

AVISO PARA LOS EMPLEADORES

Nos permitimos facilitarle esta muestra de la política de drogas y alcohol adjunta, proporcionada por LUBA Workers' Comp como cortesía. Se recomienda y aconseja que todos los empleadores consulten a sus profesionales de recursos humanos y/o asesores laborales antes de promulgar y utilizar cualquier política de drogas y alcohol. Aunque a criterio de LUBA Workers' Comp la presente muestra de la política de drogas y alcohol cumple con los requisitos de las leyes de compensación al trabajador de Louisiana, así como los de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, todos los empleadores deben consultar a sus profesionales de recursos humanos y/o asesores laborales.

Además, aunque le estamos ofreciendo la presente muestra de la Política de drogas y alcohol como cortesía, será la responsabilidad del empleador la de cerciorarse de que la aplicación y administración de la Política de drogas y alcohol cumpla con varias reglamentaciones estatales y federales, incluidas, entre otras, las de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. Por la presente les advertimos a los empleadores que cualquier prueba u otro examen de detección de drogas y/o del alcohol realizado con posterioridad a un accidente o una lesión, sólo se podrá realizar caso por caso y sólo si el presunto consumo de drogas o alcohol por parte del empleado tenga la probabilidad de haber podido contribuir al accidente, la lesión o la enfermedad, o si existe una posibilidad razonable de que las drogas o el alcohol hayan sido un factor contribuyente. Se prohíbe las pruebas obligatorias para cada accidente, lesión o enfermedad. No se podrá utilizar las pruebas o los exámenes de detección de drogas y alcohol con el fin de disuadir o desalentar a nadie de reportar accidentes, lesiones o enfermedades que hayan ocurrido en el lugar de trabajo.

Política de Louisiana

MUESTRA DE LA POLÍTICA DE DROGAS Y ALCOHOL (SÓLO PARA LOS EFECTOS DE LA COMPENSACIÓN AL TRABAJADOR)

En conformidad con LSA-RS 23:1081, _____, el empleador, por la presente establece la siguiente Política de Drogas y Alcohol debidamente redactada y

promulgada para fines de la compensación al trabajador a partir del _____ de 20_____.

I. PROPÓSITO

- A. Establecer y mantener una política de drogas y alcohol debidamente redactada y promulgada que incluya procedimientos razonables para que los empleados reporten accidentes, lesiones y enfermedades que ocurran en el lugar de trabajo;
- B. Establecer y mantener un entorno de trabajo seguro y sano para todos los empleados;
- C. Reducir los accidentes, las lesiones y las enfermedades en el lugar de trabajo;
- D. Evitar el disuadir o desalentar a los empleados de reportar los accidentes, las lesiones o las enfermedades que ocurran en el lugar de trabajo.

II. LSA-RS 23: 1081

LSA-RS 23: 1081 garantiza lo siguiente:

(1) **No se permitirá ninguna compensación por un daño causado:**

(a) por la intención deliberada del empleado lesionado de lastimarse a sí mismo o de lastimar a otro, ni

(b) en caso de que el empleado lesionado haya estado intoxicado en el momento que sufrió la lesión, a menos que dicho estado de intoxicación del empleado haya resultado de actividades consistentes con los intereses del empleador o en las que el empleador haya adquirido la bebida o sustancia embriagadora y haya alentado al empleado a consumirla durante las horas de trabajo, ni

(c) al agresor físico inicial en un altercado físico no provocado, a menos que se haya utilizado fuerza excesiva en represalia contra el agresor inicial.

(2) A la hora de determinar si un empleador estará exento o no de pagar una indemnización debido a una lesión sufrida por un empleado por cualquier causa o razón establecida en la presente Subsección, la carga de la prueba recaerá sobre el empleador.

(3) Para los fines de probar el estado de intoxicación, el empleador podrá hacer uso de las siguientes presunciones:

(a) Si hubo, en el momento del accidente, un 0.05 por ciento o menos en peso de alcohol en la sangre del empleado, se presumirá que el empleado no estaba intoxicado.

(b) Si hubo, en el momento del accidente, más de un 0.05 por ciento, pero menos de un 0.08 por ciento en peso de alcohol en la sangre del empleado, tal hecho no dará lugar a ninguna presunción de que el empleado haya estado intoxicado, **pero tal hecho se podrá tomar en cuenta en conjunto con otra evidencia competente a fin de determinar si el empleado estaba intoxicado.**

(c) **Si hubo, en el momento del accidente, un 0.08 por ciento o más en peso de alcohol en la sangre del empleado, se presumirá que el empleado estaba intoxicado.**

(4) El porcentaje en peso de alcohol en la sangre se basará en gramos de alcohol por cada cien centímetros cúbicos de sangre.

(5) **Si hubo, en el momento del accidente, evidencia del consumo, ya dentro o fuera del trabajo, de una sustancia controlada no recetada, tal como se define en 21 USC 812, Anexos I, II, III, IV y V, se presumirá que el empleado estaba intoxicado.**

(6) No se interpretarán las disposiciones anteriores de la presente Sección como una limitación de la introducción de cualquier otra prueba competente relacionada con la cuestión de si el empleado estaba bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia ilegal o controlada.

(7) (a) **Para los fines de esta Sección, el empleador tiene el derecho de administrar pruebas para detectar las drogas y el alcohol, o de exigir que el empleado se someta a pruebas para detectar las drogas y el alcohol inmediatamente después del presunto accidente en el lugar de trabajo.**

(b) **Si el empleado se niega a someterse a pruebas de drogas y alcohol inmediatamente después del presunto accidente en el lugar de trabajo, se presumirá que dicho empleado estaba intoxicado en el momento del accidente.**

(8) **A fin de respaldar una conclusión de intoxicación debido al consumo de drogas, y una presunción de causalidad debido a dicha intoxicación, el empleador debe probar que el empleado consumió la sustancia controlada basado sólo en la preponderancia de la evidencia. Al cumplir con esta carga, los resultados de las pruebas administradas por el empleador se considerarán pruebas admisibles siempre y cuando dichas pruebas sean el resultado de las pruebas del uso de drogas realizadas por el empleador conforme a una norma o política de abuso de sustancias, promulgada y por escrito, establecida por el empleador.**

(9) Toda recogida de muestras y prueba de detección de drogas bajo el presente Capítulo se realizará de acuerdo con las normas y reglamentos adoptados por el director que garanticen lo siguiente:

- (a) La recogida de muestras se realizará en condiciones razonablemente sanitarias.
- (b) Las muestras se recogerán y evaluarán teniendo en cuenta la privacidad del individuo sometido a la prueba, y de una manera razonablemente calculada para prevenir las sustituciones o la interferencia con la recogida o prueba de muestras confiables.
- (c) La recogida de la muestra debe documentarse, y los procedimientos de la documentación deben incluir:
 - (i) El etiquetado de las muestras a fin de impedir de forma razonable la probabilidad de una identificación errónea del resultado de la prueba; y
 - (ii) Una oportunidad para que el empleado proporcione una notificación de cualquier información que considere relevante para la prueba, incluida la identificación de medicamentos recetados o no recetados que esté tomando actualmente o que haya tomado recientemente, u otra información médica relevante.
- (d) La recogida, el almacenamiento y el transporte de las muestras al lugar donde se

llevarán a cabo las pruebas se realizarán de tal manera que se evite la probabilidad de la contaminación o adulteración de las muestras; y

- (e) La prueba de las muestras se realizará en conformidad con los métodos y procedimientos analíticos científicamente aceptados. La prueba incluirá la verificación o confirmación de cualquier resultado positivo resultante de la prueba mediante la cromatografía de gases, cromatografía de gases/espectrometría de masas, u otro método analítico comparablemente confiable, antes de que el resultado de cualquier prueba pueda utilizarse como base para cualquier descalificación en conformidad con la presente Sección. Los resultados de aquellas pruebas que no excluyan la posibilidad de la inhalación pasiva de marihuana no se podrán utilizar como base para la descalificación bajo el presente Capítulo. Sin embargo, aquellos resultados de pruebas que indiquen que la concentración de los cannabinoides urinarios totales determinados por inmunoensayo es igual o superior a cincuenta nanogramos/ml excluirán la posibilidad de la inhalación pasiva.

(10) Toda información, entrevistas, informes, declaraciones, memorandos o resultados de pruebas recibidos por el empleador a través de su programa de pruebas de drogas se tratan de comunicaciones confidenciales y no podrán ser utilizados o recibidos como evidencia, obtenidos en el proceso prejudicial de presentación de pruebas, o divulgados en ningún procedimiento público o privado, excepto en un procedimiento relacionado con una acción bajo RS 23: 1021 et seq. o RS 23: 1601 (10) en una reclamación por procedimiento de compensación por desempleo, audiencia o litigio civil el los cuales el uso de drogas por parte del empleado evaluado sea relevante.

(11) No resultará causa de acción alguna por difamación, calumnia, injuria o daño a la reputación a favor de ninguna persona contra un empleador que haya establecido un programa de pruebas para detectar las drogas o el alcohol de acuerdo con el presente Capítulo y las normas y regulaciones adoptadas en conformidad con el mismo, a menos que:

- (a) Los resultados de tal prueba se hayan revelado a cualquier persona que no sea el empleador, un empleado o agente autorizado del empleador, el empleado evaluado, o el posible empleado evaluado o una agencia gubernamental o tribunal correspondiente.
- (b) La información divulgada se haya basado en un resultado de prueba falso; y
- (c) Todos los elementos de una acción por difamación de carácter, calumnia, injuria o daño a la reputación según lo establecido por estatuto o jurisprudencia quedan satisfechos.

(12) No obstante ningún lenguaje que alegue lo contrario, una vez que el empleador haya satisfecho la carga de probar la intoxicación en el momento del accidente, se presumirá que el

accidente fue causado por tal intoxicación. La carga de la prueba recaerá sobre el empleado, a quien, en su turno, le tocará demostrar que dicha intoxicación no fue una causa contribuyente al accidente con el fin de derrotar la defensa de intoxicación del empleador.

(13) En caso de que un proveedor de atención médica brinde atención de urgencia a un trabajador lesionado a quien luego se presume o se determine que de hecho estaba intoxicado bajo esta Sección, el empleador será responsable de la atención médica razonable brindada al trabajador hasta el momento en que éste se estabilice y esté listo para el alta de la instalación de cuidados intensivos, en cuyo momento la responsabilidad del empleador en materia de los beneficios médicos y de compensación terminará. **Énfasis añadido**

III. LAS PRUEBAS DE DETECCIÓN DE DROGAS Y DEL ALCOHOL

En conformidad con el propósito indicado anteriormente y de acuerdo con LSA-RS 23: 1081, a cualquier empleado involucrado en un accidente, o quien haya sufrido una lesión o contraído una enfermedad en el lugar de trabajo, se le **podrá** pedir que se someta a pruebas o exámenes de detección de drogas y/o del alcohol posteriores al accidente. Las pruebas o exámenes de detección de drogas y del alcohol realizadas con posterioridad a un accidente **no** son obligatorios y **no** se exigirán después de cada accidente, lesión o enfermedad reportados. Sin embargo, tales pruebas y exámenes de detección realizados con posterioridad a los accidentes se **pueden** exigir en caso de que exista la probabilidad que el consumo de las drogas o del alcohol por parte del empleado haya contribuido al accidente, a la lesión o enfermedad y que las pruebas de drogas y del alcohol puedan identificar con precisión la afectación causada por el consumo de drogas y/o del alcohol. Además, es **posible** que se requiera una prueba o examen de detección de drogas y del alcohol después de un accidente, lesión o enfermedad si existe una posibilidad razonable de que el uso de las drogas o del alcohol pueda haber sido un factor que contribuyó al accidente, a la lesión o a la enfermedad. Esta política no está destinada a discriminar ni tomar represalias contra aquellos empleados que reporten accidentes, lesiones o enfermedades en el lugar de trabajo. Cualquier empleado que se encuentre en violación de esta política **podrá** estar sujeto a la pérdida de los beneficios de compensación al trabajador.

IV. CONSENTIMIENTO

Yo, _____, he revisado y leído minuciosa y cuidadosamente la Política de Drogas y Alcohol expuesta anteriormente, y entiendo mis derechos y obligaciones contenidos en la Política de Drogas y Alcohol y por la presente doy mi consentimiento para la misma. Entiendo que de yo estar involucrado en un accidente, o sufrir una lesión o contraer una enfermedad en el lugar de trabajo, yo **podré** ser sometido a pruebas para detectar las drogas y/o el alcohol y que un resultado positivo de drogas prohibidas o del alcohol **podrá** resultar en la pérdida de mis beneficios de compensación al trabajador según queda establecido tanto aquí, como en lo que antecede.

Testigo

Empleado

Fecha

Fecha