



## MEDIO AMBIENTE, SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO POLITICA DE ALCOHOL Y DROGAS

Código: SST.PROC.021	Vigente desde: 12/11/08 Vigente hasta: 12/11/09	Revisión 0	Página 1 de 2
-------------------------	--	------------	---------------

### Modificaciones y Revisiones

Fecha	Detalle de la Modificación	Modificó	Revisó	Aprobó

#### 1. OBJETO

El propósito de esta Política es proveer un ambiente de trabajo seguro, proteger los bienes de ROCH S.A. y cumplir con las leyes, normas y reglamentaciones vigentes aplicables.

El objetivo es prohibir el uso de alcohol y drogas que puedan afectar la salud y seguridad del personal y el desempeño normal de las tareas, así como las propiedades de la ROCH S.A. y del público en general.

#### 2. ALCANCE

Todos los empleados de ROCH S.A., Contratistas y visitantes que visiten o desarrollen trabajos en las propiedades e instalaciones, deberán cumplir esta Política.

#### A - CONDUCTA PROHIBIDA

- ROCH S.A. prohíbe terminantemente presentarse o estar físicamente en el ámbito laboral con drogas ilegales y/o una cantidad perceptible en el cuerpo de alcohol.
- La fabricación, distribución, administración, posesión, venta, compra, o tenencia de cualquier elemento utilizado para administrar, transferir o seleccionar una droga, de una sustancia controlada prohibida y/o de alcohol dentro de ROCH S.A. o durante la gestión de negocios de ROCH S.A., implica una violación de esta Política.
- El uso o la posesión de drogas prescritas no autorizadas o drogas de venta libre no autorizadas dentro de ROCH S.A. o durante la gestión de negocios de ROCH S.A., implica una violación de esta Política.
- Está prohibido el uso de cualquier sustancia que cause o tienda a contribuir con una conducta laboral inaceptable o trabajar bajo la influencia de drogas.
- Excepciones a la prohibición relativa al alcohol en ROCH S.A. o en eventos auspiciados o patrocinados por ésta, deberán ser autorizados por el Vicepresidente de E&P o el Presidente de ROCH S.A.
- ROCH S.A. manejará con firmeza a los empleados que, de manera intencional, violen esta Política de Alcohol y Drogas. Dependiendo de las circunstancias, la acción correctiva podrá incluir acción disciplinaria y llegar, incluso, a la terminación del vínculo.

#### B - COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS

- Es responsabilidad de cada Encargado/Supervisor, asegurarse que los empleados conozcan la Política de Alcohol y Drogas y garantizar su difusión a las empresas Contratistas, quienes deberán notificar de ella a todos sus empleados que desarrollen trabajos en ROCH S.A.
- Los visitantes deberán también cumplir y respetar esta Política de Alcohol y Drogas.

#### C - DROGAS LEGALES

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Alberto Nelli MASyST	Alberto Nelli MASyST	Juan Carlos Rodríguez E&P VP



1. Trabajar en ROCH S.A. mientras se están tomando medicamentos con drogas legales (prescritas por un médico o de venta libre) o estar bajo la influencia de drogas legales podría ser perjudicial para su seguridad y un ambiente laboral seguro.
2. Si los medicamentos con drogas que tomara el empleado implicaran un riesgo para los empleados o aquellas personas que trabajaran con él, los Clientes, las propiedades, instalaciones o bienes de ROCH S.A., o si el desempeño laboral del empleado se viese afectado adversamente por el consumo del medicamento que contiene la droga, podrían aplicarse medidas disciplinarias y hasta considerar la terminación del vínculo.
3. Es responsabilidad del empleado consultar con un especialista médico para asegurarse que el consumo de un medicamento con determinada droga autorizada durante la jornada laboral, no implique una violación a esta Política.
4. Los empleados deberán informar a su Encargado/Supervisor o bien al Departamento de Recursos Humanos de ROCH S.A., en el caso que estuvieran consumiendo un medicamento con determinada droga que pudiera causar efectos adversos durante la jornada laboral.
5. Cualquier empleado cuya prueba resultase positiva en un análisis de drogas legales permitidas, deberá aportar al Departamento de Recursos Humanos la receta con la prescripción de su médico.

#### **D - PRUEBAS POST-INCIDENTE/ACCIDENTE**

1. Cuando un empleado se encuentre involucrado en un incidente o un accidente laboral, que pudiera haber sido causado por una decisión o comportamiento incorrecto, se solicitará al empleado someterse a una prueba post-incidente/accidente de alcohol/drogas. La misma deberá efectuarse inmediatamente después de la ocurrencia del incidente o accidente; preferentemente en el plazo de las primeras ocho (8) horas, y no más tarde de las (32) treinta y dos horas después del incidente/accidente.
2. En el caso de cualquier incidente/accidente relacionado con el ámbito laboral, los empleados involucrados o las personas en el área cercana al incidente /accidente, cuya decisión o comportamiento incorrecto pudieran ser un factor contribuyente a la ocurrencia del incidente/accidente, deberán someterse también, a la prueba post-incidente/accidente de alcohol/drogas.
3. En el caso que el empleado se negase a someterse a la prueba, o si la muestra de orina fuese adulterada por el empleado, se tomarían medidas disciplinarias que podrían incluir la terminación del vínculo luego que la situación fuera evaluada por el Departamento de Recursos Humanos, juntamente con el Superintendente y el Vicepresidente que corresponda a su área laboral.
4. La aplicación de esta Política no deberá retrasar la atención médica necesaria de las personas lesionadas luego de un accidente o prohibir a un empleado retirarse del lugar del accidente por el tiempo necesario para obtener asistencia médica como resultado del accidente.

#### **E - PROCEDIMIENTOS DE PRUEBA**

1. Las pruebas de alcohol y drogas se llevarán a cabo por un laboratorio independiente.
2. Las pruebas se harán a través de la utilización de análisis u otras pruebas científicas válidas y reconocidas.
3. El laboratorio independiente deberá revelar los resultados solamente al Departamento de Recursos Humanos, el que iniciará el proceso apropiado de acuerdo a esta Política.
4. El laboratorio independiente respetará los valores de referencia para las pruebas, que se encuentren enmarcados en la legislación vigente.
5. Cualquier empleado que tuviera una concentración de alcohol de 0,04% o superior en aire espirado, estaría violando esta Política.

Elaborado / Modificado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Alberto Nelli MASyST	Alberto Nelli MASyST	Juan Carlos Rodríguez E&P VP