POLÍTICA DE

PREVENCIÓN Y CONTROL DE USO Y ABUSO DE DROGAS Y ALCOHOL

METRO S.A.

CONTENIDO

I. FUNDAMENTACION 3

II. PRINCIPIOS DE LA POLITICA 4

III. OBJETIVOS 5

IV. SUSTANCIAS REGULADAS 5

V. NIVELES DE ACCIÓN DE LA POLITICA 6

VI. PROHIBICIONES 12

VII. RESPECTO A LAS SANCIONES 13

VIII. POLÍTICA EN RELACIÓN CON EMPRESAS COLABORADORAS 13

IX. DISPOSICIONES GENERALES 13

I. FUNDAMENTACION

Antecedentes Generales

Metro considerando su relevante rol en la sociedad, promueve permanentemente una gestión moderna de las personas a través del desarrollo integral de éstas, buscando alcanzar y mantener niveles crecientes de bienestar, seguridad y productividad.

En este contexto la presente Política entiende que el consumo de alcohol y otras drogas representa un fenómeno complejo de salud mundial que nos compete a todos los actores sociales, relevantes o no, como parte de estrategias de promoción y concientización, particularmente de cara a los graves daños y efectos sobre la salud de las personas afectadas y su entorno. Algunas consecuencias visibles de este fenómeno son: mayor ausentismo y accidentalidad, menor rendimiento, deterioro de las relaciones interpersonales y menor expectativa de vida entre otras

Esta Política, se basa en el marco legal dado por la normativa laboral disponible al respecto, como asimismo en aquéllas leyes específicas sobre la materia que nos ocupa, como es el caso de la Ley N° 20.000 sobre control de Drogas y Estupefacientes y su respectivo reglamento, y la ley N° 19.925 sobre el expendio y consumo de bebidas alcohólicas.

Elementos de diagnóstico de la situación de la Empresa Metro S.A.

Cabe señalar que la Política fue elaborada con la colaboración de un grupo bipartito integrado por representantes de la administración y de los trabajadores a través de dirigentes sindicales y representantes de los respectivos comités paritarios, motivada fundamentalmente a raíz de un estudio realizado el año 1998, donde los resultados concluyeron la existencia de consumo de drogas y abuso de alcohol entre trabajadores de la organización.

Posteriormente en año 2005 se realizó el estudio denominado "**Consumo de Drogas en Trabajadores de la Empresa Metro S.A. y de sus Empresas Contratistas, y Evaluación de la Política de Prevención y Control de Alcohol y otras Drogas**" (Cumsille y Molina, 2005) del cual se puede destacar las siguientes datos:

- Respecto a la prevalencia de Vida (declaración de haber consumido a lo menos una vez en la vida), en el caso del consumo alcohol es del 95% de los trabajadores de Metro.

- El consumo de drogas ilícitas como la marihuana y cocaína tiene una prevalencia de vida (han consumido alguna vez en la vida) de 27,6% y de un 7,7%, respectivamente

- En el caso de los trabajadores de Metro que habían sufrido algún accidente laboral en los últimos 12 meses (2004-2005), **las prevalencias** de consumo son mayores que entre quienes no han sufrido accidentes. En el caso de consumo de tranquilizantes con receta y cocaína se detectó una asociación significativa con accidentalidad.

- De los trabajadores que declararon haber consumido alguna bebida alcohólica en los últimos 30 días previos al estudio, el 1,5% calificaron como bebedores problema.

- En el último año, el 5,9% usó, marihuana y/o cocaína, lo que alcanzaba a aproximadamente unos 205 trabajadores incluyendo trabajadores de Empresas colaboradoras.

- El uso de psicofármacos con y sin prescripción médica, y de sedantes debiera ser un problema a tener en cuenta en los programas de prevención de drogas de la Empresa, ya que el uso reciente tanto de sedantes como de relajantes musculares consumidos sin prescripción médica estaba presente el 14% de los trabajadores de Metro.

II. PRINCIPIOS DE LA POLITICA

Los principios subyacentes y orientadores de todas las acciones que se desprendan de la Política y que guiarán todos los procesos involucrados, son:

- **El respeto a los derechos constitucionales y laborales del trabajador**: Los procedimientos a implementar a la luz de esta política deberán estar sujetos al resguardo de las garantías constitucionales que amparar a todo trabajador, en particular respecto de aquellas que determinan la protección de su honra y vida privada.

- **Asumir que la drogadicción y el alcoholismo son una enfermedad**: Los problemas asociados estos, son susceptibles de prevención, tratamiento y recuperación, por lo que se dará oportunidad de asistencia médica y psicológica, a los trabajadores que lo requieran.

- **La seguridad**: Se asumirá como un valor permanente y transversal a todas las funciones de la empresa con el fin de prevenir y reducir los riesgos para los trabajadores y la operación.

- **La universalidad:** Esta política será aplicable a todos los trabajadores de la empresa, sin ninguna distinción.

- **La confidencialidad de la información y del tratamiento**: Se considera como un requisito indispensable, el cumplir con este estándar, al cual se deben ajustar todos

los actores involucrados tales como jefaturas, supervisores, centros terapéuticos y otros trabajadores.

- **La información oportuna**: Se procurará que todos los trabajadores conozcan la Política, para lo cual se apoyará de los diversos medios de comunicación con que cuenta la empresa.

- Metro promoverá la conservación de la relación laboral de los trabajadores que se encuentran acogidos al programa de tratamiento y cumplan con los compromisos establecidos en él.

III. OBJETIVOS

3.1 Objetivos Generales

- Mantener un ambiente de trabajo libre del uso de drogas y de alcohol, promoviendo la calidad de vida laboral y el bienestar de los trabajadores.

- Contribuir al logro de los objetivos estratégicos de Metro, destacándose como una empresa segura para sus trabajadores y clientes.

3.2 Objetivos Específicos

- Sensibilizar y educar sobre el abuso de alcohol y uso de drogas así como de fármacos sin prescripción médica, promoviendo estilos de vida saludable

- Mantener un programa de control y detección temprana de consumo entre los trabajad ores de Metro a través de exámenes aleatorios y periódicos

- Mantener un programa de apoyo terapéutico para aquellos trabajadores que pudiesen presentar consumo problemático de drogas y/o alcohol que incluya tratamiento especializado

- Promover y difundir la política y programas asociados, entre todos los miembros de la empresa a través de las diversas herramientas comunicacionales que ésta posea.

- Promover entre las Empresas Contratistas la implementación de sus propias políticas, las que deben contemplar acciones mínimas de prevención y control.

IV. SUSTANCIAS REGULADAS

- Todas las drogas mencionadas en la Ley N° 20.000 y su reglamento,

entiéndase: “sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas productoras de dependencia física o psíquica, capaces de provocar graves efectos tóxicos o daños considerables a la salud” (artículo 1, Decreto 867).

- Para efectos de esta Política se consideran todas las formas y/o presentaciones de las drogas señalas en dicho texto legal, así como cualquier vía de ingesta, pudiendo ser éstas por ejemplo: inhaladas, en infusiones, fumadas u otras.

- El alcohol, a excepción de autorización de su consumo en celebraciones u ocasiones especiales al interior de la Empresa previamente definidas por ésta.

- Las sustancias controladas como fármacos de uso terapéutico con potencial adictivo, incluyendo los medicamentos que limiten o disminuyan las capacidades laborales. En esta situación, los trabajadores de cargos considerado críticos para la operación que se encuentren en tratamiento con este tipo de medicamentos, deberán comunicarlo a su jefatura directa, con suficiente antelación para tomar las medidas de seguridad pertinentes.

V. NIVELES DE ACCIÓN DE LA POLITICA

5.1 Nivel Preventivo Educativo

Metro reconoce la educación como un eje central para la prevención así como para adoptar estilos de vida saludables y mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Es por eso que hará de la capacitación y el aprendizaje, un proceso continuo y permanente.

Cuando existe difusión, conocimiento y educación, aumenta la percepción de riesgo en torno al consumo, tomando como base la hipótesis “a mayor percepción de riesgo, menor probabilidad de consumo”.

- **Objetivo**

  - Sensibilizar y educar sobre el abuso de alcohol y uso de drogas así como de fármacos sin prescripción médica, promoviendo estilos de vida saludable

- **Acciones Específicas**

  - Realizar capacitaciones permanentes para jefaturas, supervisores, dirigentes sindicales, deportivos**,** monitores, comités paritarios y otros trabajadores con el

fin de difundir la Política, así como temas relacionados con el abuso alcohol y otras drogas

- Elaborar y distribuir material educativo relacionado con el tema a través de los diferentes medios de comunicación disponibles en Metro S.A.

- Participar de los programas de capacitación corporativos, tales como reentrenamientos técnicos, inducción u otros donde se incluirán contenidos educativos sobre drogas y abuso de alcohol.

- Apoyar las actividades recreacionales, deportivas y socioculturales en el entorno laboral que contribuyan al mejor uso del tiempo libre y estilos de vida saludable

- Apoyar las Políticas de Prevención de Riesgos y Seguridad de la operación y obras en lo relativo a los efectos del uso de alcohol y otras drogas así como de fármacos sin indicación médica.

5.2 Nivel De Detección Precoz y Control

En coherencia con el objetivo General de la Política respecto a promover un ambiente de trabajo libre de drogas y abuso de alcohol, Metro S.A. mantendrá un sistema de diagnóstico precoz y de control de uso de alcohol, drogas y/o sustancias contempladas en el reglamento de la Ley Nº 20.000 y sus posibles modificaciones.

Se promoverá la iniciativa individual de diagnóstico mediante ejercicios de autoevaluación responsable, así como el acceso a prestaciones médicas.

- Objetivo

Prevenir y detectar tempranamente el consumo de alcohol y otras drogas y/o fármacos sin prescripción médica a fin de evitar consecuencias laborales y personales.

- Diagnóstico Precoz

Se realizará a partir de indicadores asociados a las siguientes situaciones:

- Detección del consumo de alcohol, drogas y fármacos sin prescripción médica, mediante técnicas de testeo realizadas de acuerdo a procedimiento específico para exámenes toxicológicos.

- Identificación de conductas de riesgo en el lugar de trabajo asociadas al uso o abuso de sustancias reguladas en esta política.

- **Control**

Los criterios de aplicación de exámenes de control y detección precoz son:

- Exámenes preocupacionales a postulantes a la Empresa, sin distinción del cargo al que postulan así como en casos de promociones y transferencias a cargos críticos.

- Trabajadores participantes de los programas de tratamiento de rehabilitación

- Trabajadores involucrados en accidentes o incidentes de carácter laboral y que pudiesen afectar la seguridad de la empresa y su operación

- Frente a conductas sintomáticas que permitan presumir de manera fundada y justificada que el trabajador se encuentra bajo los efectos del alcohol o drogas durante la jornada laboral.

- A todos los trabajadores en forma aleatoria de acuerdo al "Procedimiento de Exámenes Toxicológicos".

- **Exámenes toxicológicos**

Se aplicarán exámenes aleatorios a toda la dotación con contrato indefinido, sin distinción de cargo y funciones, con estricto resguardo de la dignidad de las personas y confidencialidad de la información.

La definición del tamaño de la muestra mensual para la aplicación del examen toxicológico considera el nivel de riesgo y la criticidad de los cargos por lo tanto contempla 4 grupos de trabajadores con los siguientes porcentajes:

- Conductores: 5%
- Vigilantes: 5%
- Técnicos de Mantenimiento: 5%
- Resto del personal: 1,5%

El examen se realizará en un laboratorio especializado y certificado para tal efecto. La muestra podrá ser de orina, sangre u otra matriz biológica, usando el método de screening y confirmatorio. La toma de muestra es vigilada por una persona designada por el laboratorio la que debe ser del mismo género del trabajador sorteado.

Considerando que el proveedor del servicio está certificado y validado por las instancias correspondientes, los resultados confirmatorios positivos serán considerados como concluyentes para los efectos de esta Política

A los trabajadores que el análisis toxicológico de contramuesta sea confirmatorio, se les derivará a una evaluación clínica realizada por un equipo profesional especializado, el que determinará si el trabajador requiere ingresar a un tratamiento médico.

El proceso de control a través de exámenes toxicológicos se realizará según el procedimiento respectivo, el cual forma parte de esta Política y del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

Sin perjuicio de la voluntariedad de estos exámenes, la Administración está facultada para ejercer las atribuciones que le otorga la Ley y que forman parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

5.3 Nivel Asistencial

- **Objetivo**

Mantener un programa de asistencia terapéutica través de instituciones especializadas para trabajadores que presenten problemas derivados del abuso de alcohol o consumo de drogas.

5.3.1 "Programa De Asistencia Al Empleado"

- Administración del programa

La administración del Programa así como la mantención de convenios vigentes para el apoyo terapéutico especializado será responsabilidad la Gerencia de Recursos Humanos, a través del área de Calidad de Vida.

- Centros e Instituciones de Tratamiento

Metro mantendrá convenios con instituciones de salud especializadas para la atención de los trabajadores acogidos al PAE. Estas instituciones serán las responsables de evaluar, si se requiere derivar tratamiento. Si en la evaluación se determina que existe patología dual asociada, ésta no es bonificada por el programa.

La rehabilitación se abordará con un enfoque integral, tanto en su dimensión laboral como familiar.

- Ingreso al Programa de Tratamiento

Se ofrecerá la incorporación al programa de rehabilitación a:

- Los trabajadores que manifiesten voluntariamente su interés de ingresar a él por consumo de drogas lícitas o ilícitas o tener problemas de abuso en el consumo de alcohol

- Trabajadores en que el examen toxicológico de control, den resultado positivo a cualquiera de las drogas reguladas y cualquiera sea la forma de ingesta que señale el trabajador.

- Trabajadores que sean derivados por jefatura directa o superior como forma de ayudar al trabajador que se presente en situaciones de riesgo

- Financiamiento del tratamiento médico

Metro bonificará el tratamiento de los trabajadores acogidos al Programa de Asistencia al Empleado según los siguientes criterios:

a) 100% del costo total del primer tratamiento para el trabajador que solicite ayuda en forma voluntaria o iniciativa propia

b) 80% del costo total del primer tratamiento para trabajadores que ingresen por control toxicológico positivo y quienes sean derivados por una jefatura

c) 50% segundo tratamiento (posterior a alta médica, siempre y cuando haya realizado postratamiento

d) La posibilidad de financiamiento de un tercer tratamiento producto de una segunda recaída, quedará condicionada a la evaluación técnica de la Comisión del Programa de Asistencia al Empleado

Respecto al financiamiento se entenderá por copago, lo no cubierto por el Sistema o Plan de Salud, Seguro Complementario y/o Seguro Catastrófico.

El aporte económico al tratamiento se realizará solamente cuando el trabajador esté con contrato vigente. En cualquier circunstancia que termine la relación laboral, RRHH informará al centro terapéutico de tal situación ya que desde ese momento se suspende responsabilidad de pagos de Metro.

- Compromiso del participante

El Trabajador que se incorpore al Programa de Asistencia al Empelado (PAE) se comprometerá a:

- Asistir a la(s) sesión(es) de diagnóstico y a realizarse los exámenes que sean necesarios.
- No abandonar el tratamiento hasta ser dado de alta.
- Cumplir con los compromisos aceptados en cuanto a conducta y régimen de vida.
- Autorizar la realización de controles de rutina para verificar el compromiso de abstinencia de drogas y/o alcohol.
- Autorizar a la Institución a cargo del diagnóstico y eventual tratamiento, para informar periódicamente al encargado del programa de Recursos Humanos sobre el progreso del mismo o de su incumplimiento.
- No reincidir en el consumo de drogas o alcohol. Esta situación deberá ser evaluada y acreditada por el centro terapéutico tratante
- Cancelar su copago cuando corresponda
- Adherir al plan de mantención posterior al alta y asistir a sus actividades

Las condiciones para la mantención de los beneficios serán incorporadas al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad por lo tanto su incumpliendo se será considerado como una conducta contraria a éste y a la presente Política

El incumplimiento o abandono del Programa debe ser acreditado en primera instancia por la institución tratante.

- Reinserción Laboral

El encargado de Recursos Humanos en conjunto con el jefe directo o superior coordinará el reintegro laboral del trabajador después de una hospitalización o licencia médica por evaluación o tratamiento. Para lo anterior se considerarán las recomendaciones médicas, incluyendo tratamiento farmacológico, de manera de realizar un proceso de reinserción segura para el trabajador y la operación de Metro.

- Plan de Mantención

Para todos los trabajadores con alta médica y que hayan finalizado el tratamiento médico se pondrá a su disposición el Plan de Mantención de post tratamiento. Su objetivo es que el trabajador con alta médica mantenga contacto regular con el equipo médico con la finalidad de detectar preventivamente factores de riesgo y dar apoyo oportuno si se requiere. Estas prestaciones serán bonificadas en un 100%

- Confidencialidad

La información vinculada a los proceso de tratamiento de los trabajadores acogidos al programa solamente será dada a conocer a su jefatura directa y superiores, considerando que son actores estratégicos en el desarrollo de este proceso. Estas personas deberán respetar el principio de confidencialidad.

Los trabajadores acogidos al programa tendrán el derecho y la libertad de compartir dentro de Metro S.A., sus experiencias, relevando a Metro de cualquier responsabilidad.

Metro cautelará la confidencialidad de la información, entendiendo el respeto a la intimidad de cada persona, y solo usará información previa autorización escrita del trabajador, como testimonio para ayudar a prevenir futuros casos.

El Programa de Asistencia al Empleado es parte de la presente Política y tendrá su propio procedimiento.

VI. PROHIBICIONES

Sin perjuicio de lo indicado en los principios de la presente política y lo que dispongan las leyes y reglamentos, Metro establece las siguientes prohibiciones para todos sus trabajadores:

- Introducir a la empresa o lugar de trabajo, bebidas alcohólicas y todas las sustancias reguladas en esta Política. Quedarán exceptuados de esta prohibición los trabajadores que por prescripción médica deban consumir medicamentos definidos como benzodiacepinas, situación que deberá ser comunicada jefe directo, el que solicitará autorización al médico contralor quien certificará si el trabajador puede realizar sus funciones normalmente.

- Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol en cualquiera de sus grados, o de drogas ilícitas, así como la producción, posesión, distribución, transferencia, venta o consumo de dichas sustancias

- El consumo de alcohol y de otras drogas en cualquiera de sus formas o vías de ingesta dentro de los lugares de trabajo y en actividades recreativas o deportivas organizadas por la empresa, salvo en celebraciones u ocasiones especiales previamente definidas por ésta.

VII. RESPECTO A LAS SANCIONES

El trabajador a quien se le ha detectado abuso o dependencia al alcohol u otras drogas y que no acepte participar del Programa de rehabilitación que le ofrece Metro, o que estando en tratamiento lo abandone sin causa justificada o no cumpla los compromisos establecidos en esta a Política , se considerará que no se encuentra con el estado de salud que se requiere para el desempeño de su puesto de trabajo, incurriendo en conductas inseguras para él y la operación de Metro por lo tanto quedará sometido a las normas generales que establece la legislación laboral y el Reglamento Interno de la Empresa.

VIII. POLÍTICA EN RELACIÓN CON EMPRESAS COLABORADORAS

Metro en su interés de procurar espacios laborales saludables y libres de los riesgos provocados por el uso de alcohol y otras drogas, solicitará a las empresas que le otorguen servicios, que establezcan una Política en estas materias, la cual deberá formar parte del respectivo contrato. Dicha política deberá considerar como mínimo:

- La realización de exámenes toxicológicos preocupacionales y ocupacionales. El laboratorio en que se realicen los análisis toxicológicos deberá ser conocido y aceptado por Metro.

- Definición de las medidas a tomar en caso de que existan resultados positivos en los exámenes toxicológicos ocupacionales

Será responsabilidad del Administrador del Contrato de supervisar la materialización de lo establecido en punto.

IX. DISPOSICIONES GENERALES

Con el fin de garantizar la transversalidad y representatividad de la Política, existirá una “Comisión PAE” de carácter paritario y bipartito. La representación de las Administración estará a cargo de la Gerencia de Recursos Humanos y/o de otras que ésta designe. La de los trabajadores a través de representantes de los Comités Paritarios y Directivas Sindicales.

El objetivo principal de esta Comisión es velar por el cumplimiento de la política bajo los principios declarados, así como proponer acciones de mejora continua en los diferentes niveles que aborda esta política.

- Metro procurará que todas las actividades que se emprendan en el marco de esta política, consideren los medios que permitan la evaluación de los resultados de las mismas.

- Metro se compromete a mantener la relación laboral y no afectar el desarrollo de carrera de aquellos trabajadores hayan participado del Programa de Asistencia al Empleado y que cuenten con alta médica certificada por especialista. Sin perjuicio de ello, la empresa se reserva el derecho de considerar su cambio de puesto considerando las indicaciones médicas y/o cuando se vea afectada la seguridad del trabajador y de la operación. Sin embargo, lo anterior no será aplicable a los trabajadores que contravengan las obligaciones y prohibiciones contempladas en el Reglamento Interno.

- Metro en su condición de Empresa Pública, se reserva el derecho de divulgar su experiencia en este campo, así como de difundir los resultados de la misma en congresos, seminarios y otros espacios de análisis académico.

- Cualquier situación no prevista en la presente política, será resuelta por la Gerencia General a sugerencia de la Gerencia de Recursos Humanos, con arreglo al Reglamento y demás políticas internas de Metro.

- Los principios, disposiciones y el marco normativo de la política está debidamente consensuados con las instancias representativas de los trabajadores y sin perjuicio de lo que establece la ley, formarán parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad por lo tanto su cumplimiento es obligatorio para todos los trabajadores de la Empresa.