POLÍTICA DE UN LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS Y ABUSO DE SUSTANCIAS

Resumen

Este documento resume la política de Kelly Services ("Kelly") con respecto al uso de drogas ilegales y abuso de alcohol y las pruebas de toxicología y alcohol en los Estados Unidos para empleados/postulantes regulares y temporales que hayan recibido un ofrecimiento condicional de empleo con Kelly.

Consulte el **Apéndice A: Matriz de pruebas de drogas/alcohol** de este documento para requisitos de pruebas específicos a la ciudad y al estado (según corresponda).

Definiciones

Alcohol se refiere al agente intoxicante en bebidas alcohólicas o cualquier alcohol de bajo peso molecular, como alcohol etílico, metílico o isopropílico. El término incluye cerveza, vino, licores y medicamentos como jarabe para la tos que contienen alcohol**.**

Prueba de alcohol se refiere a una prueba que se realiza en una muestra para determinar la presencia de alcohol en una concentración de 0.04 o más.

Drogas ilegales se refiere a todas las sustancias controladas, análogos de sustancias controladas, cannabinoides (incluidos cannabidiol (CBD) y productos de CBD que contienen cantidades ilegales de THC), extractos de marihuana, drogas sintéticas, drogas de diseño y otras sustancias que no se usan o poseen bajo la supervisión de un profesional de la salud con licencia o que no se estén utilizando de acuerdo con la prescripción del profesional de la salud con licencia o cuyo uso o posesión sea ilegal según la Ley Federal de Sustancias Controladas. (Las sustancias controladas se mencionan en las Listas I-V de 21 U.S.C. § 812 y 21 C.F.R. Parte 1308.)

Inhalantes se refiere a solventes volátiles, aerosoles, gases y nitritos, como diluyentes o removedores de pintura, líquidos para limpieza en seco, líquidos correctores, líquidos para marcadores con punta de fieltro, gasolina, líquido para encendedores, encendedores de butano, pegamento, pinturas en aerosol, aerosoles para el cabello o desodorantes, éter, cloroformo, óxido nitroso, aromatizante ambiental u otras sustancias similares que se inhalan intencionalmente para producir un efecto psicoactivo o que altere la mente.

Examen para detectar drogas es una prueba realizada en una muestra para determinar la presencia de ciertas drogas ilegales que son iguales o superan los niveles de corte establecidos por Kelly y sus agentes de servicio y que los verifica un Funcionario de Revisión Médica.

Persona hace referencia tanto a empleados como a candidatos que han recibido una oferta condicional de empleo en Kelly.

Funcionario de Revisión Médica o **MRO** se refiere a un médico con licencia que tiene conocimiento, capacitación y experiencia clínica con respecto a los trastornos por abuso de sustancias y que, entre otras cosas, revisará los resultados positivos de las pruebas de drogas de las personas y evaluará las explicaciones médicas de dichos resultados.

Negarse a cooperar significa negarse a realizar una prueba de detección de drogas o alcohol, no ir de inmediato de forma directa a un sitio de recolección o prueba cuando se le indique que lo haga, no permanecer en un sitio de recolección o prueba hasta que se complete el proceso de recolección o prueba, intentar dar o proporcionar una muestra adulterada o sustituta, no proporcionar muestras suficientes, no firmar las pruebas y otros formularios necesarios, y cualquier otra conducta que perturbe o interfiera con el proceso de recolección o prueba.

Bajo la influencia significa dar positivo en la prueba de drogas o alcohol o las acciones, apariencia, habla u olores corporales de una persona que razonablemente hacen que Kelly concluya que la persona está afectada por el uso de drogas ilegales o abuso de alcohol o inhalantes.

Política

Kelly se compromete a garantizar la seguridad y salud de sus empleados, y mantener su reputación por prestar servicios de calidad. Como contratista gubernamental, Kelly cumple con la Ley de Lugar de Trabajo Libre de Drogas de 1988 y leyes estatales y locales similares, y exige que todos sus empleados también las cumplan.

Las personas que consumen drogas ilegales o inhalantes y abusan del alcohol pueden tener una serie de problemas relacionados con el trabajo, como un aumento de accidentes y lesiones, ausentismo y tardanzas excesivos, menor productividad, plazos incumplidos y mala calidad del trabajo. Igualmente importantes, el uso de drogas ilegales o inhalantes y el abuso de alcohol también pueden resultar en una serie de problemas de salud y de comportamiento personales.

La información sobre los peligros del abuso de drogas, uso de inhalantes o abuso de alcohol, fuentes de ayuda para problemas de drogas, inhalantes y alcohol, incluido el Programa de Asistencia al Empleado de Kelly (EAP), esta política y las consecuencias que pueden resultar de violaciones de esta política, se encuentra disponible a través del representante de personas de Kelly.

Siempre que haya personas trabajando, operando vehículos, maquinaria o equipo de Kelly o sus clientes, presentes en las instalaciones de Kelly o de sus clientes, o presentes en cualquier otra ubicación que preste servicios a Kelly, se les prohíbe:

- usar, poseer, comprar, vender, fabricar, distribuir, dispensar o transferir drogas ilegales o parafernalia de drogas;
- estar bajo la influencia de drogas ilegales, alcohol o inhalantes;
- poseer o consumir alcohol; y
- usar inhalantes.

Las personas deben presentarse al trabajo en condiciones de cumplir con su deber y libres de cualquier efecto adverso de drogas ilegales, alcohol o inhalantes.

Esta política no prohíbe a las personas la posesión legal y el uso de medicamentos recetados y de venta libre. Las personas tienen la responsabilidad de consultar con sus médicos u otros profesionales médicos con licencia sobre el efecto de los medicamentos recetados y de venta libre en su capacidad para realizar sus tareas laborales específicas de una manera eficaz y segura, y de informar de inmediato cualquier restricción laboral a su representante de Kelly. Sin embargo, las personas no deben revelar condiciones médicas subyacentes, impedimentos o discapacidades a su representante de Kelly, a menos que sus médicos u otros profesionales médicos autorizados lo indiquen específicamente.

La marihuana es una droga ilegal según la ley federal y esta política. El uso de marihuana no será considerado una explicación médica legítima por Kelly y su MRO para un resultado positivo de una prueba de drogas para marihuana, excepto en la medida que lo exija la ley aplicable. Además, Kelly no aceptará el uso de marihuana medicinal por parte de las personas, excepto en la medida que lo exija la ley aplicable.

Kelly denunciará a las autoridades legales competentes las actividades relacionadas con drogas ilegales, como la venta de drogas ilegales, que tengan lugar en las instalaciones de Kelly o sus clientes, y cooperará en cualquier investigación penal de dichas actividades. Las personas que sean condenadas, que se declaren culpables (incluida una declaración de nolo contendere o no impugnación) o que sean condenadas por un delito que involucre drogas ilegales en el lugar de trabajo deben informar la condena, declaración de culpabilidad o sentencia a su representante de Kelly dentro de cinco (5) días después de dicha condena, declaración de culpabilidad o sentencia. Si una persona que es condenada, que se declara culpable o que es sentenciada por un delito que involucra drogas ilegales en el lugar de trabajo realiza un trabajo directamente relacionado con los contratos o subvenciones de Kelly con un gobierno estatal o federal, Kelly informará dicha condena, declaración de culpabilidad o sentencia a la agencia correspondiente dentro de los diez (10) días posteriores a la recepción de la notificación.

Pruebas

A solicitud de los clientes de Kelly, Kelly puede, como condición de una asignación, solicitar a sus empleados o candidatos que se sometan a los requisitos de detección de drogas y alcohol de sus clientes. Excepto cuando lo prohíba la ley aplicable, Kelly también puede realizar los siguientes tipos de pruebas:

- Previa a la asignación
- Por causa razonable
- Posterior al accidente
- Aleatoria
- Periódica

Procedimientos de detección

Resumen de los procedimientos de detección de alcohol

Excepto cuando lo prohíba la ley estatal aplicable, Kelly seguirá los procedimientos generales de recolección y detección de alcohol que se establecen a continuación:

Las personas sujetas a pruebas de alcohol deberán firmar un formulario de consentimiento por escrito en el que dan su consentimiento y autorizan las pruebas.

Se enviará o indicará a las personas que se presenten en un sitio de recolección designado por Kelly, donde se les solicitará que verifiquen su identidad y que cooperen en los procedimientos normales de recolección de muestras del sitio.

La recolección y la prueba las realizará, en privado, un técnico capacitado que utilizará dispositivos de prueba y formularios de prueba aprobados. Los procedimientos de cadena de custodia deben mantenerse desde la recolección hasta el momento en que las muestras puedan ser descartadas para asegurar una identificación, etiquetado, mantenimiento de registros, manipulación y análisis adecuados de las muestras.

Primero se realizará una prueba de detección. Si el resultado de la prueba de detección de la persona es menor a 0.02, la persona habrá pasado la prueba.

Si la concentración de alcohol medida de la persona es 0.02 o más, se le pedirá al individuo que se haga una prueba de confirmación. Los resultados de la prueba de confirmación, no de la prueba de detección, son determinantes. Si el resultado de la prueba de confirmación de la persona es menor a 0.04, la persona habrá pasado la prueba. Si el resultado de la prueba de confirmación de la persona es 0.04 o más, la persona habrá dado positivo en la prueba de alcohol.

El técnico informará a Kelly de manera confidencial sobre los resultados de la prueba de la persona.

Resumen de los procedimientos de detección de drogas en laboratorio

Excepto cuando lo prohíba la ley estatal aplicable, Kelly seguirá los procedimientos generales de recolección y detección de drogas que se establecen a continuación:

Las personas sujetas a pruebas de detección de drogas deberán firmar un formulario de consentimiento por escrito en el que dan su consentimiento y autorizan las pruebas.

Se exigirá que las personas verifiquen su identidad y que cooperen en los procedimientos normales de recolección de muestras de Kelly.

Las muestras las debe recolectar, en privado, una persona capacitada que utilizará dispositivos de recolección y prueba aprobados y formularios de custodia y control. Los procedimientos de cadena de custodia deben mantenerse desde la recolección hasta el momento en que las muestras puedan ser descartadas para asegurar una identificación, etiquetado, mantenimiento de registros, manipulación y análisis adecuados de las muestras.

Las muestras recolectadas se analizarán en busca de medicamentos según lo dicten las circunstancias de acuerdo con los requisitos de los contratos de Kelly con sus clientes y la ley aplicable. Si la prueba de detección es negativa, la persona ha pasado la prueba de drogas. Si la prueba de detección es positiva, la muestra de la persona se someterá a pruebas de confirmación en un laboratorio certificado. El laboratorio analizará la muestra de la persona mediante cromatografía de gases/espectrometría de masas. El laboratorio enviará los resultados de la prueba al Funcionario de Revisión Médica (MRO).

Si una persona tiene un resultado confirmado de prueba de drogas positivo, adulterado, sustituido o inválido, el MRO se comunicará con la persona por teléfono a los números que figuran en el formulario de custodia y control. Las personas deben cooperar de inmediato con el MRO. Las personas tendrán la oportunidad de divulgar cualquier medicamento recetado o de venta libre que estén usando o que hayan usado recientemente, o cualquier otra información, médica o de otro tipo, que consideren que pueda ser relevante para la prueba.

El MRO avisará a Kelly si una persona ha obtenido un resultado positivo o negativo de la prueba, si se negó a cooperar, si una muestra está diluida o si una prueba debe cancelarse. Si el MRO determina que existe una explicación médica legítima para un resultado de prueba positivo, adulterado o sustituido, el MRO informará un resultado negativo a Kelly. Si la persona no proporciona una explicación médica legítima de un resultado positivo de la prueba, el MRO verificará el resultado de la prueba como positivo. Los resultados de pruebas no válidos se cancelarán y, según las circunstancias, pueden someter a una persona a pruebas adicionales.

Resumen de los procedimientos de detección de drogas con hisopo oral instantáneo

Excepto cuando lo prohíba la ley estatal aplicable, Kelly seguirá los procedimientos generales de recolección y detección de drogas que se establecen a continuación:

Las personas sujetas a pruebas de detección de drogas deberán firmar un formulario de consentimiento por escrito en el que dan su consentimiento y autorizan las pruebas.

Se exigirá que las personas verifiquen su identidad y que cooperen en los procedimientos normales de recolección de muestras de Kelly.

Las muestras las debe recolectar, en privado, una persona capacitada que utilizará dispositivos de recolección y prueba aprobados y formularios de custodia y control. Se deben mantener los procedimientos apropiados desde la recolección hasta el momento en que las muestras puedan ser desechadas para asegurar una identificación, etiquetado, mantenimiento de registros, manipulación y análisis adecuados de las muestras.

Las muestras recolectadas se analizarán en busca de medicamentos según lo dicten las circunstancias de acuerdo con los requisitos de los contratos de Kelly con sus clientes y la ley aplicable. Si la prueba de detección es negativa, la persona ha pasado la prueba de drogas. Si la prueba de detección no es negativa o no es concluyente, la persona sujeta a la prueba de detección de drogas deberá realizar una prueba de confirmación de orina siguiendo los procedimientos de detección de drogas en laboratorio descritos en esta política.

Consecuencias

A las personas que no se presenten a una prueba de drogas previa a la asignación se les permitirá volver a solicitar empleo y someterse a otra prueba de drogas previa a la asignación.

A las personas que de otra manera se nieguen a cooperar en una prueba de drogas y/o alcohol se les negará el empleo, se les retirará de una asignación o se les despedirá.

Las personas que den positivo en la prueba de drogas y/o alcohol o que de alguna otra manera violen esta política estarán sujetas a las medidas disciplinarias apropiadas que incluyen, entre otras, la denegación de empleo, la remoción de una asignación o la terminación del empleo. Dependiendo de las circunstancias, el regreso al trabajo, la reintegración y/o el empleo continuo de una persona pueden estar condicionados a la participación exitosa de la persona y la finalización de todas y cada una de las evaluaciones, programas de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación, aprobación del regreso al trabajo. y pruebas de seguimiento y/u otras condiciones apropiadas según lo determine Kelly.

Kelly puede tomar medidas disciplinarias y/u otras medidas apropiadas cuando una persona se involucra en cualquier conducta o está involucrada en cualquier delito (incluido ser acusado de un delito, excepto donde lo prohíba la ley aplicable) que podría afectar negativamente o ser perjudicial para las operaciones, intereses o reputación de Kelly.

Las personas a las que se les niega el empleo o cuyo empleo se termina pueden ser elegibles para volver a ser contratados bajo ciertas condiciones. Las personas deben proporcionar un resultado negativo de la prueba de detección de drogas para, como mínimo, el mismo panel de drogas para el que hubo un resultado positivo. Los resultados deben provenir de un laboratorio certificado y deben ser obtenidos por la persona a su propio costo. Las personas pueden ser consideradas para futuras asignaciones para las cuales están calificadas. Esas personas también estarán sujetas a cualquier prueba de detección de drogas previa a la asignación que se requiera para la asignación correspondiente, que sería adicional a la prueba obtenida por la persona.

Confidencialidad

La información y los registros relacionados con los resultados de las pruebas y otra información médica se mantendrán confidenciales y se mantendrán en archivos separados de los archivos del personal de los empleados. Dichos registros e información pueden ser divulgados a personas, a cualquier tercero designado por escrito por un individuo, a los clientes de Kelly, al MRO, al EAP, a un profesional de abuso de sustancias, médico u otro proveedor de atención médica responsable de determinar la capacidad de una persona para realizar de manera segura su trabajo y/o la participación exitosa de la persona y/o completar todas y cada una de las evaluaciones, asesoramiento, tratamiento y programas de rehabilitación, para y entre los empleados de Kelly según la necesidad de saber, cuando sea relevante para la defensa de Kelly en una queja, arbitraje, procedimiento administrativo, demanda y otro procedimiento legal, según lo exija o permita la ley.

Cómo obtener ayuda si tiene un problema de abuso de sustancias

Para obtener ayuda para un problema de abuso de sustancias, comuníquese con el National Center for Substance Abuse Treatment al 1-800-662-HELP (1-800-662-4357) o drughelp.org.

Se encuentra disponible para los empleados un Programa de Asistencia al Empleado (EAP). Visite **myKelly.us** para obtener más información.

Apéndice A: Matriz de pruebas de drogas/alcohol

Además de la Política de abuso de sustancias y de lugar de trabajo sin drogas de Kelly, las siguientes ciudades y estados tienen requisitos exclusivos de prueba de drogas y alcohol. Consulte la tabla que aparece a continuación para obtener detalles específicos para su lugar de trabajo.

Ubicación	**Derechos y requisitos de las pruebas de drogas y alcohol**
California **Nota:** Vea la llamada de San Francisco, CA a continuación.	Los empleados están sujetos a pruebas de drogas y/o alcohol posteriores al accidente solo si Kelly considera razonablemente que pueden haber causado un accidente relacionado con el trabajo que resulta en una muerte o lesión a una persona que requiere tratamiento médico inmediato fuera del sitio o daño a los vehículos, maquinaria, equipo u otra propiedad de Kelly que exceda los $5,000. Los empleados están sujetos a pruebas aleatorias de drogas y/o alcohol solo si ocupan puestos sensibles a la seguridad.
Boulder, Colorado	Los empleados recibirán una copia de la ordenanza de Boulder. Los candidatos y empleados tienen derecho a negarse a someterse a pruebas de detección de drogas o alcohol, pero estarán sujetos a las Consecuencias descritas en esta Política. A petición de los clientes de Kelly, Kelly puede, como condición de un pedido, solicitar a sus empleados o candidatos que se sometan a los requisitos de detección de drogas de sus clientes, los cuales pueden incluir la detección previa al empleo, la detección debido a la sospecha razonable de que un empleado está bajo la influencia de las drogas o alcohol en el trabajo o si el desempeño de un empleado se ve afectado negativamente por el uso de drogas o alcohol, o si un empleado ha aceptado la prueba como parte de un programa de asistencia al empleado después de haberse descubierto o haber admitido el abuso previo de drogas o alcohol. Los candidatos están sujetos a prueba de drogas previa al empleo si: (1) Kelly incluye un aviso de tales pruebas en su solicitud de empleo, o si no se requiere una solicitud, en todos los anuncios que solicitan candidatos; (2) se informa personalmente a todos los candidatos sobre las pruebas durante la primera entrevista formal; y (3) la prueba es necesaria para los residentes de Colorado que son los finalistas únicos para un puesto o para los finalistas residentes fuera del estado para el puesto y que vienen a Colorado para una entrevista (si la prueba es necesaria para todos los finalistas). Los empleados están sujetos a pruebas de drogas y/o alcohol posteriores a un accidente solo si Kelly tiene sospechas razonables de que un empleado está bajo la influencia de drogas o alcohol o si su desempeño se ve afectado adversamente actualmente por el uso de drogas o alcohol. No se observará directamente a nadie cuando proporcionen muestras de orina. Los candidatos y empleados tienen derecho a obtener, inmediatamente después de su solicitud, una copia de todos los registros que se mantienen de sus resultados confirmatorios positivos iniciales. Los candidatos y empleados tienen derecho a enviar información por escrito que explique dichos resultados. Los candidatos y empleados, previa solicitud y a su cargo, pueden hacer que una parte no analizada de su muestra original sea analizada por un laboratorio certificado por la Administración de Servicios de Salud Mental y Abuso de

	Sustancias, sujeto a las mismas garantías de cadena de custodia previstas en la prueba original. Los resultados de las pruebas no se pueden divulgar a nadie, excepto al candidato o empleado o a un tercero designado por el candidato o empleado, a los empleados de Kelly según sea necesario o según lo exija la ley. Las drogas que podemos analizar en esta jurisdicción incluyen: anfetaminas, barbitúricos, benzodiazepinas, cocaína, marihuana (THC), metadona, metacualona, opiáceos, fenciclidina (PCP), propoxifeno, oxicodona y éxtasis.
Connecticut	Los empleados están sujetos a pruebas de drogas posteriores al accidente solo si Kelly tiene sospechas razonables de que un empleado está bajo la influencia de drogas o alcohol. Los empleados están sujetos a pruebas de detección de drogas aleatorias solo si: (1) la prueba está autorizada por ley; (2) el empleado sirve en un puesto designado como de alto riesgo o sensible a la seguridad por el Comisionado Laboral; o (3) la prueba se realiza como parte de un EAP patrocinado o autorizado por Kelly en el que el empleado participa voluntariamente. Los empleados están sujetos a pruebas de detección de drogas de seguimiento y de regreso al servicio solo si dichas pruebas son parte de un programa de asistencia para empleados u otro programa de tratamiento en el que un empleado participa voluntariamente. No se observará directamente a nadie cuando proporcionen muestras de orina. Los candidatos recibirán copias de los resultados positivos de sus pruebas de drogas.
Hawái	Las muestras para análisis se limitan a orina y sangre. Las pruebas en el lugar se administrarán solo con fines de evaluación inicial. Conforme a la Política de abuso de sustancias y de lugar de trabajo sin drogas de Kelly, si usted está sujeto a una prueba de drogas, entonces, específicamente se realizará la prueba de las siguientes sustancias o de sus metabolitos: anfetaminas, cocaína, marihuana, opiáceos, fenciclidina, barbitúricos, benzodiazepinas, metacualona, metadona, propoxifeno, oxicodona, éxtasis, y alcohol. La información relacionada con las pruebas de abuso de sustancias es confidencial y no se divulgará a nadie sin el consentimiento informado por escrito de la persona sometida a la prueba, excepto que un resultado positivo de la prueba se divulgará a la persona, a Kelly, a un tercero, al laboratorio o al responsable de la toma de decisiones en una queja, demanda u otro procedimiento iniciado por la persona y que surja de un resultado positivo de la prueba. Las drogas que podemos analizar en esta jurisdicción incluyen: anfetaminas, barbitúricos, benzodiazepinas, cocaína, marihuana (THC), metadona, metacualona, opiáceos, fenciclidina (PCP), propoxifeno, oxicodona y éxtasis.

Iowa	Los empleados están sujetos a pruebas de drogas y/o alcohol posteriores a un accidente solo si Kelly considera razonablemente que pueden haber causado un accidente relacionado con el trabajo que resulta en una lesión notificable a una persona según el estatuto de salud y seguridad ocupacional de Iowa, o daños a la propiedad o a equipo que se estiman en más de $1,000 al momento del accidente. Las muestras para análisis se limitan a cabello, orina, aliento, sangre y saliva. La sangre solo se puede usar cuando un empleado está involucrado en un accidente relacionado con el trabajo y la prueba se administra o es bajo la dirección de una persona que brinda atención o tratamiento al empleado, y no es una sugerencia o solicitud de Kelly. Las muestras para las pruebas de drogas de los empleados se dividirán al momento de la recolección en presencia de la persona de quien se recolecta la muestra. Una vez que Kelly reciba un informe del resultado positivo de la prueba de drogas de un candidato, Kelly le notificará al candidato por escrito sobre el resultado de la prueba, el nombre y la dirección del MRO que hizo el informe y el derecho del candidato a solicitar cualquier registro relacionado con su examen de drogas. El candidato tiene derecho a solicitar por escrito cualquier registro relacionado con su prueba de drogas, dentro de los quince (15) días posteriores a la fecha en que Kelly le envíe por correo un aviso por escrito del resultado positivo de la prueba de drogas del candidato. Después de una prueba de drogas o alcohol, pero antes de recibir los resultados finales de la prueba de drogas o alcohol, Kelly puede suspender a un empleado con o sin paga, en espera del resultado de la prueba. Kelly reintegrará a un empleado que haya sido suspendido, con pago retroactivo e intereses sobre dicha cantidad al dieciocho por ciento anual compuesto anualmente, si corresponde, si el resultado de la prueba no es una prueba positiva confirmada de drogas o alcohol que indique una violación de la Política de un Lugar de Trabajo Libre de Drogas y Abuso de Sustancias por escrito de Kelly. Después de que Kelly reciba un informe del resultado positivo confirmado de una prueba de drogas o alcohol de un empleado, Kelly notificará al empleado por escrito por correo certificado, con acuse de recibo solicitado, del resultado de la prueba y el derecho del empleado, a su cargo, a solicitar una prueba de confirmación de su muestra dividida en un laboratorio aprobado de la elección del empleado. Si el empleado, ya sea en persona o por correo certificado, solicita una prueba de confirmación de su muestra dividida, identifica un laboratorio aprobado y paga la tarifa por dicha prueba dentro de los siete (7) días hábiles a partir de la fecha en que Kelly envía la notificación por escrito, se realizará la prueba de confirmación. Si el resultado de la segunda prueba de confirmación no confirma el resultado de la prueba de confirmación inicial, el resultado de la prueba de confirmación inicial no se considerará un resultado positivo de la prueba y Kelly reembolsará al empleado la tarifa de la prueba. Los empleados que sean notificados de los resultados positivos confirmados de sus pruebas de drogas o alcohol tienen derecho, previa solicitud por escrito, a tener acceso a cualquier registro relacionado con las pruebas.

	La primera vez que un empleado con al menos 12 meses de servicio (durante los 18 meses anteriores) dé positivo en una prueba de alcohol, se le ofrecerá la oportunidad de inscribirse en un programa aprobado de rehabilitación, tratamiento o asesoramiento. El empleo continuo estará condicionado a la finalización exitosa del programa. Los costos del programa se distribuirán entre el empleado y Kelly de acuerdo con los términos de los planes de beneficios de Kelly. Kelly no tomará medidas laborales adversas contra los empleados que cumplan con los requisitos de rehabilitación y que completen con éxito la rehabilitación. Todas las notificaciones de pruebas de drogas y exigidas por la ley de Iowa también deberán ser proporcionadas al padre de la persona, si la persona es menor de edad. Cualquier acción tomada con respecto a un candidato o empleado se basará únicamente en los resultados de sus pruebas de detección de drogas y/o alcohol (y no en otra información médica obtenida por Kelly durante el proceso de prueba). Las drogas que podemos analizar en esta jurisdicción incluyen: anfetaminas, barbitúricos, benzodiazepinas, cocaína, marihuana (THC), metadona, metacualona, opiáceos, fenciclidina (PCP), propoxifeno, oxicodona y éxtasis.
Louisiana	Las muestras para análisis de drogas se limitan a orina, sangre, saliva y cabello. Los dispositivos de prueba de drogas en el lugar certificados por la FDA se pueden usar solo para las pruebas de detección iniciales. Dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a la notificación de un resultado positivo confirmatorio de una prueba de drogas, un empleado puede solicitar, por escrito, acceso a los registros relacionados con el resultado de su prueba.
Maryland	Las pruebas de detección en el lugar aprobadas por la FDA solo se permiten con fines previos al empleo. Solo se pueden usar muestras de cabello para las pruebas previas al empleo. Se pueden usar muestras de sangre, saliva y orina para todo tipo de pruebas. Una vez que Kelly reciba la notificación de los resultados positivos confirmados de la prueba de drogas o alcohol de un candidato o empleado, Kelly proporcionará al candidato o empleado, ya sea en persona o por correo certificado dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de la prueba: (1) una copia de los resultados de la prueba; (2) una copia de la Política de un Lugar de Trabajo Libre de Drogas y Abuso de Sustancias de Kelly; (3) un aviso del derecho del candidato o empleado a solicitar una nueva prueba de su(s) muestra(s) original(es), a su cargo, por un laboratorio certificado; y, si corresponde, (4) aviso de la intención de Kelly de tomar medidas disciplinarias, cambiar las condiciones de empleo continuo del empleado o rescindir el empleo del empleado. Los candidatos y empleados que tengan resultados positivos pueden solicitar, a su cargo, que se realice una prueba independiente en sus muestras originales al notificar a Kelly y al laboratorio sobre su impugnación de los resultados confirmados de la prueba y solicitar al laboratorio que presente una porción suficiente de sus muestras originales a un laboratorio certificado diferente que elija el candidato o empleado.
Massachusetts	Los empleados están sujetos a pruebas aleatorias de drogas y/o alcohol solo si ocupan puestos sensibles a la seguridad.

Minnesota	Los empleados no estarán sujetos a pruebas en el sitio. Los candidatos y empleados tienen derecho a negarse a someterse a pruebas de detección de drogas o alcohol, pero estarán sujetos a las Consecuencias descritas en esta Política. Un empleado que dé positivo en una prueba no puede ser despedido por un primer resultado positivo en una prueba de drogas o alcohol, a menos que Kelly le haya dado al empleado la oportunidad de participar en un programa de rehabilitación (a cargo del empleado o de conformidad con un plan de beneficios para empleados), y el empleado se niegue participar en el programa o no puede completarlo con éxito. Sin embargo, Kelly puede suspender o transferir temporalmente a un empleado en espera del resultado de cualquier prueba de confirmación o nueva prueba, si Kelly considera que es necesario para proteger la salud del empleado, los compañeros de trabajo o el público. Si la prueba de confirmación es negativa, Kelly reintegrará al empleado con el pago atrasado. Dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a la recepción de los resultados de la prueba del laboratorio, Kelly informará al candidato o empleado por escrito sobre los resultados de la prueba y el derecho a obtener una copia de los resultados. Si un candidato o empleado tiene un resultado positivo en la prueba de detección inicial, Kelly proporcionará al candidato o empleado una notificación por escrito de su derecho a explicar el resultado de la prueba. Si un candidato o empleado tiene un resultado positivo de una prueba de confirmación, Kelly informará al candidato o empleado por escrito de su derecho a explicar el resultado de la prueba, su derecho a una nueva prueba de confirmación y las consecuencias del resultado de la prueba. Dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a la notificación de un resultado positivo de la prueba de confirmación, un candidato o empleado puede enviar cualquier información adicional a Kelly para explicar el resultado de la prueba. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de un resultado positivo de la prueba de confirmación, un candidato o empleado también puede notificar a Kelly por escrito de su intención de obtener una nueva prueba de confirmación por parte del laboratorio original u otro laboratorio certificado, acreditado y/o autorizado. Kelly luego tiene tres (3) días hábiles para notificar al laboratorio de la solicitud.
Montana	Los empleados están sujetos a pruebas de drogas y/o alcohol posteriores a un accidente solo si Kelly considera razonablemente que el acto o falta de acción de un empleado es una causa directa o próxima de un accidente relacionado con el trabajo que causó la muerte, lesiones personales o daños a la propiedad por un valor superior a $1,500. Las muestras para análisis se limitan a orina, aliento y saliva. Las pruebas en el sitio se limitarán a las pruebas de detección iniciales y solo se pueden realizar si la muestra se divide al momento de la recolección, se siguen procedimientos de cadena de custodia tan estrictos como los del 49 C.F.R. La Parte 40 desde la recolección hasta la disposición final de la muestra, y una prueba de detección positiva está sujeta a pruebas de confirmación mediante pruebas de espectrometría de masas. La recolección, transporte y pruebas de confirmación de las muestras se realizarán de acuerdo con las regulaciones federales del Departamento de Transporte, 49 C.F.R. Parte 40 o requisitos rigurosos similares.

	Kelly utiliza los niveles de corte estándar recomendados por el Departamento de Salud y Servicios Humanos (para 5 medicamentos de panel) y los niveles de corte estándar recomendados por el laboratorio certificado por el DHHS (todas las demás sustancias). Toda la información, entrevistas, informes, declaraciones, memorandos y resultados de las pruebas son confidenciales y no se pueden divulgar a nadie excepto a la persona examinada, al representante designado de Kelly, en relación con cualquier reclamo administrativo o legal que surja de la implementación de Kelly de su Política de un Lugar de Trabajo Libre de Drogas y Abuso de Sustancias, en respuesta a consultas relacionadas con un accidente en el lugar de trabajo que Kelly considere razonablemente que un empleado pudo haber causado o contribuido y que involucra muerte, lesiones físicas o daños a la propiedad por un valor superior a $1,500, o como así lo exija la ley. Kelly proporcionará copias de los resultados de sus pruebas a los candidatos y empleados. Un empleado tiene derecho a solicitar a Kelly que obtenga una prueba de confirmación de su muestra dividida en un laboratorio de su elección. Los empleados que cuestionen los resultados de sus pruebas pueden apelar dichos resultados y cualquier medida disciplinaria mediante la presentación de una carta de apelación por escrito al Departamento de Recursos Humanos dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la notificación de sus resultados. La Compañía investigará los hechos subyacentes y que dieron lugar a la apelación y notificará al empleado sobre su decisión final por escrito dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la recepción de la apelación. Se advierte a los empleados que la fabricación, distribución, posesión o uso ilegal de una sustancia controlada puede resultar en sanciones legales bajo la ley local, estatal y federal, incluyendo encarcelamiento, multas y sanciones. La información obtenida a través de la prueba que no está relacionada con el uso de una sustancia de uso reglamentado o alcohol será tratada con estricta confidencialidad por parte del MRO y no será divulgada al empleador. Las drogas que podemos analizar en esta jurisdicción incluyen: anfetaminas, barbitúricos, benzodiazepinas, cocaína, marihuana (THC), metadona, metacualona, opiáceos, fenciclidina (PCP), propoxifeno, oxicodona y éxtasis.
Nebraska	Cuando Kelly utilice dispositivos de prueba de aliento probatorios aprobados para las pruebas de detección de alcohol, los empleados cuyas pruebas de detección sean positivas tendrán derecho a proporcionar voluntariamente una muestra de sangre para sus pruebas de confirmación. Todas las muestras de sangre y orina que den positivo por drogas y alcohol se almacenarán por un período de al menos 180 días para permitir que los empleados soliciten nuevas pruebas de dichas muestras.
New Jersey	Los empleados están sujetos a pruebas aleatorias de drogas y/o alcohol solo si ocupan puestos sensibles a la seguridad.
New York	Los candidatos que den positivo en una prueba por Marihuana (THC) no se verá afectado negativamente en el proceso previo al empleo. Esta restriccíon no aplica a ciertos puestos sensibles por cuestiones de seguridad.

North Carolina	Las muestras para análisis se limitan a orina, sangre, cabello y saliva. Las pruebas en el lugar se administrarán solo con fines previos al empleo. Los candidatos y empleados que reciban resultados positivos confirmados en las pruebas de detección de drogas tendrán noventa (90) días a partir de la notificación de los resultados de las pruebas para solicitar, por escrito, una nueva prueba de sus muestras. Los candidatos y empleados serán responsables de todos los gastos razonables relacionados con la nueva prueba, incluida la cadena de custodia y los gastos de envío.
Oklahoma	Toda prueba de drogas o alcohol se considerará tiempo de trabajo a efectos de compensación y beneficios. Si un candidato o empleado solicita una prueba de confirmación dentro de las veinticuatro (24) horas de recibir un resultado positivo de la prueba, el candidato o empleado pagará todos los costos de la prueba de confirmación, a menos que la prueba de confirmación invierta el resultado de la prueba impugnada. Si el resultado de la prueba impugnada se invierte, Kelly reembolsará a la persona los costos de la prueba de confirmación. Los solicitantes y empleados tendrán derecho a obtener copias de toda la información y registros relacionados con sus pruebas de drogas y alcohol.
Oregon	Los empleados están sujetos a pruebas de alcohol a través de la administración de una prueba de alcoholemia solo si dan su consentimiento para la prueba o si Kelly tiene una sospecha razonable para creer que están bajo la influencia del alcohol. Los dispositivos de prueba en el lugar deben ser aprobados por la FDA y todos los resultados positivos de las pruebas deben ser confirmados por un laboratorio clínico autorizado.
Puerto Rico	Los empleados no estarán sujetos a pruebas en el sitio. Todos los candidatos están sujetos a pruebas de drogas previas al empleo solo como parte de un examen físico general. Los empleados estarán sujetos a pruebas de detección de drogas y/o alcohol por sospecha razonable dentro de las veinticuatro (24) horas posteriores a la determinación de la sospecha razonable. Es posible que se requiera que los empleados se sometan a un máximo de dos (2) pruebas por año, a menos que den positivo o estén participando en un programa de consejería, tratamiento o rehabilitación. Nadie debe ser observado directamente cuando proporcione muestras de orina, a menos que haya proporcionado una muestra adulterada. Si un empleado da positivo por drogas, Kelly le informará al empleado por escrito de su derecho a explicar el resultado de la prueba y su derecho a una nueva prueba de confirmación. Si la prueba realizada por Kelly es positiva y la prueba de confirmación realizada a pedido del empleado es negativa, Kelly puede sugerir tres (3) laboratorios, de los cuales el empleado debe elegir uno (1) para una tercera prueba. El resultado de la tercera prueba será vinculante. La primera vez que un empleado da positivo por drogas, Kelly permitirá y requerirá que el empleado sea evaluado por un profesional de abuso de sustancias y que asista a un programa de rehabilitación apropiado. Si el empleado no participa y no completa con éxito el programa, será despedido.

	La producción, distribución, posesión o uso ilegal de sustancias controladas es un delito bajo las leyes de Puerto Rico y los Estados Unidos de América y puede resultar en encarcelamiento, multas y otras sanciones.
Rhode Island	Los empleados están sujetos a pruebas de detección de drogas posteriores al accidente solo si Kelly tiene sospechas razonables de que el uso de drogas por parte de un empleado está afectando su capacidad para realizar su trabajo. Los empleados no estarán sujetos a pruebas de detección de drogas aleatorias a menos que la ley federal exija dichas pruebas. Los empleados cuya primera prueba confirmatoria de drogas sea positiva serán derivados a un profesional de abuso de sustancias y posiblemente se les exija que envíen una prueba adicional. La evidencia de cualquier uso continuo de sustancias de uso reglamentado durante el tratamiento o después de este puede dar lugar a la terminación de la relación laboral. Los empleados que se nieguen a participar en el programa de tratamiento pueden ser despedidos. No se observará a nadie mientras proporcionen muestras. Los empleados que tengan resultados positivos en las pruebas tendrán la oportunidad de que un laboratorio independiente vuelva a analizar sus muestras, y tendrán una oportunidad razonable para refutar o explicar sus resultados. Los resultados de las pruebas se mantendrán confidenciales, y los resultados positivos de las pruebas solo podrán ser divulgados por Kelly a los empleados que tengan una necesidad relacionada con el trabajo de conocerlos o de defenderse de cualquier acción legal entablada por un empleado contra Kelly.
San Francisco, California	Los empleados no estarán sujetos a pruebas en el sitio. Los empleados están sujetos a pruebas de "causa" o sospecha razonable solo si Kelly tiene motivos razonables para creer que las facultades de un empleado están mermadas en el trabajo y dicha discapacidad representa un peligro claro y presente para la seguridad física del empleado, otro empleado o el público. Se prohíben las pruebas posteriores a un accidente y otros tipos de pruebas de los empleados a menos que exista una "causa".
Vermont	Las personas pueden ser sometidas a pruebas de las siguientes sustancias: alcohol, anfetaminas, cocaína, marihuana (THC), opiáceos, fenciclidina (PCP), barbitúricos, benzodiazepinas, metacualona, metadona, propoxifeno, éxtasis, y oxicodona. No se reportarán los niveles terapéuticos de medicamentos probados recetados por un médico. Los empleados no estarán sujetos a pruebas en el sitio. Los candidatos estarán sujetos a pruebas de drogas previas al empleo si: (1) el candidato ha recibido una oferta de empleo condicional; (2) el candidato ha recibido una notificación por escrito de los procedimientos de prueba de Kelly, los medicamentos que se van a probar y que no se informarán los niveles terapéuticos de los medicamentos recetados. Los empleados están sujetos a pruebas de drogas y/o alcohol posteriores a un accidente solo si Kelly tiene una causa probable para creer que están usando o están bajo la influencia de drogas o alcohol en el trabajo. Los empleados no estarán sujetos a pruebas de drogas y/o alcohol aleatorias a menos que tales pruebas las exija la ley federal. Una persona que se someta a un procedimiento de drogas para una prueba de urianálisis puede, por cuenta propia, solicitar que se tome una muestra de sangre al momento que se proporcione una muestra de orina para que se preserve la prueba de manera tal que sea posible realizarla más adelante con el fin de determinar la presencia de drogas.

	El MRO proporcionará a los candidatos y empleados copias de los resultados de sus pruebas, los cuales incluirán el nombre u otro identificador único de la persona examinada, el tipo de prueba(s) realizada(s), los resultados de cada prueba, los niveles de detección tanto para la prueba inicial como para las pruebas de confirmación, el nombre y dirección del laboratorio, y cualquier otra información que proporcione el laboratorio con respecto a las pruebas del candidato y del empleado. Los medicamentos de venta libre y otras sustancias pueden dar lugar a un resultado positivo de la prueba. Toda muestra positiva se conservará en una condición que permita una nueva prueba precisa durante un período no inferior a noventa (90) días después de que el candidato o empleado examinado haya recibido el resultado. Los candidatos y empleados que tengan un resultado positivo en la prueba tendrán la oportunidad de que se vuelva a analizar una parte de su muestra en un laboratorio independiente a su cargo. La primera vez que un empleado da positivo por drogas o alcohol, será retirado inmediatamente de sus funciones laborales y deberá participar y completar con éxito un programa de rehabilitación de drogas y/o alcohol. No participar ni completar exitosamente el programa de rehabilitación de drogas y/o alcohol dará lugar al despido. Además, un empleado puede ser suspendido hasta por tres (3) meses para que pueda completar el programa de rehabilitación de drogas y/o alcohol. Los empleados que posteriormente den positivo en la prueba de drogas y/o alcohol, o que de alguna otra manera violen esta política, estarán sujetos a las medidas disciplinarias correspondientes que pueden incluir el despido. La información sobre los resultados de las pruebas de drogas y alcohol debe mantenerse confidencial y debe divulgarse a un tercero solo de conformidad con un formulario de consentimiento por escrito firmado voluntariamente por la persona examinada o cuando lo exija un tribunal de jurisdicción competente en relación con una acción presentada en virtud del estatuto de pruebas de drogas. Las drogas que podemos analizar en esta jurisdicción incluyen: anfetaminas, barbitúricos, benzodiazepinas, cocaína, marihuana (THC), metadona, metacualona, opiáceos, fenciclidina (PCP), propoxifeno, oxicodona y éxtasis.