



Universidad
de Concepción

POLÍTICA PREVENTIVA DEL CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

I INTRODUCCIÓN DE LA POLÍTICA PREVENTIVA

Ante los riesgos que implica el uso de drogas y alcohol en los lugares de trabajo y conscientes de la responsabilidad social que tiene **Universidad de Concepción** frente a esta compleja problemática, se implementará la presente **Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol y Calidad De Vida Laboral**. La presente Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol y su Plan de Acción Preventivo surgen en el marco del convenio suscrito entre la Universidad de Concepción y el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA), con fecha 20 de mayo de 2021, en el marco del programa de este último servicio, “Trabajar con Calidad de Vida”, herramienta orientada a prevenir el consumo de drogas y alcohol al interior de las organizaciones, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y trabajadoras, además de desarrollar una cultura preventiva.

De acuerdo a lo anterior, la prevención del consumo de drogas y/o alcohol será entendida por esta organización como *“un proceso activo de implementación de iniciativas tendientes a modificar la formación integral y la calidad de vida de los individuos, fomentando el autocontrol individual y la resistencia colectiva ante la oferta de drogas.”* (Martín, 1995)

Por lo tanto, la prevención en este ámbito es una responsabilidad compartida por todos los trabajadores, las trabajadoras y autoridades universitarias e implica el desarrollo de una **Cultura Preventiva**, entendida como *“el conjunto de creencias, acti-*

tudes y prácticas compartidas por todos los integrantes, los que finalmente se expresan en comportamientos que ayudan a promover una conducta saludable respecto al consumo de drogas y alcohol.” (SENDA)

Comprendemos la construcción de una vida saludable tendiente a la gestión del propio autocuidado -alejada del consumo de drogas y alcohol- como un proceso sostenido de creencias, acciones y disposiciones dirigidas a la construcción de posibilidades para el desarrollo y mantenimiento del bienestar integral, la autodeterminación y equilibrio, tanto individual como colectivo. Se trata de un proceso dinámico, en tanto la salud no es un estado total y permanente, sino que se encuentra asociada a las interacciones que se producen entre las esferas individuales (factores físicos, biológicos, psíquicos, espirituales) y las de carácter social, cultural, político y económico que configuran condiciones estructurales para la promoción de la salud.

La presente política ha sido elaborada por un equipo representativo de todos los trabajadores y las trabajadoras de la organización, de forma consensuada, y en conjunto con el **Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA)**, entidad del Gobierno de Chile responsable de elaborar las políticas públicas de prevención del consumo de drogas y alcohol, así como de tratamiento, rehabilitación y reinserción social de las personas afectadas por el consumo de estas sustancias.

● Los principios orientadores de la presente política son:

A.- La organización toda considera fundamental, y se compromete a promover la prevención, reducción y tratamiento de los problemas relacionados con el consumo de drogas y alcohol.

B.- La organización, y por lo tanto todos sus **trabajadores y trabajadoras** reconocen que **el uso y abuso de drogas y alcohol, afecta la calidad de vida laboral**, ya que impacta en la salud y seguridad del trabajador o de la trabajadora, su vida familiar, en la calidad de su trabajo, productividad, y en los servicios o productos a los que está orientada la organización; y por ende en la sociedad en que se encuentra inserta.

C.- Existen condiciones laborales presentes en esta organización que pueden considerarse factores protectores o de riesgo frente al consumo de drogas y/o alcohol. De acuerdo a esto, la organización se compromete a ejecutar las estrategias de acción contenidas en **la presente política, orientadas a promover conductas saludables y a mejorar la calidad de vida laboral de todos los trabajadores y las trabajadoras, e incorporar a las familias en aquellas en que sea factible**. Estas acciones tendrán carácter permanente y sistemático y estarán definidas en el Plan de Acción Preventivo anual de la organización.

D.- La organización en su conjunto considera **el consumo de drogas y/o alcohol, como una problemática de salud, y, por consiguiente, la abordará sin discriminación alguna**, como cual-

quier otro problema de salud en el trabajo. De acuerdo a esto, se respetará el **carácter confidencial de toda información vinculada a personas y situaciones relacionadas con el consumo de estas sustancias** que se entregue de acuerdo a los sistemas de apoyo u orientación dispuestos.

E.- Se incentivará que **aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras que presenten problemáticas vinculadas al consumo de drogas y/o alcohol tengan la posibilidad de acogerse de forma voluntaria, a los sistemas de apoyo u orientación dispuestos** en la presente política, siempre que se respeten los compromisos que se hayan establecido entre las partes.

F.- El solo hecho de que un trabajador o trabajadora se acoja al sistema de orientación y apoyo mencionado, y como consecuencia de ello, requiera realizar algún proceso de tratamiento y rehabilitación producto del consumo de drogas y/o alcohol, no será causa de afectación a su estabilidad laboral o a su derecho a la igualdad de trato en el marco de la relación laboral. Lo anterior, sin perjuicio de que, si el mismo o la misma incurre en una falta o incumplimiento de sus obligaciones laborales pactadas, podrán aplicarse las medidas disciplinarias que resulten conducentes y proporcionales a la falta, de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento de Personal y Reglamento de Higiene y Seguridad, y aplicables con carácter general a personal.

III CONTENIDOS Y OBJETIVO DE LA POLÍTICA PREVENTIVA

Esta Política Preventiva tiene como objetivo fundamental, establecer los lineamientos generales para la elaboración e implementación de un Plan de Acción Preventivo, que se adjunta como Anexo a esta Política, y que es formulado de manera participativa por un equipo representativo de todos los trabajadores y las trabajadoras de la Universidad de Concepción, considerando sus opiniones a través de un diagnóstico participativo, mediante la aplicación de una Encuesta de Calidad de Vida Laboral.

De acuerdo a lo anterior, esta política tiene como objetivo el *instaurar una cultura preventiva, mediante un proceso continuo y sistemático de mejora de la Calidad de Vida Laboral de todos los miembros de la organización en relación a los riesgos que involucra el consumo de drogas y alcohol.*

Respecto de la Calidad de Vida Laboral, esta será entendida como *“la percepción colectiva de bienestar al interior de una organización, que se deriva de un proceso constante de interacción de condiciones específicas del entorno de trabajo, del entorno familiar y características personales, que pueden actuar como factores protectores o de riesgo frente al consumo de drogas y alcohol en espacios laborales” (SENDA).*

El Plan de Acción Preventivo se centra en el desarrollo de acciones de sensibilización, de carácter promocional y de Calidad de Vida Laboral junto con el incentivo al desarrollo de habilidades preventivas dirigidas a todos los integrantes de la organización y que involucran directa o indirectamente a las familias de los trabajadores y las trabajadoras, procurando incorporarla en aquellos aspectos que sean factibles.

● La finalidad del plan de Acción se centra en:

A.- Que la organización desarrolle estrategias y acciones preventivas integrales, que cuenten con difusión, acción y evaluación de actividades.

B.- Que las personas con un bajo riesgo de presentar una conducta de consumo de drogas y/o alcohol desarrollen conocimientos y actitudes que le permitan permanecer saludables.

C.- Que las personas con un mayor riesgo de presentar conductas de consumo, o que presenten un consumo no problemático de drogas y/o alcohol, no avancen hacia uno de carácter problemático, disponiendo de oportunidades de reflexión e intervención temprana.

D.- Que los trabajadores y las trabajadoras que estén en situación de consumo problemático dispongan de oportunidades de tratamiento y rehabilitación, y así puedan evitar los problemas resultantes del consumo de sustancias.

Esta política abordará los procedimientos operativos referentes a la puesta en marcha del Plan de Acción Preventivo, Protocolo de actuación en casos de consumo, las modalidades de orientación y/o apoyo para los trabajadores y las trabajadoras, y aspectos reglamentarios y normativos en la materia.

A. Equipo Preventivo Coordinador (EPC) y Plan de Acción Preventivo:

En lo que respecta a la responsabilidad operacional de la Política Preventiva y en especial el Plan de Acción Preventivo, ésta recaerá en los integrantes del **Equipo Preventivo Coordinador** de la organización (EPC), organismo que tendrá carácter formal y estará constituido por los siguientes miembros:

- Directora Programa Interdisciplinario de Drogas, Sra. Patricia Jara Concha
- Representante Programa Interdisciplinario Drogas, Facultad de Educación, Sra. Angélica Corrales Huenul
- Representante Programa Interdisciplinario Drogas, Facultad de Ingeniería, Sra. Ángela Zenteno Hidalgo
- Representante Programa Interdisciplinario Drogas, Facultad Enfermería, Sra. Náyade Riquelme Pereira
- Representante Comité Paritario, Sr. Enrique Mac-Iver Castillo
- Representante Asociación de Secretarías, Sra. Marisol Vivallos Muñoz
- Representante de la Dirección de Servicios Estudiantiles (DISE), Sra. Patricia Cuevas Sanhueza
- Representante Sindicato N° 1, Sra. Paulina Silva Hermosilla
- Representante Sindicato N° 2, Sra. Marta Barrios Vergara
- Representante Sindicato N°3, Sra. Jannett Zapata Osorio
- Representante Dirección de Personal, Sra. Soledad Villarroel Vega
- Directora del Programa de Promoción de la Salud, Sra. Katherine Forman Díaz
- Representante Campus Los Ángeles, Sr. Fabián Cifuentes Rebolledo
- Representante Dirección de Servicios, Sra. Ivonne Mella Vidal

Además, el Equipo Preventivo Coordinador dispondrá de la colaboración de todos los estamentos de la organización y podrá incorporar nuevos integrantes para llevar a cabo su plan de acción de acuerdo a los requerimientos de cada caso.

Además, cada año, el Equipo Preventivo Coordinador deberá revisar la Política Preventiva y el Plan de Acción Preventivo y considerar los cambios o ajustes que sean necesarios, con el fin de establecer mejoras al plan de acción.

● **Respecto a la prevención, el Equipo Preventivo Coordinador realizará:**

1. Difusión de la Política, sus normas y procedimientos a cada Trabajador o trabajadora. Al momento de su incorporación a la Universidad y de la inducción respectiva, se hará entrega del documento a cada trabajador o trabajadora, y éste deberá ser conocido por todos los integrantes de las Facultades u Organismos.
2. Capacitación a Líneas de Supervisión (Vicerrector, Decano, Jefaturas, Jefe Carrera, Jefe Administrativo, Director Departamento) para una intervención oportuna (Protocolo de actuación en casos de consumo).
3. Actividades educativas sistemáticas dirigidas al personal universitario con fin de prevenir o disminuir el riesgo de enfermar.
4. Elaborar y distribuir material educativo relacionado con el tema a través de los diferentes medios de comunicación interna: TVU, manual de buenas prácticas, afiches, trípticos, dípticos (SENDA).
5. Promover estilos de vida saludable.
6. Formación de Monitores Preventivos.
7. Talleres de habilidades preventivas parentales.

● **B. Sistema de Orientación y/o Apoyo (SOA):**

El Sistema de Orientación y/o Apoyo tiene las siguientes funciones:

1. Realizar entrevistas de apoyo a los trabajadores y las trabajadoras cuando éstos lo requieran.
2. Derivar al Trabajador o a la trabajadora a tratamiento.
3. Activar las redes sociales para el trabajador y la trabajadora en tratamiento y su familia.
4. Orientar y apoyar al Trabajador y la trabajadora y su familia.
5. Realizar seguimiento al personal incorporado al programa.
6. Entregar información respecto a prevención del consumo de drogas y alcohol.
7. Mantener un registro de preguntas y respuestas sobre prevención del consumo de drogas y alcohol en la organización.

Respetando el principio de **confidencialidad**, el presente mecanismo de orientación y apoyo estará disponible y se brindará a todo aquel Trabajador y a aquella trabajadora que:

- a) Necesite información u orientación vinculado al consumo de riesgo y/o dependencia de drogas y/o alcohol de algún familiar o tercero.
- b) De forma voluntaria se declare como consumidor de riesgo de drogas, y/o dependiente, y solicite apoyo para realizar un tratamiento y rehabilitación.

● **El Sistema de Orientación y Apoyo dispuesto estará conformado/integrado por:**

- a) 5 Trabajadores/as Sociales de la Dirección de Personal (3 Campus Concepción, 1 Los Ángeles y 1 de Chillán); quienes cumplirán todas las funciones referidas desde 1 a la función 5.
- b) 1 representante del Programa Interdisciplinario de Drogas o Delegado por Facultad o Unidad o Repartición.
- c) 1 trabajador o trabajadora de cada Facultad capacitados como monitores en este tema.
- d) 1 representante de cada Sindicato.
- e) 1 representante Comité(s) Paritario(s) de cada Facultad.

Los integrantes señalados desde la letra **b)** a la **e)** cumplirán sólo las funciones descritas en puntos **6** y **7**.

Quienes integran el EPC y el SOA, han declarado **por escrito** su voluntad (Declaración de Voluntad) de aceptar todas las obligaciones que deben cumplir fielmente y que han tomado conocimiento completo de los documentos Política Preventiva, Plan de Acción Preventivo, Protocolo de actuación en casos de consumo y el convenio de 20 de mayo de 2021.

● **B.1 Procedimiento de acceso al SOA:**

El procedimiento básico para acceder al SOA, será el siguiente:

B.1.1 El trabajador o la trabajadora que lo requiera deberá solicitar una entrevista con cualquiera de los integrantes del sistema de orientación y apoyo o será referido desde alguna repartición por activación del Protocolo de actuación en casos de consumo.

B.1.2 El presente procedimiento se aplicará respecto de trabajadores y trabajadoras de la institución. Sin embargo, si se recibiere una solicitud de orientación vinculada al consumo de riesgo y/o dependencia de drogas y/o alcohol de algún familiar o tercero, se coordinará la derivación de acuerdo a la disponibilidad de recursos y redes de apoyo externa que se pueda gestionar o movilizar. No contempla cobertura de beneficiarios indirectos, como puede ser hijos, cónyuges, etc.

B.1.3 Si la solicitud consiste en ayuda o apoyo para el propio trabajador o trabajadora, éste será derivado al trabajador o trabajadora Social de la Dirección de Personal, profesional que de acuerdo a su diagnóstico coordinará la derivación a psiquiatra y/o psicólogo de modo de realizar un diagnóstico y apoyar con terapia al trabajador o trabajadora.

B.1.4 De acuerdo a lo sugerido por el profesional especialista, si fuese necesario llevar a cabo alguna terapia, o plan de tratamiento y/o proceso de rehabilitación -y en el caso de que el trabajador o la trabajadora muestre la intención voluntaria de adherirse a este beneficio- se le otorgará a sola condición de que genere un compromiso escrito y formal con la organización.

B.1.5 En el compromiso se establecerán todas las condiciones y facilidades requeridas para el caso, explicitando que el solo hecho de que un trabajador o trabajadora se acoja al procedimiento, no será causa de afectación a su estabilidad laboral. Lo anterior, sin perjuicio de que, si el mismo o la misma incurre en una falta o incumplimiento de sus obligaciones laborales pactadas, podrán aplicarse las medidas disciplinarias que resulten conducentes.

Los procesos de tratamiento y rehabilitación por su naturaleza compleja no pueden delimitarse en espacio y/o tiempo, por lo cual la **Dirección de Personal**, realizará el acompañamiento y seguimiento al trabajador o trabajadora y su grupo familiar, estableciendo contacto con el o los profesionales tratantes, de modo de resguardar el adecuado proceso de recuperación y tomar las medidas laborales que sean necesarias de acuerdo a la opinión de los especialistas, considerando medidas laborales o administrativas que contribuyan a la recuperación.

B.2 TRATAMIENTO Y REHABILITACIÓN

B.2.1 TRATAMIENTO

El tratamiento de adicción al alcohol y/o drogas es el Clínico y/o Psicoterapéutico, ya sea ambulatorio u hospitalizado, al cual el trabajador o trabajadora se somete en forma voluntaria y en conciencia para superar su adicción, y tendrá una duración máxima de dos años.

Se ofrecerá la incorporación al programa de rehabilitación:

- Al personal que manifieste voluntariamente su interés de ingresar a él por consumo de drogas lícitas o ilícitas o tener problemas de abuso en el consumo de alcohol.
- Al trabajador o la trabajadora que sean derivados por jefatura directa o superior como forma de ayudar al personal que se presente en situaciones de riesgo. En este caso, la persona que realice la derivación velará por la reserva o confidencialidad de la medida.

El trabajador o la trabajadora que se incorpore al SOA se comprometerá a:

- Asistir a las sesiones de diagnóstico y a realizarse los exámenes que sean necesarios.
- No abandonar el tratamiento
- Cumplir con los compromisos aceptados en cuanto a conducta y régimen de vida.
- Autorizar a la Institución a cargo del diagnóstico y eventual tratamiento, para informar periódicamente sobre el progreso del mismo o de su incumplimiento.
- No reincidir en el consumo de drogas o alcohol.
- Cancelar su copago cuando corresponda
- Adherir al plan de mantención y asistir a entrevistas de seguimiento y control, posterior al alta.

El financiamiento del programa de Tratamiento dependerá de los recursos institucionales y personales del trabajador o de la trabajadora. Para ello se podrá utilizar las bonificaciones de los seguros que procedan, servicio médico, aportes de los sindicatos, reparticiones, sistema de salud, entre otros. Se considera apoyo y orientación para un nuevo tratamiento por recaída.

B.2.2 REHABILITACIÓN

Su objetivo es que el trabajador o la trabajadora 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. Comprende el período posterior al tratamiento inicial. Esta se extenderá hasta por un máximo de dos años, siempre y cuando el trabajador o trabajadora cumpla con los controles e indicaciones del tratamiento respectivo. La rehabilitación implica:

- a.** Sensibilización a las líneas de supervisión o Jefaturas y grupos de trabajo para otorgar apoyo al trabajador o a la trabajadora cuando se reincorpore a sus funciones.
- b.** Seguimiento, apoyo y control de los casos en tratamiento.

A. PROHIBICIONES y RECOMENDACIONES:

1. Drogas ilegales

- No se permitirá la posesión, venta, elaboración, consumo, porte y/o distribución de drogas ilícitas por parte de los trabajadores y las trabajadoras de la organización.
- No se permitirá la asistencia y/o permanencia en el lugar de trabajo de aquel trabajador o trabajadora que evidencie, o se presuma manifiesta signos de consumo de drogas ilícitas.
- Se deja especial constancia que el tráfico y comercialización de drogas, como también inducir al consumo por cualquier medio (uso, posesión, distribución y venta de drogas ilícitas), en el lugar de trabajo, al igual que en cualquier espacio de la sociedad reviste características de delito y es sancionado penalmente por la Ley N°20.000, en consideración a ellos esta conducta estará prohibida y será sancionada de acuerdo a la normativa vigente, procediendo la organización a denunciar el hecho a las autoridades, y tomar las medidas internas que considere necesarias.

2. Drogas Legales:

2.1 Alcohol:

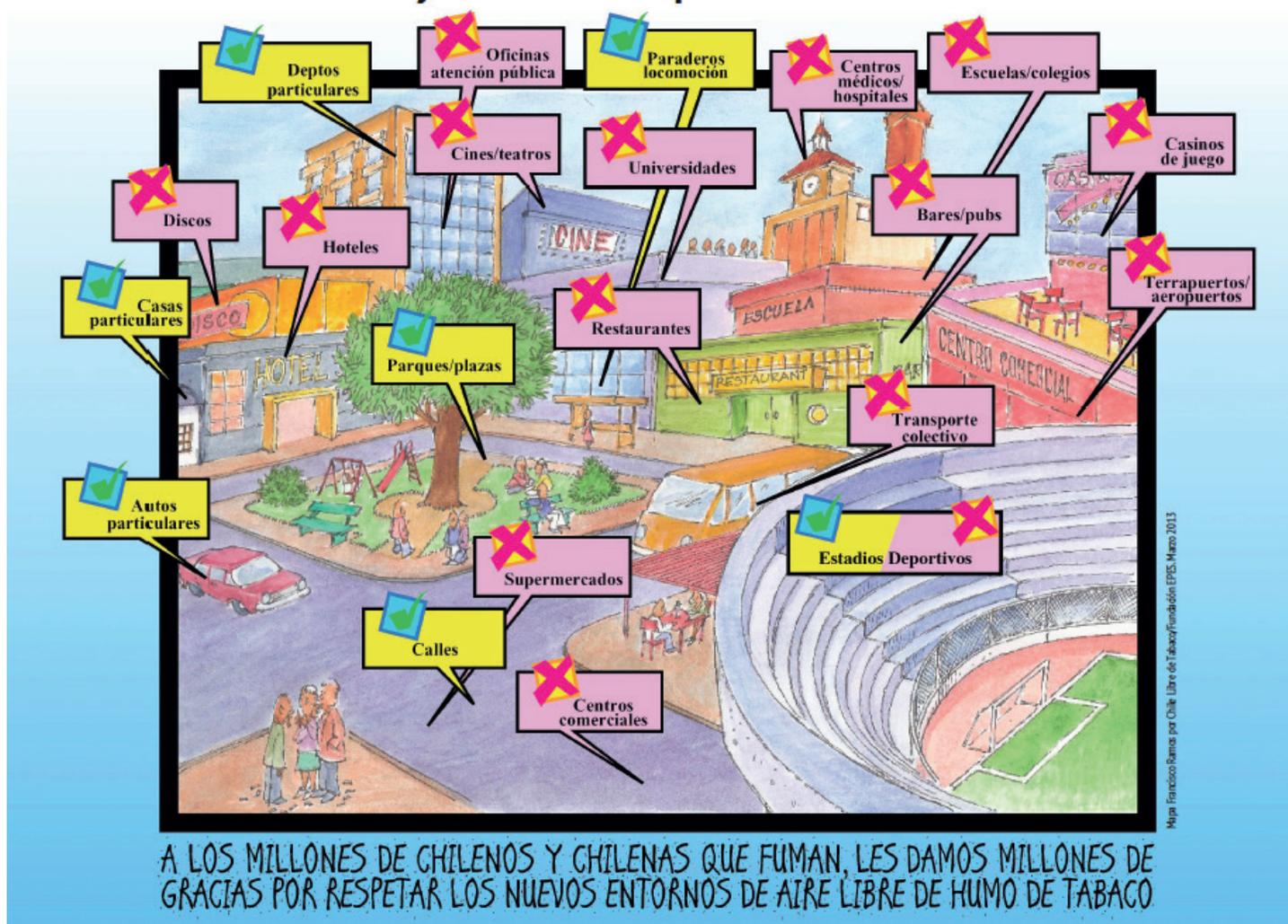
- Se permitirá el consumo responsable de alcohol por parte del personal universitario en las dependencias de la organización, durante actividades festivas o celebraciones institucionales. Se entenderá por consumo responsable, una cantidad referencial de 150 cc. por persona.
- No se permitirá el consumo de alcohol por parte de los trabajadores y las trabajadoras en las zonas de plazas y paseos de la Universidad, al ser considerado como lugar de uso público (Ley N°19.925 artículo 25 sobre beber alcohol).
- No se permitirá la asistencia y/o permanencia en el lugar de trabajo de aquel trabajador o trabajadora con evidentes signos de consumo excesivo de alcohol.

2.2 Tabaco:

- No se permitirá el consumo de tabaco por parte de los trabajadores y las trabajadoras en las dependencias de la Universidad, salvo en los espacios al aire libre en que no haya prohibición explícita, en conformidad a lo dispuesto por la Ley 20.105 y por Resolución VRAEA 2006-283-3.

Desde el 1 de marzo de 2013 rige en Chile la ley del tabaco (Ley N° 20.660), ley que prohíbe fumar en lugares cerrados accesibles al público o de uso comercial colectivo. Para tal efecto, un espacio cerrado es todo aquel que esté cubierto por un techo adosado a una o más paredes (independientemente del material utilizado, de la existencia de puertas o ventanas y si la estructura es permanente o temporal). Tampoco se permite fumar en terrazas que no estén al aire libre o tengan un techo que se encuentre pegado a un muro. Con esta normativa se protege la salud de toda la población, protegiendo a los no fumadores (entre ellos, trabajadores y las trabajadoras, y niños y niñas) de la exposición involuntaria al humo de cigarrillo. En Universidades o centros de educación superior, recintos deportivos, estadios o gimnasios no se puede fumar.

Dónde no y dónde sí se puede fumar en Chile



2.3 Medicamentos:

- Se permitirá el uso de medicamentos psicotrópicos (tranquilizantes, antidepresivos, ansiolíticos o similares) solo en aquellos casos en que este consumo este prescrito por un profesional médico y bajo receta médica. En estos casos el trabajador o la trabajadora, deberá cuidar que tales medicamentos no pasen a terceros.
- La recomendación al trabajador y la trabajadora que se encuentre bajo un tratamiento con medicamentos de este tipo, y de otro que altere de alguna manera su estado de conciencia o motricidad, y que por lo tanto pueda interferir en su desempeño laboral, debe informar oportunamente esta situación a la jefatura directa. Esta medida tiene por objetivo prevenir eventuales accidentes.

B. SANCIONES:

1. Ante la evidencia irrefutable de hechos vinculados al tráfico y comercialización de drogas, en el lugar de trabajo como se ha mencionado previamente, la organización procederá a denunciar el hecho a las autoridades correspondientes, y a tomar las medidas disciplinarias que considere necesarias, incluyendo la desvinculación o despido del o los trabajadores y las trabajadoras involucrados.
2. Todo trabajador o trabajadora que incurra en incumplimiento de la reglamentación señalada en los numerales que contemplan prohibiciones sobre alcohol, tabaco y medicamentos, será sancionado de acuerdo a lo dispuesto en la reglamentación interna.

C. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD:

Los objetivos que persigue el Reglamento de Higiene y Seguridad son los siguientes:

- Prevenir la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Controlar y eliminar las causas que provocan accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Establecer las obligaciones y prohibiciones que todo el personal universitario debe conocer y cumplir.
- Informar oportuna y convenientemente a todo el personal acerca de los riesgos que se derivan de sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.
- Determinar los procedimientos que deben seguirse cuando se produzcan accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

La prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales requiere que tanto el empleador como el trabajador y la trabajadora realicen una acción mancomunada y en estrecha colaboración para alcanzar los objetivos ya señalados. Especialmente, poder controlar y evitar las causas que provocan los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Para tener éxito en este propósito es preciso contar con la más amplia colaboración de todos los trabajadores y las trabajadoras de la Universidad.

El Reglamento señalado establece diferentes artículos relativos a prevención, exámenes médico-ocupacionales, derechos, obligaciones, prohibiciones y sanciones, entre otros. **Esta normativa se utilizará en esta Política Preventiva y corresponden a los siguientes artículos:**

C.1 DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SU ORGANIZACIÓN

Art. 8° Todo trabajador o trabajadora que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su capacidad y/o seguridad en el trabajo, deberá informar esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, disminución de su capacidad auditiva o visual, etc.

C.2 DE LOS EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES

Art. 11° El personal que ejerza funciones de jefatura será responsable de detectar aquellos riesgos que pudieren originar alguna enfermedad profesional y solicitará a la Unidad Seguridad Laboral y Salud Ocupacional la asesoría para determinar la naturaleza y oportunidad de los exámenes médico-ocupacionales o psicotécnicos. No obstante, en caso de que el trabajador o la trabajadora estén disminuidos físicamente o ante la presencia de un síntoma sospechoso, a solicitud del jefe directo o del propio afectado, se efectuará la evaluación técnica del ambiente de trabajo y los exámenes médicos o psicotécnicos que correspondan.

Art. 12° Todo trabajador o trabajadora, antes de ingresar a trabajar, podrá ser sometido a un examen médico preocupacional o podrá exigirle al postulante presentar un certificado médico en este sentido.

C.3 DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 33º El personal universitario tendrá, entre otros, los siguientes derechos y obligaciones de carácter general, letras:

- c)** Conocer las disposiciones de este Reglamento y cumplirlas en toda su extensión.
- g)** Informar oportunamente a su jefe inmediato de toda condición y/o acción insegura, así como, de cualquier anomalía que pueda dar origen o influir en la ocurrencia de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.
- p)** Dar cuenta a su jefe inmediato de cualquier enfermedad que padezca y que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo, especialmente si se trata de vértigos, mareos, afección cardíaca, disminución de su capacidad auditiva, visual, etc.

C.4 DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 46º. Quedan estrictamente prohibidas en los lugares de trabajo, entre otras, las siguientes acciones:

- a)** Introducir y/o consumir drogas y bebidas alcohólicas.
- b)** Presentarse en condiciones físicas incompatibles con sus funciones (enfermo, en estado de ebriedad, drogadicción, etc.).
- c)** Fumar al interior de los edificios e instalaciones universitarias, excepto en los espacios al aire libre en que no haya prohibición explícita (Ley 20.105, Ministerio de Salud; Resolución VRAEA 2006-283-3).

C.5 DE LAS SANCIONES

Artículo 48º El personal universitario que no dé cumplimiento a alguna de las normas contenidas en el presente Reglamento, se hará acreedor a sanción, las que podrán consistir en amonestaciones verbales, amonestaciones escritas y/o multas, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias y legales vigentes.

No obstante, lo señalado, la Autoridad Universitaria podrá determinar la realización de una investigación de acuerdo al Reglamento de Investigaciones Administrativas de la Universidad de Concepción.

D. SOBRE CONTROL DE SUSTANCIAS:

Respecto al Control de Consumo de Drogas o de sustancias, la Universidad, a través de la Dirección de Personal realizará las acciones establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad y la presente política.

De establecer testeos para alcohol y drogas, éstos deberán cumplir los siguientes requisitos:

- **Aleatorios e imparciales, que garanticen un sistema de elección sin arbitrariedad.**
- **Ejecutados por personal de salud autorizado, certificado para este fin y ajeno a la empresa.**
- **Confidenciales, que aseguren la reserva de la información personal.**
- **Periódicos y sistemáticos.**
- **Dentro del horario y en el lugar de trabajo.**
- **Los resultados serán entregados de manera confidencial.**
- **Los resultados positivos tendrán una contra-muestra.**
- **Consentimiento de la persona para ser sometida a la prueba.**
- **Estar estipulados en el Reglamento de Higiene y Seguridad y en la política preventiva**

VI SOBRE LOS ALCANCES DE LA POLÍTICA.

La Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol y Calidad de Vida Laboral se aplica a todo el personal de la Universidad sin excepciones y rige a contar de su validación interna por parte de las autoridades/decanaturas y/o jefaturas, quedando anexa en la Reglamentación Interna y, por lo tanto, formando parte de la relación contractual de los trabajadores y las trabajadoras, con el empleador.

A partir de la fecha de entrada en vigencia de la presente Política, ésta se entenderá formar parte del contrato de trabajo, atendiendo para ello a la necesaria existencia de medidas de protección en favor de la seguridad del trabajador o trabajadora. Igualmente, y a partir de la vigencia de la señalada Política, se incorporará una cláusula especial a los nuevos contratos de trabajo que suponga el conocimiento y cumplimiento de la referida Política.

VII RESPONSABILIDADES.

A. Rol Institucional:

Se asegurará el cumplimiento de la Política Preventiva de Calidad de Vida Laboral sobre el Consumo de Drogas y Alcohol, gestionando la disponibilidad de recursos humanos y/o financieros para la implementación anual del Plan de Acción Preventivo en la organización.

B. Rol Equipo Preventivo Coordinador (EPC) y Sistema de Orientación y Apoyo (SOA):

En su conjunto serán responsables de asegurar la implementación del Plan de Acción Preventivo, y de velar por la adecuada aplicación de los procedimientos establecidos en los casos de consumo de riesgo o problemático de los que tenga conocimiento de acuerdo a la presente política.

C. Rol de los trabajadores y de las trabajadoras:

Para que la presente política sea efectiva, todos y cada uno de los trabajadores y las trabajadoras de la organización deben asumir el compromiso de respetar, apoyar y difundir la Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol y Calidad de Vida Laboral.

Debe tenerse presente que la responsabilidad que se quiere asignar en A y B precedentes, supone que tales autoridades tomen conocimiento de estas nuevas obligaciones y que no tienen reparos para su cumplimiento a partir de su entrada en vigencia. Y que respecto de los trabajadores y las trabajadoras que integran EPC y SOA, han asumido tales obligaciones y que las aceptan, sabiendo que pueden incurrir en dichas responsabilidades, al no representarlas o discutir las dentro de cierto plazo que se les disponga para ello (Declaración de voluntad).

VIII INICIO Y VIGENCIA

La presente Política comenzará a regir a partir de la fecha de su incorporación, como Anexo, en el Reglamento de Personal de la Universidad.

ANEXOS

- 1) Plan de Acción Preventivo del Programa Trabajar con Calidad de Vida
- 2) Protocolo de Actuación en casos de Consumo