



STRENT
MAQUINARIA Y SERVICIOS



GRUPO EMPRESAS ST

**PROGRAMA PREVENTIVO DE CONSUMO
DE DROGAS, ALCOHOL Y TABACO
DE LA ORGANIZACIÓN**



Índice

I.Introducción

Introducción al Programa	3
Definiciones	4

II.Principios orientadores del Programa

7

III.Objetivos del Programa

8

IV.Procedimientos Normativos y Reglamentos

9

1.Prohibiciones y Recomendaciones	
2.Definiciones	10
3.Sanciones y medidas correctivas	11
4.Decreto Supremos N°44	12
5.Compromisos Política Decreto Supremo 44	13
6.Ley Emilia	

V.Plan de Acción Preventivo

14

VI.Procedimientos de control

15

1.Criterios de control	19
1.2 Control Alcotest y Narcotest	20
1.3 Confirmación del resultado no negativo	
2.Actividades de Prevención	21

VII.Responsabilidades

22





I. INTRODUCCIÓN DEL PROGRAMA

Ante los riesgos que implica el uso de drogas en los lugares de trabajo y conscientes de la responsabilidad social que tiene la organización frente a esta compleja problemática, se implementará el presente **Programa Preventivo del Consumo de Drogas y Alcohol y Calidad De Vida Laboral**.

De acuerdo a lo anterior, la prevención del consumo de drogas y/o alcohol será entendida por nuestra organización como **“un proceso activo de implementación de iniciativas tendientes a modificar la formación integral y la calidad de vida de los individuos, fomentando el autocontrol individual y la resistencia colectiva ante la oferta de drogas.”**

Por lo tanto, la prevención en este ámbito es una responsabilidad compartida por todos los trabajadores, e implica el desarrollo de una **Cultura Preventiva**, entendida como **el conjunto de creencias, actitudes y prácticas compartidas por todos nuestros miembros, los que finalmente se expresan en comportamientos que ayudan a promover una conducta saludable respecto al consumo de drogas y alcohol**.

Comprendemos la construcción de una vida saludable tendiente a la gestión del propio autocuidado, alejada del consumo de drogas y alcohol, como un proceso sostenido de creencias, acciones y disposiciones dirigidas a la construcción de posibilidades para el desarrollo y mantenimiento del bienestar integral, la autodeterminación y equilibrio, tanto individual como colectivo. Se trata de un proceso dinámico, en tanto la salud no es un estado total y permanente, sino que se encuentra asociada a las interacciones que se producen entre las esferas individuales (factores físicos, biológicos, psíquicos, espirituales) y las de carácter social, cultural, político y económico que configuran condiciones estructurales para la promoción de la salud.



Comprendemos la construcción de una vida saludable tendiente a la gestión del propio autocuidado, alejada del consumo de drogas y alcohol, como un proceso sostenido de creencias, acciones y disposiciones dirigidas a la construcción de posibilidades para el desarrollo y mantenimiento del bienestar integral, la autodeterminación y equilibrio, tanto individual como colectivo. Se trata de un proceso dinámico, en tanto la salud no es un estado total y permanente, sino que se encuentra asociada a las interacciones que se producen entre las esferas individuales (factores físicos, biológicos, psíquicos, espirituales) y las de carácter social, cultural, político y económico que configuran condiciones estructurales para la promoción de la salud.

ALCOHOL Y DROGAS

La Empresa ha establecido un Programa de Control de Alcohol, Drogas y Tabaco que define los mecanismos de control y detección del consumo de sustancias ilícitas, para así ayudar a ser otorgada al trabajador para una rehabilitación exitosa y adoptar las medidas disciplinarias que correspondan.

DEFINICIONES:

Adicto, Drogadicto: Toda persona que consume alguna sustancia, sobre todo si es ilegal, sin considerar si este consumo es habitual o esporádico.

Alcoholismo: Es una enfermedad caracterizada por un conjunto de síntomas psíquicos, físicos de desajuste social, que son causa de la intoxicación crónica del alcohol.



Alcotest: Sensor químico del tipo cuantitativo, que entrega como resultado la cantidad de alcohol que existe en el aire exhalado por una persona, y que equivale a lo que esa persona tiene en la sangre.

Consumo experimental: Probar una o más drogas, una o varias veces, sin continuar luego, con fines exploratorios de sus acciones.

Consumo ocasional: Consumo que se realiza en forma intermitente, sin llegar a adquirir dependencia.

Droga: Las drogas son sustancias naturales o sintéticas, médicas o no médicas, legales o ilegales de efecto psicoactivo y cuyo consumo excesivo y/o prolongado determina tolerancia y dependencia, así como diversas afectaciones biológicas, psicológicas y sociales.

Examen aleatorio: Exámenes aplicados a personas seleccionadas aleatoriamente y en forma confidencial de acuerdo a nota interna DGEC-04/2025 División el Teniente.

 <p>DGEC-04/2025 Rancagua, 11 de Marzo de 2025</p> <p>Señor Gerente General – Gerente de Recursos Humanos Empresa ST</p> <p>Presente</p> <p>Ref: Testeo de Alcohol y Drogas a trabajadores de contratos vigentes, División el Teniente</p> <p>Estimado (a)</p> <p>Las Bases Administrativas Generales (BAG), específicamente, el "ANEXO BAG: OBLIGACIONES RELATIVAS A LOS TRABAJADORES DE LA CONTRAPARTE", Título III, punto 2, letra b) estipulan:</p> <p>Fiscalizaciones de Alcohol y Drogas.</p> <p>"Código estará expresamente facultado para solicitar la realización de exámenes cada vez que se sospeche de consumo de cualquiera de esas sustancias o mediante sus sistemas de control aleatorio.</p> <p>Código se encuentra facultado para realizar inspecciones sin aviso previo, incluso en las instalaciones y dependencias ocupadas por el Contratista, sus Subcontratistas y su personal.</p> <p>Código podrá requerir a la contraparte la expulsión inmediata desde las instalaciones y dependencias de Código, de cualquier trabajador que infrinja las normas de control y prohibición en materia de alcohol y drogas o que resulte involucrado en ella, y la prohibición de ingresar posteriormente."</p> <p>Para dar cumplimiento a la obligación transcrita, a contar de abril 2025, se procederá a realizar testeo aleatorio de Alcohol y drogas al personal de las empresas contratistas con contrato vigentes en División El Teniente, para lo cual se solicitan los siguientes antecedentes:</p> <p>a) Entregar un listado del personal de su empresa que se encontrará en faena en el mes a realizar los testeo (a contar de abril 2025) indicando: nombre, Rut, turno y los días de inicio de turno. En la primera columna se requiere asignar un número consecutivo único a cada persona para utilizarlo en la selección de trabajadores a ser testeados sin conocer su identidad. Se adjunta ejemplo de formato a entregar.</p> <p>Página 1 de 2</p>	<table border="1"><thead><tr><th>N°</th><th>Nombre</th><th>RUT</th><th>N° Contrato</th><th>Lugar Faena</th><th>Fecha</th><th>Turno</th><th>Fecha inicio</th><th>Observación</th></tr></thead><tbody><tr><td>1</td><td></td><td></td><td></td><td>Millan</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>2</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>3</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>4</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>5</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></tbody></table> <p>b) El listado de trabajadores deberá ser entregado a más tardar el día 25 de marzo 2025 y, en los meses siguientes, deberá ser entregado 3 días hábiles antes finalizar el mes.</p> <p>c) Con el listado de contratos y trabajadores que serán testeados, se hará la selección en forma aleatoria teniendo únicamente a la vista el número asignado.</p> <p>d) Los trabajadores seleccionados serán informados a sus respectivos empleadores, los que deberán realizar las gestiones para acercarlos a las postas más cercanas a realizarse los testeo, el mismo día de la notificación, al inicio de su jornada laboral.</p> <p>e) Para facilitar el proceso, cada empresa deberá designar un encargado responsable de coordinar la logística en la posta más cercana al lugar de trabajo. A ese encargado se le enviará diariamente, vía correo electrónico, un listado de los trabajadores seleccionados para tomarlos los exámenes.</p> <p>f) En caso de inasistencia deberá ser informado de manera inmediata por el Administrador de Contrato y/o Encargado de Testeo designado por la empresa, indicando el motivo.</p> <p>g) Si el trabajador se niega a realizar el testeo, se adoptará las medidas pertinentes y se informará a la empresa para que haga lo propio.</p> <p>h) Los resultados serán proporcionados por la Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional (DSSO) al representante que la empresa designe para ello, manteniendo la confidencialidad requerida y salvaguardando los derechos fundamentales del trabajador.</p> <p>Para dudas y coordinación contactar a:</p> <ul style="list-style-type: none">Javier Acoevich, correo electrónico: Jacoevich@contratistas.codelco.clAlberto Zapata, correo electrónico: Azapata11@codeco.cl <p>Sin otro particular, les saluda atentamente,</p> <p> Daniela Castán Bolívar Directora de Gestión y Regulatoria de Empresas Contratistas (S)</p> <p>c.c. Archivo Gerente de Administración Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional Director de Salud Ocupacional Administradores de Contrato.</p> <p>Página 2 de 2</p>	N°	Nombre	RUT	N° Contrato	Lugar Faena	Fecha	Turno	Fecha inicio	Observación	1				Millan					2									3									4									5								
N°	Nombre	RUT	N° Contrato	Lugar Faena	Fecha	Turno	Fecha inicio	Observación																																															
1				Millan																																																			
2																																																							
3																																																							
4																																																							
5																																																							



Examen de detección de alcohol: Es aquel examen efectuado mediante un dispositivo tipo alcotest calibrado, el cual tiene la finalidad de cuantificar la cantidad de alcohol, a través de aire exhalado de la persona que participa en el proceso.

Examen dirigido o por sospecha: Cantidad de energía o condición en el ambiente de trabajo, al que puede someterse o exponerse una persona en su jornada laboral diaria, por debajo de la cual existen pocas probabilidades de adquirir una enfermedad profesional.

Examen post incidente o accidente: Son aquellos exámenes aplicados a las personas involucradas en incidentes o accidentes, inmediatamente después de ocurridos, dependiendo de las condiciones físicas del trabajador y recomendaciones del médico de turno respectivo.

Examen screening de drogas y fármacos: Son aquellos exámenes realizados en las instalaciones, policlínicos u otras dependencias, son definidas por cada proyecto, mediante el "test multidrogas" en saliva, los cuales entregan inmediatamente resultados preliminares. Las drogas ilícitas y fármacos a detectar por el examen de screening de drogas son; Anfetamina, Benzodiazepinas, Cocaína, Marihuana (THC), Opiáceos.

Tolerancia cero: Criterio de evaluación de los resultados obtenidos por la aplicación de exámenes de alcohol, drogas ilícitas y fármacos, en que cualquier resultado mayor que los índices definidos en el presente documento, determinará las acciones a seguir, definidas en este documento.



II. PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL PROGRAMA

Los principios orientadores del presente programa son:

a) La organización considerada fundamental y se compromete a promover la prevención, de los problemas relacionados con el consumo de drogas y alcohol.

b) La organización, y por lo tanto todos sus trabajadores reconocen que el uso y abuso de drogas y alcohol, afecta la calidad de vida laboral, ya que impacta en la salud y seguridad del trabajador, su vida familiar, en la calidad de su trabajo, productividad, y en los servicios o productos a los que está orientado la organización; y por ende en la sociedad que se encuentra insertos.

c) Reconocemos que existen condiciones laborales presentes en nuestra organización que pueden considerarse factores protectores o de riesgo frente al consumo de drogas y/o alcohol. De acuerdo a esto la organización se compromete a ejecutar las estrategias de acción contenidas en el presente programa, orientadas a promover conductas saludables y a mejorar la calidad de vida laboral de todos nuestros trabajadores. Estas acciones tendrán carácter permanente también sistemático y estarán definidas en el Plan de Acción Preventivo anual de la organización.

d) La organización en su conjunto considera el consumo de drogas y/o alcohol, como una problemática de salud, y por consiguiente, la abordará sin discriminación alguna, como cualquier otro problema de salud en el trabajo. De acuerdo a esto se respetará el carácter confidencial de toda información vinculada a personas y situaciones relacionadas con el consumo de estas sustancias que se entregue de acuerdo a los sistemas de apoyo u orientación dispuestos.



III.OBJETIVO DEL PROGRAMA

Asegurar a nuestros colaboradores un ambiente de trabajo saludable, seguro y libre de riesgos por el consumo de alcohol, drogas y tabaco de acuerdo a nuestros valores y lineamientos estratégicos.

Esta Programa pretende proveer de un marco de referencia básico, ajustado a la normativa legal vigente, que permita establecer medidas tendientes a limitar el consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, así también como constituirse en una guía para manejar en forma consistente y ecuánime aquellos casos en que se detecte el consumo o los efectos de alguna sustancia psicoactiva en ocasión del desempeño laboral.

Cuando se esté trabajando en dependencias de una Empresa Mandante, con la cual tiene contrato o presta servicios, si esa Empresa tiene una política de alcohol y drogas con mayores exigencias, los trabajadores de Grupos de Empresas ST, tendrá la obligación de registrarse por esa política. En el caso de Empresas Mineras, los trabajadores se registrarán por el Decreto Supremo 44, del Decreto Supremo N°72, de Seguridad Minera, modificado por el Decreto N° 132.

La implementación de los procedimientos asociados a control de Alcotest y que se desprenden de la Programa de Control de Alcohol, Drogas y Tabaco se registrarán de acuerdo a la operación y/o funcionamiento de las plantas de servicio y oficinas. Estos procedimientos tendrán la obligatoriedad de ser revisados y actualizados cada 1 año, o cuando la situación legal amerite.



IV. PROCEDIMIENTOS NORMATIVOS Y REGLAMENTARIOS.

1. PROHIBICIONES Y RECOMENDACIONES:

1.1 Drogas ilegales

- No se permitirá la posesión, venta, elaboración, consumo, porte y/o distribución de drogas ilícitas por parte de los trabajadores de la organización.
- No se permitirá la asistencia y/o permanencia en el lugar de trabajo de aquel trabajador que evidencie, o se presuma manifiesta signos de consumo de drogas ilícitas.
- Se deja especial constancia que el tráfico y comercialización de drogas, como también inducir al consumo por cualquier medio (uso, posesión, distribución y venta de drogas ilícitas), en el lugar de trabajo, al igual que en cualquier espacio de la sociedad reviste características de delito y es sancionado penalmente por la Ley N°20.000, en consideración a ellos esta conducta estará prohibida y será sancionada de acuerdo a la normativa vigente, procediendo la organización a denunciar el hecho a las autoridades, y tomar las medidas internas que considere necesarias.

1.2 Drogas Legales:

Alcohol:

- No se permitirá el consumo de alcohol por parte de los trabajadores en las dependencias de la organización.
- No se permitirá la posesión, venta, elaboración, consumo, porte y/o distribución de drogas ilícitas por parte de los trabajadores de la organización.
- No se permitirá la asistencia y/o permanencia en el lugar de trabajo de aquel trabajador con evidentes signos de consumo de alcohol.
- No se permitirá la venta u obsequios, premios u otros que consistan en bebidas alcohólicas dentro de la organización.
- No se efectuarán celebraciones de empresa que contemplen consumo tipo "Bar abierto" de alcohol.



Tabaco:

- Se limitará el consumo de Tabaco por parte de los trabajadores en las dependencias que las normativas internas y/o externas nos otorgan.

Medicamentos:

- Sólo se permitirá el uso de medicamentos psicotrópicos (tranquilizantes, antidepresivos, ansiolíticos o similares) solo en aquellos casos en que este consumo este prescrito por un profesional médico y bajo receta médica. En estos casos el trabajador deberá cuidar que tales medicamentos no pasen a terceros.
- La recomendación al trabajador que se encuentre bajo un tratamiento con medicamentos de este tipo, y de otro que altere de alguna manera su estado de conciencia, motricidad, fatiga y somnolencia, y que por lo tanto pueda interferir en su desempeño laboral, debe informar oportunamente esta situación a la jefatura directa. Esta medida tiene por objetivo prevenir eventuales accidentes.

2. DEFINICIONES

1.1 Alcohol:

Se define como alcohol a cualquier tipo de bebidas alcohólicas por fermentación o destilación, y estar bajo la influencia o haber ingerido en los lugares de trabajo, o el desempeño laboral bajo los efectos de las mismas. Se prohíbe la posesión, consumo, venta, distribución y desempeño bajo los efectos de bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo y/o en los recintos del Grupo de Empresas ST, como también en actividades que se realicen fuera de los lugares de trabajo



2.2 Drogas:

a) Se define como droga, a cualquier tipo de sustancias ilícitas, tales como marihuana y opiáceos, cocaína y sus derivados, anfetaminas, barbitúricos y demás narcóticos, como también al uso de cualquier medicamento o sustancia psicoactiva lícita, adquirida con o sin receta médica, que al ser utilizada en forma desregulada y/o abusiva afecte el normal desempeño del Trabajador.

b) Se prohíbe la posesión consumo, venta, distribución y desempeño bajo los efectos de cualquier droga ilícita durante la jornada de trabajo en dependencias de clientes y/o en los recintos de la empresa como también en actividades que se realicen con ocasión del cumplimiento de las obligaciones del contrato de trabajo fuera de los lugares de trabajo.

La excepción a la presente norma la constituye el uso de fármacos prescritos por un médico y adquiridos bajo receta médica, en cuyo caso el trabajador deberá dar aviso a su jefatura en forma inmediata. Si la droga al ser administrada genera incompatibilidad con el tipo de trabajo que desempeña el empleado, la Empresa se reserva el derecho de reubicarlo temporalmente hasta superado el tratamiento. (Ej. Relajantes musculares, somníferos, ansiolíticos, antihistamínicos, etc.)

3. SANCIONES Y MEDIDAS CORRECTIVAS

En caso que el trabajador de cómo resultado positivo el procedimiento a seguir por parte de Grupo de Empresas ST es el siguiente:

1.-Para aplicar sanciones es suficiente causal el Porte o Posesión de drogas o alcohol en las instalaciones de trabajo

2.-En cuanto a la prescripción, bajo receta médica, que autoriza, por tratamiento médico, su consumo o porte, su compatibilidad con la actividad o función laboral específica debe constar, ex professo, en la propia receta médica



3.-Finalmente, a las sanciones que da cuenta el artículo 87 del RIOHS, en lo atinente a Porte o Posesión de drogas o alcohol en las instalaciones de trabajo, debemos agregar la del despido o desvinculación inmediata del trabajador, por el artículo 160 numerales 5 y 7 del Código del Trabajo

4.DECRETO SUPREMO N°44 APRUEBA NUEVO REGLAMENTO SOBRE GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS LABORALES PARA UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE

El decreto 44 establecen normas dentro de; las obligaciones y prohibiciones sobre el uso y consumo de alcohol y drogas en el lugar de trabajo.

Art. 8 el programa deberá incluir actividades de promoción para prevenir los factores de riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo y difundir un estilo de vida y alimentación saludable.

Art. 59 (Número 10) Obligaciones. Colaborar y observar las políticas de prevención y control de los factores de riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo que la entidad empleadora haya implementado de acuerdo a la normativa vigente.

Art. 60 Prohibiciones. El consumo de alcohol y drogas, estupefacientes o psicotrópicas ilícitas o la ejecución de las labores bajo los efectos de alcohol o droga.



5. Compromisos Política Decreto Supremo 44

Compromisos de trabajadores/ras: Promover y participar de capacitaciones en materias de seguridad y salud en el trabajo incluyendo la prevención de factores de riesgos asociados al consumo de alcohol y otras drogas en los lugares de trabajo.

Compromiso de la empresa: Implementar políticas orientadas ante el consumo de alcohol y otras drogas en el mundo del trabajo.

Compromisos de los OAL: Desarrollar e implementar programas de difusión para la prevención del consumo de alcohol y otras drogas en el mundo del trabajo.

6. LEY EMILIA

La Ley Emilia, se encuentra vigente desde el 16 de septiembre de 2014, se sanciona con cárcel efectiva de al menos un año a los conductores en estado de ebriedad que generen lesiones graves gravísimas o la muerte. Además, con esta reforma se establece como delito fugarse del lugar del accidente y negarse a realizar el alcohol test o la alcoholemia, será sancionada con multa de tres a siete unidades tributarias mensuales y con la suspensión de la licencia hasta por un mes.

De esta forma, la Ley Emilia complementa la Ley Tolerancia Cero que entró en vigencia el año 2012, bajando los límites de alcohol permitidos en la sangre para los conductores y aumentando las sanciones por manejo en estado de ebriedad, como por ejemplo la cancelación de la licencia de conducir.



En caso que se produjese la muerte de alguna persona, el responsable será castigado con la pena de presidio menor en su grado máximo, inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica, multa de once a veinte unidades tributarias mensuales y con el comiso del vehículo con que se ha cometido el delito, sin perjuicio de los derechos del tercero propietario, que podrá hacer valer conforme a las reglas generales del Código Procesal Penal.

V. PLAN DE ACCIÓN PREVENTIVO

Las acciones a ejecutar estarán enfocadas en los lineamientos antes descritos, considerando que cada grupo de trabajo posee su particularidad, la fecha de ejecución se trabajará en coordinación constante con cada grupo, sistematizando factibilidad en cada uno de ellos.

La realidad dinámica, por lo tanto, este programa encontrará en revisión constante, dirigido a una mejora continua y atendiendo las temáticas actualizadas de cada trabajador, familia, grupo de trabajo y organización en general, referentes a la Prevención de Drogas, alcohol y tabaco

A continuación, se mencionan las actividades a realizar:

- Charlas de efectos de drogas lícitas e ilícitas.
- Campañas internas relacionadas a prevenir el consumo de alcohol y drogas.
- Atención individual y/o grupal por demanda espontánea o solicitada por un tercero.
- Charlas de auto-cuidado (actividades recreativas, enfocadas a la prevención).



VI. PROCEDIMIENTOS DE CONTROL

Con el propósito de lograr los objetivos planteados en la política de Control de Alcohol y Drogas, Empresas de Grupo ST adoptará un enfoque preventivo del consumo y dependencia del alcohol y otras drogas, cautelando el valor de la seguridad e integridad física de los trabajadores, cuyo objeto esencial es la protección de la vida y salud de los trabajadores, efectuando los siguientes controles preventivos, aplicables a todos sus trabajadores.

a) Examen Pre-ocupacional:

Todas las evaluaciones pre-ocupacionales, incluyen los exámenes específicos tendientes a detectar presencia del consumo de drogas en los postulantes. Esto será debidamente comunicado a los postulantes al momento de realizar la evaluación. Por otra parte, la Empresa se reserva el derecho de incluir exámenes específicos en los procedimientos de evaluación pre-ocupacionales, tendientes a detectar la presencia de Alcohol y Drogas en los postulantes recién incorporados. Esto será debidamente comunicado a los postulantes en la primera etapa del sistema de selección de personal, y serán administrados únicamente con el consentimiento escrito de los mismos (Ver Nota Interna ST-DPTOPREV 01/2021)

b) Examen Ocupacional organismo administrador o entidad clínica acreditada:

Todas las evaluaciones ocupacionales definidas por la Empresa incluirán exámenes específicos tendientes a detectar presencia del consumo de drogas en los trabajadores. Esto será debidamente comunicado a los trabajadores al momento de realizar la evaluación. (Ver Nota Interna ST-DPTOPREV 01/2021)



c) Control en casos de incidentes significativos:

En caso que se determine necesario, se realizarán exámenes a trabajadores involucrados en cualquier accidente o incidente ocurrido dentro de la faena laboral o en el entorno laboral y que pudiera potencialmente poner en peligro la vida, propiedad o equipamiento, propios o de terceros. En el caso específico de accidentes, la Gerencia requerirá a los trabajadores exámenes de detección de alcohol y/o drogas a través de mutuales u otros organismos competentes. (Ver Nota Interna ST-DPTOPREV 01/2021)

d) Control por sospecha razonable:

Se trata de situaciones en las cuales existe por parte de la jefatura directa, la duda razonable de que un trabajador se encuentra bajo los efectos del alcohol y/o drogas en incumplimiento de la presente normativa, basado en observaciones o descubrimientos de situaciones o conductas alteradas. Algunos ejemplos pueden ser: olor a alcohol detectado en el aliento del trabajador, botellade licor o drogas en un casillero o vehículo usado por el trabajador o un comportamiento inconsistente con el habitual del dependiente o del grupo de trabajo, estos exámenes se realizarán en organismo administrador, entidad clínica autorizada, asesores prevención de riesgos administrador de contrato a través de test básico sub lingual. (Ver Nota Interna ST-DPTOPREV 04/2022)

e) Exámenes aleatorios de alcohol y drogas ilícitas:

los exámenes aleatorios de alcohol y drogas ilícitas se podrán realizar en cualquier momento sin necesidad de programación alguna, a través de una selección aleatoria de trabajadores, es decir, mediante un sorteo a través de un sistema que permita la imparcialidad y transparencia en la selección de trabajadores.



La negativa del afectado del cumplimiento de esta disposición dará motivo a su expulsión inmediata del recinto de trabajo, pudiendo requerirse, si fuera necesario, el auxilio de la fuerza pública para hacerla cumplir, en conformidad con los procedimientos previstos en la legislación vigente"

Cada vez que haya una sospecha de un trabajador que se encuentre bajo la influencia de alcohol y/o drogas deberá comunicar inmediatamente dicha circunstancia, siempre se velará por la dignidad de los involucrados y la confidencialidad de los hechos y de la información transmitida.

Una vez que se identifique un trabajador bajo sospecha se informará al ingeniero residente, asesor en prevención de riesgos, supervisor y/o ingeniero especialista, deberán asistir a policlínico más cercano.

Es de suma importancia que quien acompañe a trabajador debe tener especial cuidado en sus apreciaciones respecto de las condiciones y conductas del trabajador, evitando cualquier acción, comentario o conducta que afecte la honra y/o dignidad del trabajador, no emitiendo ningún tipo de juicio hacia el trabajador.

El trabajador en caso de que presente sospecha se realizará el siguiente procedimiento:

- El ingeniero residente, asesor en prevención de riesgos, supervisor y/o ingeniero especialista, deberán asistir a policlínico más cercano. Quien lo acompañará al lugar donde se realizará el test correspondiente, lugar en el cual el trabajador deberá firmar un formulario de consentimiento informado, en el que señala los motivos por los que se realiza el test de alcohol y drogas.



- El personal explica al trabajador que será sometido a un test de alcohol y drogas.
- El personal calificado toma un alcotest y realiza el test para detectar drogas en el organismo.
- El medico evalúa clínicamente al trabajador y emite resultado indicando si presenta o no alteraciones cognitivas o físicas indicadoras de consumo de alcohol o droga.
- El medico informa en privado los resultados al trabajador.
- Si el resultado es negativo, se dejará registro y se dará por terminado el procedimiento.
- Si el resultado es positivo, se deja registro y se notifica a la línea de mando.
- Ingeniero residente, supervisor, especialista o asesor en prevención de riesgos, trasladan a trabajador en vehículo propio de la empresa a realizar contramuestra en organismo administrador adherido y/o centro clínico acreditado.
- Si el resultado de la contramuestra continúa siendo positivo en sustancias ilícitas, se derivará caso a RRHH y abogado de la empresa.



1. CRITERIOS DE CONTROL

a) Los exámenes de Alcotest y narcotest serán coordinados por el área de Prevención con personal propio, los exámenes de Alcotest podrán ser muestras a través de análisis de fluidos corporales: Ej. Saliva, orina, transpiración, sangre, etc. U otros (aliento) y contar con diversas tecnologías (sensores reactivos, exámenes de laboratorio, u otros) que se determinarán en forma periódica en relación a su disponibilidad, confiabilidad, costos, comodidad para la persona evaluada y rapidez de los resultados, para garantizar la idoneidad de la muestra y que serán administrados por organismos competentes.

Los Trabajadores que registren un Alcotest y narcotest positivo en el examen por reactivo (saliva, aliento o similar) deberán tomarse una contramuestra que determine el organismo administrador o centro médico acreditado. Esta muestra será tomada por personal médico o paramédico externo o en organismo administrador, un centro asistencial o laboratorio apto para este tipo de muestras, para posterior envío a su análisis. En caso que exista procedimiento policial o médico legal asociado al incidente o accidente, no se requerirá una nueva muestra, sino que se considerará el resultado de la Alcoholemia formal (normalmente procesada por el Instituto Médico Legal).



1.2 CONTROL ALCOTEST Y NARCOTEST

a.1 Este control podrá involucrar a todos los trabajadores del lugar de trabajo o faena en que se lleve a cabo o solamente a algunos que se elegirán en forma por sospecha. En ambos casos, se respetará la privacidad, honra y dignidad del trabajador.

a.2 El Alcotest y narcotes, serán realizados por control preventivo, bajo sospecha y/o cualquier incidente.

a.3 El trabajador que arroje resultados positivos, o sea, que ha ingerido alcohol o drogas, no podrá ingresar a las labores o no podrá continuar prestando sus servicios, debiendo retirarse inmediatamente del lugar de trabajo.

1.3 CONFIRMACIÓN DEL RESULTADO NO NEGATIVO

Todo trabajador que arroje un resultado No Negativo deberá autorizar que la muestra sea entregada a un laboratorio que confirme este primer resultado, autorizando la entrega de los resultados a la empresa. La negativa de autorizar la entrega de resultado, será motivo para dar curso a los procedimientos administrativos y/o legales que correspondan. La Empresa garantizará la cadena de custodia de la muestra, de acuerdo a la normativa vigente. En todos los casos que se detecte inicialmente la presencia de alguna de las sustancias descritas, se efectuará de inmediato un segundo procedimiento de detección mediante una técnica distinta y de mayor precisión (ej. screening o cromatografía de gases), en forma de descartar la posibilidad de un falso positivo.



1. ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN

La empresa promoverá estilos de vida saludables que faciliten el desarrollo de una cultura de prevención del consumo de drogas y alcohol, dirigida a trabajadores y sus familias, a través de acciones de sensibilización, difusión y educación.

Entre las actividades que se desarrollarán están:

a) Sensibilización

- Plan comunicacional para dar a conocer esta normativa, sus principios y sus alcances.
- Charlas de sensibilización a los diferentes estamentos o grupos: Gerentes, Supervisores, trabajadores en general

b) Educación

- Talleres de prevención del stress y comunicación efectiva, entre otros.



VII. Responsabilidades

Gerente General

- El responsable de gestionar los recursos para el cumplimiento de las directrices planteadas en el presente programa, como además Autorizar Procedimiento de Control Preventivo de Alcotest y auditar su aplicación.

Directorio

- Serán responsables de gestionar y aprobar las medidas o acciones que se pretendan adoptar en post de promover el cumplimiento de lo estipulado en el presente programa preventivo de consumo de drogas, alcohol y tabaco.

Profesionales o Técnicos

- Son los responsables de cumplir y corroborar que el personal que tienen a cargo cumpla con las normas establecidas en el presenteprograma preventivo de consumo de drogas, alcohol y tabaco.

Administrador de Contrato

- Sera el responsable que el presenteprograma sea implementado en el contrato.
- Asegurar que el personallo conoce y se encuentra instruido en relación a este.
- Disponer los medios y recursos para ejecutar el Procedimiento en la forma establecida, aprobar el Procedimiento, controlar su aplicación.



Jefe SSOMA

- Asesorar durante la elaboración del Programa de Alcohol y Drogas.
- Asegurarse que el personal involucrado, haya sido instruido en el presente, así como también se encuentre informado de los riesgos asociados y las medidas a tomar.
- Inspeccionar el cumplimiento de las medidas preventivas en la ejecución de los trabajos.
- Efectuar las mediciones en la forma que se indica, hacer cumplir lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.



Trabajadores manuales o técnicos:

- Deben cumplir con lo estipulado en el programa de control de drogas, alcohol y calidad de vida laboral

Conductores u operadores:

- Deben cumplir con el reglamento de tránsito nacional y específico de la división, además de los siguientes requisitos:
- Nunca conducir bajo los efectos de alcohol y drogas, en caso que este bajo tratamiento médico (que involucre sustancias consideradas lícitas) debe dar aviso a supervisor directo, portar receta médica ante control aleatorio o por incidente.
- Conducir a la defensiva, respetando estándares y procedimientos requeridos por la empresa mandante.

Marco Antonio Guerrero González
Gerente General



Guerrero y Céspedes
Ingeniería Ltda

STRENT
MAQUINARIA Y SERVICIOS