



POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS

**DOCUMENTO
ORIGINAL**

GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

ENERO 2022

OBJETIVO

La presente Política de Alcohol y Drogas, en adelante “la Política”, fue desarrollada con el objetivo de informar a los colaboradores de Grupo VL, sobre las consecuencias del alcohol y las drogas en la salud de quien las consume y en el desarrollo de su trabajo.

Por otro lado, se reglamenta esta política, frente a estas situaciones y el manejo que se realizará en caso de incumplimiento de ella por los colaboradores.

Se deja claro que la presente Política es un Anexo al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

ALCANCE

La presente Política aplica a todos quienes posean contrato de trabajo vigente con Grupo VL, o con cualquiera de sus empresas operativas; sin distinción de cargo, funciones o jornadas de trabajo. La finalidad de la presente dice relación con las labores, permanencia y vida de sus colaboradores en las unidades de trabajo y dependencias de las empresas.

DEFINICIONES

Droga: Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), droga es toda sustancia que, introducida en el organismo por cualquier vía de administración, produce una alteración del natural funcionamiento del sistema nervioso central del individuo y es, además, susceptible de crear dependencia, ya sea psicológica, física o ambas.

Algunos alcances de esta definición. En primer lugar, al hablarse de “toda” sustancia, esta idea incluye tanto sustancias legales como ilegales, quedando dentro de estas últimas el tabaco y el alcohol. Luego, la idea de “sustancias”, excluye conductas susceptibles de provocar adicción como la ludopatía.

Finalmente, las alteraciones que las drogas pueden causar son muy variadas: excitar, tranquilizar, calmar, eliminar el dolor, ocasionar trastornos perceptivos como los alucinógenos.

Drogas legales o lícitas: Según el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA) son todas las sustancias cuyo uso no está penalizado por la ley, entre estas, el tabaco y el alcohol; también caben dentro de esta categoría todos los medicamentos y fármacos que tienen efectos sicotrópicos, pero que pueden ser usados ilegalmente, cuando se los emplea fuera de un contexto terapéutico. Existe otro grupo de sustancias legales de uso casero o industrial, que también pueden ser empleados para obtener efectos sicotrópicos, tal es el caso de los solventes volátiles o inhalables, como la acetona, el tolueno.

Drogas ilegales o ilícitas: Según el SENDA, se entiende por drogas ilícitas aquellas cuya producción, porte, transporte y comercialización está legalmente prohibida o que son usadas sin prescripción médica. Se distinguen según su origen en drogas naturales (provenientes de alguna planta) o sintéticas (elaboradas a partir de sustancias químicas).

El tipo de drogas que serán objeto de control según la presente Política, son las ilegales o ilícitas, sin perjuicio de las bebidas alcohólicas que, pese a ser una droga lícita, también será objeto de control.

Alcohol: Según la OMS, en terminología química, los alcoholes constituyen un amplio grupo de compuestos orgánicos derivados de los hidrocarburos que contienen uno o varios grupos hidroxilo (-OH). El etanol (C₂H₅OH, alcohol etílico) es uno de los compuestos de este grupo y es el principal componente psicoactivo de las bebidas alcohólicas. Se obtiene a partir de la fermentación del azúcar por la levadura. El alcohol es un sedante/hipnótico, en relación al cual, además de los efectos sociales de su consumo, la intoxicación alcohólica puede causar envenenamiento o incluso la muerte. Su consumo

intenso y prolongado origina en ocasiones dependencia o un gran número de trastornos mentales, físicos y orgánicos.

Bebidas Alcohólicas: Según la OMS, son aquellas bebidas que contienen etanol (alcohol etílico) en su composición, y están destinadas al consumo. Se entiende al alcohol como una droga, no obstante, es una droga legal en la mayor parte del mundo. Consumir bebidas alcohólicas trae consecuencias y efectos adversos a corto, medio y largo plazo, incluso con el consumo de pequeñas cantidades. Beber puede favorecer las conductas de riesgo, y hay ocasiones en las que el alcohol está presente como causante de accidentes laborales, de tráfico, altercados, violencia y agresiones o vandalismo.

Medicamento: Según la OMS, es toda sustancia obtenida a través de los canales farmacéuticos. La terminología de este sector divide los medicamentos en dos grupos: medicamentos éticos que sólo pueden adquirirse mediante prescripción médica y medicamentos OTC o medicamentos de libre dispensación, sobre los que se puede realizar actividades de promoción dirigidas al público y que no están sujetos a prescripción médica.

MEDIDAS PARA PREVENIR DICHOS CONSUMOS

Para prevenir el consumo de las drogas antes indicadas y para procurar un adecuado desarrollo de las funciones de cada colaborador, en especial realizar un trabajo seguro, tanto para sí mismo como para los demás, Grupo VL han definido las siguientes indicaciones y medidas:

1. Se prohíbe el consumo de bebidas alcohólicas en los lugares de trabajo, indistintamente de su jornada laboral. Lo mismo se aplica para los trayectos entre las distintas oficinas y los lugares donde se prestan funciones.
2. Se prohíbe introducir, poseer, distribuir o comercializar, bebidas alcohólicas en los lugares de trabajo.

3. Se prohíbe presentarse a trabajar es estado de ebriedad o bajo la influencia del alcohol o drogas. El colaborador que incumpla esta obligación no podrá ingresar a los lugares de trabajo, por lo que no podrá marcar su asistencia y se dejará registro de esta situación en la carpeta personal del colaborador, según corresponda, determinando caso a caso, el responsable de ese registro.

4. Se prohíbe el manejo y consumo de medicamentos adquiridos mediante comercialización, regalo o préstamo efectuado entre colaboradores de la empresa. Cualquier colaborador sorprendido en posesión de medicamentos cuya venta sea bajo receta médica, según la legislación vigente, deberá exhibir la receta e indicación del profesional respectivo. La situación antes indicada dará lugar a una investigación a efectos de determinar la procedencia de dichos medicamentos, y en caso de presumirse la existencia de tráfico de drogas, Grupo VL dará aviso inmediato a la autoridad.

5. Está prohibido el uso, posesión, distribución y venta de drogas por parte de los colaboradores dentro de las instalaciones de sus clientes o dependencias del Grupo.

6. Cada colaborador es responsable de realizar sus funciones adecuadamente, en las condiciones óptimas, lo que implica no ejercerlas bajo los efectos de las drogas, alcohol o cualquier medicina que pueda influenciar negativamente en su conducta o seguridad.

RESPONSABILIDAD DE LAS JEFATURAS

Las Gerencias, Jefaturas de áreas, Jefaturas Operativas, incluidos los supervisores, son responsables del personal que se encuentre a su cargo, de esta manera deberán velar por el cumplimiento estricto de esta Política.

El Departamento de Bienestar y Prevención de Riesgos orientará a sus colaboradores sobre los Centros, y demás Organismos que dan soporte y ayuda para estos casos, entregando asesoramiento, seguimiento y apoyo, a través de charlas y/o instructivos informativos.

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

El colaborador que se presente a trabajar bajo la influencia del alcohol, en estado de ebriedad o bajo los efectos de las drogas:

1. No podrá ingresar a las instalaciones de los clientes o dependencias del Grupo, siendo mantenido en un lugar seguro, mientras no esté en condiciones de volver a su domicilio. El lugar y quién lo cuidará será analizado caso a caso, a fin de no entorpecer las labores del resto de los colaboradores
2. No podrá marcar su asistencia.
3. Se dejará registro de esta situación en la carpeta personal del colaborador.
4. La jefatura responsable del área donde pertenece el colaborador informará de manera inmediata al jefe de Prevención de Riesgos y a la encargada de Bienestar.
5. Se efectuará un análisis de los antecedentes recabados por parte del jefe de Prevención de Riesgos, la encargada de Bienestar y la Jefatura directa del colaborador, aplicándose las sanciones que el caso amerite. Para lo anterior se considerarán circunstancias como la reincidencia, cargo y conducta anterior del colaborador (en relación con el riesgo asociado), y demás circunstancias del caso.

Para determinar lo anterior, habrá de entenderse que el colaborador se encuentra bajo la influencia del alcohol, en estado de ebriedad o bajo los efectos de las drogas, si presenta alguno de los siguientes síntomas:

- A. Hálito alcohólico.
- B. Conducta alterada o errática.
- C. Dificultad para hablar o para mantener el equilibrio o caminar.

SANCIONES

Al colaborador que sea sorprendido efectuando alguna de las situaciones descritas en la presente Política y que se encuentran prohibidas, podrá ser sancionado con las medidas contempladas para el caso de infracción del Reglamento Interno.

MEDIDAS DE APOYO

Para los casos donde se compruebe el consumo ya sea drogas o alcohol y dependiendo de la gravedad y situación laboral del colaborado, se dispondrá:

1. Redes de apoyo en relación a centros de terapias y rehabilitación.
2. Apoyo Psicológico y de contención emocional a través de convenios.
3. Intervención Psicosocial por parte del Departamento de Bienestar.



PATRICIA MARGARITA LOGAN MORA

DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS GRUPO VI

