

ESE CAMU IRIS LÓPEZ DURÁN

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE NO ALCOHOL Y NO DROGAS EN EL ENTORNO LABORAL

I. OBJETIVO

La presente política tiene como finalidad establecer los lineamientos institucionales orientados a la prevención, detección, intervención y sanción frente al consumo, porte, distribución o influencia de alcohol y/o sustancias psicoactivas (SPA), sean estas lícitas o ilícitas, prescritas o no, en el entorno laboral de la ESE CAMU IRIS LÓPEZ DURÁN. Lo anterior, con el propósito de garantizar la salud, seguridad y bienestar integral de los trabajadores, pacientes, usuarios y demás personas que interactúan con la institución, en cumplimiento de los principios de legalidad, prevención del riesgo, y dignidad humana.

II. ALCANCE

La presente política tiene aplicación general y obligatoria para todos los servidores públicos vinculados a la ESE CAMU IRIS LÓPEZ DURÁN, incluyendo:

- Funcionarios de planta,
- Contratistas,
- Prestadores de servicios,
- Estudiantes en práctica o pasantes,
- Personal en misión,
- Visitantes, cuando se encuentren en las instalaciones institucionales, desarrollen actividades propias de la entidad o participen en eventos organizados por esta, dentro o fuera del lugar habitual de trabajo.

III. LINEAMIENTOS GENERALES

En concordancia con lo establecido en la Ley 1562 de 2012 (modificatoria del Sistema General de Riesgos Laborales), la Ley 9ª de 1979, la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, y la Ley 1090 de 2006 (en cuanto a la salud mental), se establecen las siguientes disposiciones:

Queda terminantemente prohibido:

- Ingresar, portar, consumir, distribuir o encontrarse bajo los efectos de bebidas alcohólicas o de sustancias psicoactivas, sin prescripción médica, durante la jornada laboral, en las instalaciones de la ESE o en el desarrollo de actividades institucionales.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas, incluso si el consumo ha ocurrido fuera del horario laboral y afecta el desempeño, la seguridad o el comportamiento del trabajador.

La institución promoverá:

- Programas periódicos de prevención, formación, educación y sensibilización sobre los riesgos y consecuencias del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, dirigidos al personal institucional.

Pruebas de detección:

La ESE CAMU IRIS LÓPEZ DURÁN podrá practicar pruebas aleatorias, selectivas o justificadas para la detección de alcohol o drogas, conforme a lo previsto por el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994 y la Resolución 1401 de 2007, en los siguientes escenarios:

- Sospecha razonable de consumo.
- Investigación de incidentes o accidentes laborales.
- Proceso de ingreso de nuevo personal.
- Seguimiento a casos clínicos o disciplinarios.

Las pruebas deberán garantizar el respeto al debido proceso, confidencialidad, consentimiento informado y la dignidad de la persona.

Medidas disciplinarias:

En caso de incumplimiento de la presente política, se procederá de conformidad con el régimen disciplinario aplicable (Ley 734 de 2002 y demás normas vigentes), o con la terminación del vínculo contractual, según corresponda. Las medidas pueden incluir:

- Amonestación verbal o escrita.

- Suspensión temporal del cargo o del contrato.
- Terminación unilateral del contrato.
- Remisión del caso a las autoridades competentes, si existe presunta configuración de conducta delictiva.

IV. COMPROMISOS INSTITUCIONALES

La ESE CAMU IRIS LÓPEZ DURÁN, como empleador responsable, se compromete a:

- Mantener un entorno laboral saludable y libre de alcohol y sustancias psicoactivas, en consonancia con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.
- Promover la cultura de autocuidado, respeto y corresponsabilidad.
- Respetar los derechos fundamentales, el principio de no discriminación y la confidencialidad de los trabajadores que presenten algún tipo de adicción, buscando su remisión a programas de tratamiento y rehabilitación.
- Brindar orientación psicosocial y canalización hacia programas de atención en salud, cuando sea necesario.

V. RESPONSABILIDADES

a. De los trabajadores y colaboradores:

- Cumplir estrictamente esta política institucional.
- Reportar situaciones irregulares de las que tengan conocimiento.
- Participar activamente en campañas de prevención, educación y sensibilización.

b. De los jefes inmediatos y coordinadores:

- Supervisar el cumplimiento de esta política en sus áreas.
- Identificar conductas sospechosas o riesgosas y tomar acciones preventivas.
- Aplicar medidas disciplinarias conforme al debido proceso.

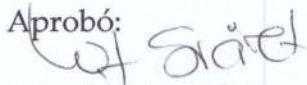
c. Del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Talento Humano:

- Diseñar e implementar estrategias preventivas permanentes.
- Realizar seguimientos a casos identificados.
- Coordinar acciones con EPS, ARL, IPS o programas especializados, según corresponda.
- Garantizar la reserva de la información y la atención integral de los casos.

VI. VIGENCIA

La presente política rige a partir de la fecha de su publicación y será revisada y actualizada anualmente o cuando surjan cambios normativos, recomendaciones técnicas o situaciones que así lo ameriten.

Aprobó:



LUZ AIDA SUÁREZ FIGUEROA

Gerente: