**POLITICA**

La administración en (compañía) está comprometida en proveer un sitio de trabajo seguro. Esto incluye atender cualquier problema que pueda incapacitar la habilidad de las personas a realizar sus funciones laborales de manera segura. Con este fin, hemos establecido reglas y procedimientos sobre la incapacidad en el sitio de trabajo. Estas reglas y procedimientos nos ayudan a proteger a todos los que nos encontramos en el sitio de trabajo.

**REGLAS:**

* Ningún individuo debe trabajar si se encuentra incapacitado
* Estar incapacitado significa estar mental o físicamente imposibilitado a realizar las funciones laborales asignadas de manera segura debido al uso o a los efectos del alcohol, cannabis, drogas ilegales, medicinas prescritas, o medicinas de venta libre, o cualquier otro problema que pueda incapacitar el juicio o desempeño laboral
* Las personas deben informar a su supervisor si por cualquier razón se encuentran incapacitados para realizar de manera segura las tareas asignadas
* Las personas deben informar a su supervisor si tienen alguna preocupación sobre la habilidad de algún compañero de trabajo para hacer sus tareas de manera segura
* El uso de una sustancia en el sitio de trabajo y otros sitios relacionados, o durante las horas de trabajo está prohibida
* Las violaciones a esta política resultaran en (por ejemplo, medidas disciplinarias incluyendo despido laboral)
* La declaración voluntaria de algún problema de incapacidad resultara en

 (por ejemplo, reasignación no disciplinaria cuando sea apropiado, y la disponibilidad de un programa de asistencia y apoyo para personas con problemas de incapacidad).

**PROCEDIMIENTOS**

* Los empleados que estén tomando medicamentos de cualquier tipo, ya sea prescritos o auto-administrados, son responsables de tomar medidas para comprobar si los medicamentos pueden causar cualquier incapacidad para realizar sus actividades laborales de manera segura y eficiente, y cuando sea el caso, reportarlo sin demora a su Empleador sobre los efectos asociados al uso de los medicamentos
* Una vez que el empleado informe sobre el uso de medicamentos, el Empleador consultara con empleado afectado y su doctor (a) para determinar si algún tipo de adaptación de empleo es requerido
* Si el empleado(a) tiene alguna razón para creer que tiene un problema de abuso de una sustancia, sin importar si el abuso de esa sustancia resulta en la violación de esta política, el empleado está obligado (a) a reportar los hechos y circunstancias potenciales de abuso de una sustancia al empleador.