

Política Antidroga y Alcohol en el puesto de trabajo.

La presente Política Antidroga y Alcohol tiene como objetivo establecer las normas y directrices para mantener un entorno laboral seguro, saludable y libre de drogas y alcohol. Esta política se aplica a todos los empleados, contratistas y visitantes en **HERMEPIEL SL**. El consumo de drogas ilegales y el abuso de alcohol pueden afectar negativamente el desempeño laboral, la seguridad y la moral de los empleados, por lo tanto, se requiere el cumplimiento de esta política.

1. Prohibición del consumo y posesión

1.1. Drogas ilegales:

Está estrictamente prohibido el consumo, posesión, distribución, venta o compra de drogas ilegales en las instalaciones de la empresa, en eventos de la empresa o durante el desempeño de las funciones laborales relacionadas con **HERMEPIEL SL**.

1.2. Alcohol no autorizado:

Queda prohibido el consumo de alcohol en las instalaciones de la empresa, a menos que se haya autorizado específicamente para eventos o actividades especiales por parte de la dirección de la empresa.

2. Exámenes de drogas y alcohol

2.1. Exámenes previos al empleo:

Todos los candidatos seleccionados para un puesto de trabajo en **HERMEPIEL SL** podrán ser sometidos a un examen de detección de drogas y/o alcohol como requisito previo a su contratación.

2.2. Exámenes aleatorios:

La empresa se reserva el derecho de realizar exámenes de detección de drogas y/o alcohol de manera aleatoria y sin previo aviso para los empleados en funciones.

2.3. Exámenes por sospecha razonable:

Si existe una sospecha razonable de consumo de drogas o alcohol por parte de un empleado, se llevará a cabo un examen de detección correspondiente.

2.4. Colaboración requerida:

Los empleados seleccionados para someterse a un examen de drogas y/o alcohol deben cooperar plenamente. La negativa a someterse a un examen de detección puede considerarse una violación de la presente política y puede tener consecuencias disciplinarias, incluida la terminación del empleo.

3. Consecuencias y apoyo

3.1. Consecuencias disciplinarias:

El incumplimiento de esta política puede resultar en acciones disciplinarias, que pueden incluir advertencias, suspensiones, rehabilitación obligatoria o, en casos graves, la terminación del empleo. Las acciones disciplinarias estarán sujetas a las políticas y procedimientos internos de la empresa.

- a) **Advertencias:** En casos de una primera violación menor, la empresa puede optar por emitir una advertencia formal por escrito al empleado. Esta advertencia sirve como una notificación formal de que el incumplimiento de la política no está permitido y puede tener consecuencias más severas en el futuro.
- b) **Suspensión:** En casos de violaciones repetidas o graves de la política, la empresa puede imponer una suspensión del empleado. Durante este período de suspensión, el empleado estará temporalmente apartado de sus responsabilidades laborales y no recibirá remuneración. La duración de la suspensión dependerá de la gravedad de la violación y se determinará caso por caso.
- c) **Rehabilitación obligatoria:** En algunos casos, la empresa puede requerir que el empleado participe en un programa de rehabilitación de drogas o alcohol como condición para continuar con su empleo. La empresa puede ofrecer asistencia y recursos para ayudar al empleado en su proceso de recuperación. El cumplimiento exitoso del programa de rehabilitación puede influir en las consecuencias disciplinarias futuras.
- d) **Terminación del empleo:** En situaciones graves o cuando el incumplimiento de la política persiste a pesar de las acciones disciplinarias anteriores, la empresa se reserva el derecho de poner fin al empleo del individuo. La terminación del empleo puede ocurrir sin previo aviso y se tomará en consideración el impacto del comportamiento del empleado en la seguridad y bienestar de los demás empleados, así como en la reputación y operaciones de la empresa.

3.2. Programas de apoyo:

La empresa se compromete a ofrecer apoyo y asistencia a los empleados que busquen tratamiento y rehabilitación para problemas de drogas o alcohol. Los empleados que busquen ayuda serán tratados de manera confidencial y sin represalias, siempre y cuando cumplan con los términos y condiciones establecidos por la empresa y los programas de rehabilitación correspondientes.

4. Educación y sensibilización

4.1. Capacitación:

La empresa proporcionará capacitación periódica sobre los riesgos y consecuencias del consumo de drogas y alcohol en el lugar de trabajo, así como información sobre los recursos disponibles para aquellos que necesiten asistencia.

4.2. Comunicación:

La empresa comunicará de manera clara y regular esta política a todos los empleados y pondrá a disposición de ellos copias de la misma. Se animará a los empleados a hacer preguntas y a buscar aclaraciones sobre cualquier aspecto de la política.

5. Ambiente de trabajo seguro:

La empresa se compromete a mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los empleados. Esto incluye la implementación de medidas de seguridad adicionales, como controles de acceso a las instalaciones, supervisión adecuada y medidas de prevención de riesgos, para minimizar la posibilidad de incidentes relacionados con el consumo de drogas o alcohol.

6. Acomodaciones razonables:

La empresa se compromete a proporcionar acomodaciones razonables a los empleados que estén en proceso de rehabilitación o que estén participando en programas de tratamiento relacionados con el abuso de drogas o alcohol. Esto puede incluir ajustes en los horarios de trabajo, cambios temporales en las responsabilidades laborales o permisos para recibir tratamiento médico. Se alienta a los empleados a comunicarse con Recursos Humanos o con su supervisor para discutir cualquier necesidad de acomodación.

Las acomodaciones razonables pueden incluir, pero no se limitan a:

a) Ajustes en los horarios de trabajo:

La empresa puede considerar ajustar los horarios de trabajo para permitir a los empleados asistir a sesiones de tratamiento o terapia. Esto puede incluir cambios en los horarios de inicio o finalización, la posibilidad de tomarse tiempo libre durante el día o la reorganización de las horas de trabajo para adaptarse a las necesidades del empleado.

b) Cambios temporales en las responsabilidades laborales:

Si el empleado se encuentra en un proceso de rehabilitación que requiere restricciones o limitaciones específicas, la empresa puede realizar cambios temporales en sus responsabilidades laborales para asegurar que no se exponga a situaciones que puedan dificultar su recuperación. Estos cambios pueden incluir reasignación de tareas o modificación de las funciones laborales durante un período determinado.

c) Permisos para recibir tratamiento médico:

Se alienta a los empleados a buscar tratamiento médico y terapia como parte de su proceso de rehabilitación. La empresa permitirá a los empleados tomar el tiempo necesario para recibir el tratamiento adecuado, lo cual puede incluir asistir a citas médicas, terapia individual o grupal, y programas de apoyo. Se anima a los empleados a comunicarse con su supervisor o con el departamento de Recursos Humanos para coordinar estos permisos de manera adecuada.

d) Apoyo y flexibilidad:

La empresa se compromete a brindar apoyo y flexibilidad a los empleados que estén en proceso de rehabilitación. Esto puede incluir proporcionar recursos adicionales, como programas de asesoramiento o referencias a servicios de apoyo externos. Además, se fomentará un entorno de trabajo compasivo y solidario para que los empleados se sientan respaldados durante su proceso de recuperación.

Es importante destacar que cualquier solicitud de acomodación razonable será evaluada caso por caso, teniendo en cuenta las necesidades individuales del empleado y las limitaciones operativas de la empresa. La confidencialidad de la información relacionada con la rehabilitación y el tratamiento será respetada en todo momento.

Se anima a los empleados que requieran acomodaciones razonables a comunicarse con el departamento de Recursos Humanos o con su supervisor para discutir sus necesidades de manera confidencial. La empresa se compromete a trabajar de manera colaborativa con los empleados para encontrar soluciones que les permitan continuar con su proceso de recuperación mientras cumplen con sus responsabilidades laborales.

7. Confidencialidad y no represalias:

La empresa garantizará que cualquier información relacionada con el consumo de drogas o alcohol por parte de un empleado se maneje de manera confidencial. Se tomarán todas las medidas razonables para proteger la privacidad del empleado y asegurar que la información relacionada con su situación de tratamiento no se divulgue sin su consentimiento. Además, se prohíben las represalias contra cualquier empleado que busque ayuda para superar problemas relacionados con las drogas o el alcohol.

En este sentido, la empresa se compromete a:

a) Confidencialidad:

Toda la información relacionada con el consumo de drogas o alcohol por parte de un empleado será tratada de manera confidencial. Solo se compartirá esta información con las personas autorizadas y en la medida necesaria para cumplir con las obligaciones legales o para brindar el apoyo y las acomodaciones necesarias para el empleado. Se mantendrá la privacidad y se protegerá la identidad del empleado en la medida de lo posible.

b) Consentimiento informado:

Antes de compartir cualquier información relacionada con el consumo de drogas o alcohol de un empleado, se obtendrá su consentimiento informado, a menos que la divulgación sea requerida por la ley. El empleado tendrá el derecho de proporcionar o negar su consentimiento para compartir su situación con otras personas, incluyendo los miembros del equipo de recursos humanos, los supervisores y los compañeros de trabajo. Cualquier divulgación se realizará de acuerdo con los límites establecidos por el empleado.

c) Protección contra represalias:

Se prohíbe estrictamente cualquier forma de represalia contra los empleados que busquen ayuda para superar problemas relacionados con las drogas o el alcohol. La empresa promoverá un ambiente seguro y sin temor a represalias para aquellos que necesiten apoyo. Cualquier empleado que sufra represalias como consecuencia de buscar ayuda será alentado a reportar de inmediato el incidente para que se tomen medidas correctivas de manera oportuna.

d) Sensibilización y educación:

La empresa se compromete a crear conciencia y a educar a todos los empleados sobre la importancia de la confidencialidad y la no represalia. Se proporcionará capacitación periódica para garantizar que todos los miembros de la organización comprendan sus responsabilidades en la protección de la privacidad y el apoyo a los empleados que buscan ayuda para superar problemas relacionados con las drogas o el alcohol.

Es fundamental que todos los empleados entiendan que la empresa se toma en serio la confidencialidad y la no represalia. Estas políticas buscan promover un ambiente seguro y compasivo en el que los empleados se sientan respaldados en su proceso de recuperación. Los empleados que tengan inquietudes relacionadas con la confidencialidad o experimenten represalias deben comunicarse con el departamento de Recursos Humanos o utilizar los canales de denuncia apropiados.

En **HERMEPIEL SL**, nos comprometemos a mantener un entorno laboral seguro, saludable y libre de drogas y alcohol. Esta Política Antidroga y Alcohol en el Puesto de Trabajo establece las normas y directrices necesarias para lograr este objetivo. Al cumplir con esta política, buscamos garantizar la seguridad y el bienestar de todos nuestros empleados, contratistas y visitantes, y promover una cultura de respeto, colaboración y profesionalismo.

Reconocemos que el consumo de drogas ilegales y el abuso de alcohol pueden tener consecuencias negativas en el desempeño laboral, la seguridad y la salud de los individuos. Por lo tanto, es fundamental que todos los miembros de nuestra organización cumplan con esta política y se comprometan a mantener un entorno libre de sustancias adictivas.

Esta política se aplicará de manera justa y consistente a todos los empleados, contratistas y visitantes, sin excepciones. La empresa se compromete a proporcionar apoyo y recursos a aquellos empleados que necesiten ayuda para superar problemas relacionados con las drogas o el alcohol, respetando su privacidad y garantizando la confidencialidad de su situación.

Instamos a todos los empleados a familiarizarse con esta política, a cumplir con sus disposiciones y a participar en programas de educación y sensibilización sobre los riesgos asociados con el consumo de drogas y alcohol. Además, se alienta a los empleados a comunicarse con el departamento de Recursos Humanos o con su supervisor si tienen preguntas, inquietudes o necesidades de acomodación relacionadas con esta política.

En **HERMEPIEL SL** estamos comprometidos con la creación y el mantenimiento de un entorno laboral seguro, saludable y respetuoso para todos. A través de esta Política Antidroga y Alcohol en el Puesto de Trabajo, reafirmamos nuestro compromiso de cumplir con los más altos estándares de seguridad y bienestar en nuestro lugar de trabajo.