

Política de Alcohol y Drogas.



FRIGORIFICO REGIONAL INDUSTRIAS ALIMENTICIAS RECONQUISTA S.A.

Política de Alcohol y Drogas

Referencia: DOC-P05-007

Edición: 1

Última actualización: 15/11/2018

Página: 1 de 14

El siguiente documento tiene como finalidad ratificar la prohibición existente en materia de consumo de alcohol y/o sustancias o drogas en el ámbito laboral de la empresa, a fin de alcanzar un ambiente de trabajo seguro para sus colaboradores, visitas y público en general. El contenido de la presente Política, se encuentra publicado en la Página Web de FRIAR.-

DEFINICIÓN

El alcoholismo consiste en un consumo excesivo de alcohol de forma prolongada con dependencia del mismo.

La dependencia de otras sustancias o drogas es definida como “una situación producida por el uso repetido de una droga, y caracterizada por la dependencia psicológica y fisiológica, hasta el extremo de interferir constantemente con la salud, la seguridad, y/o el trabajo del usuario”.

EL CONSUMO DE SUSTANCIAS O DROGAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS:

Los lugares de trabajo son afectados por cinco vías diferentes en la problemática adictiva:

a) Disminución del Rendimiento:

El rendimiento de quienes están afectados por el consumo indebido de alcohol y/o sustancias o drogas es inferior al del trabajador sin esta problemática.

Esto se debe al llamado "trabajo espasmódico" del alcohólico o drogadicto, es un trabajo "a los golpes" que depende de su coyuntura alcohólica o adictiva de cada momento.

b) Disminución de la disponibilidad:

Es una de las características de esta problemática, el manifiesto aumento de las ausencias al trabajo, que pueden llegar a quintuplicar las habituales del personal de una empresa, son generalmente frecuentes y de corta duración, y las clásicas de los días lunes o tras los días festivos, que se atribuyen a las llamadas "resacas" de los descansos laborales, además del ausentismo no constatado que es el producido por las frecuentes salidas del trabajo para consumir alcohol y otras drogas.

c) Disminución de la Seguridad:

Es un hecho comprobado en el mundo entero; y las cifras hablan:

Política de Alcohol y Drogas.



- Las adicciones serían responsables del 35% de accidentes "in itinere",
- El alcohol y otras drogas serían responsables del 15 - 20% de accidentes de trabajo,
- El índice de frecuencia sería 3,5% veces superior,
- El índice de gravedad sería 2 veces superior, lo que hace indudable la influencia evidente en la producción de accidentes olvidando o descuidando las normas de seguridad establecidas en el ámbito laboral.

Quienes están afectados con esta problemática sufrirían más accidentes laborales que el resto de los trabajadores, además puede afectar a quienes trabajan junto o en equipo, por lo que el consumidor de drogas o alcohol es un riesgo para sí mismo y para sus compañeros.

d) Problemas de relaciones interpersonales:

A largo o corto plazo se genera una derivación de responsabilidades de quien tiene la adicción hacia quien no la tiene, y lo peor de todo es que en un acto de amistad o de compañerismo se oculta la patología generando que sea más tardío el diagnóstico y más las responsabilidades que se asumen, esto genera un desgaste inevitable que conlleva a problemas en las relaciones interpersonales tanto de quien tiene la adicción con sus compañeros como de sus compañeros con los superiores inmediatos al tratar de encubrir situaciones de diferente índole con tal de evitar que se descubra la adicción.

e) Deterioro en la salud de los trabajadores:

El consumo crónico de alcohol es uno de los factores que contribuyen al deterioro principalmente hepático llegando en casos extremo

PROPÓSITO

El propósito de esta política es proteger el ambiente laboral y la salud y seguridad de los empleados, previniendo el consumo de alcohol y/o sustancias o drogas en el ámbito de trabajo.

OBJETIVO

Es política de esta empresa generar un ambiente de trabajo seguro para sus empleados, visitas y público en general. Los objetivos son:

- Concientizar y sensibilizar a la población laboral para desarrollar una cultura de la prevención del consumo de sustancias peligrosas.
- Capacitar a los responsables de la implementación del programa para la prevención del consumo de sustancias peligrosas.
- Capacitar a los responsables para que desarrollen los mecanismos necesarios para realizar un diagnóstico precoz del uso indebido del alcohol y otras sustancias psicoactivas en el personal que tenga a cargo a ser necesario trasplante si antes no lo lleva a la muerte.

Política de Alcohol y Drogas.



ALCANCE

A todo el personal de la empresa, contratistas, visitas y todas aquellas personas que transiten o circulen en dependencias de la empresa.

RESPONSABILIDAD

Como todas las medidas que hacen a la seguridad en la empresa, la responsabilidad del cumplimiento de la presente Política de Alcohol y Drogas, comprende a todo el personal que la integra, sin distinción de niveles jerárquicos.

RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADOS

- 1.- Cumplir con la Política de Alcohol y Drogas emitida por la empresa, estimular su cumplimiento y denunciar las situaciones de incumplimiento.
- 2.- Notificar al Departamento de Medicina Laboral de la empresa cualquier tratamiento que se esté realizando, y que podría relacionarse con el consumo de Sustancias o Drogas y/o Alcohol, o que pudiesen interferir en el normal desarrollo de las actividades laborales.
- 3.- Notificar al Departamento de Medicina Laboral de la empresa el consumo personal de Alcohol y/o Sustancias o Drogas. Dicha denuncia voluntaria no podrá desencadenar ningún tipo de medidas disciplinarias, sino que hará pasible, a dicho empleado, del cumplimiento de las medidas correctivas previstas en la presente Política.
- 4.- Acceder, previa autorización por parte del empleado, a través del formulario destinado a tal fin, a la determinación de Alcohol y/o Sustancias o Drogas en orina, aire espirado o en cualquier otra muestra y/o procedimiento que decidiera implementar la empresa.
- 5.- Participar en todos los programas de capacitación, que sobre el tema proponga la empresa.
- 6.- Cumplir con los tratamientos prescritos por el Departamento de Medicina Laboral asignados, incluyendo los sugeridos Programas de Rehabilitación, si fueran necesarios.
- 7.- Aquellos empleados cuyo resultado del test haya dado positivo, de acuerdo a lo que dictamine el Médico Laboral o la institución de salud, deberán comunicarse dentro de las 24 horas con el Departamento de Medicina Laboral de la empresa para evaluar los pasos a seguir en caso de corresponder un tratamiento de rehabilitación.

RESPONSABILIDAD DE LOS MANDOS

- 1.- Deben asegurar la adecuada difusión de políticas y normas ante el consumo de Alcohol y/o

Política de Alcohol y Drogas.



Sustancias o Drogas entre todos los empleados del establecimiento y de los contratistas de la empresa.

2.- Los mandos tienen la responsabilidad de iniciar las medidas correctivas si tienen causas razonables para creer que un empleado no está cumpliendo con la presente Política y remitirlo al Departamento de Medicina Laboral de la empresa quien deberá tomar las acciones necesarias.

3.- Procurar incluir esta norma en todos los contratos de servicios a realizados y asegurarse de incluir, en los contratos a celebrarse, las disposiciones que resulten necesarias a efectos de obligar a su cumplimiento.

4.- Participar activamente en la identificación y análisis de posibles casos de uso y abuso de Alcohol y/ o Sustancias o Drogas.

RESPONSABILIDAD DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Antes de la implementación, cualquier acción resultante del cumplimiento de esta Política, deberá ser revisada por el área de Recursos Humanos.

El Departamento de Recursos Humanos en conjunto con el área de Seguridad e Higiene y Departamento Médico de la empresa, deberán aplicar las sanciones correspondientes, cuando no se cumpla con esta Política.

RESPONSABILIDAD DEL DEPARTAMENTO DE MEDICINA LABORAL Y DEL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE

1.- Capacitación de todo el personal acerca de los alcances de la Política, características y acciones del Alcohol y las Sustancias o Drogas, consecuencias de la intoxicación aguda y crónica.

2.- Implementar los procedimientos necesarios para la detección de Alcohol y/o Sustancias o Drogas. Supervisar la recolección de pruebas muestras o test, transporte adecuado y eficiente resultado.

3.- Garantizar la confidencialidad, en cuanto a la identidad de los empleados, que efectúen la Denuncia Voluntaria.

4.- Observar el Programa de Rehabilitación de los empleados que padezcan este tipo de afecciones motivadas por el uso de Alcohol y Sustancias o Drogas. Auditar la eficiencia y el cumplimiento de dichos tratamientos.

5.- Tratar de supervisar la implementación de Políticas similares en las empresas contratistas.

Política de Alcohol y Drogas.



6.- Comunicar por e-mail al Departamento de Recursos Humanos el inicio de medidas correctivas.-

7.- Supervisar la recolección de pruebas o test, etc.-

8.-En particular, cuando exista un caso positivo, tanto de Alcohol como de Sustancias y/o Drogas, se requerirá que el empleado inicie obligatoriamente un Programa de Rehabilitación externo a la empresa.

NORMATIVA

Está estrictamente prohibido el ingreso, posesión o uso de bebidas alcohólicas y/o drogas ilegales en instalaciones de la empresa.

Debido a que el consumo de Alcohol y/o Sustancias o Drogas puede generar serios riesgos en el ámbito laboral, es obligatorio respetar las siguientes normativas:

- Queda expresamente prohibido presentarse a trabajar y/o realizar cualquier tipo de actividad en nombre de la empresa, bajo la influencia de bebidas alcohólicas y/o Sustancias o Drogas.
- Queda expresamente prohibido ingresar, consumir, poseer, distribuir, vender o transportar Alcohol y/o Sustancias o Drogas no prescritas en las instalaciones de la empresa o de cualquier cliente o proveedor. Queda prohibido dar, distribuir o vender drogas prescritas.
- El consumo de medicamentos que requieren la prescripción (receta) de un médico matriculado, debe estar respaldado por la instrucción de consumo firmada y sellada por el profesional. El operario que las consume, tiene la responsabilidad de consultar con el profesional por los efectos colaterales que afecten su desempeño, y de informar dicha situación a su superior inmediato para que este de aviso al Departamento Médico de la empresa.

EXÁMENES/PRUEBAS

Los exámenes o pruebas que se realicen, deberán cumplir con los requerimientos de la empresa y/o de las guías clínicas y protocolos de la provincia y/o de la legislación vigente. Los exámenes serán realizados:

- Al azar,
- Por requerimiento de un testigo,
- Con causa razonable,
- Durante la rehabilitación

La presencia de una droga, sustancia prohibida y/o alcohol en la orina, sangre o respiración de

Política de Alcohol y Drogas.



un empleado se considera una violación de esta Política. La empresa se reserva el derecho de solicitar sin previo aviso, la obtención de una segunda muestra en caso que el primero haya resultado inválido a los propósitos del examen. Los resultados positivos confirmados que indiquen la presencia de drogas, sustancias prohibidas y/o alcohol en la orina, sangre o respiración de un empleado son motivo suficiente para una acción disciplinaria inmediata.

La manipulación indebida de una muestra o el uso de una sustancia o elemento diseñado para alterar los resultados de los exámenes por parte de un empleado, es considerada una violación a esta política. La negativa a realizar el examen dentro de los 10 minutos en el caso de alcohol y de las 48 horas en el caso de drogas o sustancias prohibidas, es considerada una violación a esta Política.

El empleado puede solicitar que la muestra originalmente remitida sea re-evaluada por un laboratorio aprobado, cubriendo él mismo los costos.

Se podrá brindar al empleado una explicación de los resultados de sus exámenes en confidencialidad.

PROCEDIMIENTOS:

A los efectos de verificar el cumplimiento de la mencionada Política, en lo que se refiere al uso de Alcohol y/o Sustancias o drogas peligrosas, se efectuarán los test, con los procedimientos, instrumentos y tecnologías apropiadas y/o aprobadas a tal efecto, que se indican a continuación:

Test:

El test podrá ser realizado de la siguiente manera:

A la totalidad de los empleados del sector o área de la que se tratare, en una única oportunidad o varias veces en el año; o
Según determine la empresa.

En el caso previsto en el inciso a) precedente, se comunicará a todos los empleados del sector o área en cuestión de la realización del test. La totalidad de los empleados de dicho sector o área, deberán presentarse en el Departamento de Medicina Laboral o en el lugar asignado para la realización del Test de alcohol y drogas, dentro de las dos (2) horas de efectuada la aludida comunicación.

La no concurrencia del empleado en cuestión, será pasible de sanciones disciplinarias.

Test con causa:

Se realizará en aquellas situaciones en que las autoridades de cada sector o área consideren que existe un evento individual o grupal, que sugiera la posibilidad de violación de la política de alcohol y drogas. Asimismo, se podrá realizar el mencionado test, en los accidentes que se registren en los sector eso áreas y en los eventos que pudieren comprometer el medio ambiente y/o las instalaciones de la empresa y/o la seguridad de las personas. Los test con

Política de Alcohol y Drogas.



causa se podrán realizar tanto a personal de la empresa como a contratistas involucrados en el evento. La no concurrencia del empleado de la empresa y/o empleado del Contratista en cuestión, será pasible de la aplicación de sanciones disciplinarias, y al contratista - cuyo empleado hubiera cometido la aludida falta- de la terminación del contrato con causa.

Test de alcohol y drogas:

La toma de las muestras para los test, estará bajo la supervisión del Departamento de Medicina Laboral de la empresa. El médico y/o el enfermero/a recibirán la correspondiente capacitación, en cuanto a toma de la muestra y de los recaudos necesarios para garantizar la confiabilidad de la misma, evitar las adulteraciones y realizar un correcto embalaje y transporte hasta el lugar de análisis de las mismas en caso de requerirlo.

Se deberá contar con la presencia de un testigo en las pruebas que se lleven a cabo.

Procedimiento para recolección de muestras de orina (para determinación de Sustancias o Drogas)

1.- Se explicará el procedimiento a los examinados y al testigo presente, el cual podrá ser cualquier persona, del mismo sexo del examinado, además de un representante del Departamento de Medicina Laboral.

2.- Se verificará la identidad del examinado mediante la exhibición del documento de identidad, en última instancia ante la ausencia de identificación se requerirá la presencia de un testigo que legitime la identidad del examinado. En caso de que el testigo mienta sobre la identidad del examinado será sancionado.

3.- Se entrevistará al examinado, indagando sobre tratamientos médicos y consumo de medicamentos y/o sustancias en el transcurso del último mes y se aclararán dudas del procedimiento.

4.- El examinado ingresará al lugar de la muestra sin camperas, tapados, bolsos, carteras, etc.

5.- Se invitará al examinado a elegir un KIT de diagnóstico con frasco de recolección, en su presencia se identificará el mismo con el código correspondiente.

6.- En el lugar de la recolección se suspenderá el suministro de agua, a efectos de evitar la dilución de la muestra. Asimismo, se coloreará previamente el agua del inodoro con un producto químico.

7.- En todos los casos, se asegurará el decoro y la privacidad de las personas examinadas. La muestra será emitida a puerta cerrada.

8.- La muestra no deberá ser menor a 30 ml. De no ser así, se le invitará a beber agua, a razón de dos vasos cada veinte minutos hasta que orine.

Política de Alcohol y Drogas.



9.- En presencia del examinado, se procederá a tomar la temperatura de la orina, en forma inmediata a su entrega, la que deberá estar entre 32° y 37° C (mediante termómetro individual incorporado en el frasco de cada KIT).

10.- Ante la sospecha de adulteración de la muestra por cualquier causa, se repetirá la misma con visión directa del examinado. La operatoria será supervisada por una persona del mismo sexo que el examinado.

11.- Se realizará la evaluación con una Tarjeta Reactiva, previamente identificada con los datos del examinado en frasco.

Procedimiento para prueba de alcohol (para la determinación de Alcohol)

1.- Se explicará el procedimiento a los examinados y al testigo presente, además de un representante del Departamento de Medicina Laboral.

2.- Se verificará la identidad del examinado mediante la exhibición del documento de identidad.

3.- El examinado soplará con fuerza a través de la boquilla de un alcoholímetro.

4.- La lectura de resultados se realizará en forma inmediata y se adjuntará a la planilla de control.

5.- Los resultados de la prueba se consignarán en el formulario correspondiente, remitiéndose el mismo al Departamento de Medicina Laboral, quién procederá a su control y posterior archivo en el legajo médico del empleado.

CONFIDENCIALIDAD

La empresa considera y trata toda la información referida a los exámenes, como estrictamente confidencial. Solo el empleado, el Médico Laboral de la empresa, y los responsables del Departamento de Recursos Humanos, seguridad e Higiene y Legales tienen acceso al resultado de los exámenes pertinentes.

DISCIPLINA

La violación de esta política resultará en acciones disciplinarias.

En el caso que un empleado violare la presente Política, y/o el resultado del/de los Test/s de Alcohol y/o Sustancias o Drogas fuera/n positivo/s, o que cualquier empleado efectuara la denuncia voluntaria; y siempre que el empleado del que se tratare ocupara puestos de trabajo con riesgo para sí o para terceros, la empresa se encontrará asimismo facultada para remover-

Política de Alcohol y Drogas.



lo de sus funciones o darle otra posición que no revista riesgo para el o terceros, siempre que no se alteren las condiciones laborales en cuanto a remuneración.

Se evitará el acceso a las instalaciones de la empresa a personas que estén bajo la influencia de Alcohol u otras Sustancias o Drogas, encontrándose la empresa facultada para adoptar, en tales casos, las medidas que estimen más convenientes a los efectos de dar cumplimiento a la presente Política.

En el caso en que personas ajenas a la empresa incurran en dicha violación, podrán a juicio exclusivo de la empresa, ser invitadas a retirarse, expulsadas o excluidas de las instalaciones de la empresa, pudiendo inclusive denegárseles el acceso futuro a la misma, en función de la gravedad del hecho en cuestión que motivará la aludida exclusión o retiro. Asimismo, la empresa se encontrará facultada para dar intervención a las autoridades pertinentes en función de las circunstancias del caso.

La empresa se reserva el derecho de exigir, a todos los Contratistas, que tengan una Política, normas y procedimientos similares a la presente Política, pudiendo asimismo solicitarles el retiro, expulsión y/o exclusión de aquéllas personas que violaren la presente Política y que se encontraren en las instalaciones de la empresa.

En las distintas instalaciones de la empresa, la tolerancia para el Alcohol será de 0,00 mg/litro al igual que para el manejo de vehículos utilitarios o de transporte de la empresa.

SANCIONES

Las sanciones podrán ser las siguientes para quien violare la presente Política, aun cuando no hubiera recibido ningún tipo de advertencia previa en función de la gravedad de los hechos:

- 1.- Llamado de atención: expresión de desaprobación frente a una primera conducta grave.
- 2.- Llamado de atención con advertencia: un llamado de atención más severo por una conducta grave o recurrente.
- 3.- Suspensión no remunerada.
- 4.- Otras.

REHABILITACIÓN Y/O REINCORPORACIÓN AL EMPLEO

La empresa podrá sugerir o gestionar que se realice un tratamiento correspondiente, por medio de la cobertura médica del empleado. El empleado se compromete a cumplir con los tratamientos y a concluirlos satisfactoriamente, en caso contrario será considerado una violación de la Política con posibilidad de sanciones.

PROGRAMA DE SEGUIMIENTO AL EMPLEADO (PSE)

Política de Alcohol y Drogas.



El PSE es un programa que ofrece la oportunidad a los empleados a discontinuar el uso de sustancias o drogas y/o alcohol.

Este programa podrá estar coordinado por el Médico Laboral y tendrá los siguientes objetivos:

- Proveer asesoramiento a empleados que reciban voluntariamente un tratamiento o cuyas pruebas hayan resultado positivas.
- Monitorear el progreso de los empleados durante su tratamiento y rehabilitación.
- Asegurar la confidencialidad de los resultados de las pruebas y sobre los registros del tratamiento médico y rehabilitación.

Procedimiento para ingresar al Programa de Seguimiento al empleado (PSE)

- 1.- Si se sospecha que un empleado está consumiendo alcohol y/o drogas, el supervisor o jefe del sector o área debe recopilar toda la información, hechos y circunstancias que soporten la sospecha y preparará un informe que incluya las fechas de los incidentes, las fuentes de información y la acción tomada.
- 2.- El informe será presentado al Departamento de Medicina Laboral, quien solicitará la realización del test de Sustancias o Drogas y/o Alcohol al empleado en cuestión.
- 3.- Si los resultados de la prueba son positivos, el Departamento de Medicina Laboral contactará al empleado y le planteará o sugerirá la posibilidad de acogerse al Programa de Seguimiento al Empleado. Si el empleado decide no acogerse o no cumple con el programa, quedará a discreción de su Supervisor y del Departamento de Recursos Humanos, las sanciones que podrán ser aplicadas a dicho empleado.
- 4.- Si el empleado acepta acogerse al programa, deberá comunicarse dentro de las 24 horas con el Departamento de Medicina Laboral de la empresa, quienes evaluarán y sugerirán los pasos a seguir dentro del tratamiento de rehabilitación del empleado.

Política de Alcohol y Drogas.



COMPROMISO

Me comprometo a cumplir las disposiciones expresadas en la Política de Alcohol y/o Sustancias o Drogas de la empresa y manifiesto conocer la misma.

Legajo: _____ Nombre y Apellido _____

Fecha: _____ Hora: _____

Fecha: _____

Política de Alcohol y Drogas.



ACTA DE VERIFICACION EN SITIO DE ALCOHOL Y/O SUSTANCIAS O DROGAS

Tipo de Prueba: _____

Equipo Utilizado: _____

Persona a la cual se realiza la prueba: _____

Número de Legajo: _____

Compañía: _____

Prueba realizada por: _____

Resultado: Positivo _____ Negativo _____ (Marque con una cruz)

Comentarios Adicionales:

Firma y Aclaración
Ejecutor

Firma y Aclaración
Operario

Firma y Aclaración
Testigo

Política de Alcohol y Drogas.



GLOSARIO

- **Alcohol:** Es el mayor problema de abuso de sustancias en la República Argentina, nadie sabe cuál es el motivo que lo lleva a la persona a consumirlo en forma descontrolada; por lo contrario existen métodos por los cuales se pueden rehabilitar, lo primero es la aceptación lo que lo lleva a obtener mayores posibilidades de recuperarse. Es el principal responsable en los accidentes de tránsito siendo la primera causa de muerte en adolescentes y jóvenes adultos. Los más consumidos son cerveza, vino, y bebidas energizante.
Es muy importante tener en claro que dicha sustancia actúa directamente sobre el sistema nervioso central provocando sensaciones de euforia/depresión, por lo que es necesario educar al personal de reglas claras en cuanto a la ingesta previa a la tarea, durante ella, y luego de la misma.
- **Análisis de alcohol positivo:** significa tener una concentración de alcohol en sangre (CAS %) de más de 0.00%.
- **Drogas:** Las drogas legales o ilegales son las responsables de los cambios psicofísicos en una persona. La clasificación de la misma es muy amplia, teniendo en cuenta que va desde la nicotina del tabaco hasta las anfetaminas, barbitúricos y/o tranquilizantes sin dejar de mencionar.
- **Uso de drogas:** Esta etapa se caracteriza por el consumo de una sustancia con fines placenteros.
- **Abuso:** En esta etapa cuando se genera tolerancia y la persona comienza necesitar una dosis mayor a la inicial para generar los mismos efectos placenteros, y obligado a aumentar la dosis usual y/o combinar una o más sustancias psicoactivas. En esta etapa se observa el deterioro de los vínculos afectivos, laborales. Se considerará abuso la reiteración de análisis de alcohol positivo.
- **Adicción:** Es la adaptación psicofísica a una sustancia determinada, generando dependencia a la misma. Existe una búsqueda compulsiva de las sustancias psicoactivas con una imposibilidad absoluta de abstinencia.
- **Dependencia:** La dependencia psicofísica la genera el organismo que necesita la presencia de dicha sustancia en la sangre para funcionar con "normalidad".