	POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS	
	ASUNTO: POLÍTICA SOBRE CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 02/10/16
		FECHA DE REVISIÓN: [fecha]
POLÍTICA N.º 903	Página _1_	

I. OBJETIVO

Perdue se compromete a proporcionar un ámbito laboral libre de drogas y alcohol y considera que el uso o la posesión de sustancias prohibidas, incluido el alcohol, las drogas psicoactivas u otros estupefacientes, generan una grave amenaza a la salud y al bienestar de los usuarios y compañeros de trabajo. Esta política tiene por objeto eliminar el uso y la posesión de alcohol y drogas ilegales y prohibidas en las instalaciones de la compañía.

II. ALCANCE

Esta política es aplicable a todos los asociados, trabajadores contratados y proveedores de Perdue en todas sus sedes. Sin embargo, también es posible que se apliquen normas diferentes a los asociados que se rijan por las reglamentaciones del Departamento de Transporte (DOT). Podrá encontrar esos requisitos en la Política de Seguridad de la Flota 4.4, Política del Consumo de Drogas y Alcohol del Conductor Comercial de Perdue. Todas las secciones de la Política 903 sobre Consumo de Drogas y Alcohol son aplicables a los conductores a menos que hayan sido específicamente tratadas en la Política de Seguridad de la Flota de Perdue 4.4.

Tenga en cuenta que esta política de ninguna manera garantiza el empleo por un período determinado ni modifica de otro modo una relación laboral a voluntad con Perdue.

III. POLÍTICA

Está estrictamente prohibido que los asociados se encuentren bajo la influencia de alcohol o de drogas ilegales o no autorizadas, así como el uso, la venta, la transferencia o la posesión de estas en las instalaciones de la Compañía. Los asociados quedarán sujetos al despido inmediato tras una investigación adecuada por parte de la gerencia.


Perdue implementará y mantendrá un procedimiento de pruebas de detección de drogas que cumpla con todas las leyes locales, estatales y federales respecto de la metodología de las pruebas, que analice los resultados y estipule medidas disciplinarias.

Además, se incentiva a los asociados a permanecer alertas y a informar al personal de la Compañía sobre cualquier conducta que crean de buena fe que infringe o podría constituir una infracción de esta política.

Tenga en cuenta que Perdue proporciona a sus asociados acceso a un Programa de Asistencia al Empleado (EAP) que puede ofrecer ayuda en caso de consumo de sustancias. Específicamente, el EAP puede ofrecer información confidencial sobre los peligros del abuso de sustancias y ayudar a obtener asesoramiento, tratamiento o rehabilitación por el abuso de drogas o alcohol.

IV. DEFINICIONES

- **Drogas ilegales:** incluyen cualquier droga cuya producción o uso estén prohibidos por la ley.
- **Drogas prohibidas o no autorizadas:** incluyen toda sustancia que perjudique la percepción, el juicio, la coordinación, la movilidad, la salud o el desempeño de un asociado. Estas incluyen, entre otras, el alcohol y las sustancias legales que se usan ilegalmente (es decir, el mal uso de medicamentos recetados).
- **Bajo la influencia:** incluye a toda persona cuya capacidad física o mental para llevar a cabo su tarea se vea perjudicada debido al aparente consumo de alcohol o drogas de cualquier clase y que pueda suponer una amenaza para la salud o seguridad del asociado o de otros en el lugar de trabajo.

	POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS	
	ASUNTO: POLÍTICA SOBRE CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 02/10/16
	POLÍTICA N.º 903	FECHA DE REVISIÓN: [fecha]
		Página <u> 2 </u>

V. **PRUEBAS**

Perdue HealthWorks es responsable de la administración del programa de pruebas de detección de drogas.

El tomador de muestras mantendrá los procedimientos y la documentación apropiados de la cadena de custodia. Se llevarán a cabo todos los intentos razonables para proteger la privacidad de las personas que proporcionen muestras de drogas/alcohol y las muestras se tomarán de acuerdo con las leyes federales, estatales o locales aplicables.¹

Perdue pagará el costo total de cualquier prueba que haya solicitado y se reembolsará a los asociados el costo razonable de cualquier transporte de ida y vuelta a la instalación designada para la toma de muestras. (En el caso de los aspirantes a un puesto, no se les reembolsará el costo de transporte de ida y vuelta a la instalación designada para la toma de muestras). Generalmente, Perdue programará la prueba de los asociados actuales durante o inmediatamente antes o después de un período de trabajo regular. El tiempo empleado en cumplir con las pruebas solicitadas por Perdue en virtud de esta política se considera hora de trabajo a los fines de la compensación y los beneficios.

Las pruebas de detección de sustancias ilegales, prohibidas o no autorizadas pueden incluir orina, cabello, fluido oral o análisis de sangre para determinar el contenido químico o de drogas. No se considerará que una persona dio positivo en una prueba de detección de drogas o alcohol hasta que la muestra de la persona haya sido sometida a una prueba de confirmación; la prueba de confirmación se realizará mediante cromatografía de gases y espectrometría de masas cuando así lo exija la ley aplicable o mediante otro método analítico de confiabilidad similar. Un laboratorio acreditado llevará a cabo la prueba confirmatoria de acuerdo con la ley local, estatal o federal aplicable.²


Una prueba de detección de drogas se considerará positiva cuando se excedan los niveles de detección establecidos por el laboratorio que lleva a cabo la prueba. La información relativa a los niveles de corte para la detección de varias drogas estará disponible a pedido.³

Se comunicarán a la enfermería del centro de bienestar (WCN) de Perdue los resultados positivos de las pruebas (o los resultados que se determine que están adulterados, diluidos o sustituidos). Al recibir los resultados

¹ En Boulder, Colorado, se tomará una muestra adecuada para llevar a cabo dos pruebas, y la muestra que no se analice se conservará hasta que se obtenga un resultado negativo o, en caso de un resultado positivo, por un período mínimo de un año a partir de la fecha en la cual se tomó la muestra. No se someterá ninguna porción de una muestra a una prueba de detección de embarazo y, salvo en los exámenes médicos preocupacionales, no se utilizará ninguna porción de una muestra para realizar pruebas de detección de ninguna otra afección médica, que no sean para determinar la presencia de alcohol o drogas. La recolección, almacenamiento y transporte de la muestra se realizará en recipientes inviolables. La documentación sobre la cadena de custodia se utilizará para identificar la manera en la que se manipuló, almacenó y analizó la muestra en todo momento. En Boulder, Colorado, una persona puede, a su cargo, contratar un laboratorio que cumpla con las normas del Instituto Nacional sobre el Abuso de Drogas para contar con una segunda prueba confirmatoria realizada en una porción de la muestra original que no haya sido analizada, sujeto a las mismas garantías de la cadena de custodia estipuladas para la prueba original. En Boulder, Colorado, las personas tienen derecho a obtener, previa solicitud al Departamento de Recursos Humanos de Perdue, una copia de todos los registros de los resultados iniciales positivos de la prueba confirmatoria y de proporcionar por escrito información que explique dichos resultados.

² Los procedimientos de detección, pruebas y confirmación para todas las personas sujetas a la ley de Carolina del Norte cumplirán con los requisitos del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE. UU., los requisitos de la Lista de verificación de inspección forense de drogas en orina del Colegio de Patólogos Estadounidenses (CAP) u otros procedimientos que cumplan con los requisitos de la Ley de Regulación del Examen de Sustancias Controladas de Carolina del Norte (CSERA). Las personas sujetas a la ley de San Francisco, California, tendrán la oportunidad de volver a analizar una muestra en un laboratorio independiente autorizado por el Estado.

³ En Carolina del Norte, una persona tiene derecho a volver a analizar una muestra con resultado positivo confirmado en el mismo laboratorio o en otro laboratorio autorizado durante el tiempo en que se deba retener la muestra en virtud de la ley de Carolina del Norte. La persona debe solicitar por escrito la liberación de la muestra y especificar el laboratorio autorizado al cual se enviará la muestra. La persona cubierta se hará cargo de todos los gastos razonables ocasionados por los procedimientos de la cadena de custodia, del envío y del nuevo análisis de muestras positivas relacionados con esta solicitud. Las personas de Virginia Occidental tienen derecho a solicitar que se analice, a su cargo, una muestra separada en otro laboratorio.

	POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS	
	ASUNTO: POLÍTICA SOBRE CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 02/10/16
	POLÍTICA N.º 903	FECHA DE REVISIÓN: [fecha]
		Página _3_

positivos de las pruebas (o los resultados que se determine que están adulterados, diluidos o sustituidos), la WCN informará a la persona sobre los resultados positivos de la prueba y analizará los resultados con dicha persona.⁴ En dicho análisis, la WCN ofrecerá a la persona una oportunidad confidencial para proporcionar una explicación médica del resultado (incluida la oportunidad de identificar el consumo de drogas recetadas y no recetadas), la oportunidad de refutar/rebatir el resultado positivo de la prueba o la oportunidad de proporcionar cualquier información que la persona considere relevante. Luego de conversar con la persona, la WCN informará los resultados a Perdue, según corresponda. Perdue tomará entonces una determinación respecto a la respuesta adecuada ante los resultados positivos de la prueba, que podrán incluir medidas disciplinarias, incluso el despido.

Los resultados de todas y cada una de las pruebas de detección de drogas y alcohol se conservarán en archivos médicos seguros (bajo llave), confidenciales y separados de los legajos del personal. Perdue no divulgará ninguna información relativa a los resultados de las pruebas a personas o entidades ajenas a Perdue sin el consentimiento escrito de las personas evaluadas, salvo que la ley autorice o estipule lo contrario. Las personas podrán obtener copias de toda la información y de los registros relativos a las pruebas.

Por la presente se notifica a las personas que la negativa a someterse a una prueba o un resultado positivo de la prueba de detección de drogas ilegales o alcohol puede dar lugar a la negación o reducción de los beneficios de desempleo o de la compensación de trabajadores, o ambos.

Las pruebas se pueden llevar a cabo en las siguientes ocasiones:

- Prueba posterior a la oferta o previa a la contratación: Perdue exigirá que los candidatos se sometan a una prueba de detección de drogas posterior a la oferta o previa a la contratación.⁵ If an applicant tests positive for a prohibited substance the offer for employment will be rescinded. Los candidatos podrán volver a postularse al empleo después de 6 meses o antes siempre que presenten pruebas de haber completado un programa de rehabilitación adecuado por consumo de drogas o alcohol.
- Causa razonable: Cuando existe sospecha razonable de que un asociado se encuentra bajo la influencia de drogas o alcohol, lo que constituye un incumplimiento de esta política. La sospecha puede surgir debido a un comportamiento, cambio en el trabajo, aliento a alcohol, testimonio escrito de testigos, informe de autoridades policiales u otros factores. Los consejos anónimos no se considerarán sospecha razonable; por lo tanto, no se tendrán en cuenta como única razón para llevar a cabo una prueba.⁶
- Después de un accidente o lesión: Los asociados se someterán a pruebas de detección de drogas o alcohol (cuando así lo permita la ley aplicable⁷) después de una lesión o accidente en el que estuvieron involucrados o en el caso de una lesión o accidente en el que están involucrados que (i) derivó en una muerte, (ii) requiere

⁴ En Maryland, se proporcionará a la persona, si así lo solicita, el nombre y la dirección del laboratorio que lleva a cabo las pruebas. En Maryland, las personas que dan positivo por consumo de alcohol o drogas pueden solicitar, a su cargo, una prueba independiente para verificar el resultado.

⁵ La prueba posterior a la oferta de trabajo o previa a la contratación solo se realiza a los residentes de Boulder, Colorado, (o residentes fuera de Colorado que van a Colorado para una entrevista) que sean los únicos finalistas para el puesto en cuestión.

⁶ En San Francisco, California, los asociados serán sometidos a pruebas cuando existan motivos razonables para creer que las facultades del asociado se ven deterioradas en el trabajo y el asociado se encuentra en un puesto en el cual dicho deterioro presenta un claro peligro para la seguridad física del asociado, de otro asociado o del público en general. En Boulder, Colorado, se someterá a los asociados a pruebas de detección de drogas o alcohol cuando exista una convicción razonable, basada en datos específicos, objetivos y claramente expresados, para creer que el asociado se encuentra bajo la influencia de drogas o alcohol en el trabajo, o que su desempeño laboral se ve actualmente perjudicado por el consumo de drogas o alcohol, o que el asociado ha aceptado someterse a la prueba como parte de un programa de asistencia al asociado luego de un hallazgo o reconocimiento de un abuso previo de drogas o alcohol. Dichos datos específicos incluirían, entre otros, observaciones contemporáneas expresadas claramente respecto de la apariencia, el comportamiento, el habla o los olores corporales de un asociado de Boulder, Colorado.

⁷ En San Francisco, California, y Boulder, Colorado, los asociados no estarán sujetos a pruebas después de un accidente o lesión excepto en la medida en que las circunstancias también respalden la realización de pruebas por causas razonables como se establece en la presente.



POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

ASUNTO:

**POLÍTICA SOBRE CONSUMO
DE DROGAS Y ALCOHOL**

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 02/10/16

FECHA DE REVISIÓN: [fecha]

POLÍTICA N.º 903

Página _4_

atención médica más allá de los primeros auxilios o causa pérdida de horas laborales, (iii) ocasionó daños materiales (incluidos daños a los vehículos propios o alquilados por Perdue o que se utilizan a los fines determinados por Perdue) por un monto significativo, o (iv) pone en riesgo inminente la salud y seguridad de cualquier persona. Tan pronto como sea posible después de informada la lesión o el accidente, se someterá a las pruebas de detección de drogas o alcohol en virtud de esta sección a los asociados que Perdue considere razonablemente que puedan haber contribuido a ocasionar la lesión o accidente. Los asociados a quienes se les haya exigido someterse a una prueba de detección de drogas o alcohol a causa de un accidente no podrán conducir hasta una clínica para someterse a la prueba de detección de drogas o alcohol, o conducir de regreso al trabajo hasta que los resultados de dicha prueba de detección estén a disposición de Perdue.

- Aleatoria: Se podrán llevar a cabo pruebas aleatorias de detección de drogas según su departamento (Departamento de Transporte) o sede (Perdue AgriBusiness LLC y sus filiales).


RESULTADOS:

Si una prueba de detección de drogas o alcohol da no negativo, el asociado no podrá regresar al trabajo hasta que se puedan verificar los resultados de la prueba. Recursos Humanos, junto con el asociado, buscará un transporte adecuado y seguro hasta su casa.

Si la verificación de la sospecha razonable, después de un accidente o prueba aleatoria muestra que la prueba dio negativo, el asociado regresará a trabajar.

Si la verificación de la sospecha razonable, después de un accidente o prueba aleatoria muestra que la prueba dio positivo, se le ofrecerá ayuda al asociado siempre que no haya sido despedido por infringir otra política.

- Una vez derivado, el asociado debe ponerse en contacto con el programa EAP dentro de las 24 horas para inscribirse en el programa de tratamiento de adicciones adecuado con supervisión médica, y debe completar la documentación necesaria y los permisos de licencia laboral, si corresponde, con RR. HH.
- El asociado no podrá trabajar mientras participe en el programa de tratamiento.
- El asociado debe notificar al personal de RR. HH. que ha completado satisfactoriamente el programa de tratamiento. Recursos Humanos confirmará y proporcionará una fecha de reincorporación al trabajo a ambos, el asociado y Perdue HealthWorks.
- En su primer día de regreso, el asociado deberá presentarse ante Perdue HealthWorks y completar una autorización de reincorporación al trabajo que incluye una prueba de detección de drogas.
 - El asociado deberá reincorporarse al trabajo si está limpio y si cuenta con una autorización de reincorporación al trabajo emitida por la enfermera de salud ocupacional de la sede del asociado.
 - Se despedirá al asociado si completa el programa de asistencia contra adicciones y se niega a someterse a pruebas aleatorias o de seguimiento, o las pruebas de detección de sustancias prohibidas dan positivo en cualquier momento después de completar el programa de asistencia contra adicciones.

	POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS	
	ASUNTO: POLÍTICA SOBRE CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 02/10/16
	N.º DE POLÍTICA 903	FECHA DE REVISIÓN: [fecha]
		Página _5_

VI. RESPONSABILIDADES DEL ASOCIADO

- a) El asociado que se encuentre bajo tratamiento médico que involucre un medicamento que pueda alterar su capacidad física o mental para llevar a cabo su trabajo o suponga un riesgo para su salud o seguridad, o la de otros, en el lugar de trabajo debe informar el tratamiento a Perdue HealthWorks o al gerente de RR. HH. Esto dará inicio al proceso de solicitud de adaptaciones razonables. Recursos Humanos, Perdue HealthWorks y el asociado determinarán en conjunto si es posible efectuar una adaptación razonable durante el período de tratamiento.

Esta política no prohíbe el uso legal y adecuado de medicamentos de venta libre o de medicamentos recetados por un médico. Es responsabilidad de cada persona verificar con un médico u otro proveedor médico autorizado si el uso de algún medicamento puede afectar negativamente el desempeño o la seguridad en el trabajo. Perdue no discrimina ilegalmente a las personas por motivos de discapacidad. Se recomienda a las personas que busquen una adaptación razonable debido a una discapacidad subyacente que presenten sus solicitudes a Recursos Humanos.


Se podrá someter a evaluación adicional a la persona que consuma o dé positivo por el consumo de un medicamento recetado para el cual tenga una receta válida, pero cuyo consumo pueda poner en riesgo a la persona o a otros en el lugar de trabajo (o que de otra forma afecte negativamente el desempeño laboral de dicha persona). En tales casos, antes de tomar cualquier medida adicional relativa al empleo de la persona, Perdue llevará a cabo una evaluación individualizada de la capacidad de la persona para desempeñar las funciones esenciales del trabajo en cuestión mientras utiliza dicho medicamento sin que ello represente una amenaza directa para su salud o seguridad, o la de otras personas, en el lugar de trabajo.

De acuerdo con la Ley de Estadounidenses con Discapacidades y las leyes estatales contra la discriminación, Perdue no discrimina a ninguna persona que sea una persona calificada con una discapacidad, que no se encuentre actualmente consumiendo drogas ilegales y que haya completado satisfactoriamente un programa de rehabilitación o que pueda estar participando en la actualidad de un programa de rehabilitación supervisado y ya no consuma drogas ilegales. Sin embargo, una discapacidad actual de cualquier clase no le da derecho a una persona a infringir ninguna disposición de la presente política.

- b) Solicitud de ayuda contra las adicciones: Podrá solicitar ayuda contra las adicciones la persona que voluntariamente revele que consume sustancias prohibidas antes de una solicitud de prueba de detección de drogas o alcohol, accidente u otra señal de que se encuentra bajo la influencia de drogas o alcohol en el lugar de trabajo.

Perdue mantiene un Proceso de Ayuda contra las Adicciones estricto que exige lo siguiente:

- La divulgación voluntaria de un asociado sobre su consumo de drogas o alcohol antes de cualquier solicitud de prueba, accidente u otra señal de que está o ha estado bajo la influencia de sustancias prohibidas en el lugar de trabajo.
- Las divulgaciones voluntarias se deben presentar a Recursos Humanos (RR. HH.).


	POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS	
	ASUNTO: POLÍTICA SOBRE CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 02/10/16
		FECHA DE REVISIÓN: [fecha]
N.º DE POLÍTICA 903	Página _6_	

Las divulgaciones iniciales también se podrán presentar ante Perdue HealthWorks o ante el Programa de Asistencia al Asociado o EAP; sin embargo, el asociado siempre DEBE informar a RR. HH. para que lo inscriban en un programa de tratamiento Y para asegurarse de que no sea sancionado por ninguna ausencia relacionada con su tratamiento.

- Si se cumplen las condiciones mencionadas anteriormente, RR. HH. derivará al asociado al Programa de Asistencia al Asociado a fin de establecer servicios adecuados de tratamiento y terapia.
- Se ofrecerá asistencia al asociado únicamente si no fue despedido por infringir alguna otra política.
- Si un asociado revela voluntariamente el consumo de sustancias prohibidas y rechaza la asistencia contra adicciones, RR. HH. consultará con el departamento de legales si corresponde el despido del asociado.
 - Una vez derivado, el asociado debe ponerse en contacto con el programa EAP dentro de las 24 horas para inscribirse en el programa de tratamiento de adicciones adecuado con supervisión médica, y debe completar la documentación necesaria y los permisos de licencia laboral, si corresponde, con RR. HH.
 - El asociado no podrá trabajar mientras participe en el programa de tratamiento.
 - El asociado debe notificar al personal de RR. HH. que ha completado satisfactoriamente el programa de tratamiento. Recursos Humanos confirmará y proporcionará una fecha de reincorporación al trabajo a ambos, el asociado y Perdue HealthWorks.
 - En su primer día de regreso, el asociado deberá presentarse ante Perdue HealthWorks y completar una autorización de reincorporación al trabajo que incluye una prueba de detección de drogas.
 - El asociado podrá reincorporarse al trabajo si la prueba da negativo y cuenta con una autorización de reincorporación al trabajo emitida por la enfermera de salud ocupacional de la sede del asociado.
 - Se despedirá al asociado si completa el programa de asistencia contra adicciones y se niega a someterse a pruebas aleatorias o de seguimiento, o las pruebas de detección de sustancias prohibidas dan positivo en cualquier momento después de completar el programa de asistencia contra adicciones.

VII. Aceptación y consentimiento

Se solicitará a toda persona que deba someterse a una prueba en virtud de la presente política que firme un formulario por el cual acepta los procedimientos que rigen la prueba y dé su consentimiento para (1) la realización de dicha prueba con el objeto de determinar la presencia de alcohol o drogas, y (2) la divulgación a Perdue de información médica relativa a los resultados de la prueba. Vea más abajo. La negativa a firmar el formulario de aceptación y consentimiento o a someterse a la prueba de detección de drogas conllevará la revocación de la oferta de trabajo del postulante o la aplicación de medidas disciplinarias, incluido el despido.

	POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS	
	ASUNTO: POLÍTICA SOBRE CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 02/10/16
	N.º DE POLÍTICA 903	FECHA DE REVISIÓN: [fecha]
		Página <u>7</u>

Aceptación y consentimiento

Certifico que recibí y comprendo la Política sobre Drogas y Alcohol de Perdue.

Acepto cumplir con la Política sobre Drogas y Alcohol de Perdue y comprendo que su incumplimiento es motivo de medidas disciplinarias, incluido el despido.

Acepto voluntariamente someterme a las pruebas de detección de drogas o alcohol descritas en la política de Perdue.

Acepto proporcionar muestras en los sitios de recolección asignados y también presto mi consentimiento para que se analicen las muestras de orina, saliva, cabello o aliento en busca de drogas, alcohol o sustancias controladas (y sus metabolitos) en un laboratorio acreditado.

Además, si me inscribo o participo en un programa de rehabilitación por abuso de sustancias (“Programa”) aprobado por Perdue, acepto y autorizo de manera libre y voluntaria al Programa a comunicarse oralmente o por escrito con Perdue y a revelar a Perdue cualquier recomendación, hallazgo, conclusión o resultado oral o escrito del programa, mediante pedido previo, oral o escrito, de Perdue. Acepto eximir al Programa, incluidos sus agentes, funcionarios, directores o asociados, de todas y cada una de las responsabilidades de cualquier naturaleza que surjan de la divulgación de información a Perdue.

A fin de proporcionar información a Perdue, acepto firmar autorizaciones, formularios de divulgación u otra documentación exigida por las leyes federales, estatales o locales, incluidas entre otras, las normas sobre abuso de sustancias establecidas en la parte 2 del Código de Regulaciones Federales (CFR) 42 y de las normas sobre privacidad promulgadas conforme a la Ley de Responsabilidad y Movilidad del Seguro de Salud de 1996.

Comprendo y acepto que mi condición de empleado a voluntad no puede ser alterada por ninguna declaración oral o supuesto acuerdo oral. Solo podrá ser modificada por un contrato escrito legalmente vinculante que incluya la situación laboral. Un ejemplo de esto sería un contrato laboral escrito por un tiempo específico. Comprendo y acepto que ninguna disposición estipulada en la sección "Aceptación y consentimiento" o en la Política sobre Drogas y Alcohol de Perdue se considerará un contrato laboral por un tiempo determinado.

Nombre del asociado

Fecha

Firma del asociado