

3. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS

PROPÓSITO

Insumos industriales Hills & Macfarlane limitada (HIMA), aspira a ejecutar sus actividades empresariales libres de todo riesgo medioambiental o peligro que afecte la salud y la vida de sus trabajadores o, de quienes deban concurrir a sus recintos o instalaciones. Es una aspiración fundamental de nuestra empresa, que sus trabajadores desarrollen funciones, sin que exista ningún factor que altere su comportamiento, considerando que el consumo de alcohol y drogas constituye un riesgo para la salud e integridad física de los mismos, como para los equipos y/o procesos confiados a su cargo.

ALCANCE

Esta política aplica a todos los trabajadores de la empresa, visitas y sus colaboradores externos que desempeñen labores en las instalaciones de HIMA LIMITADA.

PROHIBICIONES Y RECOMENDACIONES

Se consideran como Sustancias Psicoactivas:

- Alcohol, anfetaminas, barbitúricos, benzodiacepinas, cannabinoides, cocaína, opiáceas, psicotrópicos y, en general, cualquier otra de carácter psicoactiva, que afecte el desempeño laboral.
- Se considera, conducta contraria a la presente Política, el consumo de sustancias psicoactivas, ya sea que su consumo se realice dentro o fuera de los recintos de la empresa HIMA o empresas mandantes en las cuales se presten servicios.
- Se considera atentatorio, a la salud e integridad física de las personas y/o bienes de nuestra empresa y empresas mandantes, realizar labores, durante o después del consumo de sustancias psicoactivas, aun cuando éstas sean de tipo terapéutico.
- Sólo se permitirá el uso de medicamentos psicotrópicos (tranquilizantes, antidepresivos, ansiolíticos o similares) en aquellos casos en que este consumo se encuentre prescrito por un profesional médico y bajo receta. En estos casos, el trabajador deberá cuidar que tales medicamentos no sean transferidos 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 o motricidad, y que, por lo tanto, pueda interferir en su desempeño laboral, es la de informar oportunamente esta situación a la jefatura directa y a Prevención de Riesgos, acreditando con un certificado médico dicha condición. De igual forma, la organización podrá solicitar al trabajador un certificado de su médico tratante que establezca que se encuentra apto para realizar funciones específicas. Esta medida tiene por objetivo prevenir eventuales accidentes.
- La empresa reconoce que, la dependencia del alcohol y/o drogas, es una condición medicamente tratable, por lo que pondrá sus mejores esfuerzos, en la búsqueda de una solución, para que los trabajadores asuman su enfermedad y soliciten el tratamiento respectivo.
- El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de HIMA, considera como prohibiciones reglamentarias, la asistencia y/o permanencia en el lugar de trabajo, de aquel trabajador en evidente estado de ebriedad, bajo la influencia del alcohol o drogas de cualquier tipo, la ingestión de alcohol y consumo de drogas, durante la jornada de trabajo. En caso de evidencia, la empresa se reserva el derecho de verificar, a través de los medios permitidos por la Ley y los reglamentos para así poder adoptar las medidas que correspondan.
- La empresa se reserva el derecho de realizar test de alcohol y drogas en presencia de 2 eventos: en relación a una selección random que será realizada 1 vez al mes en un día aleatorio y en caso de que personal de la empresa evidencia presunta sospecha de personal en estado de ebriedad o bajo alguna droga no declarada.
- En caso de presentar test positivo HIMA tomara las medidas correspondientes referente al caso para subsanar de manera inmediata el evento y dar cierre al caso levantado.
- En los actos, ceremonias, reuniones oficiales, almuerzos o cenas, que se realicen en las instalaciones de HIMA, queda prohibido el consumo de alcohol o drogas de cualquier tipo.
- El consumo de alcohol y/o drogas, en la vida privada del trabajador, que trascienda públicamente en riñas, accidentes graves o violencia intrafamiliar, se considerará como un acto reprochable, contrario a los principios de esta Política.

Santiago 07, Enero 2025.