Plantilla de Política de abuso de sustancias

Introducción:

El abuso de sustancias perjudica la lógica y las acciones racionales de los empleados, lo que impone una responsabilidad adicional a los compañeros de trabajo y puede provocar accidentes laborales, un deficiente desempeño laboral y un servicio al cliente insatisfactorio. Por lo tanto, [Nombre de la Empresa] ha establecido esta Política de abuso de sustancias para proteger tanto a sus empleados como a sus clientes, y para garantizar un ambiente laboral seguro y sano para todos.

Propósito:

El propósito de esta Política de abuso de sustancias es (a.) prohibir el uso, distribución y/o fabricación de drogas ilegales y alcohol en la empresa; (b.) establecer protocolos y reglamentos que limiten el uso de sustancias legales; (c.) cumplir con todos los requisitos legales y/o estatales relacionados con el abuso de sustancias en el lugar de trabajo; y (d.) describir las medidas disciplinarias que se tomarán si un empleado da positivo por abuso de sustancias.

Alcance:

Todos los solicitantes y empleados bajo contrato con [Nombre de la Empresa], incluidos los pracitcantes que perciban una remuneración económica, los voluntarios y trabajadores de medio tiempo, estacionales y de tiempo completo, tienen prohibido usar, almacenar, fabricar y distribuir drogas y/o alcohol ilegales e ilícitos mientras se encuentren en las instalaciones de la empresa.

## Reglamento de las instalaciones de la empresa:

Mientras estén en horario laboral en [Nombre de la Empresa], los empleados tienen prohibido:

1. Vender, poseer, usar, fabricar y/o distribuir drogas prohibidas, incluidos inhalantes, drogas ilegales y drogas de venta libre.
2. Vender, poseer, usar, fabricar y/o distribuir bebidas alcohólicas.
3. Conducir vehículos de [Nombre de la Empresa] o vehículos personales (si corresponde) bajo la influencia de drogas y/o alcohol.
4. Usar y/o distribuir medicamentos recetados que causen somnolencia o deterioro del rendimiento mientras estén en horario laboral, o se encuentren en las instalaciones de [Nombre de la Empresa].

Pruebas y exámenes requeridos:

## Previo a ser contratado.

Los solicitantes que estén siendo considerados para un puesto de trabajo en [Nombre de la Empresa] deberán pasar una prueba de drogas antes de firmar un contrato oficial. Si un solicitante rechaza una prueba de drogas o no coopera plenamente, será descalificado inmediatamente.

Sospecha con fundamentos.

Un empleado estará sujeto a una prueba de drogas o una investigación formal si al menos [número de empleados] empleados, incluido un líder de equipo, supervisor o gerente, han sido testigos de comportamiento irregular, uso de sustancias prohibidas en el lugar de trabajo o deterioro físico debido al abuso de sustancias. Además, [Nombre de la Empresa] exige que los denunciantes completen una Lista de verificación de sospecha con fundamentos para documentar sus observaciones.

## Lista de verificación de sospecha con fundamentos:

* Olores relacionados con el alcohol o las drogas.
* Habla alterada.
* Movimientos físicos deteriorados.
* Ojos dilatados o llorosos.
* Acciones irregulares.
* Emociones explosivas o irregulares.

Antes de acercarse formalmente al empleado en cuestión, se debe contactar al departamento de Recursos Humanos para obtener ayuda sobre cómo proceder. Si hay pruebas suficientes de abuso de sustancias, la gerencia, Recursos Humanos y el empleado en cuestión se reunirán para una junta formal. El empleado en cuestión también se reserva el derecho de solicitar que un testigo o representante sindical se una a la discusión.

## Posterior a un accidente.

Si existe una creencia probable de que un empleado estuvo bajo la influencia durante un accidente relacionado con el trabajo o mientras operaba un vehículo, máquina y/o dispositivo valioso de [Nombre de la Empresa], se requerirá que el empleado en cuestión se someta a una prueba de drogas. En este escenario, el empleado(s) en cuestión tendría que someterse a un examen de drogas dentro de [número de horas] horas después de que ocurrió el incidente.

Acciones Disciplinarias:

Los líderes de equipo, supervisores y gerentes deben informar de inmediato a los empleados que violen esta política. Si un empleado se niega a someterse a una prueba de drogas pero se cree que está bajo la influencia de éstas y/o alcohol, no se le permitirá ingresar al lugar de trabajo ni interactuar con los clientes.

[Nombre de la Empresa] se reserva el derecho de ofrecer a un empleado que dé positivo en drogas y/o alcohol la oportunidad de regresar al trabajo, según las circunstancias del caso y los requisitos estatales. En este escenario, el empleado en cuestión deberá someterse a pruebas de detección de drogas periódicamente durante un mínimo de [número de meses/años]. Si el empleado en cuestión da positivo durante el período de prueba o se niega a participar en una prueba de drogas, estará sujeto a medidas disciplinarias adicionales, que pueden incluir el despido.