 <p>Cámara de Comercio del Sur y Oriente del Tolima Por una Región Empresaria y Competitiva</p>	<p align="center">SISTEMA DE GESTIOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p> <p align="center">REGLAMENTO</p> <p align="center">POLITICA DE PREVENCION DE ALCOHOLISMO, CONSUMO DE DROGAS PSICOACTIVAS, ENERVANTES Y TABAQUISMO</p>	<p>ELABORÓ REVISÓ APROBÓ FECHA CÓDIGO VERSIÓN PAGINA</p>	<p>PROF. S.O DIR. ADMON REP. LEGAL 03/11/2017 SST-RT-002 1 1</p>
---	--	--	--

El consumo, posesión, uso y venta de cualquier sustancia que contenga alcohol etílico y/o drogas psicoactivas o enervantes en la **CAMARA DE COMERCIO DEL SUR Y ORIENTE DEL TOLIMA** por parte de sus trabajadores independientemente de su forma de contratación y/ o vinculación, prestadores de Servicios, contratistas, proveedores y/o visitantes que realizan actividades críticas que puedan afectar a la organización igualmente no se puede laborar bajo sus efectos está totalmente prohibido, por comprometer la seguridad, la salud integra y afectación en el desempeño del trabajo, el bienestar personal de los colaboradores y de sus familias como también la imagen corporativa de la organización.

NOTA: Se excluye visitantes y contratistas que realizan actividades lúdicas, recreativas o de esparcimiento en el centro de eventos o salones de cualquiera de las sedes, ya que el objeto del contrato es para dicho fin.

La política de esta empresa en Colombia, respecto de la posesión, del uso y venta de alcohol etílico, drogas psicoactivas y enervantes entre sus trabajadores, está respaldada en la Legislación Nacional.


Todos los niveles de organización están comprometidos con el cumplimiento y aceptación de la Política de Prevención del Alcoholismo, Consumo de Drogas Psicoactivas, sustancias enervantes y Tabaquismo.

CAMARA DE COMERCIO DEL SUR Y ORIENTE DEL TOLIMA es consciente que el alcoholismo, la drogadicción y el abuso de otras sustancias alucinógenas o enervantes que generan dependencia por parte de sus empleados, tiene efectos adversos en la capacidad para desempeñarse en su trabajo en forma adecuada y afecta seriamente la seguridad, la salud en el trabajo. La indebida utilización de medicamentos formulados o el uso, posesión, distribución o venta de drogas controladas no recetadas o de sustancias alucinógenas, enervantes o que generen dependencia, en funciones de trabajo y dentro de instalaciones y centros de trabajo está estrictamente prohibido y es causal de terminación del contrato de trabajo.

Así mismo, la posesión, uso, distribución o venta de bebidas alcohólicas en instalaciones de la organización o en sus centros de trabajo no está permitida, Presentarse a trabajar bajo el efecto de alcohol etílico, drogas y/o sustancias alucinógenas, enervantes o que creen dependencia, está expresamente prohibido y constituye justa causa para terminar la relación laboral.

A pesar de que esta política se refiere específicamente a alcohol etílico y drogas, también se aplica a inhalantes y cualquier otra forma de abuso de sustancias alucinógenas, enervantes o que creen dependencia así como el consumo de **CIGARRILLO** dentro de los centros de Trabajo.

La organización reconoce que tanto el alcoholismo como la drogadicción son situaciones susceptibles de tratamiento. Los empleados que consideren tener problemas de dependencia deben buscar asesoría y seguir un tratamiento en forma rápida y apropiada, antes de que el problema se

 <p>Cámara de Comercio del Sur y Oriente del Tolima Por una Región Empresaria y Competitiva</p>	<p>SISTEMA DE GESTIOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>	<p>ELABORÓ</p>	<p>PROFESIONAL S.O</p>
	<p>REGLAMENTO</p> <p>POLITICA DE PREVENCION DE ALCOHOLISMO, CONSUMO DE DROGAS PSICOACTIVAS, ENERVANTES Y TABAQUISMO</p>	<p>REVISÓ</p> <p>APROBÓ</p> <p>FECHA</p> <p>CÓDIGO</p> <p>VERSIÓN</p> <p>PAGINA</p>	<p>DIR. ADMON</p> <p>REP. LEGAL</p> <p>03/11/2017</p> <p>SST-RT-002</p> <p>2</p> <p>2</p>

convierta en obstáculo para su adecuado desempeño laboral. Sin embargo, a ningún empleado que haya tenido o tenga problemas de abuso de alcoholetilico, drogas, sustancias alucinógenas, enervantes o que creen dependencia, se Le permitirá el desempeño de cualquiera de las funciones designadas por Lo que creen dependencia, se le permitirá el desempeño de cualquiera de las funciones designadas por la organización como de alto riesgo para la seguridad y el bienestar de los empleados, de la comunidad o de ella misma.

Cuando se presenten violaciones a esta política, **CAMARA DE COMERCIO DEL SUR Y ORIENTE DEL TOLIMA** tomará las acciones disciplinarias del caso. La empresa podrá Llevar a cabo inspecciones no anunciadas en los centros de trabajo e instalaciones, propias o contratadas, en busca de bebidas alcohólicas, drogas, sustancias alucinógenas, enervantes o que creen dependencia. Igualmente, la Compañía podrá requerir a sus empleados para que se sometan a evaluaciones médicas o exámenes de laboratorio, cuando existan motivos para sospechar la utilización indebida de alcohol, drogas, sustancias alucinógenas, enervantes o que creen dependencia, incluyendo incidentes en el sitio de trabajo. Se efectuarán pruebas o exámenes en forma aleatoria o periódica y sin previa aviso a aquellos empleados que se encuentren dentro de las siguientes circunstancias:

- Haber tenido problemas comprobados de alcoholismo o drogadicción.
- Estar realizando una función o tarea de alto Riesgo
- Desempeñar un cargo donde este tipo de exámenes sea legalmente obligatorio.
- Ocupar determinadas posiciones administrativas.
- Tener sospecha de consumo por algún ente de alto mando dentro de la organización.

El rechazo del empleado a someterse a las mencionadas pruebas, así como el resultado positivo, constituyen causal para acciones disciplinarias, incluyendo la terminación del contrato de trabajo. Todos los contratistas que se encuentren dentro de las instalaciones de la empresa quedan cubiertos por las disposiciones de los párrafos de esta política y, en caso de violación, serán retirados de las instalaciones y de las labores objeto de la relación contractual como de alto riesgo para la seguridad y el bienestar de los empleados, de la comunidad o de ella misma. Cuando se presenten violaciones a esta política, la organización tomará las acciones disciplinarias del caso.

Esta política rige a partir del 03 de Noviembre 2017.

Original Firmado

JAIME EDUARDO MELO PALMA
Presidente Ejecutivo