

CÓDIGO	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	VERSIÓN	PÁGINA
PR-ST-05	02/07/2014	30/07/2019	3	1 de 8

1. OBJETIVO GENERAL

Implementar y desarrollar un programa de intervención que permita controlar conductas adictivas de toda índole en los empleados de la Zona Franca Internacional de Pereira S.A.S. Usuario Operador de Zonas Francas, Agrupación Zona Franca Internacional de Pereira – Propiedad Horizontal y contratistas de ambas entidades.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Informar y sensibilizar a nuestros trabajadores y contratistas sobre las adicciones, sus mitos, efectos y riesgos que se derivan sobre todo en el ámbito laboral.
- Prevenir el consumo de sustancias psicoactivas dentro de las organizaciones.
- Minimizar el riesgo de adicción de los colaboradores de las organizaciones y sus contratistas.

2. ALCANCE

Este programa busca involucrar a los empleados y contratistas de las organizaciones señaladas, para articular acciones conjuntas que sean del conocimiento y manejo de todos, además de generar compromiso en la participación de las actividades, para garantizar el éxito del programa.

3. RESPONSABLES

Los responsables de dar cumplimiento a las acciones planteadas por el programa son los siguientes:

- **El director (a) de Gestión Administrativa:** Será el responsable de citar al empleado y dialogar abiertamente con él sobre el tema de la adicción identificada, le socializará el procedimiento a seguir que consiste en:
 - Realizar acta de compromiso del no consumo de sustancias psicoactivas y/o consumo de alcohol, y la confirmación de una nueva aplicación del test de alcohol y drogas dentro de los 6 meses siguientes.

CÓDIGO	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	VERSIÓN	PÁGINA
PR-ST-05	02/07/2014	30/07/2019	3	2 de 8

- Verificar que el empleado se realice todo el tratamiento de manejo y control a través de la EPS.
- Visitas domiciliarias que serán de carácter voluntario, por lo tanto el trabajador deberá firmar el consentimiento informado.
- De acuerdo a recomendaciones del médico laboral y/o médico tratante y mientras dure el proceso de seguimiento al trabajador, debe adecuar y/o reubicar su puesto de trabajo teniendo en cuenta las características comportamentales de la adicción, en caso de ser necesario.
- **El Médico Laboral:** Será responsable de revisar las pruebas (exámenes) existentes, antecedentes, historia clínica y posteriormente debe citar al trabajador para explicarle los hallazgos, además de asesorarlo en todas las dudas e inquietudes y finalmente si el médico define que el empleado requiere atención especializada en materia de adicto dependencia, lo remitirá a la EPS para su tratamiento.
- **Comisión evaluadora:** Se debe conformar una comisión evaluadora integrada por el médico laboral de la ZFIP, el /la Director (a) de Gestión Administrativa, el jefe directo del empleado con problemas de adicción y el representante de los trabajadores en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo; dicho comité genera los informes de seguimiento para ser entregados a la Gerencia.
- **Gerencia:** Será el último responsable en la toma de decisiones.
- **Todos los anteriores:** Tienen la responsabilidad de mantener la estricta confidencialidad en la información clínica de todos los procesos de seguimiento.

4. CONDICIONES GENERALES

Siendo la Zona Franca Internacional de Pereira S.A.S. Usuario Operador de Zonas Francas, Agrupación Zona Franca Internacional de Pereira – Propiedad Horizontal, empresas socialmente responsables y comprometidas con su recurso humano, entienden la problemática de la sociedad actual en lo concerniente al tema de adicciones como una enfermedad que se debe manejar con un enfoque preventivo, por

CÓDIGO	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	VERSIÓN	PÁGINA
PR-ST-05	02/07/2014	30/07/2019	3	3 de 8

ello surge la necesidad de hacer un programa que defina los lineamientos de prevención, intervención y manejo de la ludopatía, consumo de alcohol, drogas y otras adicciones, procurando mantener la seguridad y la salud de nuestros empleados.

5. DESARROLLO DEL PROGRAMA

El recurso humano de las empresas está conformado por profesionales, técnicos y operativo, el propósito fundamental del programa es fortalecer en ellos, hábitos de vida saludable y por ende, a través de las estrategias implementadas, lograr modificar las actitudes comportamentales negativas, sean individuales o colectivas que se identifiquen en los colaboradores. La sensibilización debe hacerse de manera permanente hasta lograr hacer conciencia de los riesgos inherentes a las adicciones.

Para iniciar el seguimiento midiendo el alcance de intervención con cada colaborador (a), la empresa realiza periódicamente pruebas de alcohol y drogas a todo el personal en las siguientes ocasiones:

1. Previo al ingreso del empleado a la empresa,
2. Por sospecha de consumo.
3. De manera aleatoria a todo el personal y sin previo aviso. Cuando se trate de cargos denominados como críticos al interior de la compañía, la prueba se realizará al 100% del personal.

Así mismo la empresa realizará, visitas domiciliarias que permiten conocer un poco más sobre los aspectos personales de los empleados y su rol en la sociedad, al mismo tiempo se desarrollará acciones preventivas, las cuales se hacen extensivo a la familia de los empleados.

El proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo, además de encargarse de la prevención y control de los riesgos laborales, es ahora el responsable directo de administrar el programa de ADICCIONES al interior de la empresa, apoyado por la/el Coordinador SIG, teniendo como directriz posicionar las políticas y campañas preventivas, implementar acciones de control.

CÓDIGO	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	VERSIÓN	PÁGINA
PR-ST-05	02/07/2014	30/07/2019	3	4 de 8

5.1. POLITICA DE INTERVENCIÓN

Zona Franca Internacional de Pereira S.A.S. Usuario Operador de Zonas Francas, Agrupación Zona Franca Internacional de Pereira – Propiedad Horizontal cuentan con un programa de concientización sobre adicciones al alcohol, droga, juegos, entre otros, que incluye avisos visibles y material de lectura, el cual es socializado con los empleados desde el mismo momento que se vincula a la empresa, a través del procedimiento de inducción.

a) ACCIONES:

- Seguimiento a los resultados arrojados por los exámenes, en donde se identifique la presencia de alcohol y drogas en el organismo.
- Charlas educativas al interior de las organizaciones.
- Campañas y mensajes preventivos a través del correo corporativo sobre adicciones al alcohol, droga, juegos y otras adicciones.
- Instalación de avisos que promuevan el espacio libre del humo del tabaco.

b) MEDIDAS PREVENTIVAS

- Brindar a los empleados un ambiente laboral tranquilo, con programas de bienestar laboral, suministrando los elementos de trabajo necesarios para el desarrollo de las labores.
- Cancelar a los empleados las incapacidades al 100% como auxilio de enfermedad.
- Implementar una semana cada año para realizar actividades que promueven la salud y el bienestar.
- Desarrollar un plan anual de capacitación direccionado a fortalecer temas laborales y personales.

c) DETECCIÓN:

Se aplican medidas para identificar aquellas personas que puedan tener un problema derivado del alcohol y/u otras drogas. Esta información clínica es estrictamente confidencial. Cada trabajador deberá consentir tal examen realizándosele al 100% de los cargos críticos y aleatoriamente a los demás cargos

CÓDIGO	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	VERSIÓN	PÁGINA
PR-ST-05	02/07/2014	30/07/2019	3	5 de 8

de la empresa.

6. TIPOS DE CONTROLES:

A EMPLEADOS:

- Aleatorios: Se realizarán sin previo aviso a los colaboradores y/o contratistas para detectar temprana y oportunamente el uso y/o abuso de sustancias psicoactivas. Estos se podrán realizar al inicio, durante o al final de la jornada.
- Controles por sospecha: Cuando el trabajador sea sorprendido consumiendo alcohol o sustancias psicoactivas y cuando se sospeche de intoxicación aguda por alcohol u otras drogas.
- Controles post incidente y accidente: Después de ocurrido un accidente ya sea laboral o no, con sospecha de abuso de alcohol y/u otras drogas.
- Controles de seguimiento: Son los controles que realiza el Servicio Médico a las personas que se les ha detectado un abuso de drogas y/o alcohol mediante las diferentes vías de detección.

7. SANCIONES DISCIPLINARIAS

Para efectos de imponer sanciones disciplinarias por incumplimiento de la política aquí consignada, se deberá tener en cuenta la graduación de faltas establecida en el Reglamento de Trabajo de la siguiente manera:

Se considerará FALTA GRAVE, cuando el empleado incurra en una de los siguientes actos:

1. Se presente por primera vez bajo la influencia del alcohol o drogas,
2. Que la prueba de alcohol/ drogas resulte positiva
3. Sea encontrado en flagrancia del hecho de consumo de alcohol o drogas.

PROGRAMA PREVENTIVO A LAS ADICCIONES

CÓDIGO	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	VERSIÓN	PÁGINA
PR-ST-05	02/07/2014	30/07/2019	3	6 de 8

El trabajador tendrá derecho a la legítima defensa el cual debe ser escuchado en diligencia de descargos de conformidad con lo establecido en el correspondiente Reglamento de Trabajo. Por otra parte el empleado podrá acogerse a la Sentencia C-221 de 1994 de la Corte Constitucional referente a la dosis personal en los casos que aplique.

En caso de comprobarse el consumo de alcohol y/o drogas psicoactivas por parte del empleado, éste deberá suspender sus labores diarias y se presentará al día siguiente ante su jefe inmediato y la Dirección de Gestión Administrativa, de dicha reunión se levantará un acta de compromiso y así mismo se realizará una retroalimentación con el empleado de las políticas de prevención de alcohol y drogas y procedimientos internos de la compañía. La primera vez no será motivo para terminación del contrato, pudiendo continuar en sus labores, siempre y cuando exista el cumplimiento del compromiso suscrito por parte del empleado.

Cabe decir que si una persona se niega a realizar cualquier prueba de detección se tratará como un positivo, y por ello, se retira de su puesto de trabajo por prevención, constituyendo un motivo suficiente para imponer de inmediato una sanción disciplinaria, de acuerdo a las circunstancias y cumpliendo todo el procedimiento establecido en el Reglamento de Trabajo.

Se considerará FALTA GRAVÍSIMA, dando lugar a la terminación del contrato de trabajo en los siguientes casos:

1. Resultar positiva por segunda vez la prueba.
2. Ser encontrado en flagrancia del hecho de consumo de alcohol o drogas por segunda vez.
3. El uso, posesión, distribución o venta de alcohol y drogas ilegales en las instalaciones de la compañía.
4. Daños causados a personas o cosas al interior de la compañía bajo la influencia de alcohol o sustancias psicoactivas.

A CONTRATISTAS:

La Zona Franca Internacional de Pereira S.A.S. Usuario Operador de Zonas Francas, Agrupación Zona Franca Internacional de Pereira – Propiedad Horizontal, al inicio de

PROGRAMA PREVENTIVO A LAS ADICCIONES

CÓDIGO	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	VERSIÓN	PÁGINA
PR-ST-05	02/07/2014	30/07/2019	3	7 de 8

cada contrato, socializará la política, la cual es de obligatorio cumplimiento para todos los contratistas.

Así mismo, en caso de sospecha de consumo de alcohol y/o drogas Psicoactivas por parte del contratista o sus dependientes durante el término de ejecución del contrato, podrá realizar inspecciones a los puestos de trabajo.

En caso de comprobarse el consumo por parte del contratista o sus dependientes, éste deberá tomar las medidas, tendientes a garantizar el cumplimiento de las políticas socializadas.

8. ANEXOS

- PE-ST-01 Política de alcohol y drogas
- FO-ST-23 Consentimiento y resultado de aplicación de pruebas de alcohol y drogas
- PR-GH-01 Reglamento de Trabajo



9. CONTROL DE CAMBIOS

Control de Cambios		
Versión	Fecha	Cambios con respecto a la versión anterior
2	02/07/2014	<ul style="list-style-type: none"> • Se cambió el nombre del programa. • Se modificó el objetivo general del programa haciendo referencia a todo tipo de adicción. • Se incluyeron tres nuevos objetivos específicos. • Se renombro y amplio el alcance del programa. • Se renombraron las responsabilidades, se describieron detalladamente y se asignaron nuevas. • Se renombraron las condiciones generales del programa y se ampliaron. • Se describió un desarrollo del programa. • Se definió una política de intervención. • Se modificaron las acciones de acuerdo a la ficha de seguimiento. • Se ampliaron las medidas preventivas.
3	30/07/2019	<ul style="list-style-type: none"> • • * En el numeral 1 se cambia la palabra “ERRADICAR” por “CONTROLAR” y se anexa al final los nombres completos de las razones sociales así: Zona Franca Internacional de Pereira S.A.S. Usuario Operador de Zonas Francas, Agrupación Zona Franca Internacional de Pereira – Propiedad Horizontal y contratistas de ambas entidades. • * En el numeral 1.1 se eliminan algunos objetivos específicos. • * En el numeral 2 cambia cambian algunos enunciados y

PROGRAMA PREVENTIVO A LAS ADICCIONES

CÓDIGO	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	VERSIÓN	PÁGINA
PR-ST-05	02/07/2014	30/07/2019	3	8 de 8

		<p>se eliminan otros.</p> <ul style="list-style-type: none"> * En el numeral 3 se eliminan enunciados y se anexa un nuevo enunciado al final del numeral. * En el numeral 4 se eliminan enunciados, se actualizan las razones sociales y se elimina_ el último párrafo de este numeral. * En el numeral 5 se cambia “Coordinador (a) del Sistema de Gestión en control y seguridad BASC” por “Coordinador SIG”, se elimina la palabra Gerente y se elimina la_ frase “y erradicar conductas adictivas de toda índole”. * En el numeral 5.1 se actualizan las razones sociales de las empresas y se eliminan algunos enunciados y se cambia el enunciado “Charlas educativas realizadas a través de_ la ARL mínimo dos veces al año” por “Charlas educativas al interior de las organizaciones”. * En el numeral 6 se anexa el subtítulo “a empleados”, en el enunciado aleatorio se elimina la palabra usuarios”. * En el numeral 7 se anexan nuevos enunciados al inicio y fin, se elimina el último enunciado referente a la comprobación de la inocencia.
--	--	--

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Nombre: Johana Restrepo	Nombre: Claudia M. Suarez	Nombre: Claudia M. Suarez
Fecha: 24 de mayo de 2019	Fecha: 30 de Julio de 2019	Fecha: 30 de Julio de 2019
Firma: 	Firma: 	Firma: 