POLÎTICA SOBRE DROGAS Y ALCOHOL

POLÍTICAS NO DOT Y DOT

2023

Índice

NORMAS GENERALES DE LA POLITICA DE APLICACIÓN A TODOS LOS ASOCIADOS DE J&B 2

Políticas de pruebas de detección de drogas y alcohol para aquellos que no son asociados 3

PROHIBICIONES/REGLAS DE CONDUCTA 3

PRUEBA REQUIRIDA 4

PROCEDIMIENTOS DE LAS PRUEBAS 5

CONSECUENCIAS POR LA VIOLACIÓN DE LA POLÍTICA 6

POLÍTICA DE PRUEBA DE DETECCIÓN DE DROGAS Y DE ALCOHOL PARA LOS CONDUCTORES BAJO LA REGULACIÓN DE FMCSA 8

PROHIBICIONES / REGLAS DE CONDUCTA 9

PRUEBA REQUERIDA 11

PROCEDIMIENTOS DE LAS PRUEBAS 13

CONSECUENCIAS POR VIOLACIÓN DE LA POLÍTICA 18

Póliticas de drogas y alcohol ACUSE DE RECIBO y CONSENTIMIENTO PARA LAS PRUEBAS 22

NORMAS GENERALES DE LA POLITICA DE APLICACIÓN A TODOS LOS ASOCIADOS DE J&B

FINALIDAD. La Administración Federal de Seguridad del Transporte Automotriz ("FMCSA" de sus siglas en inglés) y el Departamento del Transporte de los EEUU ("DOT" de sus siglas en inglés) establecieron requerimientos para la realización de pruebas de detección de drogas y de alcohol obligatorias para los conductores de automóviles comerciales, para ayudar a prevenir accidentes y lesiones a consecuencia del uso de drogas ilegales y el abuso del consumo de alcohol. Igualmente importante es que JB Group, Inc. (en lo sucesivo "JB" o la "Compañía") valora la salud y la seguridad de sus asociados, clientes, y el público en general. Por lo tanto, de acuerdo con la ley aplicable y los propios valores de nuestra Compañía, la política de JB es la de mantener un lugar de trabajo libre del uso y del abuso de drogas ilegales y de alcohol. JB requerirá que todos los asociados y los candidato a un puesto de trabajo participen, consientan y cumplan con los términos de esta Política como una condición del empleo y continuidad en el trabajo. Si surge alguna pregunta con respecto a esta Política, comuníquese con la Representante Designada del Empleador (“DER” de sus siglas en inglés) de JB, Amy Stay, Directora de Recursos Humanos al tel 763-497 9535 o escribiendo a Amy.Stay@jbgroup.com.

NO DISCRIMINACIÓN. De acuerdo con los requisitos de la Ley de los estadounidenses con discapacidades, JB no hace discriminación contra los asociados o los candidatos a un puesto de trabajo que estén cualificados y que tengan una incapacidad, que actualmente no consuman narcóticos ilegales, y que no violen las estipulaciones de esta Política, que incluyen pero no se limitan a los individuos que: 1) hayan completado con éxito o que actualmente participen en un programa supervisado de rehabilitación y ya no consuman drogas o alcohol; o 2) de otro modo que hayan sido rehabilitados con éxito y ya no consuman drogas o alcohol.

INSPECCIONES. INSPECCIONES JB se reserva el derecho de inspeccionar los vehículos de JB, las instalaciones y la propiedad de la Compañía (incluyendo las oficinas, los escritorios, los lockers y otros depósitos/almacenes) y efectos personales (como loncheras/bolsas de comida, bolsos, bolsas de gimnasia, mochilas, bolsas de mano, portafolios, paquetes o abrigos) en cualquier momento dando o no dando aviso. **Los asociados no deben tener ninguna expectativa de privacidad con respecto a los bienes que traen a las instalaciones de la Compañía**. Las áreas y artículos sujetos a búsqueda e inspección incluyen, pero no se limitan a escritorios, taquillas, mochilas, carteras, paquetes, cajas de herramientas, fiambreras, oficinas, áreas de trabajo, áreas de estacionamiento, y vehículos de la Compañía o privados (incluidos baúles/cajuelas y guanteras o compartimentos de almacenamiento). Cualquier material que sea ilegal o que viole la política de la Compañía, puede ser confiscado.

RESERVA DE DERECHOS. J&B se reserva el derecho de interpretar y administrar esta Política, y en cualquier momento y en su mera consideración, modificar o cambiar esta Política, total o parcialmente, con o sin dar aviso. Esta Política integra automáticamente cualquier cambio en los reglamentos de DOT o de FMCSA (49 CFR, Partes 40 y 382) o reglamentos o estatutos relacionados que regulen el uso de drogas y de alcohol por parte de los asociados que tengan una licencia de conducir comercial ("LCC") y conducen un vehículo comercial motorizado ("CMV" de sus siglas en inglés) así como cualquier cambio de la ley del estado que aplique. Si hubiese algún conflicto entre esta Política y los reglamentos de DOT o de FMCSA y/o las leyes estatales, la ley federal o estatal aplicable prevalecerá. Esta Política no es un contrato de empleo expreso o tácito ni una oferta para un contrato de empleo, ni debe ser interpretado como tal. Además, esta Política no afecta de ninguna manera ni cambia la condición o estado de ningún asociado a voluntad.

Políticas de pruebas de detección de drogas y alcohol para aquellos que no son asociados

FINALIDAD. La Compañía se compromete a mantener un ámbito laboral que esté libre del consumo o del abuso del alcohol y/o de drogas ilegales para proteger la salud, la seguridad, y el bienestar de nuestros clientes y asociados. Por tanto la Compañía ha establecido esta Política de prueba para la detección de drogas y de alcohol para los asociados o candidatos a un puesto de trabajo al margen de-DOT (Política ajena a DOT).

ALCANCE. Esta Política ajena a DOT es de aplicación a todos los candidatos a un puesto de trabajo y a todos los asociados de la Compañía (incluso los conductores regulados de FMCSA hasta el punto que ellos no realizan trabajo cubierto por o que requiere ser sometido a una prueba regulada por DOT,-de conformidad con la Política de Prueba de detección de drogas y alcohol para los conductores regulados de FMCSA).

NO DISCRIMINACIÓN. De acuerdo con la ley de cannabis medicinal de Minnesota y otras leyes aplicables, la Compañía no discrimina a los asociados o candidatos a un empleo en función de su condición de paciente inscrito en el programa de registro de cannabis medicinal o en base a un resultado positivo de la prueba de cannabis o metabolitos a menos que el paciente o haya consumido, se encuentre en posesión o haya sido afectado por el cannabis medicinal en las instalaciones de la Compañía o durante las horas de trabajo.

PROHIBICIONES/REGLAS DE CONDUCTA

Se prohíbe estrictamente a todos los asociados de la Compañía a comportarse de la siguiente manera:

1. Utilizar, poseer, ceder y vender alcohol y/o drogas/estupefacientes durante el trabajo, en todas las instalaciones que pertenecen o que son manejadas por la Compañía, sitios de trabajo del cliente, o al operar cualquier maquinaria, equipo o vehículo de la Compañía. “Droga” o “drogas” significa una sustancia controlada cuyo uso o posesión está regulado o prohibido por la ley federal, estatal o local, pero no incluye marihuana, tetrahidrocannabinoles, flor de cannabis, productos de cannabis, comestibles de cáñamo de baja potencia, etc. y productos de consumo derivados del cáñamo, según lo definido por la ley estatal de Minnesota. El medicamento o los medicamentos también incluyen medicamentos recetados que se usan de una manera incompatible con la receta o para los cuales el individuo no tiene una receta válida, y medicamentos de venta libre utilizados para un propósito distinto al previsto por el fabricante.[1]

2. Presentarse a trabajar, y trabajar dondequiera en nombre de la Compañía bajo la influencia del alcohol y/o de drogas ilegales.

[1] Sin embargo, como se establece en las leyes de Marihuana Recreativa de Minnesota y otras leyes aplicables, la Compañía no permite o acepta el uso o consumo, posesión, ser afectado, vender o ceder flores de cannabis, productos de cannabis, cáñamo comestible de menor potencia o productos de consumo derivados del cáñamo, mientras un empleado esté trabajando o en las instalaciones de la Compañía o mientras un empleado esté operando un vehículo, maquinaria o equipo de la misma.

3. Sustituir, adulterar o manipular con cualquier muestra recogida bajo esta Política ajena a DOT, o procurar hacerlo de tal manera.

4. Negarse a someterse a una prueba de detección de drogas o alcohol conforme lo solicite la Compañía o una persona asignada para ello, o el negarse a cooperar con los términos de esta política ajena a DOT. El rechazo a someterse a la prueba incluye conductas que obstruyen el proceso de prueba, evitar el firmar la documentación necesaria, el evitar presentarse en el sitio de recogida a la hora señalada y no entregar una muestra adecuada/válida.

5. No consentir, no participar y no respetar los términos y las recomendaciones de cualquier evaluación, programa de tratamiento o de rehabilitación al que la Compañía lo derive, incluyendo de modo enunciativo mas no limitativo, el no seguir las recomendaciones, si existiesen, con respecto a la modificación de conducta y a la abstinencia, así como el no estar disponible para cualquiera de las sesiones prescritas para su continuación o seguimiento.

6. Negarse a cooperar con una búsqueda o una inspección en las instalaciones de la Compañía.

PRUEBA REQUIRIDA

La Compañía se reserva el derecho, dentro de los límites de las leyes federales y de las leyes del estado, de examinar y realizar las pruebas de detección de drogas ilegales/estupefacientes. Bajo las condiciones de esta Política ajena a DOT, los candidatos a puestos de trabajo o los asociados pueden ser sometidos a un análisis de orina, de saliva y/o de sangre para la detección de drogas ilegales/estupefacientes. La Compañía puede hacer pruebas de detección de drogas /estupefacientes en las siguientes circunstancias:

A. PRE-EMPLEO/PRE-COLOCACIÓN. La Compañía deja todas las ofertas de empleo sujetas y condicionadas a que el candidato a un puesto de trabajo: (1) dé su consentimiento para hacerse una prueba de detección de drogas; y (2) obtenga una prueba de resultado negativo. Los candidatos a un empleo deberán someterse voluntariamente a las pruebas de drogas y firmar el formulario de consentimiento para realización de la prueba y acuse de recibo de la Política de Drogas y Alcohol en la última página de este libro.

B. PRUEBA ALEATORIA. Todos los asociados que trabajen en puestos de trabajo donde "la seguridad se pueda ver comprometida" serán sometidos a pruebas aleatorias de detección de drogas. Los asociados serán seleccionados al azar y sin previo aviso para ser sometidos a pruebas aleatorias que utilizan un proceso que sostiene que todos los asociados en puestos de trabajo donde la seguridad se pueda ver comprometida tienen posibilidades iguales de ser seleccionados. Las puestos de trabajo donde la seguridad puede verse comprometida incluyen a los asociados en los siguientes departamentos: Producción, Almacén, Garaje, Transporte, Mantenimiento, Control de Inventarios y Seguridad Alimentaria/Aseguramiento de Calidad.

C. PRUEBAS DE SEGUIMIENTO. Todos los asociados derivados por la Compañía para seguir una evaluación o tratamiento por abuso de drogas o la evaluación de abuso de drogas tendrán la obligación de firmar un Acuerdo de Reincorporación al trabajo y serán sometidos a pruebas de seguimiento sin previo aviso. Específicamente, todos los asociados que hayan sido derivados quedarán sujetos a pruebas de seguimiento sin previo aviso por uso de drogas

ilegales y siendo que tal prueba está relacionada con el trabajo y es coherente con las necesidades del negocio. La prueba de seguimiento se aplica durante el período de evaluación o de tratamiento y hasta los dos (2) años siguientes a la terminación de cualquier programa de tratamiento prescrito. La prueba de seguimiento puede incluir una prueba para regreso a sus funciones/labores en el que el asociado debe dar un resultado de prueba negativo antes de volver a sus funciones de trabajo

PROCEDIMIENTOS DE LAS PRUEBAS

A. AVISO DE PRUEBA. Antes de solicitar o requerir una prueba de drogas, la Compañía proporcionará al asociado o al candidato a un empleo un formulario de Consentimiento de Prueba y de Acuse de Recibo de la Política de Pruebas para detección de Drogas en el que el asociado o solicitante puede reconocer que ha visto la Política ajena a DOT de la Compañía.

B. RECHAZO DE PRUEBA. Un asociado o candidato a un empleo tiene el derecho de rechazar las pruebas. Sin embargo, una negativa a someterse a pruebas se tratará como incumplimiento con la política ajena a DOT de la Compañía y tendrá como resultado el retiro de la oferta de empleo y/o la terminación del contrato de trabajo.

C. RECOGIDA DE MUESTRAS. La recogida de muestras y las pruebas para detectar la presencia de drogas ilegales serán realizadas de acuerdo con los requisitos estatales y/o locales aplicables. La recogida de muestras será realizada bajo condiciones sanitarias con el debido respeto a la privacidad del individuo de quien se obtiene la muestra y de una manera calculada razonablemente para impedir la contaminación o la sustitución de la muestra. Los contenedores de muestras son marcados y se mantiene un registro escrito de la cadena de custodia de la muestra desde el momento de la recogida hasta la disposición final.

D. AVISO DE RESULTADOS NEGATIVOS DE LAS PRUEBAS. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la recepción de un resultado negativo de la prueba del laboratorio de pruebas, la Compañía informará al candidato a un empleo o asociado, por escrito, de: (1) el resultado negativo de la prueba de selección inicial o la prueba confirmatoria; y (2) el derecho a solicitar y recibir una copia del informe de resultados de la prueba.

E. PRUEBAS CONFIRMATORIAS. Si una prueba de investigación inicial es positiva, las muestras serán enviadas a un laboratorio certificado/autorizado de acuerdo con la ley del estado para una prueba confirmatoria, utilizando un proceso de prueba más sensible como la cromatografía de gases/espectrometría de masa (CG/EM) o un método equivalente de igual o mejor precisión aceptado científicamente.

F. AVISO DE RESULTADOS POSITIVOS DE LA PRUEBA. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la recepción de un resultado positivo confirmado de la prueba del laboratorio de pruebas, la Compañía informará por escrito al asociado o candidato a un empleo de: (1) el resultado positivo de la prueba confirmatoria; (2) el derecho a solicitar y recibir una copia del informe de resultados de la prueba; (3) el derecho a explicar el resultado positivo (descrito a continuación en “Explicación de los resultados positivos de la prueba”); y (4) el derecho a solicitar una nueva prueba confirmatoria de la muestra original, a su propio costo.

G. EXPLICACIÓN DE LOS RESULTADOS POSITIVOS DE LAS PRUEBAS. Dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a la notificación de un resultado positivo de la prueba de drogas en una prueba confirmatoria, el asociado o candidato a un empleo puede enviar información

a la Compañía para explicar el resultado positivo. Además, después de un resultado positivo de la prueba, la Compañía puede solicitar al asociado o candidato a un empleo que indique cualquier medicamento de venta libre o recetado que esté tomando actualmente o haya tomado recientemente, así como cualquier otra información relevante para la confiabilidad o explicación de un resultado positivo de la prueba.

H. NUEVA PRUEBA CONFIRMATORIA. Un asociado o candidato a un empleo puede solicitar una nueva prueba confirmatoria de la muestra original, a su propio costo. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de la notificación de los resultados confirmatorios, el asociado o candidato a un empleo deberá hacer esta solicitud y notificar a la Compañía, por escrito, la intención de obtener una nueva prueba confirmatoria.

Dentro de los tres (3) días hábiles de que la persona en cuestión haya recibido el aviso para volver a realizar la prueba, la Compañía notificará al laboratorio de la prueba original que el asociado o candidato a un empleo ha solicitado que el laboratorio realice una nueva prueba confirmatoria o haga los arreglos necesarios para la transferencia de la muestra al laboratorio seleccionado por la persona en cuestión para realizar la nueva prueba confirmatoria, siempre que el laboratorio seleccionado tenga licencia de acuerdo con el Estatuto de Minnesota, sección § 181.953. Si la nueva prueba confirmatoria no confirma la prueba positiva original, la Compañía no puede tomar ninguna acción adversa hacia el personal basada en la prueba original.

I. RESULTADOS DE LAS PRUEBAS CON DISOLUCIÓN. Una prueba de disolución para detección de drogas positiva será considerada una prueba positiva. Una prueba de detección de drogas por disolución negativa (o el informe de una muestra inválida) tendrá como resultado el que el individuo deba someterse inmediatamente a otra prueba, con un aviso previo mínimo.

CONSECUENCIAS POR VIOLACIÓN DE LA POLITICA

A. SOLICITANTES. En el caso de que la prueba confirmatoria de un candidato a un empleo sea positiva por presencia de medicamentos o que el candidato a un empleo se niegue a someterse a la prueba (incluida la presentación de una muestra adulterada o sustituida), o si el candidato a un empleo se involucra en cualquiera de las conductas prohibidas descritas en esta Política ajena a DOT, la oferta condicional de empleo hecha al candidato a un empleo puede ser retirada.

B. ASOCIADOS. Los asociados que lleven a cabo cualquier conducta prohibida estipulada en esta Política ajena a DOT quedarán sujetos a acciones disciplinarias, que pueden suponer inclusive la terminación del contrato, quedando a discreción exclusiva de la Compañía. Quedando sujeto a los términos establecidos en esta política ajena a DOT, la disciplina impuesta dependerá de las circunstancias y la Compañía se reserva el derecho de determinar, a su discreción, la disciplina impuesta, ciertas ofensas comúnmente tendrán como resultado la terminación inmediata del contrato de empleo (por ejemplo: la negativa para someterse a las pruebas, la posesión, venta o uso de drogas, cannabis y/o alcohol dentro de las instalaciones de la Compañía o durante el periodo de trabajo).

La Compañía puede suspender temporalmente a un asociado sujeto a pruebas de detección de drogas y hasta obtener el resultado de la prueba confirmatoria (y, si le fuese solicitada, una nueva prueba confirmatoria) cuando la Compañía considere que es necesario para proteger la

salud o la seguridad del propio asociado, de los compañeros asociados o del público en general. Todas las pruebas de detección iniciales que den positivo serán verificadas con una prueba confirmatoria antes de imponer una acción disciplinaria o de retirar una oferta de empleo condicional.

1. Primer Resultado Positivo de la Prueba en la Prueba Confirmatoria: Un asociado no será despedido por haber dado un resultado positivo en una prueba confirmatoria por drogas ilegales que haya sido requerida por la Compañía a menos que a él o a ella se le haya dado la oportunidad de participar en una terapia o un programa de rehabilitación por consumo de drogas o de alcohol (a costas del asociado) y se haya negado a participar o no haya cumplido con éxito el programa de terapia.

2. Resultado positivo subsiguiente en la prueba confirmatoria: Un asociado que reciba un resultado positivo en una prueba confirmatoria de drogas, solicitada o requerida por la Compañía, y que haya recibido previamente un resultado positivo en una prueba confirmatoria de medicamentos solicitados o requeridos por la Compañía puede ser despedido.

C. REVELACIÓN VOLUNTARIA JB invita a que todos los asociados que necesiten ayuda en el tratamiento de problemas de dependencia al alcohol, cannabis o a las drogas busquen terapias a través de las diferentes agencias privadas y públicas disponibles, incluyendo el programa de asistencia a los empleados de JB. Se invita a los asociados a revelar voluntariamente sus problemas de abuso de sustancias narcóticas ilegales, cannabis y/o alcohol antes de ser confrontados, sometidos a pruebas, o implicados en procesos o actos disciplinarios relacionados con el uso de drogas, cannabis y/o alcohol. La Compañía cumplirá con todas y/o cada una de las leyes aplicables de permiso para ausentarse por razones médicas, sobre la discriminación por motivos de discapacidad o la política aplicable de permiso para ausentarse en el caso de que se solicite un permiso para ausentarse. Los asociados que revelan voluntariamente su uso excesivo de alcohol, cannabis y/o de drogas ilegales antes de ser confrontados, sujetos a pruebas, o implicados en los procesos judiciales o acciones disciplinarias relacionados con el consumo de drogas, cannabis y/o alcohol. no serán discriminados debido a esta revelación, ni se hará uso de la información que sea revelada como la única base para llevar a cabo acciones disciplinarias.

D. CONFIDENCIALIDAD. El hecho de que un asociado haya sido requerido para que se le realice una prueba de detección de drogas, al igual que el resultado de la prueba y la información adquirida por el proceso de prueba de detección de drogas serán tratados de manera coherente con el tratamiento por la Compañía de otra información privada y confidencial que concierna a los asociados. La revelación voluntaria por un asociado de sus problemas de abuso de sustancias antes de ser confrontado , sometido a pruebas, o por otro lado esté implicado en procesos judiciales o actos disciplinarios relacionados con drogas, cannabis y/o alcohol, también será tratado en una manera coherente con el tratamiento de la Compañía de otra información privada y confidencial con respecto a los asociados. Esta información no será comunicada por la Compañía a personas dentro o fuera de la Compañía sin el consentimiento del asociado, excepto a aquellos que necesiten conocer esta información para desempeñar sus funciones laborales, y según lo permita o requiera la ley o la regulación.

POLITICA DE PRUEBA DE DETECCIÓN DE DROGAS Y DE ALCOHOL PARA LOS CONDUCTORES BAJO LA REGULACIÓN DE FMCSA

FINALIDAD. La Administración Federal de Seguridad de Transporte Automotriz ("FMCSA") y el Departamento de EEUU de Transporte ("DOT") han establecido requisitos de pruebas obligatorias de detección de drogas y de alcohol para los conductores que tengan licencias de conducción comercial ("CDLs") que operan automóviles comerciales de motor ("CMVs") conforme se señala líneas abajo, para ayudar a prevenir accidentes y lesiones derivadas del abuso de alcohol y de substancias reguladas. JB estableció la siguiente política y procedimientos para sus Conductores bajo la regulación FMCSA de conformidad con los reglamentos federales de aplicación (49 CFR Partes 40 y 382). Los Conductores de JB deben quedar sujetos a estos requerimientos de FMCSA y a la Política de la Compañía de pruebas para la detección de drogas y alcohol para los conductores bajo la regulación de FMCSA ("Política DOT") como una condición de empleo y para dar cumplimiento a la ley federal.

CONDUCTORES CONTEMPLADOS. Esta Política es de aplicación a todos los conductores de JB que estén obligados a tener una licencia de conductor comercial ("LCC") y que operen un CMV que cumplan con uno o más de los siguientes criterios:

- tenga un peso bruto nominal combinado de 26.001 o más libras incluyendo una unidad remolcada con un peso bruto del vehículo de más de 10.000 libras; o
- que tenga un peso bruto del vehículo de 26.001 o más libras; o
- que se haya diseñado para transportar 16 ó más pasajeros, incluyendo al conductor; o
- que sea de cualquier tamaño y se utilice para el transporte de materiales que se consideren peligrosos para los fines de la Ley de transportación de materiales peligrosos (49 U. S. C. 5103(b)) y que requieran que el automóvil lleve un letrero conforme los Reglamentos de materiales peligrosos (49 CFR sección 172, subsección F).

Esto incluye, sin carácter limitativo: conductores contratados regularmente de tiempo completo o medio tiempo, conductores esporádicos, ocasionales o intermitentes; o conductores que operan un automóvil comercial motorizado bajo la dirección o con el consentimiento de JB.

REPRESENTANTE del EMPLEADOR. El programa de prueba de detección de drogas y alcohol del FMCSA será directamente supervisado por el/la representante del empleador designado ("RED" de sus siglas en inglés), Amy Stay, Directora de Recursos Humanos. Las preguntas acerca de este programa de prueba de detección y de esta Política deben ser dirigidas al correo Amy.Stay@jbgroup.com o al tel. 763-497-9535.

FUNCIONES QUE REQUIEREN ALTA SEGURIDAD. "La función que requiere de una alta seguridad" se refiere a todo el tiempo, desde el momento que un conductor comienza a trabajar o que requiere estar preparado para comenzar a trabajar, hasta el momento en el que sale del trabajo y queda liberado de toda responsabilidad respecto a la realización del trabajo. Conforme se define en la regulación federal, los momentos durante los que se considera que los conductores están realizando una función que requiere alta seguridad, y que por lo tanto

quedan sujetos a esta Política y a los requisitos de prueba de detección de drogas o de alcohol, incluyen: (1) Siempre que se encuentren en una planta/ubicación, terminal, instalación u otra propiedad del empleador o el transportista, o en cualquier propiedad pública, donde se encuentren esperando a ser despachados, a menos que el Conductor haya sido relevado de sus deberes por el empleador; (2) siempre que realicen inspección del equipo según lo requerido por 49 CFR secciones 392.7 o 392.8 o de inspección, prestación de servicio o acondicionamiento de cualquier vehículo de motor comercial en cualquier momento; (3) siempre que se encuentren en los controles de manejo de un vehículo de motor comercial en cualquier momento; (4) siempre, excepto durante el tiempo de conducción, dentro o en cualquier vehículo de motor comercial, excepto cuando se encuentren descansando en una litera (una litera que cumpla con los requisitos de la Sección 393.76); (5) siempre que se encuentren cargando o descargando un vehículo, supervisando o ayudando en la carga o descarga, asistiendo un vehículo que se carga o descarga, permaneciendo preparados para operar el vehículo, o en la entrega o recepción de recibos para los envíos, estén cargados o descargados; y (6) siempre que estén reparando, obteniendo asistencia, o cuando permanezcan en asistencia de un vehículo averiado.

PROHIBICIONES/REGLAS DE CONDUCTA

A. CONDUCTA PROHIBIDA POR FMCSA. Los reglamentos de FMCSA estipulan que un Conductor no deberá:

1. Presentarse a trabajar o mantenerse en el trabajo donde se necesite el desempeño de funciones que requieran alta seguridad cuando o mientras se tenga una concentración de alcohol de 0,04 o superior.

2. Consumir alcohol, inclusive medicamentos que contengan alcohol, cuando realice funciones de alta seguridad.

3. Realizar funciones que requieran alta seguridad dentro de cuatro (4) horas después de haber consumido alcohol, incluyendo el uso de medicamentos que contengan alcohol.

4. El uso de alcohol tras ocho (8) horas después de un accidente, o hasta que el Conductor haya pasado una prueba posterior al accidente, cualquiera que se presente primero.

5. El negarse a someterse a una prueba de detección de drogas y/o alcohol antes de ser contratado como empleado, tras un accidente, al azar, ante una sospecha razonable, o de seguimiento. Una negativa a someterse a una prueba incluye el no comparecer para una prueba de detección de drogas o de alcohol dentro de un margen de tiempo razonable; no quedarse en el sitio de recogida/prueba hasta que el proceso de recogida/prueba se haya concluido; negarse a proporcionar una muestra para una prueba requerida; no proporcionar una recogida directamente observada o vigilada cuando se requiera; no proporcionar una cantidad suficiente de muestra para la prueba sin una explicación médica; no someterse a una segunda prueba cuando así lo requiera el recolector o su empleador; no someterse a un examen médico tras no haber proporcionado una muestra suficiente; negarse a firmar el Paso 2 del formulario de prueba de detección de alcohol; no cooperar con el

proceso de recogida/prueba (incluyendo el negarse a vaciar sus bolsillos en el sitio de recogida o comportarse en una forma hostil que interrumpa el proceso de recogida); recibir un informe de MRO (Oficial de Revisión Médica) de haber obtenido un resultado de prueba verificado adulterado o sustituido; en una recogida observada, no seguir las instrucciones del observador de levantar su ropa por encima de la cintura, bajarse la ropa y la ropa interior de abajo, y girarse para permitir que el observador pueda determinar si tiene cualquier tipo de prótesis u otro dispositivo que podría ser utilizado para interferir en el proceso de recogida; poseer o llevar una prótesis u otro dispositivo que podría ser utilizado para intervenir en el proceso de recogida; o aceptar ante el recolector o MRO que adulteró o sustituyó la muestra.

6. Presentarse a trabajar o permanecer en servicios que exigen el desempeño de funciones que requieran alta seguridad cuando utiliza sustancias controladas, excepto cuando el uso de cualquier medicamento o sustancia que no sea de la Lista I que se identifica en las otras Listas en 21 CFR parte 1308 sea de conformidad con las instrucciones de un médico con licencia que ha advertido al Conductor que la sustancia no afecta negativamente la capacidad del Conductor para operar de forma segura un vehículo motorizado comercial.

7. Presentarse a trabajar, quedarse a trabajar o desempeñar funciones que requieran alta seguridad si da positivo en sustancias controladas durante las pruebas de detección.

Si el conductor exhibe un comportamiento prohibido por FMCSA, el conductor no se encontrará en condiciones para conducir un CMV bajo los reglamentos de FMCSA y deberá ser retirado de inmediato de las funciones que requieran alta seguridad, incluyendo la conducción. A partir de ahí el Conductor debe pasar y completar con éxito el Proceso de Reincorporación al trabajo requerido por DOT antes de que se le permita regresar a desempeñar funciones que requieran alta seguridad.

Bajo los reglamentos de FMCSA, un Conductor que sea identificado por tener una concentración de alcohol de 0.02 o superior, pero inferior a 0.04 no podrá operar o continuar operando un CMV o desempeñar otras funciones que requieran alta seguridad, por lo menos durante un periodo de veinticuatro (24) horas.

B. CONDUCTA PROHIBIDA POR LA COMPAÑÍA. Bajo su propia autoridad independiente, JB prohíbe la siguiente conducta de los conductores:

1. Consumo, uso o posesión de alcohol mientras se encuentre en el trabajo.

2. Dar positivo en una prueba de detección de alcohol mientras se encuentre en el trabajo (una concentración de alcohol de 0.04 o superior).

3. Alterar una prueba de detección de drogas o alcohol de cualquier manera (muestra adulterada o sustituida) o que interfiera con el proceso de prueba.

4. La fabricación, posesión, uso, venta, distribución, recepción, compra o transporte de drogas ilegales.

5. Uso o abuso de cualquier droga o alcohol que afecte negativamente el desempeño del trabajo y/o el estado idóneo para trabajar.

6. Negarse a presentarse a una prueba de detección de drogas o alcohol requerida o el negarse a presentarse a las pruebas requeridas dentro del marco de tiempo obligado.

7. Obtener un resultado de la prueba de detección de drogas que dé positivo en drogas ilegales. ***Nota: De acuerdo con las normas federales, el presunto uso de marihuana para fines médicos (inclusive siendo de conformidad con la ley estatal de "marihuana para fines médicos") o el uso de hachís /marihuana o productos relacionados a la marihuana no constituye una explicación médica legítima en un resultado de prueba de detección que dé positivo, siendo estas razones insuficientes para MRO en cuanto a verificar un resultado de prueba de drogas como negativo.***

8. Dedicarse a realizar cualquier conducta prohibida por la FMCSA conforme lo descrito anteriormente en la sección A.

9. Violar la Política de Prueba para Detección de Drogas y Alcohol de JB para los asociados ajenos a DOT.

JB se reserva el derecho de llevar a cabo acciones disciplinarias, hasta e incluyendo la terminación del contrato, contra un Conductor por violación a la Política o cualquier otra política, procedimiento o regla de la Compañía que esté relacionada con drogas o alcohol.

PRUEBA REQUIRIDA

Los reglamentos de la FMCSA exigen que los Conductores sean sometidos a pruebas de detección de drogas y alcohol en las siguientes circunstancias, y los conductores deben presentarse a tales pruebas como condición de empleo con la Compañía.

A. PRE-EMPLEO/PRE-COLOCACIÓN. Todos los candidatos a un puesto de conductor (incluyendo las nuevas contrataciones y los asociados actuales que posteriormente sean nombrados, se les ceda o se les permita operar un CMV) quedan obligados a presentarse a pruebas de detección de drogas antes de desempeñar por primera vez funciones para JB que requieran alta seguridad. JB no permitirá que un candidato a un puesto de conductor desempeñe una función que requiera alta seguridad salvo que la Compañía haya recibido un resultado negativo verificado de una prueba de detección de drogas y alcohol del individuo en cuestión y el candidato a Conductor haya proporcionado la información / autorización requerida relacionada con su historial previo de pruebas de detección de drogas y alcohol de DOT. En el caso de una prueba positiva verificada de detección de drogas, la oferta condicional del puesto de trabajo se retirará inmediatamente y el Conductor quedará inhabilitado para la ejecución de funciones para JB u otros empleadores regulados por DOT que requieran alta seguridad, a menos que y hasta que él/ella haya concluido con éxito el proceso requerido por DOT de reincorporación al trabajo.

B. POSTERIOR A UN ACCIDENTE Si un conductor se encuentra involucrado en un accidente con un CMV que tenga como consecuencia (1) una muerte O (2) la necesidad

de tratamiento médico fuera del lugar del accidente y nuestro Conductor reciba una citación por una violación de tránsito en movimiento, O (3) deje inutilizable un vehículo requiriendo por tanto el uso de grúa para llevárselo del lugar del accidente y nuestro Conductor reciba una citación por una violación de tránsito en movimiento, entonces se requerirá que sea sometido a pruebas de detección de drogas y alcohol. Un conductor que quede sujeto a pruebas posteriores al accidente debe permanecer disponible para tales pruebas y todas estas pruebas deben llevarse a cabo a la mayor brevedad posible (quedando esto sujeto a la necesidad de obtener la asistencia o atención medica necesaria como consecuencia del accidente) o se podrá considerar que el Conductor se ha negado a someterse a las pruebas. En cualquier caso, las pruebas de detección de alcohol se deberían concluir en las siguiente dos (2) horas del accidente (transcurridas ocho (8) horas no se harán mayores intentos para realizar una prueba de detección de alcohol) y pruebas de narcóticos se deben concluir en treinta y dos (32) horas tras el accidente. Si las pruebas no pudieran llevarse a cabo dentro del periodo descrito (2 horas para alcohol y 32 horas para drogas), las razones por las que las pruebas no se hubiesen efectuado deberán quedar documentadas. En caso de que una citación de tráfico no se emita dentro de los periodos prescritos y no se lleve a cabo una prueba de DOT posterior al accidente, la Compañía se reserva el derecho, conforme lo reconoce DOT, de exigir una prueba de detección ajena a DOT tras el accidente, de conformidad con la política de prueba de detección de drogas y alcohol de JB para los asociados ajenos a DOT en base a su propia autoridad y consideración.

C. PRUEBA ALEATORIA. Un cierto porcentaje de conductores conforme lo determina FMCSA se deben elegir de forma aleatoria y requerirles que se sometan a las pruebas de detección de drogas y alcohol cada año. La elección para pruebas aleatorias se llevaa a cabo por medio de un método específicamente válido que estipula que cada conductor tendrá la misma posibilidad de ser elegido cada vez que se hagan elecciones. Las pruebas aleatorias se llevarán a cabo sin dar aviso y en intervalos razonables a lo largo del año. **Cuando la gerencia dé el aviso de que un conductor ha sido elegido para ser sometido a una prueba aleatoria, éste deberá proceder inmediatamente a las instalaciones donde se ejecuten las pruebas para cumplir con la prueba requerida.** Las pruebas de detección de alcohol aleatorias se programarán de tal manera que ocurran justo antes, durante o justo después de desempeñar las funciones de alta seguridad. Cada conductor elegido para las pruebas aleatorias debe someterse a las pruebas durante el periodo de elección. Si el conductor que haya sido elegido para las pruebas aleatorias se encuentra de vacaciones, en despido temporal, con baja médica o fuera del trabajo, al conductor se le enviará a una prueba de detección aleatoria en el momento de su reincorporación al trabajo durante el mismo periodo de elección (antes del siguiente sorteo aleatorio de la Compañía)

D. SOSPECHA RAZONABLE JB solicitará que un Conductor se someta a las pruebas de detección de drogas y alcohol cuando la Compañía tenga la sospecha razonable para creer que el Conductor ha utilizado drogas y/o alcohol, violando los reglamentos de FMCSA (es decir, que exhiba una conducta prohibida según FMCSA) Determinar una sospecha razonable habrá de fundamentarse en observaciones específicas, contemporáneas, claras respecto a la apariencia, comportamiento, expresión oral o el olor corporal del Conductor que indique el consumo de drogas y/o alcohol o los efectos crónicos y de abstinencia de estas substancias. Tal conducta de un asociado que lleve a la determinación de una sospecha razonable la debe atestiguar y documentar un supervisor u oficial de la Compañía que cuente con el entrenamiento de conformidad con los reglamentos de FMCSA. La aprobación para someter a las pruebas a un Conductor en base a una sospecha razonable se debe conseguir por parte del RED o del especialista del cumplimiento de DOT de JB antes de enviar al Conductor a las pruebas. Además, la documentación de las observaciones que llevan a la

sospecha razonable se debe preparar y firmar por parte del supervisor u oficial de la Compañía que haya hecho las observaciones dentro de las veinticuatro (24) horas del comportamiento observado o antes de que se liberen los resultados de las pruebas de detección de drogas o alcohol, cualquiera que suceda primero.

Las observaciones y pruebas derivadas de la sospecha razonable en base al mal uso de alcohol pueden ocurrir únicamente justo antes, durante o justo después de que el Conductor desempeñe funciones que requieran alta seguridad. Un conductor de quien se sospeche que haya abusado del consumo de alcohol debe ser retirado inmediatamente de las funciones que requieran alta seguridad y no podrá regresar a tales funciones hasta (1) que se le practiquen las pruebas de detección de alcohol y que el resultado sea inferior a 0.02 ó (2) que hayan transcurrido veinticuatro (24) horas tras determinar la sospecha razonable (una vez que la determinación de sospecha razonable se haya llevado a cabo, se deberá retirar al Conductor de las funciones que requieran alta seguridad antes de desempeñar las pruebas de detección de alcohol).

E. REINCORPORACIÓN AL SERVICIO. Un Conductor al que se le haya retirado de sus funciones que requieran de alta seguridad por exhibir una conducta prohibida según FMCSA, conforme se describe líneas arriba (por ejemplo: una prueba de detección de drogas o alcohol positiva, negarse a someterse a las pruebas, etc.) debe dar negativo en pruebas de detección de drogas y/ o alcohol antes de que se le permita regresar a sus funciones que requieran de alta seguridad. Esta prueba para poder regresar a las labores se debe concluir después de una evaluación inicial y de seguimiento por parte de un profesional en abuso de sustancias ("PAS") tras la determinación de un PAS de que el Conductor haya cumplido con éxito con la capacitación y/o tratamiento prescrito y antes de reanudar el desempeño de funciones que requieran de alta seguridad. El resultado de la prueba de detección de alcohol debe ser inferior a 0.02. La prueba para poder regresar a las labores no se limita a una sustancia específica (es decir,la sustancia en particular que dio lugar a que anteriormente diese positivo en las pruebas).

F. PRUEBAS DE SEGUIMIENTO. Un conductor que haya exhibido una conducta prohibida según FMCSA debe ser evaluado por un PAS y seguir el programa de rehabilitación/tratamiento prescrito. Un Conductor que regrese a las labores tras cumplir con la(s) recomendación(es) del PAS y que dé negativo en los resultados de la prueba de detección para la reincorporación a las labores, quedará sujeto a pruebas de seguimiento de detección de drogas y/o alcohol conforme lo determine el PAS. Las pruebas de seguimiento podrán programarse durante un periodo de hasta sesenta (60) meses, y éstas consistirán en por lo menos seis (6) pruebas de seguimiento sin previo aviso en los primeros doce (12) meses tras el regreso del Conductor a las funciones que requieren alta seguridad. Las pruebas de seguimiento de detección de alcohol se llevarán a cabo justo antes, durante o después de que el Conductor desempeñe funciones que requieran alta seguridad.

PROCEDIMIENTOS DE LAS PRUEBAS

Todas las pruebas se llevarán a cabo conforme se especifica en los "Procedimientos para los programas de pruebas de detección de drogas y alcohol del lugar de trabajo de transporte" de DOT, según enmienda. Los procedimientos de recogida y pruebas de DOT están diseñados para proteger al Conductor y la integridad del proceso de prueba, salvaguardar la validez de los resultados de las pruebas y asegurar que los resultados de la prueba se atribuyan al

Conductor correcto. A continuación, tenemos un resumen de los procedimientos para la recogida y las pruebas; se podrá encontrar información adicional en 49 CFR Parte 40.

A. PROCEDIMIENTOS DE PRUEBA DE DETECCIÓN DE ALCOHOL:

1. Las pruebas de detección de alcohol se llevan a cabo en ubicaciones determinadas por la Compañía en un entorno privado. El técnico de pruebas entrenado solicitará a los Conductores que verifiquen su identidad y se rellenará un formulario de pruebas de detección de alcohol (FPDA) de DOT.

2. Todas las pruebas de detección de alcohol se llevarán a cabo utilizando un dispositivo para prueba de aliento y saliva aprobado por el gobierno federal. Primero se llevará a cabo una prueba de detección. El técnico mostrará al conductor el resultado en pantalla del dispositivo de detección. Si la lectura es menor a 0.02, el conductor habrá pasado la prueba de detección de alcohol y el resultado se registrará en el FPDA.

3. Si el resultado de la prueba de detección es de 0.02 o superior, se ejecutará una prueba de confirmación de aliento después de un periodo de espera de por lo menos 15 minutos. Dicha prueba se hará utilizando un dispositivo de prueba de aliento basada en evidencia de aprobación federal ("EBT" de sus siglas en inglés). Se mostrarán al Conductor los resultados impresos y en pantalla de la prueba de confirmación del EBT y se registrará el resultado en el ATF.

4. Un resultado de la prueba de confirmación por debajo de 0.02 significa que el Conductor ha pasado. Una confirmación de nivel de concentración de alcohol de 0.02 o superior tendrá como consecuencia la retirada del Conductor de las funciones que requieran alta seguridad. DOT prohíbe que un Conductor cuya prueba de confirmación registre un nivel de 0.02 o superior, pero inferior a 0.04 desempeñe o continúe desempeñando funciones que requieran alta seguridad sino hasta el siguiente periodo de labores programado regularmente, siempre que este último no sea en menos de veinticuatro (24) horas. Si el nivel de confirmación es de 0.04 o superior o si el Conductor se niega a cooperar, el Conductor habrá violado los reglamentos de alcohol de DOT y queda sujeto a las consecuencias por Violaciones a la Política y al Proceso de reincorporación a las labores requerido por DOT.

B. PROCEDIMIENTOS DE PRUEBAS DE DETECCIÓN DE DROGAS: Las pruebas de detección de drogas de DOT se llevan a cabo para detección de sustancias controladas. La sustancia controlada tiene el significado asignado por el 21 USC §802 e incluye todas las sustancias enumeradas en las Listas I a V, tal como pueden ser revisadas periódicamente (21 CFR, §1308). Las siguientes sustancias controladas deben ser analizadas según lo requerido por el Departamento de Transporte (49 CFR Parte 40) y esta política:

(a) Metabolitos de la marihuana

(b) Metabolitos de cocaína

(c) Anfetaminas

(d) Opioides

(e) Fenciclidina (PCP)

Los niveles de detección que requieran la determinación de un resultado positivo deberán estar de acuerdo con las directrices adoptadas por la FMCSA de acuerdo con las recomendaciones establecidas por el 49 CFR Parte 40.

1. Los Conductores que queden sujetos a pruebas de detección de drogas serán llevados a proporcionar una muestra de orina en un sitio de recogida especificado por la Compañía. La persona entrenada del sitio de recogida ("el recolector") solicitará a los Conductores que verifiquen su identidad y rellenen el formulario de custodia y control ("FCC") de conformidad con los requerimientos de cadena de custodia de DOT.

2. Se dará a los Conductores un recipiente de recogida y se les permitirá proporcionar una muestra de orina en privado a menos que se requiera una recogida observada o se autorice bajo los procedimientos de prueba de DOT. Si el Conductor no proporcionara una cantidad suficiente de orina para la prueba (de al menos 45 ml), el Recolector desechará la muestra, le dirá al Conductor que beba más fluidos, que espere hasta tres (3) horas e intente nuevamente proporcionar una muestra. Si el Conductor se rehúsa a beber los fluidos o a proporcionar otra muestra, el Recolector notificará al RED de la Compañía sobre la negativa del Conductor a cooperar y ello se considerará una negativa a realizar las pruebas.

3. Si el Conductor proporciona suficiente cantidad de orina para la prueba, ésta se inspeccionará por parte del Recolector y se tomará su temperatura. Si hay razón para creer que se ha proporcionado una muestra alterada o sustituida, se notificará al RED y se exigirá una segunda recogida de muestra observada. Las muestras recogidas se verterán en dos recipientes (es decir: una recogida de muestra dividida), y posteriormente se sellarán y etiquetarán ante la presencia del Conductor. Ambos recipientes de la muestra se enviarán a un laboratorio certificado a nivel federal para su análisis.

4. Al ser recibidos por un laboratorio para su análisis, se llevará a cabo una revisión del FCC y los recipientes de la muestra se conducirán hacia el análisis. Si las muestras parecen estar en orden, el laboratorio llevará a cabo una prueba de detección inicial en la muestra primaria. Si la prueba de detección es negativa, el laboratorio dará el informe indicando que el resultado es negativo y el Conductor habrá superado la prueba de detección de drogas. Si la prueba de detección es positiva, el laboratorio llevará a cabo una prueba de confirmación y analizará la muestra utilizando cromatografía de gas / espectrometría de masa ("GC/MS" de sus siglas en inglés) El laboratorio envía todos los resultados de la prueba a un oficial de revisión médica ("ORM") para su análisis correspondiente.

5. El ORM es un doctor capacitado reservado por la Compañía para revisar/verificar los resultados de las pruebas y evaluar cualquier explicación

que el Conductor pueda dar en cuanto a los resultados de pruebas de detección de drogas que no sean negativos. Si el resultado de una prueba se confirmase positivo, adulterado, sustituido o inválido, se le dará al Conductor una oportunidad para hablar sobre el resultado de la prueba con el ORM con el fin de determinar si existe una explicación médica legítima para tal resultado, en cuyo caso se indicaría en el informe a la Compañía como negativo. Ademas, el ORM informará al Conductor sobre su derecho de que la segunda parte dividida de la muestra sea analizada por otro laboratorio certificado a nivel federal y el proceso para llevarlo a cabo. La solicitud del Conductor para que se realice la prueba de la muestra dividida se debe facilitar al ORM dentro de las 72 horas siguientes al aviso del resultado de las pruebas de detección de drogas positivo, adulterado o sustituido. Si así se solicita, la prueba de muestra dividida se llevará al recipiente secundario de la muestra original a expensas del Conductor.

6. Una prueba de disolución para detección de drogas positiva será considerada una prueba positiva. Una prueba de detección de drogas por disolución negativa (o el informe de una muestra inválida) tendrá como resultado el que el Conductor deba someterse inmediatamente a otra prueba, con un aviso previo mínimo

7. Tras verificar los resultados de la prueba, el ORM informará de los resultados de la prueba al RED de la Compañía de forma confidencial. DOT prohíbe que cualquier Conductor que tenga un resultado de prueba de detección de drogas verificado como positivo, adulterado o sustituido, desempeñe o continúe desempeñando funciones que requieran alta seguridad, hasta que éste haya cumplido satisfactoriamente el proceso de reincorporación a las labores requerido por DOT, conforme se describe líneas abajo.

NOTA: Los medicamentos recetados para cualquiera que no sea el Conductor se considerarán como utilizados ilícitamente bajo cualquiera que sea la circunstancia. DOT también indica que el presunto uso de marihuana para fines médicos por parte del Conductor (inclusive siendo de conformidad con la ley estatal de "marihuana para fines médicos") o el uso de hachís /marihuana o productos relacionados a la marihuana no constituye una explicación médica legítima en un resultado de prueba de detección que dé positivo, siendo estas razones insuficientes para el MRO en cuanto a verificar un resultado de prueba de drogas como negativo.

C. REQUISITOS DEL CENTRO DE INFORMACIÓN DE FMCSA

Como parte de los esfuerzos continuos para promover carreteras seguras y garantizar que solo los conductores de CDL calificados estén realizando tareas que requieren alta seguridad, FMCSA creó una base de datos para consultar y reportar el cumplimiento de los conductores de CDL con 49 CFR Parte 382, incluyendo violaciones de las pruebas de drogas y alcohol de los conductores de CDL y otra información pertinente. Los empleadores están obligados a consultar la base de datos anualmente (o con mayor frecuencia) para cada conductor CDL actual y como parte del proceso de evaluación previa a la contratación a cada candidato de empleo como conductor. Además, los empleadores están obligados a reportar al Centro de Información sobre las violaciones específicas del conductor por consumo de drogas y alcohol, de la Parte 382 .

1. **Consultas al Centro de Información y Consentimiento del Conductor.** La Compañía realizará una consulta al Centro de Información sobre cada candidato a un empleo de conductor antes de contratarlo a un puesto de CDL. Se requiere el consentimiento del conductor para realizar la consulta. Cada candidato a un empleo de conductor debe registrarse en el Centro de Información y ejecutar el consentimiento electrónico específico del Centro de Información de FMCSA. Si un candidato a un empleo de conductor rechaza el consentimiento, la Compañía no puede contratar al conductor. Cuando la consulta resulta en que el conductor está calificado bajo la Parte 382, el empleador puede contratar al conductor. Si la consulta resulta en que el conductor no está calificado bajo la Parte 382, el empleador no puede contratar al conductor a menos que se cumplan todos los requisitos de calificación de conductor aplicables.

   Además, la Compañía deberá consultar al Centro de Información sobre cada conductor empleado al menos anualmente. Se requiere el consentimiento del conductor. Cada conductor deberá firmar un formulario de consentimiento general proporcionado por la Compañía. El formulario de consentimiento general se puede utilizar para múltiples consultas al Centro de Información y puede extenderse para que el conductor mantenga el empleo. Si el conductor rechaza el consentimiento para la consulta, el conductor será retirado de la obligación de conducir y no podrá reanudar dicha obligación hasta que se realice la consulta. Si la consulta al Centro de Información sobre el conductor da lugar a una notificación de que existe información de violación de drogas y alcohol, la Compañía debe realizar una consulta completa del registro del conductor en el Centro de Información después de obtener un consentimiento específico del Centro de Información de FMCSA ejecutado por el conductor a través del propio Centro.

2. **Requisitos de informes del Centro de Información.** La Compañía debe reportar la información de la Parte 382 de las pruebas de drogas y alcohol al Centro de Información usando datos de identificación específicos del conductor, incluyendo el nombre del conductor, el número de licencia de CDL y el estado de emisión, y la fecha de nacimiento del conductor. No se requiere el consentimiento del conductor para dichos informes.

   La Compañía debe reportar al Centro de información la siguiente información de la Parte 382 sobre las pruebas de alcohol de drogas y violaciones dentro de los 3 días hábiles siguientes a la obtención de la información:

   - Prueba de confirmación de alcohol con una concentración de 0,04 o más.
   - Rechazo a la prueba (alcohol) según lo especificado en 49 CFR 40.261.
   - Rechazo a la prueba (droga) que no requiera una determinación por parte de la MRO como se especifica en 49 CFR 40.191.
   - Conocimiento real, como se define en 49 CFR 382.107, de que un conductor ha consumido alcohol durante sus labores, que ha consumido alcohol dentro de las cuatro horas previas a llegar a sus labores, que ha consumido alcohol antes de las pruebas posteriores al accidente, o que ha utilizado una sustancia controlada.
   - Resultados negativos de la prueba de reincorporación a las labores (pruebas de drogas y/o alcohol, según corresponda).
   - Terminación de los requisitos de pruebas de seguimiento.

El Oficial de Revisión Médica de la Compañía (MRO) debe reportar al Centro de Información las siguientes violaciones de la Parte 382 dentro de 2 días hábiles:

- Resultados verificados positivos, adulterados o sustituidos de la prueba de drogas.
- Rechazo a la prueba (drogas) que requiere una determinación por parte de la MRO como se especifica en 49 CFR 40.191.

El Profesional de Abuso de Sustancias (SAP) debe informar en un plazo de un día hábil:

- Al Centro de información de la finalización con éxito del tratamiento y/o la capacitación/educación y determinar la elegibilidad para las pruebas de reincorporación a las labores.

3. **Acceso por el conductor al Centro de Información.** Un conductor debe registrarse en el Centro de Información para acceder a sus registros de Centro de Información, y para proporcionar consentimiento específico para la consulta completa previa al empleo por cualquier posible empleador. El conductor puede recibir avisos y comunicaciones de la Cámara de Información de la FMCSA por correo postal de los EE.UU, o por medios electrónicos señalados (correo electrónico / mensajes de texto, etc.). Cualquier conductor o representante autorizado del conductor puede presentar una petición a la FMCSA impugnando la exactitud de la información en el Centro de Información, utilizando los procedimientos especificados en el §382.717.

Nota: Si un empleador usa un C/TPA para cumplir con las responsabilidades de informes del empleador, el empleador sigue siendo responsable de asegurar que el C/TPA cumpla con dichos informes.

CONSECUENCIAS POR VIOLACIÓN DE LA POLITICA

A. PROCESO DE RETIRO Y REINCORPORACIÓN A LAS LABORES REQUERIDO POR DOT Un Conductor que se involucra en una conducta prohibida por FMCSA como se describió anteriormente comente violación de esta Política de DOT y está sujeto a las siguientes consecuencias.

1. Retiro de las funciones que requieren alta seguridad: Un conductor no debe desempeñar ni se le debe permitir desempeñar una función que requiera alta seguridad, incluyendo el conducir un CMV si el Conductor exhibe una conducta prohibida por FMCSA o si viola alguna otra regla relacionada a drogas y/o alcohol de otra agencia de DOT. Un conductor de JB que viole un reglamento de detección de drogas y alcohol de FMCSA o DOT será notificado por parte de la Compañía sobre los recursos disponibles en la evaluación y resolución de problemas relacionados con drogas y alcohol, incluyendo los nombres, dirección y números de teléfono de los programas de tratamiento y terapia y de los PASs.

2. Proceso de reincorporación a las labores exigido por DOT: Un conductor de JB que viole un reglamento sobre drogas o alcohol de FMCSA o DOT no

puede desempeñar nuevamente ninguna labor para la Compañía o para cualquier empleador controlado por DOT que requiera de alta seguridad hasta que y a menos que el individuo haya concluido el proceso de evaluación de PAS, referencia y capacitación/tratamiento Para fines de esta Política, la violación del reglamento de drogas y alcohol de DOT incluye pruebas positivas de detección de drogas verificadas de DOT, pruebas de detección de alcohol de DOT cuyo resultado indique una concentración de alcohol de .04 o superior, el rehusarse a someterse a las pruebas (incluyendo el adulterar o sustituir una muestra de orina) o cualquier otra violación de la prohibición sobre el uso de alcohol o drogas bajo el reglamento de una agencia de DOT.

Antes de que un conductor que haya violado un reglamento sobre drogas y alcohol de FMCSA o DOT pueda reincorporarse a un puesto que requiera alta seguridad, debe:

a. a. Reunirse con un PAS para una evaluación inicial; y

b. b. Seguir todas las recomendaciones de la evaluación del PAS en términos de asistencia y referencias, con un programa de capacitación y/o tratamiento (el individuo será responsable de forma exclusiva por los costos incurridos por el PAS y/o el tratamiento, a menos que dichos costos sean cubiertos por su plan de prestaciones); y

c. c. Reunirse con el PAS para la evaluación de seguimiento y así determinar si el individuo ha cumplido con éxito las recomendaciones de capacitación y/o tratamiento; y

d. d. Tomar y facilitar una prueba negativa de detección de drogas y/o alcohol para su reincorporación a las labores; y

e. e. Quedar sujeto a una prueba de seguimiento conforme lo determine el PAS por un máximo de sesenta (60) meses, para incluir un mínimo de seis (6) pruebas de seguimiento en los primeros doce (12) meses tras la prueba de reincorporación a las labores con una concentración de alcohol inferior a los 0.02 y una prueba de detección de drogas negativa. El PAS puede dar fin al requisito para someterse a las pruebas de seguimiento en cualquier momento después de haber administrado las seis (6) primeras pruebas, si el PAS determina que ya no son necesarias tales pruebas.

B. ACCIÓN DISCIPLINARIA Basándose en su autoridad independiente, JB se reserva el derecho de llevar a cabo acciones disciplinarias, hasta e incluyendo la terminación del contrato, contra un Conductor por violación a la Política o cualquier otra política, procedimiento o regla de la Compañía que esté relacionada con drogas o alcohol. La Compañía, por su propia consideración, determinará el tipo de acción disciplinaria que habrá de imponer, dependiendo de diferentes factores (tipo de violación, duración del servicio, etc.)

En cualquier caso, las siguientes violaciones tendrán como consecuencia la terminación inmediata del contrato de empleo en JB

1. Cuando se encuentre que un Conductor haya alcanzado una concentración de alcohol superior al límite legal estatal..

2. Cuando se encuentre que un conductor lleva en su sistema sustancias ilegales (cocaína, marihuana, etc.).

3. Cuando el Conductor se niegue a presentarse a una prueba de detección de drogas o alcohol requerida (incluyendo una muestra adulterada o sustituida).

C. REQUERIMIENTOS DE EDUCACIÓN La Compañía cuenta con información, capacitación y entrenamiento disponible en cuanto a problemas relacionados con el abuso de drogas y alcohol en el lugar de trabajo y si no Los materiales educativos y de entrenamiento de la Compañía incluyen información sobre los efectos del consumo de alcohol y de sustancias controladas en la salud de un individuo, en su trabajo, su vida personal, las señales y síntomas de un problema con el alcohol y sustancias controladas (ya sea del Conductor o de un compañero de trabajo) y los métodos disponibles para intervenir cuando se sospeche de un problema con el alcohol o sustancias controladas, incluyendo la confrontación, referencia a un programa de asistencia para asociados y o referencia a la gerencia. Se pueden solicitar más materiales y obtener respuesta a preguntas sobre los materiales poniéndose en contacto con el RED de la Compañía. Se exigirá a todos los supervisores de los Conductores regulados por FMCSA que reciban capacitación sobre los signos y síntomas de la discapacidad consecuencia del alcohol y sustancias controladas y los pasos a seguir cuando se detecte la discapacidad. La Compañía proporcionará esta capacitación

(Se deja en blanco intencionadamente)

Our Service
YOUR SUCCESS®

J & B Group, Inc
Política de drogas y alcohol
ACUSE DE RECIBO Y CONSENTIMIENTO PARA LAS PRUEBAS

Reconozco que se me ha proporcionado una copia de la Política de drogas y alcohol de J & B Group, Inc (Políticas ajenas a DOT y DOT), y que he leído y entiendo los términos y condiciones de la Política que son aplicables a mi persona. Entiendo que las pruebas del candidato a un empleo y asociado son una condición de mi contratación y/o empleo continuo por parte de la Compañía, y acepto cumplir con los términos y condiciones de la Política. Comprendo que si me preocupa mi consumo de alcohol y/o sustancias controladas puedo y debo buscar asistencia del programa de asistencia a empleados (EAP de sus siglas en inglés) o cualquier programa de asistencia en mi comunidad. Además, entiendo que el hecho de que no cumpla con los términos y condiciones de la Política puede dar lugar a acciones disciplinarias que se tomen en mi contra, lo que puede implicar la terminación del contrato de empleo.

Doy mi consentimiento para someterme a pruebas de drogas y / o alcohol como se describe en las políticas de la Compañía ajenas a DOT y DOT, líneas arriba.

Fecha: _____

_____
Nombre del asociado/candidato a puesto de trabajo (escriba con letra de molde)

_____
Fima del asociado / candidato a un puesto de trabajo

38760775.1