



**MONTAJES
CIVILES**

POLÍTICA CORPORATIVA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS:

Versión 003, 20 de febrero de 2024.



57 + 312 881 5084 • montajesjl@gmail.com • Calle 43 N° 56b - 221 Segovia | Antioquia



**MONTAJES
CIVILES**

1. ALCANCE Y FINALIDAD:

MONTAJES CIVILES MECÁNICOS Y EXCAVACIONES MINERAS J&LV S.A.S., consciente de los efectos adversos que produce el alcoholismo, la drogadicción y el consumo de sustancias alucinógenas, enervantes y que crean dependencia, las cuales tienen efectos nocivos para la salud y para el desempeño de las labores a las cuales la empresa se dedica; con el compromiso de preservar, conservar y mejorar la salud y calidad de vida de las personas que laboran en la entidad y, con la necesidad de reducir su consumo; buscará brindar a todos sus trabajadores, clientes, proveedores, contratistas visitantes y comunidad en general, ambientes y condiciones de trabajo sanos y seguros, tendientes a minimizar riesgos inminentes que puedan presentarse acorde con el objeto social, actividad económica y riesgos laborales de la empresa. Dentro de los cuales se destacan la ejecución de obras de montajes, operación y desmontajes civiles, mecánicos, eléctricos y electrónicos además de excavaciones mineras, actividades de apoyo para actividades de explotación y desarrollo de minas, entre otras.

Lo anterior, mediante la realización de acciones encaminadas a cuidar y proteger el bienestar laboral, salud y ambiente de los lugares donde desempeñen sus actividades laborales, por medio de la realización de pruebas aleatorias periódicas o con frecuencia constante, siempre que la empresa lo estipule como conveniente; puesto que, toda persona dentro y fuera de la operación y en el desarrollo de sus labores, deberá contar con condiciones óptimas y no alteradas; basadas, en cada una de las normas aplicables para la prevención y promoción del no consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.

Siendo así, mediante la entrada en vigencia de la **Resolución N° 1075 de 1992**, se estableció la obligatoriedad de incluir dentro de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo, campañas que sean específicas, y que sean tendientes a fomentar la prevención y el control de la fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo; La **Resolución 4225 de 1992**, la cual contempla que se debe recomendar a todas las instituciones, empresas, establecimientos educativos, militares, religiosos, deportivos y otros, que adopten medidas restrictivas del hábito de fumar; el **Decreto 1108 de 1994**, que en su artículo 41, dispone que aquellas personas cuya actividad implique un riesgo para los demás o que son de responsabilidad respecto de terceros, no podrán usar ni consumir estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el desarrollo de su actividad; e incluye aquellos que desempeñan actividades de conducción de cualquier tipo de vehículo, maquinistas, operarios, quienes manipulan o tienen bajo su cuidado materiales o sustancias combustibles o inflamables como explosivos, sustancias tóxicas, entre otros. Por tanto, con el fin de lograr dichos objetivos, la empresa **MONTAJES CIVILES MECÁNICOS Y EXCAVACIONES MINERAS J&LV S.A.S.**, se ciñe a lo establecido en la normativa legal vigente concordante en la materia y, en especial a lo establecido en el **artículo 11 de la Constitución Política de Colombia**, donde se establece el derecho a la vida, como fundamental.

Por ello, mediante la presente, se permite realizar la actual declaración de política de prevención de consumo y en la misma pretende, establecer lineamientos internos que puedan prevenir el consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas en los trabajadores, con el fin de evitar efectos negativos como consecuencia del consumo de dichas sustancias. Toda vez que, se faculta para informar sobre aquellos efectos negativos que puede acarrear para el trabajador, el consumo de bebidas alcohólicas, tabaco y sustancias psicoactivas; y, ello, con el fin de informarle al trabajador, la problemática que representa para el individuo, para las familias, sociedad y entorno laboral, el consumo y abuso de dichas sustancias.

1. ELEMENTOS DEL PROGRAMA:

1.1. PRINCIPIOS: En consonancia con el enfoque planteado anteriormente, constituyen principios orientadores para la comprensión e implementación de esta política, los siguientes principios orientadores:





- 1.1.1. **VIDA DIGNA:** Reconoce la vida como un valor y derecho fundamental. Exige la defensa de la misma en condiciones de dignidad, la cual funge como una idea fundante de los derechos humanos. Además, constituye un principio ético y político desde la promoción, protección y cumplimiento de los derechos, y comprende el reconocimiento de las personas en riesgo o con consumo, y sus familias, desde sus capacidades y libertades humanas, y sus condiciones de desarrollo permanente en el curso de la vida (Sentencia T-881 de 2002).
- 1.1.2. **SEGURIDAD:** Fortalecimiento de los análisis oportunos de riesgos, generando una cultura de autocuidado y aseguramiento de nuestra operación y del bienestar de nuestros trabajadores, sus familias y sociedad.
- 1.1.3. **INTEGRIDAD:** Comprende el carácter intersectorial e interdisciplinario necesario para la atención integral e integrada de dicha situación; considerando procesos de articulación, coordinación, complementariedad y fortalecimiento de la capacidad Institucional (UNODC, 2016; Comisión Interamericana para el control del Abuso de Drogas [CICAD], 2016), mediante la responsabilidad por resultados, actuando con coherencia y honestidad, en busca de la excelencia.
- 1.1.4. **INCLUSIÓN:** Reconociendo las diferencias y la diversidad de las personas que comprometen la empresa y, considerando de dicha forma, como un principio imperativo, la inclusión e integración en un marco amplio de posibilidades de promoción, acompañamiento, apoyo y ajustes razonables (Artículo 2, Declaración Universal de Derechos Humanos).
- 1.1.5. **RESPETO:** Procedimientos realizados bajo el cumplimiento de las normas y procesos legales, en un ambiente de cordialidad, solidaridad y acompañamiento con nuestros grupos de interés.
- 1.1.6. **PARTICIPACIÓN:** Considera a los sujetos individuales y colectivos (familias y comunidades) como protagonistas en el proceso de desarrollo integral, así como en la comprensión, análisis de situación y formas de abordaje integral en salud. La participación, orientada al logro de autonomía de los sujetos y a la incidencia social y política, es constitutiva y razón de ser de nuestra política (Resolución 2063 de 2017).

1.2. VALORES EMPRESARIALES:

De cara al desarrollo de la política institucional de prevención de consumo de alcohol, drogas y sustancias psicoactivas, tenemos:

- 1.2.1. **TRANSPARENCIA:** Dentro de nuestros valores empresariales, integramos la transparencia hacia nuestro equipo de trabajo, nuestros clientes, proveedores, contratistas visitantes y comunidad en general. Transparencia implica confianza y las relaciones humanas, incluidas las comerciales, se forjan con confianza.
- 1.2.2. **TRABAJO EN EQUIPO:** La gestión de equipos de trabajo, surge como una necesidad importante en ambientes corporativos donde la tolerancia, respeto, admiración y consideración, sean prioridad.
- 1.2.3. **ESCUCHA:** La escucha es un valor empresarial que implica la libertad de expresión de nuestros trabajadores. Puesto que es importante que, nuestro equipo de trabajo, clientes, proveedores, contratistas visitantes, entre otros, sientan que los escuchamos; que tenemos en cuenta aquello que nos dicen y que, como tal, nos importa.
- 1.2.4. **RESPONSABILIDAD SOCIAL:** Inherente a la empresa, donde la misma se ocupa de que sus operaciones sean sustentables en lo económico, social y lo ambiental, reconociendo los intereses de los distintos grupos que integran la compañía, mediante el propósito de mejorar la calidad de vida de las personas; y, además comprometida con el desarrollo de





nuestros trabajadores, aportando desde todas las áreas de la empresa, para la adecuada integración de oportunidades en pro de su bienestar.

- 1.2.5. RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS:** La capacidad para identificar un problema, tomar medidas lógicas para encontrar una solución deseada, y poder supervisar y evaluar la implementación de tal solución.

1.3. RANGO DE APLICACIÓN:

Las políticas corporativas de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, son dirigidas a diferentes ámbitos de aplicación, los cuales comprenden al individual como parte integrante de la empresa, sus familias como apoyo al mismo y potenciales afectados directos; a la comunidad y especialmente, a su entorno laboral.

Adicional a ello, presenta un rango de aplicación que abarca aquel personal operativo y administrativo de todas las áreas y jerarquías que representan la empresa. Del mismo modo, dichas acciones deben estar dirigidas a grupos específicos de la compañía, a quienes se les identifiquen factores de riesgo individuales en el ámbito laboral, como fuera de él.

1.4. COMPONENTE PREVENTIVO:

La presente política, se plantea en primer lugar, como una intervención de manera preventiva dirigida a proteger la salud, bienestar y seguridad de los trabajadores y, de los entornos en los cuales él mismo se desarrolla; toda vez que, la misma se presenta como una manifestación de responsabilidad frente a su entorno laboral, lugares de trabajo y sociedad en general, a través del apoyo de los afectados por dicha problemática.

En consecuencia, de manera inicial y con refuerzo cuando la situación lo considere pertinente, se realizarán sesiones de divulgación, sensibilización y socialización de la política de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, así como de los diferentes elementos que componen la misma. De igual manera, se deja registro escrito, de la aceptación y socialización de la presente política por parte de todos los trabajadores asistentes.

Adicional a ello, se debe reiterar la prohibición de usar alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas durante las jornadas de trabajo, incluyendo tiempos de descanso o consumo de alimentos, mientras, se esté en las instalaciones o eventos organizados por la empresa, empresa cliente, proveedores, contratistas visitantes y frentes de trabajo asignados.

En virtud de ello, se plantean una serie de acciones dirigidas a los trabajadores; las cuales buscan, mejorar la comprensión de riesgos relacionados con el consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas:

1. Incentivar a aquellos trabajadores que consumen alcohol, tabaco y/o sustancias psicoactivas, a que soliciten tratamiento de rehabilitación y desintoxicación con la EPS donde se encuentran afiliados, ya que dichas entidades promotoras de salud se encuentran en la obligación de prestar dichos servicios, sin embargo, siempre se requerirá la voluntad del afiliado y el apoyo de su familia.
2. Gestionar actividades de sensibilización y de capacitación que busquen la creación de hábitos y estilos de vida saludables de cara a los efectos nocivos que causa el cigarrillo, bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas o cualquier droga enervante para la salud del individuo y el bienestar de sus familias, entornos laborales y sociales, con sus respectivas repercusiones en dichos escenarios.
3. Brindar herramientas sobre factores individuales y culturales del riesgo, los cuales le puedan ayudar al trabajador, a tomar decisiones saludables frente a posibles adicciones de alcohol, tabaco y/o sustancias psicoactivas.





4. Proporcionar información sobre alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas; identificación de señales tempranas de uso o abuso de sustancias y, beneficios sobre la salud y el bienestar frente al no consumo.

2. CONDUCTAS Y RECOMENDACIONES A CUMPLIR POR LOS TRABAJADORES:

En consecuencia, dicha política, la cual se encuentra basada en límites de **TOLERANCIA CERO** frente a la utilización de las sustancias anteriormente mencionadas, se expone como medidas de control las relacionadas a continuación:

1. Mantener **TOLERANCIA CERO** al uso, porte, distribución y/o comercialización de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, en todas las operaciones, lugares de trabajo y/o durante el desarrollo de la actividad laboral que pueda afectar el cabal desempeño de las mismas.
2. No permitir el ingreso de los trabajadores a los centros de trabajo de los mismos, bajo el influjo de sustancias como el de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, por más mínimo que sea el nivel presentado; es decir, cualquier grado que sea detectado de las sustancias anteriormente indicadas, no será permitido.
3. Igualmente, a estas personas no se les permite operar maquinaria, bien sea propias o arrendadas, que se encuentren asignadas o en uso constante debido a la realización de algún contrato que se encuentre en etapa de ejecución; así las mismas se encuentren al servicio de la empresa o de la empresa cliente. En igual sentido, no se les permite conducir vehículos propiedad de la empresa.
4. No autorizar el consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas de personal tanto operacional como administrativo, durante el termino de duración del servicio en sus centros de trabajo; aun en tiempos estipulados para el descanso, consumo de alimentos y/o actividades que requieran desplazamientos fuera de su lugar habitual de trabajo.
5. No se admite el consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas al interior de las áreas de la empresa, empresa cliente, empresa de proveedores, contratistas visitantes, entre otros; aun cuando medie en horarios laborales, la realización de actividades promovidas y/o celebraciones realizadas por o en la empresa.
6. No consentir el uso, posesión (aún en sus sitios de trabajo), distribución y/o comercialización durante el desarrollo de las actividades laborales del trabajador, de sustancias psicoactivas ilegales, por cuanto las mismas, afectan en forma significativa las funciones básicas del organismo y, constituirá un riesgo para la seguridad de los trabajadores y terceros cercanos a los mismos.
7. Mantener los espacios de la empresa, centros de trabajo y lugares donde medie el desarrollo de la actividad laboral de la empresa, libres de humo producto del tabaco y/o elementos como sistemas electrónicos de suministro de nicotina.
8. No se acepta el uso, posesión, distribución y/o comercialización, en las instalaciones de la empresa, centros de trabajo y durante el desarrollo de las actividades laborales del trabajador, de sustancias legalmente permitidas como el tabaco, o todas aquellas que produzcan efectos placenteros temporales en el cerebro y/o que puedan producir somnolencia o afectación a la coordinación motora.
9. En caso de ser recetadas por el médico tratante, medicamentos que puedan producir somnolencia, afectación a la coordinación o cualquier efecto secundario que intervenga significativamente con el estado de alerta y el adecuado desempeño habitual del colaborador, deberá ser informado previamente al área de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de ofrecer el manejo respectivo.





10. Se prohíbe a todos los trabajadores, fumar en el desarrollo de su actividad laboral, dentro de las instalaciones y vehículos de la empresa; en los diferentes centros de trabajo o cuando se esté en representación de la misma en lugares no habituales para tales fines.
11. Los trabajadores no podrán presentarse bajo el influjo de sustancias psicoactivas y/o alcohol, a aquellos centros de alojamiento destinados a la vivienda y alimentación de los mismos durante el termino de duración de la relación laboral. Lo anterior, siempre y cuando el alojamiento sea proporcionado dentro de las instalaciones de nuestra empresa y/o empresa cliente.
12. Con sujeción a lo anterior, en aquellos casos, en los cuales el alojamiento y alimentación sea otorgado por el empleador, fuera de las instalaciones anteriormente mencionadas, las prohibiciones en cuanto a dichas sustancias, continúan basándose en tolerancia cero.
13. Los trabajadores deberán someterse a todas las medias de higiene y seguridad que prescriba las autoridades del ramo en general, y en particular, las que ordene la empresa para prevención de enfermedades y de riesgos en el desarrollo de las actividades laborales, tal y como es el caso de realización de exámenes de alcoholimetría previo a iniciar el desarrollo de su actividad laboral. Lo anterior, primando la necesidad de prevenir/evitar los accidentes de trabajo.
14. Si, durante la investigación de un accidente y/o incidente se comprueba mediante la implementación de exámenes médicos, que el trabajador involucrado o responsable de dicha actuación, se encontraba bajo los efectos de sustancias como el alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, se considerará falta grave y seguirá el proceso disciplinario pertinente.
15. Con aquel trabajador que, como resultado a la prueba de alcoholemia, arroje un solo grado de alcohol positivo, se deberá tomar las medidas necesarias para evitar que continúe desempeñando sus labores.

Por tanto, con la finalidad única de que se prevengan actos inseguros, accidentes de trabajo y, situaciones que puedan poner en riesgo la seguridad, salud y vida de los trabajadores de la empresa, de sus entornos laborales y de las empresas clientes; la compañía, de conformidad con la Ley colombiana vigente, podrá realizar cualquier prueba clínica o de laboratorio, incluyendo pruebas de alcoholimetría o drogas; en cualquier centro de trabajo, y con los equipos especializados y destinados para tal fin.

Se aclara, que dichas pruebas, pueden realizarse al azar, con la finalidad única de garantizar un ambiente sano y seguro para los trabajadores y su entorno laboral. Por lo tanto, el trabajador, de forma expresa, acepta tal hecho, siempre y cuando, los exámenes se realicen bajo los parámetros médicos, jurídicos, principios éticos y morales previamente establecidos, incluyendo:

1. Cuando las condiciones del lugar de trabajo, acuerdos contractuales, regulaciones gubernamentales o estipulaciones internas; lo justifiquen.
2. Cuando exista una sospecha de intoxicación, abuso o inadecuado manejo del alcohol, tabaco o sustancias psicoactivas que no hayan sido formuladas por el médico tratante.
3. Cuando el trabajador sea sorprendido consumiendo alcohol, tabaco o sustancias psicoactivas, dentro de su lugar de trabajo.
4. Estar bajo los efectos del alcohol o sustancias psicoactivas, cuando se presente un accidente y/o incidente de trabajo en el cual se encuentre involucrado el trabajador.
5. Después de ocurrido un accidente, ya sea laboral o no.
6. Cuando la empresa lo considere necesario.

Las pruebas se practicarán sin previo aviso, y en el momento de la jornada laboral que el empleador considere oportuno, aun si la misma no ha iniciado.





En caso de presentarse una prueba con resultado positivo, o en caso de que la misma no logre completarse con éxito por una oposición no fundada por parte del trabajador, la misma, será tomada como positiva, lo cual generará reporte inmediato al área encargada de evaluar la situación particular del empleado, el cual será sujeto de las acciones disciplinarias correspondientes, alineadas las mismas con la Ley colombiana y el Reglamento Interno del Trabajo.

En dicho orden de ideas, se encuentra estrictamente prohibido y se califica una violación a las políticas establecidas por la empresa, la presentación de alguno de los siguientes supuestos:

1. Presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol, tabaco o sustancias psicoactivas, que hagan al trabajador como no apto, riesgoso o peligroso para la seguridad propia o la de otros en el desarrollo de su actividad laboral.
2. Ejecutar trabajos iguales o diferentes para los cuales fue contratado en estado de embriaguez o bajo el influjo de tabaco o sustancias psicoactivas.
3. La posesión, uso, distribución, porte, comercialización, consumo e ingreso de bebidas alcohólicas, tabaco y sustancias psicoactivas a las instalaciones de la compañía, centros de trabajo o empresas clientes, de proveedores, de contratistas visitantes, entre otros.
4. Negarse a ser sometido a las pruebas de alcohol y/o drogas. En este caso, la negativa, deberá ser justificada y probada.
5. Ejecutar actividades laborales en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas.
6. Presentarse en aquellos centros destinados por el empleador para el alojamiento del colaborador, bajo el influjo de sustancias alcohólicas y/o psicoactivas.
7. Utilizar los centros destinados por el empleador para el alojamiento, como centros de diversión, propensos al consumo, distribución, guarda y/o comercialización de sustancias alcohólicas o con efectos psicoactivos para los mismos.
8. El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la presente política institucional de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.

La empresa, se acoge a los requisitos de las normas que regulan este tipo de pruebas en términos de competencias y equipos.

La presente política rige para todos los solicitantes de empleo, trabajadores, proveedores y visitantes involucrados en los procesos de la empresa, y ello, a partir de su publicación, los cuales adquieren el compromiso de participar activamente en las actividades que desarrolle la empresa para la aplicación e implementación de la presente política. Por consiguiente, la presente será publicada y difundida por escrito a todos los empleados de la empresa, independientemente del lugar en el cual desempeñen sus labores.

Publicada en el municipio de Segovia, a los 07 días del mes de septiembre de 2022.

HISTORIAL DEL DOCUMENTO					
VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	FECHA
001	Versión inicial del documento	Área de SST	Líder de SST	Gerencia General	Enero 2021
002	Ajuste de la política por parte de área jurídica	Área Jurídica	Líder de SST	Gerencia de Proyectos	Septiembre 2022
003	Ajuste de la política por parte de área jurídica	Área Jurídica	Líder de SST	Gerencia General	Febrero 2024