:

Substance Abuse and Mental Health Services Administration (SAMSA)

<https://findtreatment.samhsa.gov/>

1-800-662-HELP (4357)

1-800-487-4889 (TTY)

or the

National Institute on Drug Abuse

<https://www.drugabuse.gov/related-topics/treatment/what-to-do-if-you-have-problem-drugs-adults>

(301) 443-1124

This information will be posted in the workplace and distributed to employees for their confidential use.

REFLEJOS DETERIORADOS EN EL TRABAJO

Cualquier empleado que se presente a trabajar afectado notablemente en sus reflejos se considerará no apto para realizar con seguridad su trabajo y se le deberá dar instrucción de no trabajar. A dicho empleado también deben dársele instrucciones de no conducir. Si tal empleado se reusa a cumplir con estas instrucciones, entonces debe llamarse de inmediato a la policía. El supervisor que hace la observación de reflejos deteriorados debe solicitar la asistencia de otro supervisor para la evaluación, la cual deberá incluir una consulta privada con el empleado durante la cual se notará cualquier signo o síntoma de abuso de sustancias. Independientemente de la causa, si la opinión del supervisor es que el empleado presenta reflejos deteriorados, deben hacerse arreglos para el traslado seguro del empleado a una instalación médica para una evaluación adicional. Una ambulancia o la policía pueden ser el medio de transporte apropiado, dependiendo de la severidad de la condición. El personal de la compañía no deberá brindar el transporte a menos que sea autorizado específicamente por un alto directivo y únicamente si al menos un supervisor y otro empleado están presentes adicionalmente al empleado con deterioro, todos en el mismo vehículo. Si de acuerdo con las provisiones de este programa hay una sospecha razonable de que el deterioro es ocasionado por abuso de sustancias, entonces debe ser ordenada una prueba de detección de drogas o alcohol al momento de su arribo a las instalaciones médicas.

ASISTENCIA PARA EL EMPLEADO

Como parte de nuestros esfuerzos de prevención, alentamos a cualquier empleado que pueda tener inquietudes relacionadas con el abuso de sustancias a los recursos disponibles a través de:

Administración de Servicios de Salud Mental y Abuso de Sustancias (SAMSA)

<https://findtreatment.samhsa.gov/>

1-800-662-HELP (4357)

1-800-487-4889 (TTY)

o el

Instituto Nacional sobre el Abuso de Drogas

<https://www.drugabuse.gov/related-topics/treatment/what-to-do-if-you-have-problem-drugs-adults>

(301) 443-1124

Esta información se publicará en el lugar de trabajo y se distribuirá a los empleados para su uso confidencial.

DRUG AND ALCOHOL TESTING

All drug and alcohol tests conducted under the authority of a state drug free workplace program will be conducted according to the state laws and regulations that set forth the procedures for specimen collection, chain of custody, certified laboratory testing, Medical Review Officer (MRO) confirmation and reporting.

The drug screens check for, at a minimum, amphetamines (speed, uppers, crystal meth, etc.), cannabinoids (THC, marijuana, hashish, pot, grass, weed, etc.), cocaine (coke, crack, etc.), phencyclidine (PCP, angel dust), and Opiates (narcotics, heroin, antifreeze, codeine, morphine, smack, dope, etc.).

The alcohol screens check for content ingested in alcoholic beverages and also in liquid medications and hygiene products containing ethyl alcohol, or ethanol, such as Nyquil, Comtrex, Contac Severe Cold Formula Night Strength, and Listerine.

A positive test, under the minimum state requirements, means the presence of drugs or alcohol are found at or above the concentrations prohibited in the state program, which incorporate by reference the cutoff levels found in 49CFR40 of the U.S. Code of Federal Regulations.

Cut-off levels on initially screened specimens:

Amphetamines	1,000 ng/mL
Marijuana (cannabinoids)	50 ng/mL
Cocaine (benzoylecgonine)	300 ng/mL
Opiates (codeine, morphine, heroin)	300 ng/mL
PCP (phencyclidine)	25 ng/ml

Cut-off levels on confirmation specimens:

Amphetamines	500 ng/mL
Marijuana (cannabinoids)	15 ng/mL
Cocaine (benzoylecgonine)	150 ng/mL
Opiates (codeine, morphine, heroin)	300 ng/mL
PCP (phencyclidine)	25 ng/mL

Alcohol .08% by weight blood alcohol concentration for non-safety sensitive positions.

Alcohol .04% by weight blood alcohol concentration for safety sensitive positions.

NOTICE: This policy does not prevent our companies from using more restrictive cut-off levels in certain situations, such as compliance with a customer requirement or use of an alternate testing laboratory in remote locations. Nor does it prevent our companies from including additional substances in the screens, such as barbiturates, benzodiazepines, methadone, methamphetamine, methylenedioxymethamphetamines, oxycodone, phencyclidine, propoxyphene, and tricyclic antidepressants. It should also be noted that, regardless of blood alcohol content or drug levels, an employee whose normal faculties are impaired due use of these substances is considered in violation of this policy.

PRUEBAS DE DETECCIÓN DE DROGAS Y ALCOHOL

Todas las pruebas de detección de drogas y alcohol realizadas bajo la autoridad de un programa estatal de lugar de trabajo libre de drogas serán llevadas a cabo de acuerdo a las leyes y regulaciones estatales que establezcan los procedimientos para recolección de muestras, cadena de custodia, pruebas de laboratorios certificados, confirmación e informes del Oficial de Revisión Médica (MRO por su siglas en inglés).

El tamiz de drogas verifica como mínimo si existen: anfetaminas (“speed”, droga embriagadora, metanfetamina tipo cristal, etc.), cannabinoides (THC, marihuana, hashish, “maceta”, “pasto”, “hierba”, etc.) cocaína (coca, crack, etc.) fenciclidina (PCP, polvo de angel), y las Opiatas (narcóticos, heroína, anti-congelamiento, codeína, morfina, “smack”, “dope”, etc.)

El tamiz de alcohol verifica el contenido ingerido en bebidas alcohólicas, y también en medicamentos líquidos y productos de higiene que contienen alcohol etílico o etanol, tales como Nyquil, Comtrex, Contac Severe Cold Formula Night Strength, y Listerine.

Una prueba que resulte positiva, bajo los requerimientos mínimos del estado, significa que la presencia de drogas o alcohol fue encontrada igual o por encima de las concentraciones prohibidas en el programa estatal, el cual incorpora por referencia los niveles de corte encontrados en 49CFR40 del Código de Regulaciones Federales de los E.U.A.

Niveles de corte en las muestras tamizadas inicialmente:

Anfetaminas	1,000 ng/mL
Marihuana (cannabinoides)	50 ng/mL
Cocaína (benzoilecgonina)	300 ng/mL
Opiatas (codeína, morfina, heroína)	300 ng/mL
PCP (fenciclidina)	25 ng/mL

Niveles de corte en las muestras de confirmación:

Anfetaminas	500 ng/mL
Marihuana (cannabinoides)	15 ng/mL
Cocaína (benzoilecgonina)	150 ng/mL
Opiatas (codeína, morfina, heroína)	300 ng/mL
PCP (fenciclidina)	25 ng/mL

Alcohol .08% por concentración ponderada en la sangre para puestos que no son sensibles para la seguridad.

Alcohol .04% por concentración ponderada en la sangre para puestos sensibles para la seguridad.

NOTA: Esta política no limita a nuestras compañías de usar niveles de corte más restrictivos en ciertas situaciones, tales como cumplimiento con el requerimiento de un cliente o el uso de un laboratorio de pruebas alterno en ubicaciones remotas. Tampoco limita a nuestras compañías a incluir sustancias adicionales en los tamices, tales como barbitúricos, benzodiacepinas, metadona, metanfetamina, metil-enedioximetanfetaminas, oxicodona, fenciclidina, propoxifena, y antidepresivos tricíclicos. También debe tomarse nota de que, sin importar los niveles en la sangre de contenido de alcohol o drogas, cualquier empleado cuyas facultadas normales estén deterioradas debido al uso de estas sustancias, está considerado como una violación a esta política.

Job-Applicant Testing

All job applicants will undergo testing for substance abuse as a condition of employment. Any applicant with a confirmed positive test result will be denied employment. Applicants will be required to submit voluntarily to a drug urinalysis test at a laboratory chosen by our companies, and by signing a consent agreement that will release our companies from liability. Specimen collection should be conducted *before* the first day of work if at all practical and in all cases within the first three workdays. It is always best to obtain the results before the first work assignment. A positive drug test effectively rescinds the job offer. Any applicant who has already reported to work will be dismissed for violating company policy.

Post-Accident Testing

Per the Drug Free Workplace Program requirements, an employee who sustains a recordable injury, as defined by the Occupational Health and Safety Administration's recordkeeping rule (29 CFR 1904), must undergo a *post-accident* drug test and alcohol test. Additionally, employees will be tested after an incident in which their conduct contributed to an injury to another person or to significant property or environmental damage.

Specimen collection should be conducted as soon as possible after the accident and *must* be conducted within thirty-two (32) hours. For alcohol, specimen collection should be conducted within four (4) hours and *must* be conducted within eight (8) hours. A positive drug test will subject the employee to the disciplinary procedures set forth in this program. **A positive drug test may also disqualify the injured worker from benefits under the state workers compensation law.**

Reasonable Suspicion Testing

Other incidents that cause or could have caused an injury or accident, and other actions and conduct that can be specifically and objectively articulated, may individually or aggregately create reasonable suspicion of substance abuse, and will result in a *reasonable suspicion* drug test. If alcohol abuse is suspected, an alcohol test will also be conducted. Reasonable suspicion is based on evidence and reasonable inferences that a worker is using or has used drugs or alcohol in violation of company policy. Such evidence and inferences may be based upon, but not limited to, the following:

1. Observable phenomena while at work such as direct observation of drug or alcohol use or of the physical symptoms or manifestations of being impaired due to such use;
2. Abnormal conduct or erratic behavior while at work or a significant deterioration in work performance;
3. A report of substance abuse provided by a reliable and credible source;
4. Evidence that an individual has tampered with any substance abuse test during employment;
5. Information that an employee has caused, nearly caused, or contributed to a work-related accident;
6. Evidence that an employee has used, possessed, sold, solicited, or transferred drugs or alcohol while working or while on company premises or while operating a vehicle, machinery, or equipment on company business.

Specimen collection for a reasonable suspicion test should be conducted within sixteen (16) hours of the supervisor determination and *must* be conducted within thirty-two (32) hours. For alcohol, specimen collection should be conducted within four (4) hours and *must* be conducted with eight (8) hours. Within twenty-four (24) hours of the observed behavior or before the results of the test are released, whichever is earlier, the company must make a written record of the observations leading to a controlled substance or alcohol reasonable suspicion test. This documentation must be retained by the company and kept confidential and a copy shall be given to the employee upon request.

Pruebas para Solicitantes de Empleo

Todos los solicitantes de empleo se someterán a pruebas de detección de abuso de sustancias como condición para ser contratados. Le será denegado el empleo a cualquier solicitante cuya prueba tenga resultado positivo confirmado. Se les pedirá a los solicitantes que se sometan voluntariamente a una prueba de detección de drogas mediante orina en un laboratorio seleccionado por nuestras compañías, y firmarán un contrato de consentimiento que liberará de responsabilidad a nuestras compañías. La recolección de las muestras deberá ser realizada *antes* del primer día de trabajo si esto resulta práctico y en todos los casos dentro de los primeros tres días de trabajo. Siempre es mejor obtener los resultados antes de la primera asignación de trabajo. Una prueba de detección de drogas con resultado positivo efectivamente rescinde la oferta de trabajo. Cualquier solicitante que ya se haya presentado a trabajar será despedido por violar la política de la compañía.

Pruebas Posteriores a Accidentes

Como lo piden los requerimientos del Programa de Lugar de Trabajo Libre de Drogas, un empleado que experimente una lesión registrable deberá someterse a una prueba de detección de drogas y una prueba de detección de alcohol *posteriores al accidente*, conforme lo define el reglamento de registro de la Administración de Salud y Seguridad en el Trabajo (29 CFR 1904). Adicionalmente, los empleados serán examinados después de un incidente en el cual su conducta haya contribuido a la lesión de otra persona o hayan ocasionado un daño significativo a la propiedad de terceros o al medio ambiente.

La recolección de muestras debe ser realizada de preferencia tan pronto como sea posible al sucitarse el accidente y obligatoriamente *deberá* ser realizada dentro de las siguientes treinta y dos (32) horas del accidente. Para la prueba de detección de alcohol, la recolección de la muestra preferentemente deberá realizarse durante las siguientes cuatro (4) horas y obligatoriamente *deberá* ser realizada dentro de las siguientes ocho (8) horas. Una prueba de detección de drogas positiva someterá al empleado a los procedimientos disciplinarios establecidos en este programa. **Una prueba de detección de drogas positiva también podrá descalificar al empleado lesionado de las prestaciones bajo la ley estatal de compensación a los trabajadores.**

Prueba por Sospecha Razonable

Otros incidentes que ocasionen o pudieran haber ocasionado una lesión o accidente, y otras acciones y conductas que puedan ser articuladas específicamente y objetivamente, pueden de forma individual o acumulada, generar una sospecha razonable de abuso de sustancias, y ocasionarán una *sospecha razonable* para una prueba de detección de drogas. Si se sospecha abuso de alcohol, también será realizada una prueba de detección de alcohol. La sospecha razonable está basada en evidencias e inferencias razonables de que un trabajador está usando o ha usado drogas o alcohol, siendo esto una violación a la política de la compañía. Tal evidencia e inferencias pueden basarse en, pero sin limitarse a, lo siguiente:

1. Fenómenos observables mientras está en el trabajo como observación directa de uso de drogas o alcohol, o de los síntomas o manifestaciones físicos de tener reflejos deteriorados debido al uso de tales sustancias;
2. Conducta anormal o errática mientras está en el trabajo o un deterioro significativo en su desempeño en el trabajo.
3. Un reporte de abuso de sustancias proporcionado por una fuente confiable y creíble;
4. Evidencia de que una persona ha saboteado cualquier prueba de detección abuso de sustancias;
5. Información que un empleado ha causado, casi causado o contribuido a un accidente relacionado con el trabajo;
6. Evidencia de que un empleado ha utilizado, poseído, vendido, solicitado o transferido drogas o alcohol mientras estaba trabajando, o dentro de los linderos de la empresa o mientras operaba un vehículo, maquinaria o equipo mientras realizaba asuntos de la empresa.

La recolección de muestras de una prueba por sospecha razonable debe ser realizada de preferencia dentro de las siguientes dieciséis (16) horas de la determinación del supervisor y obligatoriamente *deberá* ser realizada dentro de las siguientes treinta y dos (32) horas. Para la prueba de detección de alcohol, la recolección de la muestra preferentemente deberá realizarse durante las siguientes cuatro (4) horas y obligatoriamente *deberá* ser realizada dentro de las siguientes ocho (8) horas. Dentro de las siguientes veinticuatro (24) horas de que se observó el comportamiento o antes de que los resultados de la prueba sean liberados - lo que suceda antes - la compañía deberá hacer un registro por escrito de las observaciones que llevaron a realizar una prueba de sospecha razonable de sustancia controlada o alcohol. Esta documentación deberá ser retenida por la compañía y mantenida de forma confidencial, y deberá proporcionársele una copia al empleado si este la solicita.

Customer Requirement Testing

Employees who may be assigned to specific projects or work sites must comply with any drug or alcohol testing requirements imposed by a customer or a project owner. The testing requirements and procedures will adhere to customer/project owner specifications and may include, but not necessarily be limited to, initial testing, reasonable suspicion testing, post-accident testing and random testing. A positive test will subject the worker to the disciplinary procedures identified in this program.

OPPORTUNITY TO CONTEST OR EXPLAIN TEST RESULTS

Workers and job applicants who have a positive confirmed drug or alcohol test result from a certified laboratory may explain or contest the result to the medical review officer within five (5) working days after receiving written notification of the test result from the medical review officer. If the worker's explanation or challenge is unsatisfactory to the medical review officer, the medical review officer shall report a positive test result back to the company. A person under the jurisdiction of a state drug free workplace program may contest the drug test result pursuant to procedures referenced in the state rules.

CONFIDENTIALITY

The confidentiality of any information received by our company through a substance abuse testing program shall be maintained, except as otherwise provide by law.

IMPORTANT INFORMATION FOR JOB APPLICANTS AND EMPLOYEES

When an employee or job applicant submits to a drug and/or alcohol test, they will be given a form by the specimen collector that contains a list of common medications and substances which may alter or affect the outcome of a drug or alcohol test. This form will also have a space for the donor to provide any information that he/she considers relevant to the test, including the identification of currently or recently used prescription or non-prescription medication or to the relevant information. The information form should be kept by the job applicant or employee for their personal use. If the job applicant or employee has a positive confirmed test result a medical review officer will attempt to contact the individual in order to privately discuss the findings with that person. The job applicant or employee should keep the form as a "reminder" to discuss this information at that time. The medical review officers will take this information into account when interpreting any positive confirmed test results. The information provided shall be treated as confidential and will not be given to the employer. Employees and job applicants have the right to consult with a medical review officer for technical information regarding prescription and non-prescription medicine.

It is the responsibility of every employee or job applicant to notify the testing laboratory of any administrative or civil action brought pursuant to the state Drug-Free Workplace Program laws and regulations.

Prueba por Requerimiento de Cliente

Los empleados que puedan ser asignados a proyectos o sitios de trabajo específicos, deberán cumplir con todos los requerimientos de pruebas de detección de drogas y alcohol que sean impuestos por el cliente o el propietario del proyecto. Los requerimientos y procedimientos de pruebas se adecuarán a las especificaciones del cliente/propietario del proyecto, y pueden incluir, pero no necesariamente se limitan a, prueba inicial, prueba por sospecha razonable, pruebas posteriores a un accidente, y pruebas aleatorias. Un resultado positivo en la prueba hará que el trabajador sea sujeto a los procedimientos disciplinarios identificados en este programa.

OPORTUNIDAD DE DISPUTAR O EXPLICAR LOS RESULTADOS DE LA PRUEBA

Los trabajadores y solicitantes de empleo que tengan un resultado de prueba de detección de drogas o alcohol confirmado positivo de un laboratorio certificado pueden explicar o disputar el resultado ante el oficial de revisión médica dentro de los siguientes cinco (5) días laborables de haber recibido la notificación por escrito del resultado de la prueba de parte del oficial de revisión médica. Si la explicación o impugnación del trabajador no es satisfactoria para el oficial de revisión médica, este deberá reportar un resultado positivo de la prueba como contestación para la empresa. Una persona que esté bajo la jurisdicción del “programa para un lugar de trabajo libre de drogas” puede impugnar el resultado de la prueba conforme a los procedimientos a los que se hace referencia en el reglamento estatal.

CONFIDENCIALIDAD

Debe ser mantenida la confidencialidad de cualquier información recibida por nuestra compañía a través de un programa de pruebas para detectar abuso de sustancias, excepto cuando sea provisto de otro modo por la ley.

INFORMACIÓN IMPORTANTE PARA SOLICITANTES DE TRABAJO Y EMPLEADOS

Cuando un empleado o solicitante de trabajo se somete a una prueba para detección de drogas y/o alcohol, se le dará un formulario por parte del recolector de muestras que contiene una lista de medicamentos comunes y sustancias que pudieran alterar o afectar el resultado de la prueba. Este formulario también tiene un espacio para que el donador brinde cualquier información que considere relevante para la prueba, incluyendo la identificación de un medicamento utilizado actualmente o recientemente, ya sea que se venda sin o con receta médica, o para la información relevante. La información deberá ser mantenida por el solicitante de empleo o el empleado para su uso personal. Si el solicitante de empleo o el empleado obtiene un resultado confirmado positivo en su prueba, un oficial de revisión médica intentará hacer contacto con dicha persona para platicar en privado los hallazgos. El solicitante de empleo o el empleado deberá mantener el formulario como un “recordatorio” para platicar esta información cuando se llegue el momento. Los oficiales de revisión médica tomarán esta información en cuenta cuando interpreten cualquier resultado positivo confirmado de la prueba. La información brindada deberá ser tratada como confidencial y no será proporcionada al patrón. Los empleados y los solicitantes de empleo tienen el derecho a consultar con un oficial de revisión médica para solicitar información técnica acerca de los medicamentos que se venden con y sin receta médica.

Es responsabilidad de cada empleado o solicitante de empleo notificar al laboratorio de pruebas de cualquier acción administrativa o civil presentada de conformidad con las leyes y reglamentos estatales del Programa de Lugar de Trabajo Libre de Drogas.

REFUSAL TO SUBMIT

Failure to submit to any required substance abuse test subjects a worker or job applicant to the same disciplinary actions as a positive test.

DEFRAUDING/ATTEMPTING TO DEFRAUD THE SPECIMEN SUBMISSION PROCESS

Evidence that a job applicant or worker has tampered with or attempted to alter a specimen submission, or attempted to conceal, disguise or dilute the presence of a prohibited substance in the specimen submission, or attempted in any other way to defraud the specimen submission process will subject the job applicant or employee to the same disciplinary action as a positive test.

DISCIPLINARY ACTION

Any violation of company substance abuse policies and procedures will result in disciplinary action up to and including termination.

Notice: *This Substance Abuse Policy/Program does not constitute a contractual undertaking by our companies, which do not, through this policy, assume or offer to assume any obligations beyond that which may be imposed by applicable law. Our companies reserve the right to alter, amend, or discontinue any policy or program included in the Substance Abuse Policy/Program with or without notice at our sole discretion. The failure of our companies to exercise any function in any particular way shall not be considered a waiver of our right to exercise such function or preclude us from exercising that prerogative in some other way. The employee is responsible to notify our companies, our agents, including but not limited to insurance carriers, testing laboratory, medical review officer and testing administrators of any administrative or civil action brought pursuant to this section.*

REHUSARSE A SOMETERSE

El negarse a someterse a cualquier prueba requerida para detección de abuso de sustancias, hace acreedor al trabajador o al solicitante de empleo a las mismas acciones disciplinarias que si hubiera obtenido un resultado positivo en su prueba.

DEFRAUDAR/INTENTAR DEFRAUDAR EL PROCESO DE ENTREGA DE MUESTRAS

Si hay evidencia de que un solicitante de empleo o trabajador ha saboteado o ha intentado alterar la entrega de muestras, o a intentado encubrir, disfrazar o diluir la presencia de una sustancia prohibida en la entrega de muestras, o ha intentado de cualquier otro modo defraudar el proceso de entrega de muestras, tal solicitante de empleo o empleado estará sujeto a la misma acción disciplinaria que un resultado positivo en la prueba.

ACCIÓN DISCIPLINARIA

Cualquier violación de políticas de empresa abuso de sustancias y procedimientos resultará en acción disciplinaria, incluyendo el cese del empleo.

Nota: Esta Política/Programa para Abuso de Sustancias no constituye un compromiso contractual por parte de nuestras compañías, quienes no asumen u ofrecen asumir, mediante esta política, ninguna obligación más allá de la que pueda ser impuesta por la ley que aplique. Nuestras compañías se reservan el derecho de alterar, modificar o discontinuar cualquier política o programa incluidos en la Política/Programa para abuso de sustancias con o sin notificación, exclusivamente a nuestra discreción. El incumplimiento de nuestras compañías para ejercitar cualquier función en cualquier forma en particular no deberá ser considerada como una cláusula de escape a nuestro derecho de ejercitar tal función ni nos excluye de ejercitar tal prerrogativa de alguna otra forma. El empleado es responsable de notificar a nuestras compañías, a nuestros agentes - incluyendo pero no limitándose a agentes de seguros, laboratorios de pruebas clínicas, oficial de revisión médica, y administradores de pruebas - acerca de cualquier acción administrativa o civil que surja de conformidad con esta sección.

CERTIFICATE OF AGREEMENT/DRUG TESTING CONSENT AND RELEASE FORM

I do hereby certify that I have received and read the company substance abuse and testing policy and have had the drug-free workplace program explained to me. I understand that if my performance indicates it is necessary, I will submit to a drug and/or alcohol test. I also understand that failure to comply with a drug and/or alcohol testing request or a positive confirmed result for the illegal use of drugs and/or alcohol may lead to discipline up to and including termination of employment and/or loss of workers' compensation benefits pursuant to the applicable laws and regulations of the state.

I hereby consent to submit to urinalysis and/or other tests as shall be determined by my employer (identified alternately in this form as the "company") in the selection process of applicants for employment, for the purpose of determining the drug content thereof.

I agree that the designated service provider may collect these specimens for these tests and may test them or forward them to a testing laboratory designated by the company for analysis.

I further agree to and hereby authorize the release of the results of said test to the company.

I understand that it is the current illegal use of drugs and/or abuse of alcohol that prohibits me from being employed at this company.

I further agree to hold harmless the company and its agents, including the specimen collecting service and the testing laboratory from any liability arising in whole or part out of the collection of specimens, testing, and use of the information from said testing in connection with the company's consideration of my employment application.

I further agree that a reproduced copy of this pre-employment consent and release form shall have the same force and effect as the original.

I have carefully read the foregoing and fully understand its contents. I acknowledge that my signing of this consent and release form is a voluntary act on my part and that I have not been coerced into signing this document by anyone.

PRINTED NAME	<i>Signature</i>	SSN (last 4)	Date
WITNESS NAME	<i>Signature</i>	Date	

**CERTIFICADO DE ACUERDO /
FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO Y LIBERACIÓN DE LA PRUEBA DE DETECCIÓN DE DROGAS**

Por este medio certifico que he recibido y leído la política de la compañía para abuso de sustancias y pruebas de detección, y que se me ha explicado el programa para un lugar de trabajo libre de drogas. Entiendo que si mi desempeño indica que es necesario, me someteré a una prueba de detección de drogas y/o alcohol. También entiendo que el incumplimiento de una solicitud de prueba de drogas y / o alcohol o un resultado positivo confirmado por el uso ilegal de drogas y / o alcohol puede llevar a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido y / o la pérdida de la indemnización laboral beneficios conforme a las leyes y regulaciones aplicables del estado.

Por medio del presente doy mi consentimiento para someterme a un análisis de orina y/o otras pruebas conforme se determine por mi empleador (identificadas alternativamente en este formulario como "la compañía") en el proceso de selección de solicitantes de empleo, con el propósito de determinar el contenido de drogas de dicho solicitante.

Estoy de acuerdo que el proveedor de servicio designado puede recolectar las muestras para estas pruebas y pueda hacer los exámenes o enviarlas a un laboratorio de pruebas designado por la compañía para su análisis.

Mas aún, estoy de acuerdo y por este medio autorizo la liberación de resultados de dicha prueba hacia la compañía.

Entiendo que lo que me prohíbe ser empleado en esta compañía es realmente el uso ilegal de drogas y/o abuso del alcohol.

También estoy de acuerdo en no inculpar a la compañía ni sus agentes, incluyendo el servicio de recolección de muestras y el laboratorio clínico por cualquier responsabilidad que surja totalmente o en parte de la recolección de muestras para mi solicitud de empleo.

También estoy de acuerdo en que una copia reproducida de este consentimiento previo al empleo y del formulario de liberación tendrá la misma fuerza y efecto que el original.

He leído detenidamente lo precedente y entiendo totalmente su contenido. Doy acuse de recibido de que el firmar este formulario de consentimiento y liberación es un acto voluntario de mi parte y que no he sido coaccionado por nadie para firmar este documento.

ESCRIBA SU NOMBRE	<i>Firma</i>	NSS (últimos cuatro números)	Fecha
NOMBRE DE TESTIGO	<i>Firma</i>	Fecha	

SUPERVISOR'S CHECKLIST FOR MAKING REASONABLE SUSPICION DETERMINATION

Employee's name: _____

Location/Job Description: _____

Date(s): _____

THE SIGNS – The indicators listed below are "warning signs" of drug and/or alcohol abuse:

Moods: Depressed Anxious Irritable Suspicious Complains about others Emotional unsteadiness (e.g., outbursts of crying) Mood changes after lunch or break	Accidents: Taking of needless risks Disregard for safety of others Higher than average accident rate on and off the job
Actions: Withdrawn or improperly talkative Spends excessive amount of time on the telephone Argumentative Has exaggerated sense of self-importance Displays violent behavior Avoids talking with supervisor regarding work issues	Work Patterns: Inconsistency in quality of work High and low periods of productivity Poor judgment/more mistakes than usual and general carelessness Lapses in concentration Difficulty in recalling instructions Difficulty in remembering own mistakes Using more time to complete work/missing deadlines Increased difficulty in handling complex situations
Absenteeism: Acceleration of absenteeism and tardiness, especially Mondays, Friday, before and after holidays Frequent unreported absences, later explained as "emergencies" Unusually high incidence of colds, flus, upset stomach, headaches Frequent use of unscheduled vacation time Leaving work area more than necessary (e.g., frequent trips to water fountain and bathroom) Unexplained disappearances from the job with difficulty in locating employee Requesting to leave work early for various reasons	Relationship to Others on the Job: Overreaction to real or imagined criticism (paranoid) Avoiding and withdrawing from peers Complaints from co-workers Borrowing money from fellow employees Persistent job transfer requests Complaints of problems at home such as separation, divorce and child discipline problems

OBSERVING AND DOCUMENTING CURRENT INDICATORS

Patterns of any of the above conduct or combinations of conduct may occur but must be accompanied by indicators of impairment in order to establish reasonable suspicion. Please check all indicators listed below that are **currently** present:

- | | |
|--|--|
| ☐ Constricted pupils | ☐ Drowsiness |
| ☐ Dilated pupils | ☐ Odor of alcohol |
| ☐ Scratching | ☐ Nasal secretion |
| ☐ Red or watering eyes | ☐ Dizziness |
| ☐ Involuntary eye movements | ☐ Lack of muscular coordination |
| ☐ Sniffles | ☐ Unconsciousness |
| ☐ Excessively active | ☐ Inability to verbalize |
| ☐ Nausea or vomiting | ☐ Irritable |
| ☐ Flushed skin | ☐ Argumentative |
| ☐ Sweating | ☐ Difficulty concentrating |
| ☐ Yawning | ☐ Slurred speech |
| ☐ Twitching | ☐ Bizarre behavior |
| ☐ Violent behavior | ☐ Needle marks |
| ☐ Possession of paraphernalia, specifically _____ | |
| ☐ Possession of substance that appears to possibly be a drug or alcohol, specifically _____ | |
| _____ | |
| ☐ Other _____ | |
| _____ | |

DETERMINING REASONABLE SUSPICION

If you are able to document one or more of the indicators above, answer these questions to establish reasonable suspicion:

Y N

- ☐ ☐ ☐ Has some form of impairment been shown in the employee's appearance, actions or work performance?
- ☐ ☐ ☐ Does the impairment result from the possible use of drugs or alcohol?
- ☐ ☐ ☐ Are the facts reliable? Did you witness the situation personally, or are you sure that the witness(es) are reliable and have provided firsthand information?
- ☐ ☐ ☐ Are the facts capable of explanation?
- ☐ ☐ ☐ Are the facts capable of documentation?
- ☐ ☐ ☐ Is the impairment current, today, now?

Do NOT proceed with reasonable cause testing unless ALL of the above questions are answered with a **YES**.

TAKING ACTION

- ☐ Reasonable suspicion established
- ☐ Reasonable suspicion NOT established

Prepared by: _____

Supervisor/Manager *Signature* Date

TRAINING PLAN

A. *Communicate the contents of this program and the applicable regulations and explain where and how to access both.*

B. *Administer the following quiz and make sure all participants know and understand the correct answers.*

This can be a group exercise, or the blank quiz on following page can be used by individual participants.

1 Now that marijuana is legal in multiple states, employers can no longer enforce consequences when there is a positive drug test for THC.

- a** True
- ✓ **b** False

2 Substance regulation in the workplace includes:

- a** Illegal drugs
- b** Prescription medicines
- c** Alcohol in all digestible forms
- d** Over-the-counter medicines
- ✓ **e** All of the above

3 Recreational drug use away from work can still result in a failed drug test.

- ✓ **a** True
- b** False

4 If you take one of your sister-in-law's pain pills for a toothache, then:

- a** It is legal as long as she has a legitimate prescription
- b** The medicine's restrictions on vehicle and equipment operation only apply to her
- ✓ **c** You could still fail a drug test and lose your job

5 Drinking vodka is not as likely to get you in trouble because it does not have a strong odor of alcohol.

- a** True
- ✓ **b** False

6 Only what reduces blood alcohol content?

- a** Coffee
- b** Sleep
- ✓ **c** Time
- d** Drinking water

1 Puesto que la marihuana es legales muchos Estados, no hay consecuencias cuando hay una prueba de drogas positivos para el THC.

- a** Verdadero
- ✓ **b** Falso

2 Regulación de la sustancia en el lugar de trabajo incluye:

- a** Drogas ilegales
- b** Medicamentos con receta
- c** Alcohol en todas sus formas digeribles
- d** Medicamento comprado en la tienda
- ✓ **e** Todo lo anterior

3 Uso de drogas recreativas fuera del trabajo todavía puede resultar en una prueba de drogas fallidas.

- ✓ **a** Verdadero
- b** Falso

4 Si usted toma la receta de tu hermana para un dolor de diente, entonces:

- a** Es legal siempre y cuando ella tenga una prescripción legítima
- b** Las restricciones en la operación de vehículos y equipo sólo se aplican a tu hermana
- ✓ **c** Todavía podría fallar una prueba de drogas y pierde su trabajo

5 Vodka tiene un olor débil de alcohol por lo que es aceptable en el trabajo

- a** Verdadero
- ✓ **b** Falso

6 ¿Lo que reduce el contenido de alcohol en la sangre?

- a** El café
- b** Dormir
- ✓ **c** Las horas
- d** Beber agua

- C.** Obtain signed “Certificates of Agreement/Drug Test Consent and Release Forms” (pp13-14).
- D.** Review current disciplinary action policy.
- E.** Review reasonable suspicion procedures and checklist with supervisors.
- F.** Review with supervisors the current state drug-free workplace rules, DOT regulations, and OSHA anti-retaliation provisions.
- G.** Complete the training sign-in on the last page.
Identify additional topic(s) and training resources (if any), check the training steps to verify completion, and include the date and location of the training and the supervisor/facilitator name and signature.

BLANK quiz for individual participant completion

<i>PARTICIPANTS NAME – PRINTED</i>		<i>DATE</i>
1 Now that marijuana is legal in multiple states, employers can no longer enforce consequences when there is a positive drug test for THC. a True b False	1 Puesto que la marihuana es legales muchos Estados, no hay consecuencias cuando hay una prueba de drogas positivos para el THC. a Verdadero b Falso	
2 Substance regulation in the workplace includes: a Illegal drugs b Prescription medicines c Alcohol in all digestible forms d Over-the-counter medicines e All of the above	2 Regulación de la sustancia en el lugar de trabajo incluye: a Drogas ilegales b Medicamentos con receta c Alcohol en todas sus formas digeribles d Medicamento comprado en la tienda e Todo lo anterior	
3 Recreational drug use away from work can still result in a failed drug test. a True b False	3 Uso de drogas recreativas fuera del trabajo todavía puede resultar en una prueba de drogas fallidas. a Verdadero b Falso	
4 If you take one of your sister-in-law's pain pills for a toothache, then: a It is legal as long as she has a legitimate prescription b The medicine's restrictions on vehicle and equipment operation only apply to her c You could still fail a drug test and lose your job	4 Si usted toma la receta de tu hermana para un dolor de diente, entonces: a Es legal siempre y cuando ella tenga una prescripción legítima b Las restricciones en la operación de vehículos y equipo sólo se aplican a tu hermana c Todavía podría fallar una prueba de drogas y pierde su trabajo	
5 Drinking vodka is not as likely to get you in trouble because it does not have a strong odor of alcohol. a True b False	5 Vodka tiene un olor débil de alcohol por lo que es aceptable en el trabajo a Verdadero b Falso	
6 Only what reduces blood alcohol content? a Coffee b Sleep c Time d Drinking water	6 ¿Lo que reduce el contenido de alcohol en la sangre? a el café b dormir c las horas d Beber agua	

Signature

ADDITIONAL TOPIC(S) - IF ANY: _____

LOCATION NAME	PHYSICAL ADDRESS	NEAREST CITY	STATE	ZIP

PRINTED NAME (include company name if subcontractor)

NOMBRE EN LETRA IMPRENTA (si es subcontratista, incluya el nombre de la compañía)

Signature / Firma

1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		

Use additional sign in sheet(s) if participants exceed 20 and indicate page ____ of ____

Check the following to indicate completion and identify any other activities or resources used or referenced.

☐	Communicated the contents of this program and the applicable regulations and where and how to access both.
☐	Administered the training quiz (attached if completed individually).
☐	Obtained signed "Certificates of Agreement/Drug Test Consent and Release Forms" (pp13-14).
☐	Reviewed current disciplinary action policy.
☐	Reviewed reasonable suspicion procedures and checklist with supervisors.
☐	Reviewed with supervisors the state drug-free workplace rules, DOT regulations, and OSHA anti-retaliation provisions.
☐	
☐	
☐	
☐	
☐	
☐	

SUPERVISOR/FACILITATOR'S NAME

Signature

DATE