

POLÍTICA DE SALUD MENTAL, PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS CONTROLADAS

La Empresa está comprometida en asegurar condiciones laborales seguras y productivas para sus colaboradores; Promoviendo la salud mental, la calidad de vida, el bienestar de las personas y sus familias. Todo Empleado que trabaje bajo la influencia de alcohol o drogas, presenta un grave riesgo de seguridad y salud para sí mismo y para sus compañeros de trabajo. Por lo mismo, la distribución, fabricación, posesión y uso de sustancias controladas, inhalantes o alcohol, en el lugar de trabajo constituye riesgo inaceptable para la seguridad y eficiencia de las operaciones.

Dentro de sus actividades de promoción y prevención busca apoyar y dar cumplimiento a los siguientes ejes y líneas de acción según los lineamientos normativos: El fortalecimiento de los factores protectores frente al consumo de sustancias psicoactivas; La prevención de los factores de riesgo frente al consumo de sustancias psicoactivas; El tratamiento integral; La rehabilitación integral e Inclusión social; La gestión, articulación y coordinación sectorial e intersectorial.

El cigarrillo es nocivo para la salud; causa cáncer en el pulmón y otras patologías asociadas. Por lo anterior, de acuerdo con nuestro interés en el bienestar de todos los empleados, la Empresa ha declarado lo siguiente

Restricciones:

- A. Ningún empleado debe presentarse a trabajar o quedarse trabajando si se encuentra bajo la influencia de alguna sustancia controlada, inhalante o alcohol.
- B. Ningún empleado debe involucrarse en la fabricación, distribución, posesión, uso o venta ilegal de sustancias controladas, inhalantes o alcohol durante horas hábiles o dentro de las instalaciones de la Empresa o de un cliente, o si se encuentra operando o utilizando equipos o herramientas de la Empresa.
- C. Se prohíbe fumar dentro de las instalaciones de la Empresa, con excepción de los lugares específicamente designados para este efecto.

No se considerará infracción a esta Política que un empleado, con receta vigente de droga farmacéutica, utilice, posea o esté bajo la influencia de dicha droga de la manera y con el propósito recetado, siempre y cuando informe a su supervisor de manera inmediata de dicha aplicación y de los efectos secundarios potenciales de dichas drogas o medicamentos. Los

empleados son responsables de cerciorarse de los efectos potenciales de las drogas recetadas y no recetadas que piensen utilizar durante el día laboral. Todo medicamento recetado debe

llevar el nombre del empleado, tener menos de un año de vigencia y portarse en su recipiente original. A su juicio, la Empresa puede obligar a cualquier empleado que deje de trabajar bajo la influencia de drogas o medicamentos, o insistir en que dicho empleado obtenga una autorización por escrito del médico.

PRUEBAS POR DROGAS Y ALCOHOL

La Empresa se reserva el derecho de solicitar el análisis de orina, y toda prueba de droga o alcohol a los empleados en cualquier momento, y podría realizarlas bajo las siguientes circunstancias.

- A. Cuando exista una sospecha razonable de que el empleado esté usando o esté bajo la influencia de una droga o de alcohol.
- B. A su regreso al trabajo después de un curso de orientación o rehabilitación que forma parte de esta Política.
- C. Las pruebas se harán de acuerdo con las políticas de la Empresa
- D. Cuando sea parte de la aplicación global de esta Política
- E. Cuando a juicio de la Empresa (o de sus clientes), las condiciones o circunstancias respalden dicha prueba o pruebas.
- F. Sin previo aviso y al azar.
- G. Cuando se trate de un examen médico.
- H. Después de un percance que ocasione una lesión o daños a la propiedad.
- I. Después de algún incidente menor, es decir, todo incidente que, de haberse desarrollado hasta cierto nivel, hubiera producido lesiones personales, daños a la propiedad o demandas legales.
- J. Antes de que el empleado entre en una instalación del cliente si lo estipula el contrato entre el cliente e Intertek.

Todos los empleados deben aceptar dichas pruebas y divulgar los resultados de las pruebas confidencialmente a la persona encargada de ejecutarlas. La negativa del empleado a someterse a dichas pruebas puede ocasionar acción disciplinaria, incluso el despido de manera inmediata según lo estipulado en el reglamento interno de trabajo. La Empresa conservará los resultados de estas pruebas en condiciones de confidencialidad.

Al empleado le está totalmente prohibido presentarse a trabajar en estado de alicoramiento, igualmente le es prohibido ingerir alcohol o sustancias alucinógenas dentro del sitio de trabajo, el incumplimiento por parte del empleado a estas prescripciones legalmente da lugar a sanción y hasta cancelación del contrato de trabajo.

Se considerará que todo empleado, cuyos resultados de análisis de orina sean positivos por drogas o sus metabolitos, estuvo bajo la influencia de dicho estupefaciente al momento de realizarle la prueba. La palabra “positivo” significa que se encontró una cantidad medible de una sustancia prohibida en la muestra de orina. Todo empleado cuyo resultado sea positivo se le aplicará acción disciplinaria, incluso el despido de manera inmediata.

DEFINICIONES

- A. Alcohol. – Significa alcohol etílico (etanol) y abarca toda bebida, mezcla o preparación que contenga alcohol etílico.
- B. Droga. – Significa toda sustancia que altere la mente o funcionamiento del cuerpo humano, o que perjudique la capacidad de realizar un trabajo con seguridad, lo que incluye específicamente todo medicamento recetado y no recetado, toda sustancia psicoactiva, controlada, prohibida por Ley Estatal, toda droga “sintética” o “hecha a la medida”, imitación y todo el equipo asociado con el uso de drogas.
- C. Posesión. – Significa el tener en persona, en sus objetos personales, en su vehículo o bajo su control.
- D. Venta o Distribución. – Significa todo el cambio, transferencia, transporte o reparto de alcohol o drogas por cualquier razón.
- E. Fabricación. – Significa fabricar o procesar una materia prima para crear un producto acabado.
- F. Bajo la Influencia. – Significa aquella condición donde la función o capacidad sensorial, cognitiva o motor del cuerpo sea alterada, dañada, reducida o afectada por medio de alcohol o drogas. El término “bajo la influencia” también significa la presencia identificable y medible de alcohol o drogas dentro del cuerpo.
- G. Uso. – Significa consumir, ingerir, beber, inyectar, inhalar, fumar o algún uso alternativo de cualquier droga o alcohol.

INSPECCIONES

La Empresa se reserva el derecho de inspeccionar a los empleados y su propiedad personal en el momento que estime conveniente y en caso de sospecha o confirmación de que el empleado esté infringiendo esta política.

OTRAS CONDICIONES

Como compromiso para su continuidad laboral en la Empresa, cada empleado debe acatar los términos de esta política e informar a la Empresa acerca de cualquier fallo condenatorio criminal por infracciones sobre consumo de drogas dentro del lugar de trabajo. Es preciso informar dentro de 5 días del fallo en cuestión.

MEDIDAS CORRECTIVAS

Todo empleado que viole la Política Corporativa sobre el Abuso de Substancias Controladas será sancionado e incluso podrá ser despedido de inmediato, aunque sea su primera llamada de atención.

PROCEDIMIENTOS

Para sancionar el incumplimiento de la política en cuestión, se tendrá en cuenta siempre el Reglamento Interno de Trabajo, se podrán imponer las sanciones allí previstas, y finalmente puede ser causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa, ya que la misma está contemplada dentro del estatuto laboral.



Maria Derly Herrera
Gerente General