

POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS

Isola Maquinarias

Septiembre 2025 V1

ÍNDICE

Contenido

POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS	1
I. OBJETIVO	3
II. APLICACIÓN Y ALCANCE	3
III. PRINCIPIOS	3
3.1- Compromiso con la seguridad, salud y bienestar de las personas trabajadoras:	3
3.2- Prevención:	3
3.3- Participación:	3
3.4- No discriminación y confidencialidad:	4
3.5- Apoyo, rehabilitación y reinserción:	4
3.6- Mejora continua:	4
IV. RESPONSABILIDADES	4
4.1- Gerencia	4
4.2- Departamento Personas y Desarrollo Organizacional	4
4.3- Departamento de Seguridad y Salud en el trabajo	4
4.4- Comité Paritario de Higiene y Seguridad o Delegado de Seguridad	5
4.5- Personas trabajadoras, contratistas y visitantes	5
4.6- Responsabilidad compartida	5
V. ALCANCE DE LA INTERVENCIÓN	5
5.1- Medidas preventivas	5
5.2- Medidas de detección y control	6
VI. PROHIBICIONES	6
VII. REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD	6
VIII. CAPACITACIÓN Y COMUNICACIÓN	6
IX. INDICADORES DE GESTIÓN Y AUDITORÍAS	7
X. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA Y SANCIONES	7
XI. CONFIDENCIALIDAD Y APOYO	7
XII. VIGENCIA Y REVISIÓN	7
XIII. CANALES DE DISTRIBUCIÓN	7
XIV. ANEXOS	8

I. OBJETIVO

La presente política tiene por finalidad establecer los principios, responsabilidades, medidas y procedimientos que Isola Maquinarias adopta para prevenir, detectar y controlar los riesgos asociados al consumo de alcohol, drogas y otras sustancias que puedan afectar la seguridad, salud y desempeño de las personas trabajadoras, en cumplimiento del DS 44.

II. APLICACIÓN Y ALCANCE

Se aplica a todas las personas trabajadoras que prestan servicios para 1. Automotriz Autosur Ltda., RUT 96.585.470-3; 2. Transportes Isola Ltda., RUT 76.637.340-2; 3. Servicios Isola Ltda., RUT 77.902.094-0, en adelante también “**Isola Maquinarias**”, ya sea de forma permanente, temporal, por contrato, subcontratación o cualquier modalidad laboral, en todos los centros de trabajo, faenas, tareas, procesos o actividades.

Se extiende también a visitantes, contratistas y terceros que deban acceder al centro de trabajo, en la medida en que sus actividades puedan generar riesgo para sí mismos, para otras personas o para la operación.

III. PRINCIPIOS

3.1- Compromiso con la seguridad, salud y bienestar de las personas trabajadoras: Isola Maquinarias, reconoce que el consumo de alcohol o drogas puede constituir un riesgo para la vida y salud, la seguridad de las personas y la continuidad operacional. De este modo responde al objetivo general de la empresa en garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.

3.2- Prevención: Isola Maquinarias, promueve la prevención, orientando las siguientes acciones a evitar la ocurrencia de incidentes, daños a la salud y situaciones de riesgo asociadas al consumo de alcohol, drogas u otras sustancias.

- Fomentar hábitos de vida saludables y el autocuidado entre las personas trabajadoras.
- Implementar programas educativos y campañas de sensibilización sobre los efectos del consumo de alcohol y drogas.
- Establecer controles preventivos para todas las actividades o tareas que se ejecutan en la empresa.
- Promover un entorno laboral seguro, saludable y libre de alcohol y drogas, reforzando la corresponsabilidad entre empleador y trabajadores.
- Integrar la prevención del consumo en la matriz de riesgos laborales y en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de Isola Maquinarias.

3.3- Participación: Las personas trabajadoras, sus representantes y el comité paritario participan y colaboran en la formulación, implementación, evaluación y mejora de esta política.

3.4- No discriminación y confidencialidad: Isola Maquinarias garantiza que la aplicación de esta política y los procedimientos asociados no generarán ningún tipo de discriminación arbitraria ni vulneración de la dignidad, intimidad o derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Se resguardará la confidencialidad de toda información relacionada con evaluaciones, controles, antecedentes o procesos de apoyo vinculados al consumo de alcohol y drogas.

3.5- Apoyo, rehabilitación y reinserción: Facilitar el acceso a programas de apoyo o tratamiento y promover la reinserción laboral de quienes hayan presentado consumo problemático, conforme a la legislación vigente.

3.6- Mejora continua: Isola Maquinarias, establece la mejora continua como un principio fundamental de su gestión preventiva, asegurando la actualización permanente de esta política, sus procedimientos y programas preventivos asociados al control del consumo de alcohol y drogas.

IV. RESPONSABILIDADES

4.1- Gerencia

- Aprobar esta política y asegurar los recursos necesarios para su implementación.
- Incorporar esta política dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) exigido por el DS 44/2025.
- Establecer mecanismos para su difusión, cumplimiento, monitoreo y mejora.
- Garantizar que las sanciones y medidas de apoyo se apliquen conforme a la normativa vigente.

4.2- Departamento Personas y Desarrollo Organizacional:

- Promover que la política de alcohol y drogas quede incorporada en la cultura organizacional, asegurando que las personas trabajadoras conozcan sus derechos, obligaciones y procedimientos.
- Trabajo colaborativo con seguridad y salud en el trabajo para coordinar campañas de sensibilización, charlas, talleres o sesiones formativas sobre los riesgos del consumo de alcohol y drogas, y su impacto en la salud, seguridad, desempeño laboral y bienestar.
- Asegurarse de que la política se incorpore en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, según exige el DS 44.
- Acompañamiento a las personas trabajadoras coordinando acciones de apoyo o derivación a tratamiento cuando corresponda.

4.3- Departamento de Seguridad y salud en el trabajo

- Diseñar, coordinar e implementar el programa de prevención del consumo de alcohol y drogas, así como las medidas asociadas.
- Realizar seguimiento, reporte y evaluación de los indicadores vinculados a esta política.
- Brindar asesoría técnica, orientación y apoyo en casos que lo requieran.
- Mantener la confidencialidad de la información obtenida en controles y procesos de apoyo.

4.4- Comité Paritario de Higiene y Seguridad o Delegado de Seguridad

- Participar en la revisión, implementación de la política, proponiendo mejoras.
- Participar activamente en las campañas de comunicación, sensibilización y formación sobre consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral.
- Participar en la investigación de incidentes relacionados y proponer medidas de prevención y mejora continua.

4.5- Personas trabajadoras, contratistas y visitantes

- Cumplir con las disposiciones establecidas en esta política y en el reglamento interno de higiene y seguridad.
- Informar cuando perciban una situación de riesgo derivada del consumo de alcohol o drogas que pueda afectar la seguridad del trabajo propio, de otras personas o de la operación.
- Participar activamente en las acciones de capacitación, sensibilización y en los mecanismos de apoyo que se habiliten.

4.6- Responsabilidad compartida

- Todas las personas de la organización contribuyen a mantener un ambiente laboral seguro y libre de alcohol y drogas, colaborando con la prevención, detección, comunicación y mejora continua de esta política.

V. ALCANCE DE LA INTERVENCIÓN

5.1- Medidas preventivas

- Elaborar un programa de gestión del factor de riesgo asociado al consumo de alcohol y drogas, como lo contempla el DS 44 para el Departamento de Prevención de Riesgos.
- Incorporar el consumo de alcohol y drogas como factor de riesgo en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (MIPER) de la entidad.
- Realizar campañas de sensibilización y formación sobre los efectos del alcohol y las drogas en la salud, seguridad, desempeño y entorno laboral.
- Promover estilos de vida saludables, espacios de trabajo libres de sustancias y participación de las personas trabajadoras en actividades de prevención.
- Definir condiciones de acceso, permanencia y vigilancia en tareas de alto riesgo, por ejemplo: operación de maquinaria y equipos, conducción de vehículos mayores y menores, trabajos en altura, espacios confinados, Trabajos con fuego, donde el consumo pueda incrementar la probabilidad o severidad del daño.

5.2- Medidas de detección y control

- Establecer procedimientos de detección de consumo/estado de sobriedad o intoxicación, que podrán incluir entrevistas, observaciones, autoevaluaciones o pruebas mediante instrumentos, respetando la normativa de protección de datos, dignidad y derechos de las personas.
- Definir consecuencias disciplinarias claras que estarán establecidas en el reglamento interno de higiene y seguridad para el consumo, estar bajo la influencia, portar o facilitar el acceso a alcohol o drogas en el ámbito laboral.
- Establecer medidas de apoyo, rehabilitación o reinserción para personas trabajadoras que presenten consumo problemático.
- Garantizar que, ante la detección de un incumplimiento que genere un riesgo significativo, se suspenda la tarea o se convoque a la persona trabajadora fuera del lugar de riesgo, hasta que se haya solventado la situación.

VI. PROHIBICIONES

- Ejecutar tareas en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias que afecten el desempeño o la seguridad.
- Ingresar, permanecer o conducir vehículos de la empresa o de clientes bajo la influencia de alcohol o drogas.
- Introducir, vender, comprar, portar, usar o promover el consumo de alcohol y/o drogas en instalaciones de la empresa o de clientes.
- Incumplir las normas relacionadas con la política, el procedimiento y con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS).

VII. REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Esta política se incorpora como parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) de la entidad, conforme a lo exigido por el DS 44. El RIOHS debe contemplar las obligaciones, prohibiciones, controles, sanciones y procedimientos que se aplican en materia de consumo de alcohol y drogas.

VIII. CAPACITACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Se impartirá capacitación inicial a todas las personas trabajadoras al ingreso y capacitación de refuerzo al menos una vez al año o cuando se introduzcan cambios significativos en tareas, tecnología, riesgos o modificaciones en la ley.
- Se implementarán campañas periódicas de sensibilización.
- Se informará sobre esta política, los procedimientos de detección, consecuencias, apoyo disponible y derechos y obligaciones de las personas trabajadoras.

IX. INDICADORES DE GESTIÓN Y AUDITORÍAS

Isola Maquinarias, definirá indicadores para el seguimiento de esta política, tales como:

- Número de incidentes o accidentes atribuibles al consumo de alcohol o drogas.
- Porcentaje de personas trabajadoras que completaron formación en el tema.
- Número de pruebas o controles realizados.
- Número de personas que accedieron a programas de apoyo o rehabilitación.
- Resultados de auditorías internas o externas del SGSST que incluyan este factor de riesgo. La revisión y mejora del programa asociado a esta política se realizará al menos una vez al año, conforme al requisito de evaluación del DS 44.

X. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA Y SANCIONES

Se establecen sanciones proporcionales, graduales y previamente informadas, que pueden ir desde amonestaciones escritas, amonestaciones escritas con copia a la Dirección del trabajo, suspensión de labores, cambio de puesto, hasta terminación del contrato, según la gravedad de la infracción, siempre respetando los derechos laborales, debido proceso y la normativa legal vigente. Las sanciones aplicables se encuentran detalladas en el RIOHS y en los procedimientos internos de la empresa.

XI. CONFIDENCIALIDAD Y APOYO

- La información recogida en el marco de esta política, diagnósticos, pruebas y acciones de apoyo será tratada con máxima confidencialidad.
- Las personas trabajadoras que manifiesten dificultades de uso de alcohol o drogas serán orientadas a servicios de salud, a programas internos de asistencia o a mecanismos externos de apoyo, sin ser automáticamente sancionadas, salvo que el consumo haya derivado en una situación de riesgo para la seguridad o en un incumplimiento del contrato.
- La empresa garantiza que la solicitud de ayuda voluntaria no será motivo de discriminación y facilitará el apoyo de la persona trabajadora al plan de acompañamiento o reinserción.

XII. VIGENCIA Y REVISIÓN

Esta política entra en vigencia a partir de su publicación y será revisada al menos anualmente o cada vez que existan modificaciones en la normativa aplicable, en el contexto laboral de la empresa o en los resultados de los indicadores.

XIII. CANALES DE DISTRIBUCIÓN

La Presente Política estará disponible para toda persona trabajadora en portal Buk de cada trabajador, en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) y en la página web www.isola.cl para toda persona.

XIV. ANEXOS

Anexo 1: Procedimiento De Pruebas Preventivas de Alcohol y Drogas en Lugares de Trabajo


Anexo 2: Declaración de Conocimiento y Aceptación

DECLARACIÓN DE CONOCIMIENTO Y ACEPTACIÓN

Yo, _____, RUT _____, declaro que he recibido, leído y comprendido la Política de Alcohol y Drogas de Isola Maquinarias y me comprometo a cumplirla en todas las actividades que realice en representación de la empresa.

Firma: _____ Fecha: ____ / ____ / 2025

ELABORADO POR:



Evelyn Sandoval T.
Jefe de SST y Medio
Ambiente

REVISADO POR:



Gustavo Mora C.
Jefe de Personas

APROBADO POR:



Gianfranco Isola B.
Gerente General