



Política.

Política sobre alcohol y drogas para contratista.

Introducción

TC Energía (la “Compañía”) tiene el compromiso de ser un líder de la industria en el mantenimiento de un lugar de trabajo seguro y saludable. El consumo de Drogas Ilícitas y el uso inadecuado de Alcohol y Medicamentos pueden afectar negativamente el rendimiento laboral. Además, pueden presentar un impacto negativo en la seguridad personal del trabajador y en la seguridad de terceros.

Propósito y alcance

Esta política tiene la finalidad de proporcionar lineamientos dirigidos a todos los Trabajadores de Planta y Consultores Independientes con respecto a los requisitos de la Compañía. Está prevista para minimizar los riesgos relacionados con nuestras operaciones y para garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable.

En este documento se estipulan las expectativas mínimas respecto de la posesión y el consumo de Alcohol y Drogas para todos los Contratistas. Se insta a los Contratistas a que apliquen su propia política corporativa que cumpla o supere estos requisitos. Sin embargo, no es obligatorio establecer una política independiente. Se prevé que todos los Contratistas regulados por el Departamento de Transportes (Department of Transportation, DOT) cumplan cabalmente con la normativa. Se prevé que los Consultores Independientes y otros pequeños propietarios que no cuenten con su propia política corporativa, se adhieran a esta política y que cumplan con las expectativas estipuladas para Contratistas y Trabajadores de Planta en que no se haga referencia expresa a Consultores Independientes.

Política

Responsabilidades

Se prevé que los Contratistas se aseguren de que sus Trabajadores de Planta no presenten ningún efecto adverso de desempeño relacionado con el Alcohol u otras Drogas en cumplimiento de las normas que se establecen a continuación durante la participación en un Negocio de TC Energía, en todo momento durante su permanencia en las Instalaciones y Lugares de Trabajo de TC Energía, así como durante la operación de vehículos y equipos de la Compañía.

Se prevé que los Trabajadores de Planta realicen lo siguiente:

- informen aptitud para el trabajo y permanezcan aptos durante todo su día o turno laboral,
- cumplan con las normas de aptitud para el trabajo que se estipulan a continuación,
- mantengan una licencia de conducir válida, si se exigiere como un requisito para el trabajo, y que informen su pérdida inmediatamente (antes de 24 horas después de haber perdido la licencia),
- se comporten adecuadamente en las Instalaciones y Lugares de Trabajo de TC Energía; y
- cooperen con una investigación relacionada con una violación de la política, lo que incluye cualquier obligación de someterse a pruebas pertinentes.

Se prevé que cualquier Trabajador de Planta con llamada programada se mantenga apto para responder a ella y que cumpla con esta política. Si surgen circunstancias inesperadas en que se solicita a un Trabajador de Planta que se desempeñe en servicios y que este se encuentre bajo los efectos del Alcohol u otras Drogas que pudieren influir en la operación segura, es responsabilidad de dicha persona informar al Contratista o un Representante de TC Energía su incapacidad de aceptar tal asignación.

Normas

Drogas Ilícitas: Se prohíbe el consumo, la posesión, el cultivo, la fabricación, la distribución, el ofrecimiento o la venta de Drogas Ilícitas o accesorios para Drogas Ilícitas durante la realización de Negocios de la Compañía y durante la permanencia en las Instalaciones y Lugares de Trabajo de esta. Los Trabajadores de Planta no pueden realizar lo siguiente:

- presentarse al trabajo o permanecer en el trabajo bajo los efectos de Drogas Ilícitas; y
- presentar un resultado positivo de pruebas de Drogas según lo determinado en el programa de pruebas.

Alcohol: Se prohíbe el consumo, la posesión, la distribución, el ofrecimiento o la venta de bebidas que contengan Alcohol, así como la posesión de envases de bebidas que contengan Alcohol sin su sello de fábrica, durante la realización de Negocios de TC Energía y durante la permanencia en las Instalaciones y Lugares de Trabajo de esta. Además, queda prohibido que cualquier persona que trabaje en estas ubicaciones realice lo siguiente:

- presentar un resultado positivo de prueba de Alcoholemia de 0,02 de Contenido de Alcohol en Sangre o superior según lo determinado en el programa de pruebas; y
- consumir Alcohol después de un incidente hasta que se realice una prueba o hasta que el Representante de TC Energía notifique que no es necesario realizarla.

Funciones de Seguridad: Todos los Trabajadores de Planta asignados a realizar Funciones de Seguridad se deben abstener de realizar lo siguiente:

- presentarse a trabajar o permanecer en el trabajo bajo los efectos del Alcohol, en ninguna de sus formas;

Política sobre alcohol y drogas para contratistas.

- consumir ningún producto que contenga Alcohol durante el día laboral, ni siquiera durante las comidas u otros recesos; y
- regresar o presentarse al trabajo después de consumir Alcohol en un evento social.
- cualquier Trabajador de Planta que se encuentre trabajando en terreno y que presente un resultado de Alcoholemia de entre 0,02 de Contenido de Alcohol en Sangre será apartado de sus funciones, al menos, hasta el siguiente turno.

Medicamentos: Se prevé que los Trabajadores de Planta consuman Medicamentos de manera responsable. Deberán investigar (a través de su médico o farmacéutico) si un Medicamento puede afectar el desempeño seguro y deberán tomar las medidas adecuadas para minimizar el riesgo asociado, que incluiría la notificación a su compañía o a un Representante de TC Energía sobre cualquier necesidad de modificar el trabajo en tales circunstancias. Se prohíben las siguientes prácticas durante la realización de Negocios de TC Energía y durante la permanencia en las Instalaciones y Lugares de Trabajo de esta:

- El mal uso intencionado de Medicamentos (p. ej., no consumir el Medicamento según la prescripción o lo indicado por la farmacia, consumir un Medicamento de prescripción ajeno o combinar el consumo de Medicamentos y Alcohol, contrario a lo indicado); y
- La posesión de Medicamentos de prescripción sin receta médica obtenida legalmente y mediante la distribución no autorizada, el ofrecimiento o la venta de Medicamentos de prescripción.

Investigaciones

Investigaciones de condiciones no aptas para el trabajo: TC Energía se reserva el derecho de exigir que un Contratista investigue cabalmente una eventual violación de la política si un Trabajador de Planta se encuentra en el trabajo en condiciones no aptas, lo que incluye una prueba de causa razonable.

Con respecto a un Consultor Independiente o un pequeño Contratista independiente, la persona será apartado del lugar de trabajo directo y un Representante de TC Energía realizará una investigación. Como parte del proceso de investigación, la Compañía se reserva el derecho de solicitar una prueba de Alcohol y Drogas según su criterio.

Situaciones de Conducción bajo la influencia del Alcohol: Si fuera necesario operar cualquier vehículo de la Compañía en representación de TC Energía, se prevé que los Trabajadores Contratistas informen la pérdida de su licencia de conducir. Además, es obligatorio que informen inmediatamente a su compañía o al Representante de TC Energía el recibo de una multa por conducción bajo los efectos del alcohol durante la operación de un vehículo en representación de TC Energía, y que cumplan con todos los procedimientos y las consecuencias de la investigación.

Investigación de incidentes: TC Energía se reserva el derecho de exigir a cualquier Trabajador de Planta que se someta a pruebas de Alcohol y Drogas como parte de una investigación relacionada con un incidente laboral grave. La decisión de someter a un Trabajador de Planta o a un grupo de

personas a una prueba recae en el Representante de TC Energía a cargo de la investigación del incidente en consulta con el Contratista.

Otras Circunstancias de Pruebas: TC Energía se reserva el derecho a exigir a los Trabajadores de Planta con cargos de mayor riesgo, o que estén asignados para trabajar en un lugar de proyectos o funciones de alto riesgo, que se sometan a pruebas previas. También se pueden exigir pruebas de manera aleatoria, según se considere necesario, para cumplir con los objetivos de esta política. Estos requisitos se informarán por adelantado a todas las personas afectadas.

Programa de Pruebas: Las normas mínimas de pruebas realizadas como parte del programa de TC Energía se proporcionan en el anexo.

Posesión de Alcohol o Drogas: TC Energía se reserva el derecho de realizar investigaciones cuando existan motivos razonables para creer que se porta Alcohol o Drogas Ilícitas en las instalaciones, las propiedades o el lugar de trabajo de la Compañía. Un Trabajador de Planta que se rehúsa a someterse a una investigación solicitada por un Representante de TC Energía será apartado de las instalaciones.

Violaciones de las expectativas del contratista

Si existiera cualquier motivo para creer que algún Trabajador de Planta no se encuentra apto para el trabajo o en cualquier otro estado que contravenga las disposiciones y propósitos básicos de esta Política, se iniciará una investigación. Se aplicarán los siguientes procedimientos según las circunstancias:

Empleado, subcontratista o agente del Contratista:

- el Representante de TC Energía apartará de sus funciones al Trabajador de Planta, llevará al individuo a un lugar seguro y notificará al Contratista;
- se preverá que el Contratista investigue la situación en conformidad con los requisitos del Representante de TC Energía, lo que incluye realizar una prueba de causa razonable según corresponda;
- el Contratista deberá demostrarle al Representante de TC Energía que no se incurrió en un incumplimiento de esta política;
- si el Contratista confirma que efectivamente se incurrió en un incumplimiento de la política, el individuo quedará impedido de regresar al trabajo en TC Energía sin autorización por escrito, y será obligatorio que cumpla con cualquier condición que rijan su regreso.

Consultores Independientes/Pequeños Contratistas: Un Representante de TC Energía acompañará al individuo desde el lugar de trabajo y le dará la oportunidad de explicar la situación. Si el Representante de TC Energía todavía considera que el individuo no se encuentra apto para el trabajo y, después de consultarlo y acordarlo con un nivel superior de supervisión o administración, según corresponda, realizará lo siguiente:

- se derivará al individuo para que se someta a una prueba por causa razonable si existen motivos para creer que podría existir consumo de Alcohol u otras Drogas; o

- si existen motivos para creer que se trata de un problema médico, se derivará al individuo para que reciba la debida atención médica; o
- el Representante de TC Energía tomará otra medida adecuada a la situación; y
- en el caso de que, como resultado de esta investigación, se confirme que se incurrió en una violación, el individuo quedará impedido de regresar a trabajar en TC Energía sin autorización por escrito de la Compañía y será obligatorio que cumpla con cualquier condición que rija su retorno.

No realización de la prueba: Constituyen violaciones de esta Política el no presentarse directamente para realizarse una prueba, rehusarse a someterse a una prueba, negarse a aceptar la divulgación del resultado de una prueba al Administrador del Programa, cualquier intento confirmado de alterar una muestra para prueba u ocultar su participación en un incidente que pudiera requerir una prueba.

Cumplimiento

El personal debe cumplir con todos los aspectos de este documento y apoyar a otros para hacer lo mismo. El personal es responsable de informar de oportunamente cualquier sospecha de violación o violación real a este documento, a cualquier ley aplicable o cualquier otra inquietud a través de los canales disponibles, a fin de que puedan ser debidamente investigadas, tratadas y manejadas. El personal que no cumpla, o que premeditadamente permita que el personal bajo su supervisión no cumpla, podría ser objeto de la medida disciplinarian correctiva correspondiente, de acuerdo con las políticas y procesos de la Empresa. Para obtener más información, consulte el sitio web de Políticas Corporativas de TC Energía.

Prohibición de represalias

Apoyamos y animamos al personal para que informe sobre incidentes sospechosos de falta de cumplimiento con las leyes, reglamentos, y autorizaciones aplicables, así como de peligros, peligros potenciales, incidentes que involucren la salud y la seguridad o el medio ambiente, y cuasi accidentes. Consideramos seriamente cada informe, investigamos cada informe para identificar los hechos y realizamos mejoras a nuestras prácticas y procedimientos cuando se justifican. Se protegerá a todo el personal que realice informes de buena fe. Informes de buena fe significa a su vez que no habrá protección para el personal que realice intencionadamente informes falsos o maliciosos, o que trate de excusar su propia negligencia o conducta indebida deliberada presentando un informe. Aseguramos la inmunidad de medidas disciplinarias o represalias para el personal que de buena fe informa sobre tales inquietudes. Se puede informar a la gerencia, al coordinador de cumplimiento o de manera anónima a la Línea de Ética.

Definiciones

Un **Contratista** es una entidad corporativa que ha firmado un alcance contractual de servicios con TC Energía.

Un **Trabajador de Planta** es un empleado, un subcontratista o un agente del Contratista.

Un **Consultor Independiente o Pequeño Contratista Independiente** es una entidad individual o corporativa que tiene una relación contractual, ya sea directamente con TC Energía o mediante un proveedor externo, generalmente con una vigencia a corto plazo o por duración de proyectos, con la finalidad de proporcionar conocimiento especializado que no se encuentra disponible de forma interna. Celebran un contrato de servicio y facturan a TC Energía de manera directa o mediante un proveedor externo.

Un **Negocio de TC Energía** se refiere a todas las actividades comerciales realizadas por Trabajadores de Planta durante la ejecución de tareas, ya sea dentro o fuera de las instalaciones de TC Energía.

Las **Instalaciones de TC Energía** incluyen, entre otros elementos, todo el territorio, las instalaciones, los lugares de trabajo y los vehículos que sean propiedad de TC Energía, que sean rentados por dicha empresa o estén controlados de otra forma por TC Energía a los efectos de llevar a cabo los Negocios de la Compañía.

Un **Lugar de Trabajo de TC Energía** incluye cualquier lugar o ubicación asignados para que un empleado desempeñe sus funciones.

Un **Representante de TC Energía** se refiere a la persona responsable de un área o turno en particular, lo que incluye a gerentes y otras personas en cargos de supervisión de otros empleados.

El **Alcohol** se refiere a cerveza, vino y bebidas destiladas e incluye el agente intoxicante que se encuentra en medicamentos u otros productos.

Una **Droga** es cualquier sustancia, lo que incluye las Drogas Ilícitas o Medicamentos, cuyo consumo tiene el potencial de alterar o afectar de manera adversa la manera de pensar, sentir o actuar de una persona.

Una **Droga ilícita** es cualquier Droga o sustancia que no se obtiene de manera legal y cuyo consumo, venta, posesión, compra o transferencia está restringida o prohibida por la ley (p. ej., Drogas ilícitas como la marihuana y la cocaína).

Un **Medicamento** se refiere a un Medicamento obtenido de manera legal, ya sea de venta libre o mediante una prescripción médica.

Los **Accesorios para Drogas** se refieren a cualquier pertenencia personal que se asocie con el consumo de alguna Droga, sustancia, químico o agente, cuya posesión sea ilegal en Canadá. Esto también podría incluir cualquier producto o dispositivo que se pueda utilizar para intentar alterar una muestra de prueba.

La **Aptitud para el Trabajo** se refiere a la capacidad de realizar de manera segura y aceptable los deberes asignados sin ninguna limitación debido a los efectos secundarios del consumo de Alcohol, Drogas Ilícitas o Medicamentos u otras sustancias.

Una **Función de Riesgo** generalmente se refiere a cualquier empleado que realiza una operación, mantenimiento, construcción o función de respuesta frente a emergencias.

Política sobre alcohol y drogas para contratistas.

Un **Incidente laboral grave** se refiere a cualquier incidente que derive o pueda derivar razonablemente en alguno de los siguientes fenómenos:

- una muerte;
- lesiones graves a cualquier persona que requiera atención médica fuera del lugar en el que se produjo el incidente;
- un incidente ambiental con consecuencias significativas;
- pérdida significativa de propiedad, equipos o vehículos, o daños a estos;
- pérdida significativa de ingresos de clientes o de la Compañía; o
- cualquier otro incidente laboral grave o causincidente que se considere que tenga el potencial significativo de generar más consecuencias graves.

Una **Prueba con Causa Razonable** se refiere a las pruebas que se realizan en cualquier momento en que un líder haya observado directamente a partir de un comportamiento y que tenga una causa razonable para creer que las acciones, el aspecto o la conducta de un empleado durante el desarrollo de sus funciones o durante su permanencia en las Instalaciones de la Compañía son indicativas del consumo de Alcohol o Drogas. El líder tomará la decisión de realizar la prueba después de consultarlo y acordarlo con un segundo líder, ya sea en persona o por teléfono. Los fundamentos de la decisión se documentarán lo más pronto posible después de que se produzca la acción. La recomendación para realizar una prueba se sustentará en observaciones personales específicas que derivan, entre otros, de los siguientes indicadores:

- consumo observado o evidencia del consumo de una sustancia (p. ej., olor del Alcohol);
- comportamiento errático o atípico, o cambios en el comportamiento del empleado;
- cambios en el aspecto físico o los patrones del habla del empleado; u
- otras observaciones que indiquen que el consumo de Alcohol o Drogas podría ser un factor.

TC Energía o la **Compañía** significa TC Energy Corporation y sus subsidiarias de propiedad total y/o entidades operadas.

Referencias y enlaces

Referencias

- Protocolo de Acceso al Centro
- Kit de Herramientas de Acceso al Centro

Cómo comunicarse con nosotros

- [Preguntas y comentarios sobre esta política](#)

Anexo A: Formulario de solicitud

Propietario del document Jan Leighton Gerente, Salud e Higiene Industrial	Firma
Aprobación de emisión Kristine Delkus Presidenta, Comité de Prácticas y Políticas Corporativas, Vicepresidenta Ejecutiva, Consejera General y Directora de Cumplimiento	Firma

Anexo B: Procedimientos de pruebas de alcohol y drogas

La obtención de muestras para pruebas, análisis e informe de resultados deberá realizarse en conformidad con las normas de aseguramiento de calidad forense establecidas por el Departamento de Salud y Servicios Humanos (DHHS, del inglés Department of Health and Human Services) de EE. UU. y deberán aceptarse en Canadá, con el objeto de garantizar la exactitud e integridad de los resultados. Se deberá cumplir con los procedimientos rigurosos de almacenamiento y de cadena de custodia, así como de obtención de muestras, en conjunto con las revisiones médicas independientes de los resultados, según corresponda.

Las normas que rigen la realización de pruebas incluyen las siguientes:

- La prueba se realizará en las circunstancias detalladas anteriormente con la finalidad de determinar la presencia de cannabinoides, anfetaminas o metanfetaminas, metabolitos de la cocaína, opiáceos, fenciclidina y Alcohol. El programa de pruebas se centrará únicamente en el Alcohol y en las Drogas especificadas; los Contratistas que deseen someterse a pruebas para detectar otras sustancias deberán realizarlo en conformidad con sus propias políticas.
- Las Pruebas de Alcohol se realizarán con un alcoholímetro por respiración calibrado del Departamento de Transportes de EE. UU. y se incluirá una copia impresa de los resultados de la prueba. Solo en casos en que no se disponga de un alcoholímetro por respiración, la Prueba de Alcohol se realizará con una tira reactiva para saliva y con muestras de orina a fin de someterlas a análisis de laboratorio.
- Todas las Pruebas de Drogas se realizarán mediante análisis de orina o mediante la obtención de una muestra de fluido bucal (saliva) para someterlas a análisis en un laboratorio plenamente calificado y acreditado. Se podrá realizar una prueba de detección de Drogas en orina de “punto de obtención” (prueba rápida) siempre y cuando se utilicen chequeos adulterantes adecuados, y cualquier resultado que no sea negativo se enviará a un laboratorio para realizar análisis confirmatorios.
- La obtención de las muestras para Pruebas de Drogas y la realización de Pruebas de Alcohol deberá estar a cargo de personal de enfermería calificado o de agentes capacitados para la obtención de muestras. En casos de pruebas por causa razonable y posteriores a incidentes, las muestras se obtendrán lo más pronto posible después del incidente causante, pero los intentos de obtención finalizarán ocho horas después del incidente que amerite una Prueba de Alcohol y 32 horas después de un incidente que amerite una Prueba de Drogas. Se documentará y se informará al Representante de TC Energía cualquier motivo de retraso durante más de dos horas.
- Todos los individuos que tengan que someterse a Pruebas deberán firmar un formulario para confirmar la exactitud de la información del empleado y del empleador, además de la autenticidad de las muestras. Se les dará una copia del Formulario de Control y Custodia de las Pruebas de Drogas para sus registros.
- Un laboratorio calificado plenamente y acreditado por el DHHS deberá analizar las muestras de orina mediante un proceso de dos pasos con detección inicial por inmunoensayo y todas las confirmaciones se realizarán por cromatografía de gases o espectrometría de masas. Si se

Política sobre alcohol y drogas para contratistas.

utiliza un dispositivo de detección de punto de obtención, cualquier resultado que no sea negativo se enviará a un laboratorio para realizar análisis confirmatorios. Las muestras de saliva para una Prueba de Drogas se deberá analizar en el laboratorio mediante un proceso similar y todas las confirmaciones se realizarán por cromatografía líquida, espectrometría de masas y espectrometría de masas o por cromatografía de gases, espectrometría de masas y espectrometría de masas.

- En virtud del propósito de esta política, un resultado positivo de Prueba de Alcohol será aquel en que la concentración de alcohol en sangre sea de 0,02 o superior. Con respecto a todos los casos de pruebas no planificadas (p. ej., prueba de seguimiento como una condición de reanudación de labores), el nivel de corte de Alcohol será 0,02 de concentración de alcohol en sangre.

Una Prueba de Drogas positiva confirmada por laboratorio es aquella en que la cantidad de Droga en la muestra identificada mediante la prueba confirmatoria se encuentre en los niveles de corte o sobre estos, que se especifican a continuación, y que se establecieron para los programas de pruebas en los lugares de trabajo en toda América del Norte. Si el Contratista decide someterse a una prueba de fluido oral, TC Energía notificará los niveles de corte adecuados.

Droga	Niveles Iniciales para Pruebas (ng/ml)*	Niveles para Pruebas Confirmatorias (ng/ml)*
Marihuana	50	15
Cocaína	300	150
Opiáceos	2,000	
Morfina		2,000
Codeína		2,000
Fenciclidina (PCP)	25	25
Anfetaminas	1000	500
Metanfetaminas		500

* ng/ml significa nanogramos por mililitro. Un nanogramo corresponde a la milmillonésima parte de un gramo. Un mililitro equivale a la milésima parte un litro.

- Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE. UU.

- Un Oficial de Revisión Médica, sin vínculo alguno con el laboratorio, deberá revisar los resultados positivos de pruebas de laboratorio y será el responsable de proporcionarle al afectado una oportunidad para discutir el resultado con la finalidad de determinar si una prueba positiva podría ser el resultado del consumo legítimo de Medicamentos u otros motivos médicos. El afectado tendrá la oportunidad de explicar el resultado al Oficial de Revisión Médica, quién luego determinará si el resultado se informará a la Compañía como una muestra negativa, positiva confirmada, alterada o sustituida.

Política sobre alcohol y drogas para contratistas.

- En el caso de que se produzca un resultado positivo confirmado de una prueba de orina realizada en conformidad con esta política, la persona que se sometió a la prueba puede solicitarle al Oficial de Revisión Médica que derive la segunda muestra o la muestra duplicada para que se analice en un laboratorio acreditado en el plazo de 72 horas después de recibir los resultados. En el caso de que no se obtengan muestras duplicadas, el afectado puede solicitar que se vuelva a analizar la muestra original. En ambos casos, se aplicarían costos asociados.
- Todos los resultados de pruebas de individuos derivados a someterse a pruebas por parte de un Representante de TC Energía mediante el sistema de pruebas de TC Energía se informarán directamente al Departamento de Servicios de Salud, institución que comunicará el resultado al Contratista. Se preverá que los Contratistas que utilicen instituciones de pruebas independientes, notifiquen al Departamento de Servicios de Salud si algún individuo derivado incurriera en una violación de esta política o cualquier acuerdo de reanudación de labores.
- Cualquier resultado positivo de prueba será considerado una violación de esta política, sin perjuicio de si el consumo de Drogas o Bebidas Alcohólicas se produjo o no durante la realización de Negocios de la Compañía o durante la permanencia en las Instalaciones y Lugares de trabajo de esta. Constituyen violaciones de los requisitos de la política el no presentarse directamente para realizarse una prueba, rehusarse a someterse a una prueba, negarse a aceptar la divulgación de un resultado de prueba al Departamento de Servicios de Salud o cualquier intento de alterar una muestra de prueba.