

POLÍTICA DE CONTROL DE ALCOHOL Y DROGAS

PROPÓSITO

Entre los pilares fundamentales de la misión, visión y valores de Montajes y Obra Civil S. A., se encuentra el crear un nuevo modelo de trabajo en el campo de la energía eléctrica y de las redes de comunicación por cable basado en la eficacia, la honestidad, la colaboración y la innovación.

En ese contexto, y en directa relación con nuestra Política Integrada la cual establece los objetivos de MONCISA siguiendo los más rigurosos principios de CALIDAD, con total respeto por el MEDIOAMBIENTE y llevando a primer término la SEGURIDAD Y SALUD de sus TRABAJADORES, se han establecido las directrices para conseguir un ambiente de trabajo libre de drogas y abuso de alcohol, garantizando el bienestar de los trabajadores y proyectando a nuestros clientes, como destinatarios finales, los beneficios de ser una empresa sana y segura.

MONCISA reconoce la educación como el eje central de los esfuerzos destinados a adoptar estilos de vida saludables y mejorar la calidad de vida. Es por eso que hará de la capacitación y el aprendizaje, un proceso continuo y un objetivo permanente, aprovechando las jornadas anuales de prevención para concienciar a los trabajadores y aumentar su percepción del riesgo a fin de disuadirlos de un posible consumo.

ALCANCE

MONCISA con el fin de cumplir con este compromiso y siendo consciente de que el uso de alcohol y drogas puede afectar el desempeño de nuestro trabajo, fija la siguiente política inspirada fundamentalmente en la prioridad que la empresa confiere a las personas por ser su más valioso recurso, la cual será un requisito de trabajo para todos los empleados y subcontratistas de la compañía:

- Todo empleado, con independencia de su cargo o nivel de responsabilidades, es responsable de proteger el medio ambiente, la salud ocupacional y la seguridad industrial de sus clientes internos y externos.
- Queda estrictamente prohibido el consumo de alcohol, drogas o cualquier otra sustancia psicoactiva, por parte de los empleados, durante las horas de trabajo, sean estas dentro o fuera de las instalaciones de la misma, así como presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo el efecto de otros estimulantes o drogas.

- El uso ilícito de drogas legales o el uso, posesión, distribución y venta de drogas ilegales por parte de empleados en las instalaciones de la compañía o en el desarrollo de sus negocios, esta estrictamente prohibido.
- La venta o posesión de alcohol y drogas por parte de los empleados no está permitida en las instalaciones de la empresa o en los lugares en que se encuentren desarrollando trabajos en representación de la misma.
- Es responsabilidad de cada empleado asegurarse que mientras este en servicio no se encuentre bajo los efectos del alcohol (cero alcohol), droga o cualquier medicamento que pueda influenciar negativamente su conducta. Así mismo si detectase la presencia de algún compañero en el puesto de trabajo con evidentes síntomas de consumo de alcohol o droga deberá ponerlo en conocimiento, con la mayor celeridad, de su superior jerárquico quien actuará de forma inmediata a fin de evitar cualquier riesgo para la integridad del trabajador afectado y/o de sus compañeros.
- En el supuesto que un trabajador tenga que hacer uso de sustancias psicoactivas de carácter terapéutico, debidamente comprobada, deberá de informar de dicha circunstancia.
- La empresa se reserva el derecho de verificar a través de los medios que permita la ley y reglamentos de aplicación, la circunstancia de encontrarse el trabajador en alguna de las situaciones descritas anteriormente, en cuyo caso adoptará las medidas que el caso se requieran.
- Si se detectase la presencia de un operario bajo la influencia del alcohol o drogas, o que la prueba resulte positiva, éste suspenderá sus labores diarias y se presentará al día siguiente ante su mando superior inmediato, que comprobará si el trabajador se encuentra en condiciones de reanudar su actividad, y en caso de constatarse que no está en condiciones de iniciar su tarea se le impedirá el acceso al centro de trabajo, sin perjuicio del ejercicio de la potestad disciplinaria de la empresa.
- Esta política también se aplicará a todos los contratistas y subcontratistas de Montajes y Obra Civil S.A. Así mismo, deberán estar comprometidos con la implementación de esta política dentro de sus organizaciones.
- Siendo un requisito de contratación, negarse el operario a evaluaciones médicas o exámenes de laboratorio cuando existan motivos para sospechar la utilización de bebidas alcohólicas, drogas, sustancias alucinógenas o que creen dependencia, constituirá también motivo suficiente para imponer de inmediato una sanción disciplinaria que irá desde la suspensión temporal en el trabajo, hasta la extinción, por justa causa, del contrato de trabajo, de acuerdo a las circunstancias.

La extinción del contrato de trabajo como medida disciplinaria, o, en su caso, la suspensión del contrato por sanción disciplinaria, y sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de aplicación, podrá producirse en los siguientes supuestos:

1. El uso, posesión, distribución o venta de alcohol y drogas ilegales en instalaciones de la compañía.
2. Negarse a la realización de pruebas para comprobar el consumo de bebidas alcohólicas, drogas, sustancias alucinógenas o que creen dependencia.
3. En el caso de contratistas y subcontratistas, que se presenten bajo la influencia del alcohol o drogas que afecte su desempeño, se exigirá el cambio inmediato del personal involucrado. Todo Contratista de MONCISA se sujetara al cumplimiento de esta política.

