Alcance

Esta guía es para personas que trabajen para << NOMBRE DE LA GRANJA >> incluidas, entre otros, trabajadores de tiempo completo, medio tiempo, temporales, estacionales y por contrato, contratistas independientes, trabajadores por cuenta propia, voluntarios, visitantes y trabajadores de terceros contratistas o subcontratistas que << NOMBRE DE LA GRANJA >> contrate para realizar trabajos en sus instalaciones.

Definiciones

Para los efectos de la declaración de política de aptitud para el trabajo y abuso de sustancias y para esta guía:

“Drogas” incluye narcóticos y drogas ilegales; marihuana/cannabis ya sea que se use u obtenga legal o ilegalmente; medicamentos recetados y de venta libre y medicamentos legales que causen o que puedan causar deterioro y hacer que un empleado no sea o esté apto para el trabajo.

"Apto para el trabajo" significa un estado físico y mental que le permita a una persona realizar sus deberes laborales de manera segura y eficaz, sin deterioro causado por el uso o secuelas de alcohol, drogas ilegales, medicamentos legales u otras condiciones de salud.

"En servicio" incluye presentarse a trabajar y su desempeño, que abarca: trabajo programado; trabajo no programado; trabajo realizado en las instalaciones de << NOMBRE DE LA GRANJA >> trabajo realizado para << NOMBRE DE LA GRANJA >> fuera de las instalaciones de la empresa, incluidos, entre otros, conducir o viajar hacia y desde el trabajo.

"Trabajo de mayor riesgo" significa puestos que tienen un impacto directo y sustancial en la salud y seguridad del trabajador, de otros trabajadores, de clientes, de visitantes, del público, ya sea en la propiedad y/o en el área de trabajo, incluidos, entre otros, los relacionados con conducir, operar maquinaria o equipo, manejar sustancias tóxicas, así como otros determinados por << NOMBRE DE LA GRANJA >>.

"Abuso de sustancias" significa consumo de alcohol, drogas ilegales, cannabis o marihuana legal, medicamentos y otras sustancias que pueden afectar el juicio, la claridad y el funcionamiento de una persona y hacer que no sea apta para el trabajo.

Fumar/Vapear (cigarros electrónicos o de vapor)

* No se debe usar productos de tabaco en edificios, vehículos o equipos de << NOMBRE DE LA GRANJA >>, a menos de que se indique lo contrario. Los trabajadores que deseen fumar o consumir productos de tabaco, deben hacerlo únicamente durante el descanso o almuerzo y en las áreas designadas.
* Fumar y vapear está prohibido en cualquier lugar en donde la ley de lugares libres de humo prohíba fumar.
* Se requiere una limpieza y eliminación adecuada de los productos de tabaco.

Sin excepción, no está permitido el uso de marihuana/cannabis

Comprender que la marihuana/cannabis es una droga perjudicial y que usarla en el trabajo o trabajar bajo su influencia, hace que las personas no sean o estén aptas para el trabajo, además de que viola esta política. Esto se confirma, aun cuando el uso de la marihuana/cannabis sea legal, según las leyes canadienses federales sobre drogas. El consumo legal de marihuana/cannabis no es una justificación para no estar apto para el trabajo.

Deber de notificar

Los trabajadores notificarán al dueño de la granja si están usando marihuana/cannabis medicinal recetada legalmente u otros medicamentos recetados y de venta libre que puedan causar impedimentos derivados del tratamiento de una condición médica. El uso legal y fuera de servicio de dichas drogas no viola esta política, siempre que los trabajadores estén en condiciones de cumplir con el trabajo en todo momento durante las horas de servicio.

**Pruebas justificadas:**

Para pruebas justificadas se requiere que << NOMBRE DE LA GRANJA >> tenga una creencia razonable de que un trabajador pueda estar bajo la influencia de drogas o alcohol. Los motivos para ese cuestionamiento razonable incluyen, pero no se limitan a:

* La presencia de drogas o alcohol en el trabajador, cerca o en sus alrededores;
* Conducta o comportamiento del trabajador que sugiera deterioro o que está bajo la influencia de drogas o alcohol;
* Reporte de uso de drogas o alcohol, mientras el empleado está en el trabajo o de guardia;
* Patrones de desempeño negativos; y/o
* Ausentismo o retraso excesivo o inexplicable.

**Pruebas de alcohol y drogas posteriores al incidente**

La razón principal para realizar pruebas de drogas y alcohol es medir el deterioro, no para disuadir su consumo o uso o para vigilar los valores morales entre los trabajadores.

Los trabajadores pueden someterse a pruebas de alcohol y drogas de acuerdo con las políticas de pruebas de << NOMBRE DE LA GRANJA >>. El dueño de la granja acompañará a los trabajadores al sitio para realizar las pruebas. Con base en esta política, la negativa a someterse a la prueba será motivo de terminación inmediata. Todos los registros de las pruebas se mantienen con carácter de confidencial.

* Se requieren pruebas de alcohol y drogas después de un incidente importante relacionado con el trabajo y como parte de una investigación más completa de las circunstancias. La decisión de derivar a un trabajador para que se le haga una prueba, será hecha por el dueño de la granja que investigue el incidente.
* Un incidente significativo se define como:
	+ Muerte o lesión personal grave de cualquier persona;
	+ Derrame ambiental con implicaciones significativas;
	+ Pérdida o daño significativo a cualquier propiedad, equipo o vehículo;
	+ Pérdida significativa de ingresos; o
	+ Un incidente que estuvo a punto de ocurrir y causar lesiones o daños importantes.

En el caso de un incidente, se aplican los siguientes procedimientos:

1. Los trabajadores deben informar la situación al dueño de la granja lo antes posible después del incidente.
2. Se espera que los trabajadores participen plenamente en cualquier investigación posterior al incidente.
3. Ya sea que el incidente haya sido significativo o no, las pruebas deberán estar suficientemente justificadas cuando un trabajador proporcione una causa razonable por su comportamiento o apariencia atípica.
4. Con base en causas que lo justifiquen, solo los trabajadores identificados como directamente involucrados en la cadena de actos u omisiones que condujeron al evento, serán referidos para una prueba.
5. Una prueba es automática después de un incidente significativo, a menos de que exista evidencia clara de que los actos u omisiones de los trabajadores no pudieron haber sido un factor contribuyente (como en el caso de un incidente resultado de una falla estructural o mecánica).
6. Los trabajadores que se someterán a la prueba no deben consumir drogas ni alcohol durante las ocho horas posteriores al incidente o hasta que se les realice la prueba o de que se les notifique que ésta no se requiere.
7. El dueño de la granja está capacitado para reconocer los signos de afectación mencionado, así como en los procedimientos que a continuación se señalan. Las investigaciones se llevarán a cabo de acuerdo con los procedimientos de investigación y notificación de << NOMBRE DE LA GRANJA >>. El dueño de la granja diferenciará entre el comportamiento adecuado que se caracteriza como una enfermedad o discapacidad, con el comportamiento que no lo es.
8. En caso de que haya una enfermedad o discapacidad, << NOMBRE DE LA GRANJA >> considerará colaborar con el trabajador hacia su rehabilitación como objetivo y deberá ajustarse a lo que indica el Código de Derechos Humanos de Canadá.

Apoyo para empleados con problemas de abuso de sustancias

Aunque << NOMBRE DE LA GRANJA >> se reserva el derecho de imponer medidas disciplinarias, también reconoce que la adicción y el abuso de sustancias son un problema de salud. << NOMBRE DE LA GRANJA >> está preparada para ayudar a los trabajadores a obtener el asesoramiento, tratamiento, rehabilitación y apoyo que necesiten para superar esos problemas. Los trabajadores también pueden solicitar ayuda para tratar una adicción.

Asistencia y Reintegro

<< NOMBRE DE LA GRANJA >> se reserva el derecho de colocar a los trabajadores con problemas de abuso de sustancias en licencia administrativa y a suscribir acuerdos de última oportunidad que ofrezcan la posibilidad de regresar al trabajo si terminan con éxito el programa de tratamiento y rehabilitación, si pasan las pruebas de drogas y alcohol y si cumplen con otras condiciones de reinstalación.

Referencia:

1. Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Nueva Escocia - *Nova Scotia Occupational Health and Safety Act.*
2. Código de Derechos Humanos de Canadá - *Canada Human Rights Code*
3. Derechos Humanos de Nueva Escocia - *Nova Scotia Human Rights*