La presente política tiene como objeto establecer los lineamientos para la prevención, control y manejo del consumo de alcohol, drogas y sustancias que afecten el estado de conciencia de los trabajadores, en desarrollo de las obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo conforme al Decreto 1072 de 2015, la Ley 1562 de 2012 y la Resolución 0312 de 2019, así como de las facultades derivadas de la subordinación previstas en los artículos 23, 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo; en este sentido, la presente regulación hace parte integral del Reglamento Interno de Trabajo y resulta aplicable a todos los trabajadores, contratistas, temporales, visitantes y demás personas que desarrollen actividades en las instalaciones de la empresa, de sus clientes o en cualquier espacio donde se ejecuten labores en su nombre.

Para efectos de la adecuada interpretación y aplicación de la presente política, se adoptan las siguientes definiciones:

- **Alcohol:** Sustancia etílica cuyo consumo puede generar alteraciones en las capacidades físicas, cognitivas y comportamentales del individuo, afectando su aptitud para el desarrollo seguro de actividades laborales.
- **Drogas o sustancias psicoactivas:** Toda sustancia natural o sintética que actúa sobre el sistema nervioso central, produciendo efectos de dependencia, alteración de la percepción, del comportamiento o del estado de conciencia.
- **Medicamentos:** Fármacos formulados médicamente para el tratamiento de condiciones de salud, cuyo consumo puede generar efectos secundarios que incidan en el desempeño laboral o en la capacidad de respuesta del trabajador.
- **Estado alterado:** Condición física o mental en la cual se encuentran disminuidas o afectadas las capacidades del trabajador para ejecutar sus funciones de manera segura, como consecuencia del consumo de alcohol, drogas, sustancias psicoactivas o medicamentos.
- **Prueba de detección:** Procedimiento técnico, médico o de laboratorio orientado a identificar la presencia de alcohol, drogas o sustancias psicoactivas en el organismo del trabajador, realizado con fines preventivos y de control en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme al Resolución 2346 de 2007.

- **Factor de riesgo laboral:** Condición que puede aumentar la probabilidad de ocurrencia de accidentes o incidentes en el trabajo, dentro de los cuales se incluye el consumo de sustancias que afecten el estado de conciencia, en los términos del Decreto 1072 de 2015.
- **Autocuidado:** Deber del trabajador de velar por su propia seguridad y salud, así como por la de sus compañeros, mediante el cumplimiento de las normas, protocolos y medidas establecidas por el empleador en materia de prevención de riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en el Ley 1562 de 2012.
- **Datos sensibles:** Información relacionada con la salud del trabajador, incluyendo resultados de pruebas médicas o de laboratorio, cuyo tratamiento se encuentra sujeto a especial protección conforme a la Ley 1581 de 2012.

En desarrollo de los principios de prevención del riesgo, seguridad en la operación y protección de la salud de los trabajadores y terceros, y en ejercicio de las facultades de dirección y subordinación del empleador conforme a los artículos 23, 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo previstas en el Decreto 1072 de 2015, se establecen las siguientes prohibiciones y condiciones de obligatorio cumplimiento en el marco de la presente política:

- Se prohíbe de manera general el consumo de alcohol, drogas o sustancias psicoactivas, así como la permanencia en estado de alteración derivado de estas, durante la ejecución de actividades laborales o en los lugares donde se desarrollen funciones, conforme a lo dispuesto en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

- Se prohíbe el porte, almacenamiento, distribución, comercialización o cualquier forma de circulación de alcohol, drogas o sustancias psicoactivas dentro de las instalaciones de la empresa, de sus clientes o en cualquier espacio asociado a la operación, en ejercicio de la facultad subordinante prevista en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

- El uso de medicamentos que puedan afectar el desempeño laboral deberá ser informado de manera oportuna al área de Gestión Humana, adjuntando la respectiva prescripción médica cuando aplique, en cumplimiento del deber de cuidado y protección de la salud propia y de terceros conforme al artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo para adaptar las condiciones de trabajo a su situación de salud.

- Se prohíbe presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos de alcohol, drogas o sustancias que alteren las capacidades del trabajador, no desde una perspectiva moral, sino como medida de prevención de riesgos laborales y protección de la seguridad en la operación, en concordancia con el Decreto 1072 de 2015.

Con el fin de garantizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el empleador podrá realizar controles, inspecciones y evaluaciones médicas ocupacionales en función de la naturaleza del cargo y el nivel de riesgo asociado, en los términos de la Resolución 2346 de 2007, así como aplicar pruebas de detección de alcohol y drogas de manera preventiva, aleatoria o cuando existan indicios graves de alteración del estado del trabajador, siempre bajo criterios de razonabilidad, proporcionalidad, finalidad preventiva y respeto a la dignidad humana conforme a los artículos 15 y 16 de la Constitución Política de Colombia.

Los resultados derivados de las pruebas y evaluaciones realizadas serán tratados como datos sensibles en los términos de la Ley 1581 de 2012, garantizando su confidencialidad y uso exclusivo para fines relacionados con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en concordancia con las políticas internas de tratamiento de datos, en virtud de las cuales la empresa se encuentra facultada para acceder a dicha información en la medida en que resulte necesaria para evaluar condiciones que puedan incidir en la ejecución segura de las labores.

El resultado positivo en pruebas de alcohol o drogas dará lugar al inicio de los procedimientos disciplinarios correspondientes a falta grave, en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo; adicionalmente, la negativa injustificada a la práctica de dichas pruebas será considerada una falta grave que podrá conllevar la terminación del contrato con justa causa, en atención al nivel de riesgo que implica para la seguridad de la operación y de los demás trabajadores, bajo un criterio de tolerancia cero frente al trabajo en estado alterado, que impide la implementación de esquemas de permanencia o transición en actividades operativas.

El empleador, en ejercicio de la facultad subordinante prevista en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo y dentro de los límites establecidos por los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de Colombia, podrá implementar mecanismos de control, supervisión y seguimiento, así como desarrollar programas de capacitación, sensibilización y acompañamiento orientados a la prevención del consumo de sustancias y a la promoción del bienestar laboral, siendo estas medidas de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores.

La presente política será igualmente aplicable a contratistas, trabajadores en misión, visitantes y cualquier tercero que tenga relación con la operación de la empresa, en la medida en que se encuentren dentro de sus instalaciones o desarrollando actividades en su nombre, quienes deberán acatar las disposiciones aquí establecidas; en caso de presentarse bajo efectos de sustancias prohibidas, deberán retirarse inmediatamente de las instalaciones cuando así lo disponga el área competente, sin perjuicio de las decisiones que se adopten en cada caso concreto respecto de la continuidad de la relación contractual.

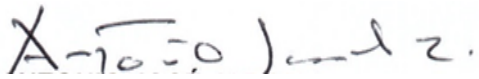
La presente política entra en vigor a partir de su expedición y será divulgada, implementada y aplicada de manera obligatoria, como parte integral del Reglamento Interno de Trabajo y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fecha de aprobación: 01 octubre de 2026.

desarrollohumano@empaquesysolucioneslog.com

Celta Trade Park, bodega 33B - Km 7,5 via Siberia, autopista Medellín

320 - 495 - 1361



ANTONIO JOSE JARABA R.
Gerente y Representante Legal Suplente
jjaraba@empaquesysolucioneslog.com