

# **POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS**

Isola Maquinarias

**Septiembre 2025 V1**



## ÍNDICE

### Contenido

<b>POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS</b>	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](http://www.isola.cl) para toda persona.

**XIV. ANEXOS**

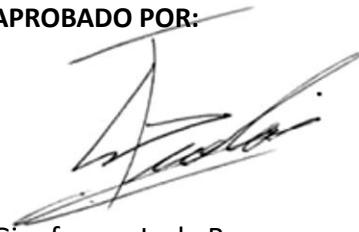
Anexo 1: Procedimiento De Pruebas Preventivas de Alcohol y Drogas en Lugares de Trabajo

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:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
 Evelyn Sandoval T. Jefe de SST y Medio Ambiente	 Gustavo Mora C. Jefe de Personas	 Gianfranco Isola B. Gerente General