ÍNDICE

1. OBJETIVO 2
2. ALCANCE 2
3. DOCUMENTOS ASOCIADOS 2
4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS 2
5. RESPONSABILIDADES 2
6. DESARROLLO 2
7. PROCEDIMIENTO ANTE RESULTADO POSITIVO 4
8. REGISTRO 4
9. ANEXOS 4

1. OBJETIVO

Establecer la política de Alcohol y Droga de la empresa *indicando las pautas para prevenir y abordar casos de consumo en Flowtex HDD S.A.*

2. ALCANCE

Para todo el personal, contratistas y subcontratistas de *la empresa*.

3. DOCUMENTOS ASOCIADOS

- DI-001 Manual del Sistema de Gestión Integrado, Calidad, Seguridad y Medio Ambiente.

4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

Alcoholismo: es una enfermedad ocasionada por el abuso habitual y compulsivo de bebidas alcohólicas, que puede ser aguda, como la embriaguez, o crónica, *que deteriora el funcionamiento físico, mental o social de una persona.*.

Drogadicción: *dependencia psicológica y fisiológica a drogas que afecta la salud y el trabajo (trastorno por el consumo de sustancias). Es una enfermedad que afecta el cerebro y el comportamiento de una persona, y da lugar a una incapacidad para controlar el consumo de medicamentos o drogas ilícitas*.

5. RESPONSABILIDADES

Todo empleado y contratista o subcontratista debe respetar esta Política y colaborar con su cumplimiento.

6. DESARROLLO

6.1. Fundamentos

Se explica al alcoholismo como una enfermedad en que el consumo de bebidas alcohólicas por parte del trabajador interfiere clara y repetidamente con la realización de su trabajo y/o con perjuicio para su salud". La dependencia de otras 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.

Tanto el alcoholismo como el abuso de drogas empeoran indudablemente el problema del control de las lesiones, y son preocupación del especialista de seguridad.

El uso del alcohol o drogas que puedan afectar la seguridad, el desempeño en el trabajo, o que pueda perjudicar la salud del empleado, deberá ser tomado como falta grave de conducta, como una serie de violación de esta Política y causa de acción disciplinaria, incluyendo posible despido del empleado.

Es importante que cada empleado, postulante o contratista conozca los detalles de esta política y del compromiso de FLOWTEX HDD S.A. de mantener su fuerza laboral y sus lugares de trabajo libres de alcohol y drogas. Si tuvieran alguna consulta con respecto a esta Política, pueden ponerse en contacto con su superior inmediato, el Responsable de Seguridad e Higiene o la Gerencia de Administración.

6.2. Objetivos de esta Política:

a) Formalización de una normativa institucional en esta materia y su difusión para todo el personal de la empresa.

b) Contribuir a la salud del personal de Flowtex a través de la disminución de enfermedades relacionadas con el abuso de alcohol y drogas

c) Prevenir accidentes dentro de la empresa que puedan afectar la salud, seguridad y bienestar de los empleados, del público y el ambiente que la rodea.

d) Disminuir el ausentismo y la caída en la productividad del personal, ligados al abuso de alcohol y drogas.

e) Mejorar la imagen empresarial, enfatizando sus esfuerzos por mantener un ambiente no contaminado y grato para todos.

6.3. Políticas

- Queda estrictamente prohibido el consumo *o posesión* de alcohol y drogas, durante las horas de trabajo, sean estas dentro o fuera de las instalaciones de la *empresa*.
- El uso ilícito de drogas legales o el uso, posesión, distribución y venta de *alcohol o* drogas ilegales en las instalaciones de la compañía o en el desarrollo de sus negocios, está estrictamente prohibido.
- *Se podrán exigir* pruebas de alcohol y drogas al ingreso, al azar o por sospecha, sin previo aviso.
- *El empleado debe notificar si toma medicamentos que afecten su rendimiento.*
- *El incumplimiento de la política dará lugar a acciones disciplinarias, que podrán incluir suspensión o despido, conforme al Convenio Colectivo y la legislación vigente*
- Sobre la base de presentarse por primera vez bajo la influencia del alcohol o drogas, o que la prueba resulte positiva, el empleado suspenderá sus labores diarias y será considerado sujeto a acción disciplinaria.
- Siendo un requisito de contratación, negarse el empleado a evaluaciones médicas o exámenes de laboratorio cuando existan motivos para sospechar la utilización de bebidas alcohólicas, drogas, sustancias alucinógenas enervantes o que creen dependencia, constituirá también

motivo suficiente para imponer de inmediato una sanción disciplinaria que irá desde la suspensión temporal en el trabajo, hasta la cancelación, por justa causa, del contrato de trabajo, de acuerdo a las circunstancias.

- Finalmente, todo trabajador o contratista, se comprometerá en el momento de inicio de la relación a aceptar el correspondiente contrato, a aceptar y cumplir lo dispuesto en esta política dejándose constancia de haber recibido copia del presente en el legajo correspondiente.
- *Contratistas y subcontratistas suscribirán y harán cumplir esta Política entre su personal.*

7. *PROCEDIMIENTO ANTE RESULTADO POSITIVO*

7.1. Acción inmediata: el trabajador será relevado de tareas de riesgo, con mantenimiento de su salario.

7.2. Evaluación: derivación al Servicio de Salud Ocupacional para diagnóstico y plan de tratamiento.

7.3. Asistencia: acceso a programas de rehabilitación, licencias médicas y apoyo psicológico, reconociendo el consumo problemático como condición de salud.

7.4. Confidencialidad: todo el proceso se manejará con reserva y respeto por la dignidad del empleado (Ley 25.326).

7.5. Seguimiento: la continuidad laboral dependerá del cumplimiento del plan y de las evaluaciones periódicas. Sólo tras agotar estos pasos —y con dictamen médico— podrá considerarse la terminación de la relación laboral.

7.6. Sanciones progresivas

7.6.1. Primera incidencia: suspensión y compromiso de seguimiento del plan de tratamiento.

7.6.2. Segunda incidencia o negativa injustificada a tratamiento o controles: podrá iniciarse el proceso de terminación del contrato, de acuerdo con el Convenio Colectivo y la Ley 20.744.

7.6.3. Uso, posesión o venta ilícita de alcohol o drogas en instalaciones o durante la jornada: sanción hasta terminación, previa evaluación médica.

7.6.4. Para contratistas y subcontratistas, la segunda incidencia o el consumo en servicio podrá justificar el reemplazo inmediato del personal involucrado.

7.7. Cese definitivo: Se lo considerará tras agotar las instancias asistenciales y con dictamen médico que avale la imposibilidad de reinserción.

8. REGISTRO

Sin Registros.

9. ANEXOS

Sin Anexos.