

**NORMA UNIFORME DEL
ABUSO DE SUSTANCIAS
DEL
CARPENTERS 46
NORTHERN CALIFORNIA
COUNTIES**

Revisado el 7 de Octubre de 2019

Esta Norma ha sido traducida del inglés al español solamente para la conveniencia de los miembros que hablan español. Cualquier interpretación de las condiciones de esta se basará solamente en la versión de la Norma que está en Inglés.

This Policy has been translated from English to Spanish only for the convenience of the members that speak Spanish. Any interpretation of these provisions will be based solely upon the English version of the Policy.

NORMA UNIFORME DEL ABUSO DE SUSTANCIAS DE CARPENTERS 46 NORTHERN CALIFORNIA COUNTIES

Este Norma Uniforme del Abuso de Sustancias, de aquí en adelante referida como la “Norma,” ha sido adoptada por las partes de la negociación colectiva - La Construction Employers’ Association of California (de aquí en adelante referido como el “Empleador”) y el Carpenters 46 Northern California Counties Conference Board (de aquí en adelante referido como el “Sindicato”) y está disponible para los Empleadores Individuales por medio de la aplicación al Comité de Carpinteros para la Preservación Laboral.

NORMA

El Empleador y el Sindicato están comprometidos a proteger la salud y seguridad de los empleados individuales, sus compañeros de trabajo, y el público en general del peligro causado por el mal uso de drogas y alcohol en el trabajo. La seguridad del público, como también la seguridad de los compañeros de trabajo, dicta que a los empleados no se les permita desempeñar sus trabajos mientras que estén bajo la influencia de drogas o de alcohol.

Para poder hacer cumplir esta Norma, los siguientes Acuerdos se han alcanzado:

1. Un empleado no debe comprar, vender, transferir, proveer, poseer, usar o estar bajo la influencia de drogas ilegales o de cualquier bebida alcohólica mientras que esté en el lugar de trabajo del Empleador Individual mientras esté trabajando en cualquier lugar de trabajo en conexión con trabajo desempeñando bajo el Acuerdo Laboral Principal, o cuando esté usando un vehículo de cualquier Empleador Individual.
2. El uso adecuado de medicamentos recetados como parte de un tratamiento médico no es una violación de esta Norma. El uso inadecuado de medicamentos recetados es prohibido y es una violación de esta Norma. Los empleados que creen o que han sido informados que el uso de cualquier medicamento recetado podría afectar su desempeño laboral o podría representar un riesgo de seguridad deben

reportar tal uso de medicamento a la supervisión del Empleador Individual para garantizar la seguridad de ellos mismos, otros empleados, la propiedad del Empleador y de los vehículos del Empleador.

3. Cualquier empleado que esté en violación de la Norma del Abuso de Sustancias descrita anteriormente estará sujeto a disciplina, lo que podría incluir despido. Los empleados involucrados en la venta o compra de drogas ilegales durante horas de trabajo estarán sujetos a despido inmediato y no serán elegibles para ser empleados de nuevo.

A discrecionalidad del Empleador Individual, a cualquier empleado podría requerírsele, en conexión con o en vez de acción disciplinaria, participar, a satisfacción del Empleador Individual en un programa aprobado de asistencia y rehabilitación de drogas. El costo de tal rehabilitación no debe ser un costo directo del Empleador Individual. El Empleador Individual no debe pagarle al empleado por cualquier tiempo de trabajo perdido que resulte de la acción disciplinaria o rehabilitación.

NOTIFICACIÓN PREVIA DE PRUEBAS RELACIONADAS A LA NORMA

Los siguientes tipos de notificación son requeridos:

1. Al Empleador Individual debe permitírsele implementar la Norma Uniforme del Abuso de Sustancias de los Carpinteros para todo trabajo desempeñado por un Empleador Individual dentro de los 46 Condados del Norte de California, siempre que el Empleador Individual haya aplicado al Comité de Carpinteros para la Preservación Laboral y esté sujeto a la Sección 49(3) del Acuerdo Laboral Principal.
2. Al llamar al Salón Sindical de Contratación para solicitar empleados, el Empleador Individual debe notificar al despachador del Sindicato que el Empleador Individual es elegible para implementar la Norma Uniforme del abuso de Sustancias de los Carpinteros y que es su intención hacerle la prueba de detección de drogas a los empleados.
3. El empleador Individual debe proveer notificación escrita de esta Norma a todos los empleados y trabajadores enviados a un lugar de trabajo donde esta Norma esté en efecto. El Empleador Individual debe proveerle a cada empleado una copia de esta Norma, junto con una explicación completa de su significado y consecuencias.

El incumplimiento de proveer cualquier tipo de notificación en esta Sección será una violación del Acuerdo Laboral principal, ninguna prueba realizada por el Empleador Individual y ningún resultado de tal prueba debe usarse para negar empleo o pago. Además, si el Empleador Individual repetidamente abusa los requisitos de notificación descritos en el anterior párrafo 1, el Empleador Individual no podrá implementar cualquier tipo de prueba de detección de drogas por seis meses. Además, el no dar notificación según se requiere en el anterior párrafo 2, debe resultar en el pago de dos horas de tiempo por reportarse a cualquier empleado enviado que se niegue a someterse a la prueba de droga y el empleado no estará sujeto a la condición de tres meses según se describe en la página 7.

TÉRMINOS/DEFINICIONES

Para propósitos de esta Norma, los siguientes términos/condiciones deben aplicarse:

1. Drogas Ilegales:

Para el propósito de esta Norma, los términos “drogas ilegales” o “drogas” se refieren a Cocaína, Opiados, Fenciclidina, Marihuana y el grupo de Anfetaminas.

2. Drogas Recetadas:

Una droga legalmente disponible para la compra sólo con receta médica.

3. Causa Razonable:

Causa razonable debe existir cuando un representante de la gerencia de un lugar de trabajo, preferiblemente que no sea parte de la unidad de negociación, que ha sido entrenado para detectar el uso de drogas, sostenga por escrito conducta específica, desempeño, o en el momento, indicativos físicos de estar bajo la influencia de drogas o alcohol en el trabajo. Los indicativos deben ser síntomas reconocidos y aceptados de embriaguez o de incapacidad causado por drogas o alcohol, y deben ser indicativos que no puedan explicarse razonablemente como resultado de causas que no sean el uso de tal sustancia de control (como es, pero de ninguna forma se limita a, fatiga, falta de dormir, efectos secundarios del uso adecuado de drogas recetadas, reacción a gases o humos nocivos, etc.). Una causa no es razonable y subsiguientemente no es base para una prueba si se basa solamente en las observaciones y reportes de terceras partes. Las bases para causa razonable deben ser documentadas usando un Formulario de Reporte de Incidente (véase el Formulario “A” adjunto).

Lo siguiente podría constituir algunas causas razonables para creer que un empleado esta bajo la influencia de drogas o de alcohol.

- (a) Incoherencia, hablar enredado;
- (b) Olor a alcohol en el aliento;
- (c) Manera tambaleante, desorientación, o pérdida de balance;
- (d) Ojos rojos y lagrimosos, si no es causado por el ambiente;
- (e) Conducta paranoica o extraña;
- (f) Mareos sin explicación.

4. Subsiguiente a un Accidente:

Un Empleador Individual puede requerir que un empleado, el cual contribuyó a un accidente resultando en daño a la planta, propiedad o equipo o en lesión a él o ella misma u otros se someta a una prueba para detectar drogas o alcohol.

PROCEDIMIENTOS DE IDENTIFICACIÓN Y CONSENTIMIENTO

Causas Razonables para Pruebas

1. Se podría requerir que un empleado se someta a una prueba de orina para detectar droga o alcohol sólo si el Empleador Individual tiene “causa razonable” que el empleado está bajo la influencia de drogas o alcohol en violación de esta Norma. El Empleador Individual puede ordenar sólo pruebas de orina.
2. Si un representante de la gerencia (preferiblemente que no esté en la unidad de negociación) observa a un empleado el cual podría constituir causa razonable para una prueba de droga o alcohol, el supervisor debe inmediatamente tomar las siguientes acciones:
 - A. Informarle al empleado que el o ella puede tener a un Representante del Sindicato presente, si está razonablemente disponible. Al empleado debe también proveérsele el Formulario adjunto de Consentimiento para Prueba de Orina para Detectar Drogas y/o Alcohol que establecen los derechos y las obligaciones del empleado;
 - B. Llenar el Formulario del Reporte de Incidente, incluyendo una declaración de los factores específicos que constituyen causa razonable para creer que el empleado está bajo la influencia de

drogas o alcohol y el nombre(s) de la persona(s) el cual ha hecho la observación declarada.

- C. Proveerle una copia completa del Formulario del Reporte de Incidente al empleado de la unidad de negociación antes de que se le requiera someterse a la prueba, (y facilitarle una copia al Representante Sindical si está presente). Después de que se le haya entregado una copia del Formulario del Reporte de Incidente, al empleado de la unidad de negociación debe permitírsele un tiempo razonable para leer el documento completo, para que entienda las razones de la prueba.
 - D. Proveerle al empleado la oportunidad de dar una explicación de su condición, como podría ser una reacción a una medicina recetada, fatiga, falta de dormir, estar expuesto a gases nocivos, reacción a medicinas sin receta médica o enfermedad. Si está disponible, el Representante Sindical debe estar presente durante tal explicación y debe tener el derecho de conferir con el empleado antes de requerirse la explicación;
 - E. Si el representante(s) de la Gerencia, después de observar al empleado, y escuchar cualquier explicación, llega a la conclusión que de hecho si hay causa razonable para creer que el empleado está bajo la influencia de drogas o de alcohol, al empleado podría ordenársele que se someta a una prueba de orina, y al empleado debe pedírsele que firme el Formulario adjunto de Consentimiento para la Prueba de Orina por Drogas y/o Alcohol, adjunto a esta Norma.
3. El incumplimiento de seguir estos procedimientos debe resultar en la eliminación de los resultados de la prueba como si no se hubiera administrado una la prueba; los resultados de la prueba deben ser destruidos y no debe imponerse ninguna disciplina en contra del empleado de la unidad de negociación.
 4. A menos que haya razón para creer que la persona sometida a la prueba ha alterado previamente una muestra, o a menos que haya un acuerdo por escrito, un individuo debe ser permitido proveer la muestra requerida en la privacidad de un cuarto o área separada.
 5. Si el Empleador Individual tiene causa razonable para creer que un empleado está bajo la influencia de drogas o alcohol, según lo establecido en esta Norma y si el empleado se niega a someterse a una prueba para detectar drogas, esto podría hacer que el empleado esté sujeto a disciplina, lo cual podría incluir despido.

Pruebas Realizadas a Empleados Despachados

1. A un empleado inicialmente enviado a un lugar de trabajo donde la Norma está en vigencia podría requerírsele dar una muestra de orina para una prueba de detección de drogas ilegales según se define en esta Norma. La examinación de estos empleados debe conducirse de acuerdo con los “Procedimientos de la Prueba para Detectar Drogas” descritos en esta Norma, y *sólo* podría requerírsele a los empleados nuevos durante el primer día de reportarse a trabajar al lugar de trabajo inicial. Esta examinación de drogas y alcohol de estos empleados enviados, según se describe en este párrafo, es la única examinación permitida bajo esta Norma que no es por “causa razonable” o “subsiguiente a un accidente”
2. A pesar de lo anterior, un Empleador Individual puede, a base voluntaria, usar el siguiente líquido bucal para la prueba de drogas o un equivalente aprobado por las partes de la negociación para la examinación del abuso de sustancias solamente antes de contratar, o en el momento que un empleado es despachado: Oratect por Abbot/Alere, STATSWAB PLUS por Micro-Distributing, Oral Fluid Drug Test Cube por American Drug Test y T-Cube por Abbott/Alere. Los procedimientos de la examinación deben conducirse de una manera consistente con las especificaciones del del fabricante. El empleador Individual debe hacer una copia fotográfica del mecanismo de examinación para cualquier resultado de la prueba que no sea negativo. La persona que administra la prueba debe colocar sus iniciales en la copia fotográfica, pedirle al empleado que coloque sus iniciales y mantener la copia con las iniciales en un archivo confidencial. Cualquier resultado “no negativo” debe ser designado como “inconcluso” y debe ser confirmado con una prueba de orina en un laboratorio certificado SAMHSA de acuerdo con los “Procedimientos de Prueba de Drogas” de esta Norma.

A pesar de lo anterior, si un programa de rehabilitación o un programa de tratamiento de droga determina que pruebas periódicas son adecuadas o necesarias para un empleado el cual ha tenido un resultado positivo bajo esta Norma, entonces ese empleado deberá estar sujeto a pruebas futuras de orina según lo recomiende un experto del abuso de sustancias.

3. Un empleado despachado a tal lugar de trabajo que se niegue a proveer una muestra de orina o someterse a una prueba de fluido oral según ha sido aprobado por las partes de la negociación para detectar droga/alcohol no tendrá derecho de pago por reportarse por ese día, y se le negará empleo en ese lugar de trabajo donde surgió la solicitud para realizar una prueba de droga, por un periodo de tres (3) meses. Si un

trabajador que se ha negado a someterse a la prueba regresa al mismo trabajo en tres (3) meses, y se le niega trabajo, ese empleado no tendrá derecho a pago por reportarse. Si un empleado inicialmente enviado al lugar de trabajo se niega a proveer una muestra de orina o a someterse a una prueba de fluido oral según ha sido aprobado por las partes de la negociación para detectar droga/alcohol, y a ese trabajador se le ha negado trabajo por tres (3) meses, esta acción del Empleador Individual no será motivo de agravio bajo el Acuerdo Principal. Si el resultado del empleado es negativo para drogas y alcohol, el o ella no tendrá que someterse de nuevo a una prueba de drogas mientras que esté trabajando para este Empleador Individual en cualquiera de los lugares de trabajo, excepto a pruebas por causa razonable o subsiguiente a un accidente, según se describe en esta Norma.

4. Las siguientes reglas controlan el pago de los empleados despachados examinados en el primer día de empleo:
 - A. Si al empleado despachado no se le permite trabajar en el día que fue enviado y el resultado de la prueba es negativo, el empleado despachado tiene derecho a tiempo por reportarse o al tiempo tomado para la prueba de droga, el que sea más mayor.
 - B. Si al empleado despachado no se le permite trabajar hasta que se reciban los resultados de la prueba de droga, y si la prueba resulta negativa, el empleado despachado tiene derecho a pago por reportarse por dos (2) horas por día por todos los días que al trabajador despachado no se le permita trabajar, a menos que el trabajador enviado sea despachado a otro Empleador Individual.
 - C. Si al empleado despachado no se le permite trabajar hasta que se reciban los resultados de la prueba de droga y si la prueba resulta positiva, el empleado despachado no tendrá derecho a ninguna forma de pago por parte del Empleador Individual (incluyendo pago por reportarse durante el primer día del despacho). Si el Empleador Individual decide no pagar las dos (2) horas de tiempo por reportarse por el primer día del despacho, el Empleador Individual debe proveerle notificación escrita al Sindicato del incumplimiento del empleado con la Norma.
 - D. Si el empleado despachado es puesto a trabajar, ese empleado despachado tendrá derecho a pago y beneficios bajo el Acuerdo Principal por todas las horas trabajadas, sin contar los resultados de la prueba de droga.

PROCEDIMIENTOS DE LA PRUEBA DE DROGA

1. La prueba inicial o prueba de confirmación después de una prueba “inconclusa” de fluido oral debe hacerse en un laboratorio certificado de Abuso de Sustancia y Administración de Servicio de Salud Mental (“SAMHSA”). Las partes de la negociación colectiva retienen el derecho de inspeccionar el laboratorio para determinar el cumplimiento con los estándares descritos en esta Norma. El laboratorio sólo realizará exámenes de alcohol étlico y las drogas ilegales nombradas en la Sección de Definición de esta Norma. Todos los exámenes se harán con gastos pagados por el Empleador Individual.

El laboratorio debe guardar una parte suficiente de la muestra de una manera aprobada por SAMHSA para que un empleado pueda tener una segunda prueba. Al solicitarlo el empleado por medio de un Oficial de Examinación Médica (MRO), un segundo prueba será realizado por un laboratorio certificado SAMHSA seleccionado por el empleado con gastos pagados por el empleado.

2. El procedimiento específico requerido es el siguiente:
 - A. La orina debe obtenerse directamente en una botella de orina resistente a adulteración. Alternativamente, la muestra de orina puede obtenerse a opción del empleado en un recipiente de clínica de boca grande, el cual debe permanecer a la vista total del empleado hasta que sea transferido a, sellado y se le coloquen iniciales, en una botella de orina resistente a adulteración.
 - B. Inmediatamente después de proveer la muestra, se le colocará la etiqueta y el empleado y un testigo pondrán sus iniciales. Si la muestra debe ser obtenida en otro lugar fuera del laboratorio de examinación de droga/alcohol, la muestra debe colocarse en un recipiente de transporte. El recipiente debe ser sellado en la presencia del empleado y al empleado debe pedírsele que coloque sus iniciales o que firme el recipiente. El recipiente debe ser enviado al laboratorio de examinación designado ese día o lo más temprano el siguiente día hábil por el medio más rápido disponible.

- C. Debe llenarse un formulario de Cadena de Custodia por el personal del hospital y/o clínica durante el proceso de obtención de la muestra y adjuntarlo y enviarlo con las muestras.
3. La prueba inicial de todas las muestras de orina debe usar técnicas de inmunoanálisis. Para poder considerarse “positiva” para ser reportado por el laboratorio al Oficial de Examinación Médica (MRO), todas las muestras identificadas como positivas en la examinación inicial deben ser confirmadas usando técnicas de gas cromatográfico/mass espectrometría (GC/MS). El siguiente procedimiento debe usarse para determinar que niveles de sustancias detectadas deben considerarse “positivas:”

4. Todos los resultados positivos de las pruebas de droga deben ser confirmados por un Oficial de Examinación Médica (M.R.O.) designado por el Empleador Individual.

<u>SUSTANCIA:</u>	<u>PRUEBA DE EXAMINACIÓN:</u>	<u>CONFIRMACIÓN:</u>
Anfetaminas	1000 ng/ml	Anfetamina 500 ng/ml GC/MS Methamphetamine* 500 ng/ml GC/MS *(La muestra debe también contener anfetamina en una concentración mayor o igual a 200 ng/ml)
Metabolitos de Cocaína	300 ng/ml metabolito	150 ng/ml GC/MS
Metabolitos de Opiados	2000 ng/ml morfina	Morfina 2000 ng/ml GC/MS Codeína 2000 ng/ml GC/MS 6-acetilmorfina (6-AM) 10 ng/ml GC/MS (Prueba para 6-AM en la prueba. Realizar esta prueba sólo cuando la muestra contenga morfina en una concentración mayor o igual a 2000 ng/ml.)
Fenciclidina	25 ng/ml	25 ng/ml GC/MS
Metabolitos de Marihuana	50 ng/ml	15 ng/ml GC/MS (Delta 9-THC)
Alcohol Etílico	0.04 g%	0.04 g%

5. Si los procedimientos de la examinación confirman un resultado positivo, según se describe anteriormente, el empleado debe ser avisado por escrito de los resultados. El empleado/empleado despachado puede solicitarle por escrito al MRO un reporte que incluye las cantidades específicas. Si lo solicita el empleado/empleado enviado o el Sindicato, (con el consentimiento por escrito del miembro), el laboratorio proveerá copias del reporte de laboratorio, opiniones forenses, hojas de trabajo del laboratorio,

hojas de procedimientos, criterio de aceptación y procedimientos de laboratorio.

6. Todas las muestras confirmadas como positivas deben retenerse y ser colocadas en un almacenamiento congelado a largo plazo adecuadamente seguro por un mínimo de un (1) año y debe hacerse disponible para ser examinado de nuevo como parte de cualquier procedimiento administrativo.
7. Toda información de una prueba de droga y alcohol de un empleado/empleada despachado es confidencial para propósitos que no sean determinar si la Norma del Empleador Individual fue violada. Revelar los resultados de la prueba a otra persona, agencia, u organización es prohibida a menos que se obtenga por escrito autorización del empleado o del aspirante de trabajo. Los resultados positivos de una prueba de droga no deben facilitarse hasta que se hayan confirmado los resultados.
8. Se hará todo esfuerzo para asegurar que todos los problemas de abuso de sustancias del empleado sean tratados en privado y las acciones tomadas no se le divulgaran a alguien que no esté directamente involucrado en tomar acción, o a los que se requiere que estén involucrados en el procedimiento disciplinario.

Ningún prueba de laboratorio o médico aparecerá en el Archivo Personal del empleado. Información de esta clase se mantendrá en un archivo separado y confidencial.

Deben tomarse todas las medidas necesarias para mantener los datos y resultados de la prueba confidenciales.

CONSECUENCIAS POR VIOLAR LAS REGLAS Y REGULACIONES DE ESTA NORMA

1. ***Empleados despachados:*** Los empleados despachados que provean una muestra de orina en el primer día de su empleo pueden ser despedidos por el Empleador Individual si el resultado de la prueba inicial es positivo y ha sido confirmado por escrito. Los empleados despachados serán informados por escrito si son rechazados basado en la confirmación positiva de una prueba de droga. Un empleado despachado puede retar la validez del resultado de una prueba positiva por medio del procedimiento de agravio del Acuerdo Principal.

2. **Empleados:** Si los resultados de la prueba de orina administrado por el Empleador Individual demuestran que el empleado estaba bajo la influencia de drogas o de alcohol mientras estaba trabajando, la acción disciplinaria adecuada puede ser impuesta por el Empleador Individual después de que se haya seguido el siguiente procedimiento:

Después de considerar los resultados de las pruebas, el Empleador Individual puede disciplinar al empleado siempre que cualquier disciplina impuesta por la primera ofensa en cualquier periodo de veinticuatro (24) meses, y cualquier agravio presentado en respuesta a esto, debe suspenderse esperando la participación voluntaria del empleado en un programa de tratamiento del abuso de sustancias mutuamente acordado por el Empleador y el Sindicato durante una licencia de ausencia sin pago.

3. El empleado puede regresar a trabajar si hay trabajo disponible después de demostrar ya sea haber terminado exitosamente el programa de rehabilitación o haber participado satisfactoriamente en el programa de orientación y/o en las reuniones.
4. Si el empleado completa o participa exitosamente en tal programa o no es disciplinado por usar, poseer o por estar bajo la influencia de una sustancia, por veinticuatro (24) meses después de la prueba inicial confirmada positiva, la disciplina debe ser revocada y no debe usarse como base para otra acción disciplinaria en el futuro.
5. Si el resultado positivo de una prueba de un empleado ha sido confirmado, el empleado estará sujeto a acción disciplinaria bajo los términos descritos anteriormente, hasta lo que podría incluir despido. Entre los factores a considerarse para determinar la respuesta disciplinaria apropiada son la naturaleza y requisitos del trabajo del empleado, tiempo como empleado, desempeño actual del trabajo, los resultados específicos de la prueba, y el historial pasado de disciplina.
6. Si un programa de rehabilitación o un programa de tratamiento de droga determina que exámenes periódicos son adecuados o necesarios para un empleado que ha resultado positivo bajo esta Norma, entonces ese empleado deberá estar sujeto a exámenes futuros de orina según lo recomiende un experto de abuso de sustancias.

ENTRENAMIENTO PARA EL SUPERVISOR

El Empleador Individual debe crear un programa de entrenamiento para asistir a los representantes de la Gerencia y a los líderes sindicales a identificar los factores que constituyen causa razonable para la examinación de drogas, como también una explicación y énfasis detallado sobre los términos y condiciones de la norma de droga.

PROGRAMA VOLUNTARIO DE EMPLEADOS DE AYUDA A SI MISMO

Un empleado que este envuelto en el abuso de drogas y alcohol es animado a participar en un Programa Voluntario de Empleados de Ayuda Así Mismo. Los empleados que voluntariamente buscan ayuda por alcohol y/o abuso de substancias no podrán ser castigados por buscar tal ayuda. Las solicitudes de los empleados para tal asistencia deben permanecer confidenciales y no deberá revelarse a otros empleados o al personal de la gerencia (más allá de los que definitivamente necesitan saber) sin el consentimiento del empleado. Un consejero de un Programa Voluntario de Empleados de Ayuda Así Mismo no debe revelar información sobre el uso de droga/alcohol recibida del empleado para ningún propósito o bajo ninguna circunstancia, a menos que sea específicamente autorizado por escrito por el empleado.

El Empleador Individual debe ofrecerle a un empleado afectado por la dependencia de alcohol o droga una Licencia de Ausencia médica sin pago, con el propósito de registrarse y participar en un programa de rehabilitación de droga o alcohol.

PROCEDIMIENTO DE AGRAVIO

Todas las disputas referentes a la interpretación o aplicación de esta Norma deben estar sujetas al procedimiento de agravio y arbitraje del Acuerdo Laboral Principal.

CLÁUSULA DE CONSERVACIÓN

El establecimiento u operación de esta Norma no debe interferir con los derechos de cualquier empleado que se encuentra en cualquier ley, norma o regulación. Si cualquier parte de esta Norma es determinada contraria a la ley, la anulación de esa parte de esta Norma no deberá anular las partes que permanecen. En el evento de tal anulación, las partes de la negociación colectiva deben negociar inmediatamente en buena fe con la intención de acordar sobre una condición que remplace la parte anulada.

CLÁUSULA DE INDEMNIZACIÓN

El Empleador Individual debe indemnizar y mantener al Sindicato libre de cualquier reclamo, queja, demanda legal o responsabilidad que surjan únicamente por la aplicación del Empleador Individual de esta Norma.

TÉRMINO DEL ACUERDO

Esta Norma debe constituir el único Acuerdo en vigencia entre las partes de la negociación colectiva relacionada al abuso de drogas, prevención y examinación de droga. Sin embargo a lo anterior, si los requisitos de un dueño son más exigentes que los contenidos en esta Norma, entonces el Comité de Carpinteros para la Preservación Laboral revisará la solicitud del Empleador Individual de implementar los requisitos del dueño.

Si como condición para obtener trabajo o un contrato, el dueño requiere la implementación de su propia norma de buena fe del abuso de sustancia preexistente la cual es uniformemente aplicada a todos los empleados en el lugar de trabajo, al recibir el Sindicato copia de la norma, el Sindicato debe darle la misma consideración a la norma del abuso de sustancias del dueño que le daría a la Norma del Abuso de Sustancia del Carpenters 46 County Conference Board a base de caso por caso.

Las partes de la negociación colectiva acuerdan reunirse anualmente para revisar esta Norma, hacer que esté en cumplimiento con la ley, si es necesario y revisar otras consideraciones que podrían surgir durante el curso de este Acuerdo. Los cambios en la Norma pueden hacerse sólo si es ordenado por la ley o acordado por las partes de la negociación colectiva.

“FORMULARIO A”

FORMULARIO DE REPORTE DE INCIDENTE

Nombre del Empleador _____

Empleado Involucrado _____

Fecha del Incidente _____ Hora del Incidente _____

Lugar del Incidente _____

Asignación de Trabajo o Posición del Empleado _____

¿Ha sido el empleado notificado de su derecho a representación del Sindicato? _____

Fecha/Hora de Notificación FECHA _____ HORA _____

Iniciales del Empleado _____

Testigo del Incidente _____

OBSERVACIONES _____

EXPLICACIÓN DEL EMPLEADO

Acción Recomendada:

Acción Tomada:

1. _____

Firma del Representante del Empleador

2. _____

Firma del Representante Sindical (Si es presente)

Título: _____

Título: _____

Fecha/Hora/Acción Tomada: _____

CONSENTIMIENTO PARA LA PRUEBA DE ORINA PARA DETECTAR DROGAS Y/O ALCOHOL

Yo (nombre) _____

entiendo que mi Empleador ha adoptado una Norma de Droga y Alcohol que permite la examinación de orina para detectar droga y/o alcohol por causa razonable. Se me ha requerido dar una prueba de orina que será examinada para establecer la presencia de Cocaína, Opiados, Fenciclidina, Mariguana, el grupo de Anfetaminas y Alcohol Etfílico.

Yo puedo negarme a proveer una muestra de orina, pero acción disciplinaria por la Compañía, lo cual podría incluir despido podría resultar si no proveo la muestra.

Todos los costos de la prueba de orina para detectar drogas y/o alcohol serán pagados por la Compañía, y no por mi.

Yo he leído, entiendo y estoy de acuerdo con lo anterior.

Fecha: _____

Hora: _____

Empleado: _____

CONSENTIMIENTO PARA LA PRUEBA PRE-EMPLEO
DE FLUIDO ORAL Y/O
PRUEBA DE ORINA
PARA DETECTAR DROGAS Y/O ALCOHOL

Yo _____, entiendo que _____ ha adoptado una Norma de Droga y de Alcohol la cual provee examinación pre-empleo para detectar droga y/o alcohol en empleados despachados y aspirantes de trabajo. Yo entiendo que cualquier oferta de trabajo está sujeta y a condición de: 1) mi consentimiento para tomar una prueba de droga y/o alcohol; y 2) y resultado negativo de la prueba.

Coloque las iniciales en la opción aplicable para la examinación:

_____ Se me ha pedido que provea una muestra de orina la cual será examinada para detectar la presencia de Cocaína, Opiados, Fenciclidina, Marihuana, el grupo de Anfetaminas y Alcohol Etfílico.

_____ Se me ha pedido que me someta a una prueba de fluido oral para detectar la presencia de Cocaína, Opiados, Fenciclidina, Marihuana, el grupo de Anfetaminas y Alcohol Etfílico. Yo entiendo que si esta prueba de fluido oral no es negativa o inconclusa, se me requerirá proveer una muestra de orina la cual será examinada para detectar las sustancias a las que anteriormente se hace referencia.

Todos los costos de la prueba de fluido oral y/o de orina para detectar drogas y/o alcohol serán pagados por la Compañía, y no por mí.

Yo he leído, entiendo y estoy de acuerdo con lo anterior.

Fecha: _____

Hora: _____

Empleado Despachado/Aspirante de Trabajo: _____