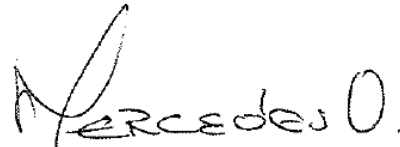


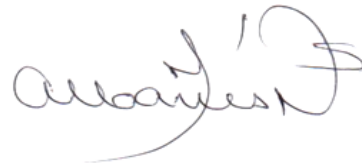
<b>GERS</b>	<b>PROCEDIMIENTO PARA CONTROL Y DETECCIÓN DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS</b>	<b>PR- 071</b>	
		Revisión No : 3	Fecha aprobación 10 de agosto de 2019

**Elaborado Por**



**Gloria Mercedes Vallejo  
Profesional HSEQ**

**Revisado Por**



**Alba Inés Naranjo  
Jefe Gestión Humana**

**Aprobado Por**



**Luis Eduardo Aragón  
Gerente Nacional**

<b>GERS</b>	<b>PROCEDIMIENTO PARA CONTROL Y DETECCIÓN DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS</b>	<b>PR- 071</b>	
		Revisión No : 3	Fecha aprobación 10 de agosto de 2019

### CONTROL DE REVISIONES

REVISIÓN	OBSERVACIONES	FECHA DE APROBACIÓN
1	Documento inicial	Julio 18 de 2018
2	Documento revisado asesoría ARL	Septiembre 26 de 2018
3	Aclaración metodología aplicación de pruebas	Agosto 10 de 2019
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		

<b>GERS</b>	<b>PROCEDIMIENTO PARA CONTROL Y DETECCIÓN DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS</b>	<b>PR- 071</b>	
		Revisión No : 3	Fecha aprobación 10 de agosto de 2019

## 1. OBJETIVO GENERAL

Generar en los colaboradores de GERS S.A.S. acciones que promuevan la prevención, la reducción y el tratamiento de los problemas vinculados al consumo de alcohol y drogas que afecten el desempeño laboral, social, familiar e individual, buscando el mejoramiento de la salud y bienestar del colaborador mejorando su productividad y buscando disminución del ausentismo.

### 1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Cumplir con la normatividad vigente establecida por la autoridad competente y por la ley laboral, con relación al uso de alcohol y/o sustancias psicoactivas.
- Promover las capacitaciones informativas a los colaboradores en relación al tema del uso de alcohol y sustancias psicoactivas.
- Detectar oportunamente posibles casos del uso deliberado y adictivo de alcohol y/o algún tipo de sustancias psicoactivas por parte de los colaboradores.
- Remitir los casos de uso deliberado a especialistas o grupos de autoayuda para un tratamiento oportuno.
- Informar a la dirección de Gestión Humana y de Gestión Integral, los casos detectados para su respectivo seguimiento.
- Fomentar campañas de autoestima, hábitos de vida saludable y jornadas de buen uso del tiempo libre.

## 2. ALCANCE

Este procedimiento aplica a los servicios prestados por personal directo de GERS, contratistas, proveedores, visitantes o clientes que estén en las instalaciones y/o en las instalaciones de las empresas Clientes, que impliquen trabajos tanto administrativos como de campo.

Procedimiento para control y detección de alcohol y SPA	Copia No:	Página 3 de 10
---	-----------	----------------

<b>GERS</b>	<b>PROCEDIMIENTO PARA CONTROL Y DETECCIÓN DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS</b>	<b>PR- 071</b>	
		Revisión No : 3	Fecha aprobación 10 de agosto de 2019

GERS bajo ninguna circunstancia admitirá la posesión, uso y/o venta de alcohol o drogas en sus instalaciones ni en las instalaciones de las empresas clientes, ni el acto de presentarse a laborar bajo sus efectos.

La prohibición del uso de alcohol y drogas en cualquier lugar o circunstancia, forman parte del programa de prevención de incidentes y/o accidentes de trabajo, por lo tanto, GERS se reserva el derecho de llevar a cabo exámenes para la detección del uso de alcohol y uso de drogas, se acoge al derecho de realizar este tipo de exámenes de las empresas clientes a todo el personal y específicamente en los siguientes casos:

- Al personal de GERS que laboran en posiciones consideradas de alto riesgo (Ingenieros de proyectos, auxiliares de ingeniería, Gerentes de Depto. y demás cargos que tengan que ver con la prestación del servicio), no deben ingerir bebidas alcohólicas ni sustancias psicoactivas, durante las veinticuatro (24) horas anteriores al inicio de su labor, sin importar la ocasión. Si los exámenes resultan positivos, podrán ser retirados inmediatamente del puesto de trabajo e imponerse la sanciones estipuladas en el Reglamento Interno de Trabajo. Capitulo XIII Escala de Faltas y sanciones disciplinarias: Artículo 55 numeral e, f.
- Al personal de GERS (Técnicos o administrativos), que se vea involucrado en un accidente o incidente de trabajo y durante la investigación correspondiente se comprueba mediante exámenes médicos, que se encontraban bajo los efectos del alcohol y drogas, serán retirados de su puesto de trabajo mientras dure el proceso de investigación y se tome una decisión final al respecto.

Para el caso de los colaboradores que laboran en las áreas administrativas, la organización podrá efectuar inspecciones no anunciadas a las instalaciones y en forma aleatoria o periódica y sin previo aviso a cualquier integrante del equipo de trabajo, aplicarles pruebas de alcoholemia y otras drogas, para esto se utilizarán balotas de color amarillo y verde, de tal forma que las personas que saquen las balotas verdes serán s a quienes se les realice la prueba. Estas pruebas se realizarán durante la jornada de trabajo, cuando la empresa lo considere pertinente y estarán acompañadas del consentimiento informado del trabajador. Si las pruebas o exámenes resultan positivos, los empleados podrán ser retirados de su puesto de trabajo y la empresa podrá imponer las sanciones estipuladas en el Reglamento Interno de trabajo Capitulo XIII Escala de Faltas y sanciones disciplinarias: Artículo 55 numeral e, f, previo el debido proceso.

<b>GERS</b>	<b>PROCEDIMIENTO PARA CONTROL Y DETECCIÓN DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS</b>	<b>PR- 071</b>	
		Revisión No : 3	Fecha aprobación 10 de agosto de 2019

- Para efectos de la aplicación de esta política, se respetará el derecho constitucional de la privacidad de las personas y se tratará con confidencialidad los resultados de exámenes realizados al personal comprometido en cada caso particular.

### 3. POLITICA DE ALCOHOL Y DROGAS

## POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

GERS promueve los hábitos de vida saludable entre sus empleados y colaboradores y trabaja en la prevención de la enfermedad y adicciones.

El consumo de sustancias psicoactivas (tabaco, alcohol, drogas), se considera lesivo para la salud y por tal razón está prohibido su consumo dentro de las instalaciones de GERS o las de sus clientes.

Igualmente está prohibida la comercialización de estas sustancias.

Revisión 16 – Febrero de 2019

  
Juan Manuel Gers  
Presidente

  
Gloria M. vallejo  
Gerente Gestión Integral

**GERS**

### 4. JUSTIFICACIÓN

Dando cumplimiento a lo establecido en la resolución 1075 de Marzo 24 de 1992 y considerando que la seguridad integral es uno de los puntos de mayor importancia para nuestra organización, es necesaria la implementación de un programa de Prevención de sustancias psicoactivas, a efecto de prevenir situaciones que puedan dar lugar a consumo en el ámbito laboral, la farmacodependencia y/o la adicción. Por lo anterior GERS S.A.S en su SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, prohíbe el

Procedimiento para control y detección de alcohol y SPA	Copia No:	Página 5 de 10
---	-----------	----------------

<b>GERS</b>	<b>PROCEDIMIENTO PARA CONTROL Y DETECCIÓN DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS</b>	<b>PR- 071</b>	
		Revisión No : 3	Fecha aprobación 10 de agosto de 2019

consumo de alcohol y drogas que puedan impactar así el rendimiento laboral y busca mitigar el riesgo de accidentalidad y ausentismo.

Este programa tiene un alto compromiso gerencial y su filosofía es implantar una política de actuación de tolerancia cero al alcohol y otras drogas en nuestra empresa, con la finalidad de ayudar a todo el personal en la prevención de todas aquellas cuestiones y problemáticas relacionadas con éste consumo y cumplir así con esta premisa de empresa segura y saludable

## 5. DISPOSICIONES GENERALES

- Propender por un ambiente de trabajo saludable y seguro como derrotero estratégico en GERS S.A.S., que contribuya al bienestar y calidad de vida de sus trabajadores, potencialice sus cualidades humanas y proporcione una vida más larga, productiva y feliz.
- GERS ha evidenciado la necesidad de incluir un programa de prevención y control del uso de alcohol y drogas, dirigido a fortalecer hábitos y costumbres que promuevan la salud en los trabajadores e impactar positivamente el desarrollo personal, familiar, organizacional y social.
- Este programa se reconoce como aquel “proceso activo de implementación de iniciativas tendientes a modificar y mejorar la formación integral y la calidad de vida de los colaboradores, fomentando el autocontrol individual y la resistencia colectiva ante la oferta de drogas”, orientado a la reducción de los efectos mentales, físicos o sociales en el trabajador, derivados del uso de alcohol y drogas y al control del riesgo en la empresa.
- El programa de prevención y control del uso de alcohol y drogas aplica a todos los colaboradores directos de GERS S.A.S, adicionalmente, los contratistas, visitantes, clientes y proveedores quienes deben cumplir las normas y directrices definidas en este programa, que les apliquen.

<b>GERS</b>	<b>PROCEDIMIENTO PARA CONTROL Y DETECCIÓN DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS</b>	<b>PR- 071</b>	
		Revisión No : 3	Fecha aprobación 10 de agosto de 2019

## 6. PROPÓSITO

Este programa tiene como propósito:

- Diseñar, implementar y mantener el programa de prevención del consumo alcohol y drogas ilícitas para crear conciencia y estimular ambientes de trabajo saludables.
- Propender en la generación de estilos de vida saludable por medio de la prevención integral del consumo de alcohol y drogas ilícitas fomentando la colaboración de los trabajadores en el cumplimiento de las actividades preventivas.
- Adoptar normas y reglas que permitan a la organización tratar en forma efectiva, los casos de uso ilícito de drogas y abuso de alcohol.
- Contribuir a un puesto de trabajo más seguro, saludable y productivo.
- La prevención y reducción de la accidentalidad laboral y de medidas disciplinarias.
- Reducir el ausentismo laboral y los periodos de baja laboral.
- Promocionar activamente las relaciones laborales, el clima laboral, y el sentido de pertenencia, compromiso con la empresa y la imagen de la empresa

## MARCO LEGAL

GERS S.A.S, conforme a lo dispuesto por la normatividad legal vigente expresa que cumple con los siguientes aspectos técnicos y legales:

1. Decreto 1443 de 2014, Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Artículo 8 obligaciones del empleador como realizar un Plan de Trabajo Anual en SST e implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud.
2. Resolución 1075 de 1992, incluir dentro de las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, establecido por el Decreto 1443 de 2014

Procedimiento para control y detección de alcohol y SPA	Copia No:	Página 7 de 10
---	-----------	----------------

<b>GERS</b>	<b>PROCEDIMIENTO PARA CONTROL Y DETECCIÓN DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS</b>	<b>PR- 071</b>	
		Revisión No : 3	Fecha aprobación 10 de agosto de 2019

campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores.

3. El consumo de tabaco, alcohol y otras drogas (sustancias psicoactivas) afecta los ambientes de trabajo, agravan los riesgos ocupacionales, atentan contra la salud y la seguridad, constituyéndose en amenaza para la integridad física y mental de la población trabajadora en general, por lo que deben implementar un programa de prevención y control específico para estos riesgos.
  
4. GERS en cumplimiento al Decreto 1443 de 2014, Resolución 1075 de 1992, y Resolución número 1956 de 2008, diseña e implementa un programa de prevención de SPA adecuado a las características del sector económico, del perfil socio-demográfico de los trabajadores y de los factores de riesgo y de protección a los que naturalmente están expuestos los trabajadores en la empresa, en una política de promoción y prevención de la salud.
  
5. La Resolución número 1956 de 2008 a través de la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o de tabaco, establece en el artículo 1º que por lugar de trabajo debe entenderse las zonas o áreas utilizadas por las personas durante su empleo o trabajo incluyendo todos los lugares conexos o anexos y vehículos que los trabajadores utilizan en el desempeño de su labor.
  - a. Lugares de Trabajo Anexos: Áreas que forman parte de la planta física a las sedes, instalaciones o dependencias de la empresa y estrechamente ligados a las actividades dentro de la jornada laboral: entre ellos están por ejemplo: cafeterías y/o comedores, auditorios, cobertizos (tejado que sale fuera de la pared y sirve para protegerse de la lluvia), parqueaderos en las instalaciones de la empresa y demás áreas que hagan parte de las instalaciones de la misma.
  
  - b. Lugares de Trabajo Conexos: Áreas o espacios contiguos o unidos a las sedes o instalaciones de la empresa, tales como las aceras, jardines, patios, puertas o vías de ingreso a las áreas o sedes de las empresas.
  
6. Acompañamiento al personal de acuerdo a la Ley 1566 de 2012 por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas. Toda persona que sufra trastornos mentales o cualquier otra patología derivada del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas, tendrá derecho a ser atendida en forma integral por las entidades que conforman el Sistema General de Seguridad Social en Salud y las instituciones públicas o privadas especializadas para el tratamiento de dichos trastornos.

Procedimiento para control y detección de alcohol y SPA	Copia No:	Página 8 de 10
---	-----------	----------------



<b>GERS</b>	<b>PROCEDIMIENTO PARA CONTROL Y DETECCIÓN DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS</b>	<b>PR- 071</b>	
		Revisión No : 3	Fecha aprobación 10 de agosto de 2019

7. Elaborar y ejecutar un programa para promover entre los trabajadores estilos de vida y entorno saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y control de la fármaco dependencia, al alcoholismo y al tabaquismo, entre otros, de acuerdo a la Resolución 0312.

## 7. CONSIDERACIONES

Se considera incumplimiento de esta política y conlleva a sanciones disciplinarias al colaborador, incluso hasta la terminación del contrato de trabajo, las siguientes:

- Presentarse a trabajar bajo la influencia de alcohol y sustancias psicoactivas.
- Realizar labores propias del trabajo dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, en vehículos propios o de la empresa, estando bajo la influencia del alcohol y/o sustancias psicoactivas.
- Rehusarse a que le sean practicadas las pruebas requeridas por GERS o por alguna de las empresas clientes para asegurar el cumplimiento de esta política.
- Consumir, vender, comprar, ofrecer, poseer, distribuir, comercializar y/o incitar al consumo de alcohol o sustancias psicoactivas, dentro de las instalaciones de GERS o de alguna de las empresas cliente.

## 8. SANCIONES

La violación grave por parte del trabajador a esta política, por primera vez suspensión de 1 hasta 8 días, por segunda vez hasta por dos meses. Capítulo XIII: Escala de faltas y sanciones disciplinarias. Artículo 54, numeral d.

La reincidencia podrá ocasionar el despido por justa causa acogiendo a lo estipulado en el código Sustantivo del Trabajo y al Reglamento Interno de Trabajo ARTICULO 56: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los

Procedimiento para control y detección de alcohol y SPA	Copia No:	Página 9 de 10
---	-----------	----------------

<b>GERS</b>	<b>PROCEDIMIENTO PARA CONTROL Y DETECCIÓN DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS</b>	<b>PR- 071</b>	
		Revisión No : 3	Fecha aprobación 10 de agosto de 2019

hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115 C.S.T.).

## 9. PLAN DE APOYO

Los procesos de rehabilitación se canalizarán a través del Sistema General de Seguridad Social, y la persona adquiere un compromiso con la compañía, por lo que deberá firmar Carta de Compromiso, al igual que su jefe directo, en la cual se especificará como puntos relevantes:

- Que el funcionario(a) se compromete a asistir al 100% de las sesiones que involucre el tratamiento y culminar el proceso de rehabilitación; que seguirá estrictamente lo indicado como resultado del tratamiento para evitar reincidencias que afecten su salud, su vida familiar y laboral.
- Que su jefe directo se compromete a autorizar las ausencias, producto del tratamiento y/o terapia de apoyo; que se le conservará su puesto de trabajo y funciones, siempre que no sea un inductor del vicio; que en el ámbito de sus funciones, será flexible en cuanto al tiempo de su ejecución o delegación de la misma.
- Durante todo el proceso, el área de Gestión Humana, efectuará una labor de acompañamiento y seguimiento en el periodo de detección, tratamiento y reinserción laboral.