

CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ S.A.S., está comprometida con la creación y el mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro, saludable y productivo para todos sus colaboradores. Reconocemos que el consumo de alcohol y drogas puede afectar negativamente la salud, la seguridad, el desempeño laboral y el bienestar general de los empleados, así como la seguridad de las operaciones de la empresa. Esta política establece los lineamientos y procedimientos para prevenir, gestionar y abordar el consumo de alcohol y drogas en el lugar de trabajo, en cumplimiento con la normatividad colombiana vigente y en el marco de nuestro compromiso con la seguridad y salud en el trabajo.

1. OBJETIVO

- Prevenir el consumo de alcohol y drogas por parte de los colaboradores en el lugar de trabajo y durante el desarrollo de sus funciones.
- Promover un ambiente de trabajo libre de la influencia del alcohol y las drogas.
- Fomentar la sensibilización y la educación sobre los riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas.
- Establecer procedimientos claros para la detección y manejo de casos relacionados con el consumo de alcohol y drogas.
- Ofrecer apoyo y orientación a los colaboradores que puedan tener problemas de consumo de sustancias psicoactivas.
- Asegurar el cumplimiento de la normatividad colombiana aplicable en materia de prevención y tratamiento del consumo de alcohol y drogas.

2. ALCANCE

Esta política aplica a todos los empleados de **CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ S.A.S.**, independientemente de su cargo, tipo de contrato o ubicación geográfica, incluyendo trabajadores directos, temporales, contratistas y visitantes dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de actividades laborales externas.

3. MARCO LEGAL

- **Decreto 1108 de 1994:** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 30 de 1986 sobre estupefacientes.
- **Ley 1566 de 2012:** Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas con consumo problemático de alcohol y sustancias psicoactivas y a sus familias, y se modifican los artículos 45, 46 y 47 de la Ley 1438 de 2011.
- **Resolución 1075 de 1992:** Por la cual se establecen actividades en materia de salud ocupacional. (Artículo 14, numerales 10 y 11, referentes a programas de prevención y control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo).
- **Sentencia C-636 de 2016:** De la Corte Constitucional, que aborda la constitucionalidad de las pruebas de alcohol y drogas en el ámbito laboral, estableciendo criterios y límites para su realización.
- **Resolución 1843 de 2025:** Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones
- **Resolución 4225 de 1992:** Por la cual se adoptan unas medidas de carácter sanitario al Tabaquismo.

4. DEFINICIONES

Para los efectos de esta política, se entenderá por:

- **Alcohol:** Bebida que contiene etanol (alcohol etílico).
- **Drogas o Sustancias Psicoactivas (SPA):** Sustancias naturales o sintéticas que, al ser introducidas en el organismo, alteran el sistema nervioso central, produciendo cambios en el comportamiento, el estado de ánimo, la percepción y el pensamiento. Incluyen sustancias ilícitas y el uso indebido de sustancias lícitas (medicamentos).

- **Consumo:** Ingesta o utilización de alcohol o drogas, independientemente de su frecuencia o cantidad.
- **Influencia de Alcohol o Drogas:** Estado en el que las capacidades físicas, mentales o de juicio de un colaborador se encuentran afectadas por el consumo reciente de alcohol o drogas.
- **Lugar de Trabajo:** Todas las instalaciones de la empresa, incluyendo oficinas, plantas, vehículos de la empresa y cualquier otro sitio donde los colaboradores desarrollen sus funciones.
- **Pruebas de Detección:** Exámenes médicos o de laboratorio diseñados para identificar la presencia de alcohol o drogas en el organismo.

5. ASPECTOS RELEVANTES:

a. Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas – Capacitaciones:

CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ S.A.S., implementará un programa continuo de prevención del consumo de alcohol y drogas, que incluirá:

- Capacitaciones y sensibilización: Se realizarán jornadas informativas, talleres y campañas de sensibilización dirigidas a todos los colaboradores sobre los riesgos para la salud, la seguridad y el desempeño laboral asociados al consumo de alcohol y drogas. Estas capacitaciones se basarán en la normatividad vigente (Resolución 1075 de 1992) y en las mejores prácticas en prevención.
- Material informativo: Se proporcionará material educativo y de divulgación sobre los efectos del alcohol y las drogas, los recursos de apoyo disponibles y las políticas de la empresa.
- Promoción de estilos de vida saludables: Se fomentarán actividades y programas que promuevan la salud física y mental, como alternativas al consumo de sustancias psicoactivas.
- Inducción y reinducción: Se incluirá información relevante sobre esta política en los procesos de inducción para nuevos colaboradores y en las reinducciones periódicas.

b. Prohibiciones o Restricciones: En el lugar de trabajo y durante el desarrollo de las funciones laborales, se prohíbe estrictamente:

- El consumo, posesión, distribución o venta de alcohol o drogas ilegales.
- El consumo de medicamentos controlados sin prescripción médica y justificación adecuada que no afecte la capacidad para desempeñar las labores de manera segura.
- Ingresar al lugar de trabajo o desempeñar funciones bajo la influencia del alcohol o drogas.
- El uso indebido de medicamentos lícitos que puedan alterar el estado de alerta o la capacidad de juicio.

c. Incorporación de los Medios por los Cuales la Empresa Hace la Aprehensión o Recolección de Información para Toma de Pruebas: La empresa podrá utilizar los siguientes medios para la aprehensión o recolección de información que pueda dar lugar a la realización de pruebas de detección de alcohol y drogas, siempre bajo sospecha razonable y justificada, o en el marco de investigaciones de accidentes o incidentes laborales:

- Observación directa: La observación por parte de supervisores o personal autorizado de comportamientos, signos o síntomas que sugieran el consumo o la influencia de alcohol o drogas en el lugar de trabajo.
- Informes de terceros: Reportes creíbles y verificables de compañeros de trabajo, clientes o proveedores sobre posibles situaciones de consumo o influencia en el ámbito laboral.
- Investigación de accidentes e incidentes: La recopilación de información durante la investigación de accidentes o incidentes laborales donde el consumo de alcohol o drogas pueda ser una causa o factor contribuyente.
- [Incluir otros medios específicos que la empresa pueda utilizar, siempre dentro del marco legal y contractual, y con la debida justificación y transparencia].
- Es importante destacar que la realización de pruebas de detección de alcohol y drogas se llevará a cabo bajo estrictos protocolos que garanticen la confidencialidad, el respeto a la dignidad del trabajador y el debido proceso, tal como lo establece la Sentencia C-636 de 2016.

d. Toma de Muestras y sus Tipos: En los casos en que se determine la necesidad de realizar pruebas de detección de alcohol y drogas, se seguirán los siguientes procedimientos:

- Autorización (en los casos que aplique y sea requerido legalmente): Se solicitará la autorización del trabajador, informándole claramente el propósito de la prueba y sus posibles consecuencias. En casos de riesgo inminente para la seguridad propia o de terceros, se actuará conforme a los protocolos de emergencia y seguridad establecidos.
- Profesionales de la salud: La toma de muestras será realizada por personal médico o paramédico competente y siguiendo los protocolos establecidos.
- Tipos de muestras: Las pruebas podrán realizarse a través de los siguientes tipos de muestras, según lo determine el protocolo y la situación específica:
 - ❖ Aliento (alcoholemia): Para la detección de alcohol.
 - ❖ Orina: Para la detección de diversas drogas.
 - ❖ Saliva: Para la detección de alcohol y algunas drogas.
 - ❖ Sangre (en casos específicos y bajo supervisión médica).
- Cadena de custodia: Se garantizará la cadena de custodia de las muestras para asegurar la validez y confiabilidad de los resultados.
- Confidencialidad de los resultados: Los resultados de las pruebas serán confidenciales y sólo serán conocidos por el personal autorizado (médico, responsable del SG-SST, Recursos Humanos en los casos que corresponda).

e. Manifestación de Uso o Finalidad de los Datos Recolectados: En cumplimiento con la Ley 1581 de 2012 (Ley de Protección de Datos Personales), se informa a los trabajadores que los datos personales recolectados a través de la aplicación de esta política, incluyendo los resultados de las pruebas de detección de alcohol y drogas (en caso de realizarse), tendrán las siguientes finalidades:

- Garantizar la seguridad y salud en el trabajo: Identificar y gestionar riesgos que puedan afectar la integridad física propia, de terceros y las operaciones de la empresa.
- Cumplir con obligaciones legales: Dar cumplimiento a la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo y prevención del consumo de sustancias psicoactivas.
- Investigación de accidentes e incidentes laborales: Determinar las causas y factores contribuyentes en accidentes e incidentes laborales.
- Toma de decisiones laborales: En los casos en que se confirme el incumplimiento de esta política y exista un impacto negativo en el desempeño laboral o la seguridad, los resultados podrán ser considerados para la aplicación de las sanciones disciplinarias correspondientes, de acuerdo con el reglamento interno de trabajo.
- Ofrecer apoyo y orientación: Facilitar el acceso a programas de apoyo y tratamiento para aquellos colaboradores que voluntariamente lo soliciten o que sean identificados con problemas de consumo.
- Los datos recolectados serán tratados con confidencialidad y solo serán accedidos por personal autorizado para los fines mencionados. Se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con las finalidades establecidas y de acuerdo con las políticas de retención de documentos de la empresa.

f. Reconocimiento de Conocimiento por Parte del Trabajador: Todo colaborador declara conocer y aceptar los términos de esta política al momento de la firma de su contrato laboral y/o a través de los mecanismos de divulgación implementados por la empresa (ej., firma de recibido, capacitación). La continuidad de la relación laboral implica la aceptación y el compromiso de cumplir con las disposiciones establecidas en esta política.

g. Manejo de Casos y Sanciones: El manejo de casos relacionados con el consumo de alcohol y drogas se realizará de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- Sospecha o detección: Ante la sospecha razonable o detección de un colaborador bajo la influencia de alcohol o drogas en el lugar de trabajo o durante el desarrollo de sus funciones, el jefe directo o personal autorizado procederá a:
 - Apartar al colaborador de sus funciones, especialmente si estas implican riesgos para la seguridad.
 - Documentar la situación de manera objetiva.

- Informar al área de Recursos Humanos y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- En caso de ser necesario, se podrá solicitar la realización de pruebas de detección, siguiendo los protocolos establecidos y respetando los derechos del trabajador (Sentencia C-636 de 2016).
- Se realizará una evaluación del caso por parte del personal médico o profesional competente para determinar si existe un problema de consumo y sus posibles implicaciones.
- Se ofrecerá al colaborador información sobre los recursos de apoyo y tratamiento disponibles (en cumplimiento con la Ley 1566 de 2012). La empresa podrá facilitar el acceso a programas de apoyo de manera voluntaria.

Medidas disciplinarias: En caso de confirmarse el incumplimiento de esta política y de acuerdo con el reglamento interno de trabajo, se podrán aplicar las sanciones disciplinarias correspondientes, las cuales podrán incluir desde llamados de atención hasta la terminación del contrato de trabajo, según la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

6. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN:

Esta política será revisada y actualizada periódicamente por Recursos Humanos y Gerencia Administrativa para asegurar su pertinencia, eficacia y cumplimiento con la normatividad vigente.

7. VIGENCIA Y SOCIALIZACIÓN

La presente política entrará en vigor a partir del día 20 contado desde la fecha de su publicación y socialización a todos los colaboradores de **CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ S.A.S.**, otorgando un plazo de 15 días calendario para que los trabajadores puedan conocer su contenido, formular observaciones, solicitar aclaraciones y expresar sus comentarios, de conformidad con los principios de participación, información y debido proceso.

Durante este período, la política será divulgada mediante los canales institucionales de comunicación interna (correo electrónico, carteleras, reuniones, capacitaciones o inducciones) y se dispondrá de espacios para resolver inquietudes.

Una vez vencido este plazo sin que medien observaciones que ameriten modificaciones sustanciales, la política se considerará **aceptada y adoptada plenamente**, quedando vigente para todos los efectos legales, contractuales y reglamentarios, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a recurrir a los mecanismos establecidos en la legislación laboral para su revisión o impugnación.

J.E.M

Jorge Eduardo Méndez
Gerente y Representante Legal

1. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
13/04/2021	1	Coordinador SIG	Gerencia Administrativa	Gerente General
15/03/2023	2	Coordinador SIG	Gerencia Administrativa	Gerente General
19/05/2025	3	Coordinador HSEQ	Gerencia Administrativa	Gerente General