

HOTEL TIUNA S.A.S.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

Esta política adopta un enfoque preventivo, de seguridad y salud pública. El consumo problemático y la adicción serán tratados con respeto por la dignidad, confidencialidad y acceso a orientación o tratamiento, sin perjuicio de las medidas operativas y disciplinarias legalmente procedentes cuando exista riesgo, incumplimiento comprobado o afectación del servicio.

1. DECLARACIÓN DE POLÍTICA

HOTEL TIUNA S.A.S., comprometida con la protección de la vida, la salud, la seguridad alimentaria, la movilidad segura, la continuidad de la operación y el bienestar de todas las personas que participan en sus actividades, declara que sus espacios de trabajo deben permanecer libres de humo de tabaco, emisiones de productos de tabaco calentado, aerosoles de cigarrillos electrónicos, alcohol y sustancias psicoactivas que puedan afectar el desempeño seguro.

La empresa desarrollará acciones permanentes de información, educación, prevención, detección temprana, orientación y gestión del riesgo. Ninguna persona podrá presentarse, permanecer o ejecutar labores bajo efectos que comprometan sus capacidades físicas, cognitivas, emocionales o psicomotoras, especialmente en conducción, manipulación de alimentos, operación de equipos, almacenamiento, cargue, descargue, distribución, atención al público y demás tareas críticas.

La política se aplicará con criterios de proporcionalidad, evidencia, debido proceso, intimidad, confidencialidad, no discriminación y enfoque de salud pública. La solicitud voluntaria de ayuda no constituirá por sí sola falta disciplinaria.

2. OBJETIVO

Prevenir accidentes, enfermedades, incidentes, afectaciones a la inocuidad de los alimentos, conflictos de convivencia y deterioro del desempeño asociados al consumo de alcohol, tabaco, nicotina y sustancias psicoactivas; establecer reglas claras de conducta y definir una ruta institucional de prevención, atención, actuación segura y seguimiento dentro del SG-SST.

3. ALCANCE

Aplica a trabajadores directos, aprendices, trabajadores en misión, contratistas, subcontratistas, proveedores, conductores, visitantes y cualquier persona que ingrese o desarrolle actividades en instalaciones, bodegas, puntos de venta, vehículos, rutas, eventos o espacios bajo control de HOTEL TIUNA S.A.S., incluso durante desplazamientos o comisiones cuando se actúe en representación de la empresa.

4. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia, en especial los derechos a la dignidad, intimidad, salud, trabajo y debido proceso.

Código Sustantivo del Trabajo y Reglamento Interno de Trabajo de HOTEL TIUNA S.A.S., especialmente las prohibiciones de presentarse en estado de embriaguez o bajo influencia de narcóticos, conservar sustancias en el lugar de trabajo y ejecutar actos que pongan en peligro a personas o bienes.

Decreto 1072 de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, sobre el SG-SST, identificación de peligros, prevención, capacitación, documentación, mejora continua y protección de trabajadores y contratistas.

Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, sobre estándares mínimos del SG-SST, planes de prevención, promoción de estilos de vida saludables, capacitación, vigilancia de condiciones de salud y gestión documental.

Ley 1566 de 2012, que reconoce el consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas lícitas o ilícitas como asunto de salud pública y ordena atención integral.

Ley 1335 de 2009 y normas reglamentarias sobre espacios libres de humo y protección frente a la exposición al tabaco.

Circular 038 de 2010 del entonces Ministerio de la Protección Social, sobre espacios libres de humo y de sustancias psicoactivas en las empresas.

Resolución 2346 de 2007 y normas concordantes sobre evaluaciones médicas ocupacionales, historia clínica ocupacional y reserva de la información médica.

Demás normas que modifiquen, adicionen o sustituyan las anteriores.

5. DEFINICIONES

Término	Definición operativa
Alcohol	Sustancia psicoactiva de consumo legal que puede alterar juicio, coordinación, reacción y conducta.
Tabaco y productos relacionados	Cigarrillos, cigarros, tabaco calentado, dispositivos electrónicos de administración de nicotina o sustancias similares, con o sin combustión.
Sustancia psicoactiva (SPA)	Sustancia lícita o ilícita que, al ingresar al organismo, puede modificar funciones del sistema nervioso central, percepción, ánimo, conciencia o comportamiento.
Consumo problemático	Patrón que produce deterioro o riesgo significativo para la salud, seguridad, relaciones o desempeño.
Tarea crítica	Actividad en la que una disminución de capacidades puede generar consecuencias graves: conducción, operación de maquinaria, manipulación de alimentos, trabajo eléctrico, alturas, cargue, descargue, cuartos fríos, montacargas u otras definidas por la matriz de peligros.
Sospecha razonable	Conjunto de signos objetivos, observables y documentables que justifican activar el protocolo de seguridad, sin equivaler por sí mismos a diagnóstico ni sanción.
Prueba o tamizaje	Procedimiento realizado con fundamento legal, consentimiento cuando corresponda, cadena de custodia, equipos confiables y respeto por la intimidad. Un resultado inicial no confirmatorio no debe asumirse automáticamente como prueba definitiva.

6. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN

- Prevención y cuidado antes que estigmatización.
- Cero tolerancia frente al riesgo operacional, no frente a la persona que solicita ayuda.
- Debido proceso y presunción de inocencia en cualquier actuación disciplinaria.
- Confidencialidad de la información médica y tratamiento restringido de datos sensibles.
- Proporcionalidad: la respuesta dependerá de la evidencia, el nivel de riesgo, la conducta y la reiteración.
- No discriminación por antecedentes de consumo, tratamiento o rehabilitación.
- Participación del COPASST, responsable del SG-SST, Talento Humano, jefaturas y ARL según sus competencias.

7. COMPROMISOS DE HOTEL TIUNA S.A.S.

1. Mantener espacios cerrados, vehículos y zonas de operación libres de humo, vapor y aerosoles de tabaco o nicotina.

2. Incluir el riesgo asociado al consumo de alcohol y SPA en la identificación de peligros y en los controles de tareas críticas.
3. Desarrollar campañas periódicas de promoción de hábitos saludables y prevención del consumo.
4. Capacitar a líderes para reconocer señales objetivas de posible afectación sin realizar diagnósticos ni confrontaciones humillantes.
5. Brindar orientación sobre rutas de atención por EPS, ARL, red de salud o programas especializados.
6. Garantizar que las evaluaciones médicas ocupacionales sean practicadas por profesionales autorizados y que la empresa solo reciba conceptos de aptitud o recomendaciones, no diagnósticos reservados.
7. Aplicar medidas administrativas, preventivas o disciplinarias únicamente con soporte, respeto al debido proceso y coherencia con el RIT.
8. Controlar que contratistas y EST comuniquen y apliquen esta política a su personal.

8. CONDUCTAS PROHIBIDAS

- Ingresar, presentarse o permanecer en el trabajo bajo efectos de alcohol o SPA cuando ello afecte o pueda afectar la seguridad, inocuidad, convivencia o desempeño.
- Consumir, portar, distribuir, comercializar, ofrecer, almacenar o facilitar alcohol o SPA ilícitas en instalaciones, vehículos o actividades de la empresa.
- Fumar, vapear o usar productos de tabaco o nicotina en espacios cerrados, áreas de alimentos, bodegas, vehículos y demás zonas declaradas libres de humo y aerosoles.
- Conducir vehículos, operar maquinaria, manipular alimentos o ejecutar tareas críticas después de consumir sustancias que disminuyan la capacidad segura.
- Alterar, sustituir, evadir o interferir un procedimiento de control legalmente autorizado.
- Encubrir situaciones de riesgo inmediato o permitir que otra persona continúe una tarea crítica pese a signos objetivos de afectación.
- Usar medicamentos prescritos o de venta libre de manera contraria a la indicación médica. Cuando un medicamento pueda comprometer una tarea crítica, el trabajador deberá informar la restricción funcional al servicio médico o responsable definido, sin necesidad de revelar diagnósticos al jefe.

9. PROGRAMA PREVENTIVO Y PLAN ANUAL

Actividad	Frecuencia mínima	Responsable	Evidencia
Inducción y reinducción sobre la política	Ingreso y anual	SG-SST / Talento Humano	Listas de asistencia y evaluación
Campaña de estilos de vida saludables y riesgos del consumo	Semestral	SG-SST / ARL	Piezas, registro y evaluación
Capacitación a jefes sobre señales objetivas y protocolo	Anual	SG-SST / Jurídica	Acta y material
Revisión de tareas críticas y controles	Anual o ante cambios	SG-SST / Operaciones	Matriz de peligros actualizada
Verificación de señalización de espacios libres de humo	Trimestral	SG-SST / Servicios generales	Lista de inspección
Difusión de rutas de apoyo EPS/ARL	Semestral	Talento Humano	Circular o cartelera
Evaluación de indicadores y mejora	Trimestral	COPASST / SG-SST	Informe de seguimiento

10. PROTOCOLO ANTE POSIBLE AFECTACIÓN

La observación de uno o varios signos no prueba por sí sola consumo. La prioridad es retirar el riesgo, proteger a la persona y documentar objetivamente.

9. Identificación: el jefe o testigo informa de inmediato al responsable de turno, Talento Humano o SG-SST, describiendo hechos observables y evitando calificativos.

10. Control del riesgo: se suspende temporalmente la tarea crítica, se retiran llaves, equipos o acceso a alimentos cuando sea necesario y se conduce a la persona a un lugar privado y seguro.
11. Valoración inicial: dos responsables, cuando sea posible, registran signos, hora, actividad y medidas adoptadas. No se realizan interrogatorios intimidatorios ni registros corporales arbitrarios.
12. Atención: si existe urgencia médica, alteración grave de conciencia, agresividad, riesgo de autolesión o intoxicación, se activa el servicio de emergencias y se informa al contacto autorizado según corresponda.
13. Transporte seguro: la persona no conducirá. La empresa coordinará un medio seguro de traslado cuando la condición lo exija.
14. Pruebas: solo se practicarán bajo un protocolo previamente divulgado, con fundamento en la naturaleza del riesgo, consentimiento o habilitación jurídica aplicable, personal competente, equipos calibrados, respeto por la intimidad y prueba confirmatoria cuando proceda. La negativa se analizará según el caso y el marco jurídico, sin presumir automáticamente culpabilidad.
15. Análisis posterior: Talento Humano y SG-SST revisarán los hechos, recomendaciones médicas y normas internas. Se diferenciará entre una situación de salud, una conducta insegura y una falta disciplinaria.
16. Reintegro: cuando aplique, se realizará con concepto de aptitud, restricciones o recomendaciones emitidas por el médico ocupacional, sin acceso del empleador a la historia clínica.

11. SIGNOS OBJETIVOS QUE PUEDEN ACTIVAR EL PROTOCOLO

Categoría	Ejemplos observables (no diagnósticos)
Coordinación	Inestabilidad marcada, dificultad para caminar, manipulación insegura de equipos.
Habla y atención	Habla notoriamente alterada, desorientación, respuestas incongruentes, somnolencia intensa.
Conducta	Agitación inusual, desinhibición extrema, agresividad o cambios súbitos que generan riesgo.
Evidencia física o Ambiental	Olor característico, recipientes, consumo observado o reporte directo verificable.
Desempeño seguro	Errores graves súbitos, conducción errática, incumplimiento de controles críticos.

12. RUTA DE AYUDA VOLUNTARIA Y REHABILITACIÓN

El trabajador que considere tener consumo riesgoso, problemático o dependencia podrá solicitar ayuda confidencial a Talento Humano, SG-SST, EPS o ARL. La empresa facilitará orientación y, dentro de las posibilidades legales y operativas, permisos para asistir a valoraciones o tratamientos debidamente soportados.

La solicitud espontánea de apoyo antes de un evento de riesgo o incumplimiento no será tratada como confesión disciplinaria. La empresa podrá establecer acuerdos de seguimiento ocupacional, ajustes temporales o restricciones para tareas críticas, sustentados en recomendaciones médicas.

El abandono injustificado de controles ocupacionales o la reincidencia en conductas que generen riesgo podrá ser gestionado conforme al RIT y al debido proceso, sin sustituir la valoración médica ni desconocer la protección de la salud.

13. REGLAS PARA PRUEBAS DE ALCOHOL O SPA

- No se aplicarán pruebas masivas, aleatorias o invasivas sin evaluación jurídica previa, justificación en la matriz de riesgos y protocolo formal.
- Para cargos o tareas de alto riesgo, la empresa podrá implementar controles proporcionales orientados a la seguridad, previa información y observancia de derechos fundamentales.
- La toma debe realizarse en condiciones de privacidad, por personal competente y con registro de identificación del equipo, calibración, hora, muestra y resultado.
- Los tamizajes positivos deberán confirmarse mediante método idóneo cuando el resultado pueda producir consecuencias laborales relevantes.

- La información será tratada como dato sensible. Solo se comunicarán a la empresa los resultados estrictamente necesarios para gestionar la aptitud y el riesgo.
- El trabajador podrá dejar constancia de medicamentos, alimentos, condiciones médicas o circunstancias que puedan afectar el resultado, preferiblemente ante personal de salud.

14. RESPONSABILIDADES

Actor	Responsabilidades principales
Gerencia	Aprobar, asignar recursos, exigir cumplimiento y promover cultura preventiva.
SG-SST	Diseñar el plan, capacitar, gestionar riesgos, registrar indicadores, coordinar con ARL y revisar la política.
Talento Humano	Divulgar, custodiar actuaciones administrativas, garantizar debido proceso y orientar rutas de ayuda.
Jefes y supervisores	Aplicar el protocolo, retirar riesgos, registrar hechos objetivos y preservar la confidencialidad.
COPASST	Participar en promoción, seguimiento e identificación de oportunidades de mejora, sin conocer historias clínicas.
Trabajadores	Cumplir la política, actuar con autocuidado, informar riesgos y solicitar apoyo oportunamente.
Contratistas y EST	Asegurar divulgación, prevención, aptitud del personal y coordinación de incidentes con HOTEL TIUNA.
Visitantes y proveedores	Respetar las prohibiciones y señalización durante su permanencia.

15. GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DISCIPLINARIA

El incumplimiento podrá constituir falta conforme al Reglamento Interno de Trabajo, contrato, ley y gravedad de los hechos. Antes de imponer una sanción se garantizarán comunicación de los cargos, acceso a soportes, oportunidad de defensa, valoración de pruebas, proporcionalidad y decisión motivada.

No se sancionará exclusivamente por rumores, apariencia física, antecedentes médicos o un resultado inicial no confirmado cuando la confirmación sea técnica y jurídicamente necesaria. La empresa diferenciará el consumo fuera del trabajo sin afectación demostrada, la condición de salud y la conducta que genera riesgo o incumplimiento durante la relación laboral.

Cuando los hechos puedan constituir delito, accidente de trabajo, amenaza a la inocuidad o riesgo grave, se activarán además los protocolos legales, sanitarios, de emergencia o de investigación correspondientes.

16. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

- Los diagnósticos, tratamientos y resultados clínicos pertenecen a la historia clínica ocupacional y estarán bajo custodia del prestador de salud autorizado.
- HOTEL TIUNA solo tratará la información mínima necesaria: aptitud, restricciones, recomendaciones, hechos operativos y soportes administrativos.
- El acceso estará limitado a quienes deban intervenir y los documentos se conservarán conforme a la tabla de retención y normativa de datos personales.
- Queda prohibida la divulgación informal, burla, estigmatización o circulación de resultados en grupos de mensajería o medios no autorizados.

17. INDICADORES Y SEGUIMIENTO

Indicador	Fórmula / criterio	Meta sugerida
Cobertura de capacitación	Personas capacitadas / personas programadas x 100	≥ 95%
Cumplimiento del plan preventivo	Actividades ejecutadas / programadas x 100	≥ 90%
Cierre de acciones	Acciones cerradas en plazo / acciones generadas x 100	≥ 90%

Señalización conforme	Áreas conformes / áreas inspeccionadas x 100	100%
Eventos asociados	Número de incidentes o accidentes con factor asociado	Tendencia decreciente
Solicitudes de orientación	Número de casos atendidos de forma confidencial	Seguimiento cualitativo, sin meta punitiva

18. DIVULGACIÓN, VIGENCIA Y REVISIÓN

La política será firmada por el representante legal, publicada en lugares visibles y medios internos, incluida en inducción, reinducción y contratación, y comunicada a contratistas, EST y proveedores pertinentes.

Entrará en vigor desde su aprobación. Se revisará por lo menos una vez al año y cuando cambie la normativa, la operación, la matriz de peligros, la accidentalidad o los resultados de auditoría.

ANEXO 1. ACTA DE DIVULGACIÓN Y COMPROMISO

Declaro que recibí, leí y comprendí la Política de Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas de HOTEL TIUNA S.A.S.; conozco las prohibiciones, el protocolo de seguridad, las rutas de ayuda y las consecuencias de su incumplimiento.

Nombre	Documento	Cargo / empresa	Firma	Fecha

ANEXO 2. FORMATO DE OBSERVACIÓN OBJETIVA Y ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

Campo	Registro
Fecha, hora y lugar	
Persona observada / cargo	
Actividad que realizaba	
Hechos y signos objetivos observados	
Testigos o responsables presentes	
Medidas inmediatas de control	
Atención o traslado realizado	
Elementos o evidencias preservadas	
Decisión de seguimiento	
Firmas de quienes documentan	

No consignar diagnósticos, insultos, suposiciones o datos clínicos innecesarios. Registrar únicamente hechos observables y medidas adoptadas.

ANEXO 3. PLAN ANUAL DE PREVENCIÓN

Actividad	Meta	Responsable	Recursos	Fecha	Evidencia / resultado

ANEXO 4. RUTA RESUMIDA DE ACTUACIÓN

Paso	Acción
1	Identificar hechos objetivos y reportar.
2	Suspender la tarea crítica y controlar el riesgo.
3	Acompañar a un lugar privado; no confrontar ni humillar.
4	Activar atención médica o emergencia si es necesario.
5	Garantizar transporte seguro; impedir conducción.
6	Aplicar prueba únicamente bajo protocolo válido.
7	Documentar, analizar y definir orientación, seguimiento o debido proceso.
8	Gestionar reintegro y recomendaciones ocupacionales.

ANEXO 5. DIRECTORIO DE APOYO

Entidad / servicio	Contacto	Horario / observaciones
ARL		
EPS		
Emergencias / ambulancia		
Responsable SG-SST		
Talento Humano		
Centro de atención en salud mental o SPA		

REFERENCIAS NORMATIVAS

- Colombia. Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Colombia. Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo. Estándares mínimos del SG-SST.
- Colombia. Ley 1566 de 2012. Atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas.
- Colombia. Ley 1335 de 2009. Disposiciones sobre control del tabaco y espacios libres de humo.
- Ministerio de la Protección Social. Circular 038 de 2010. Espacios libres de humo y de sustancias psicoactivas en las empresas.
- Ministerio de la Protección Social. Resolución 2346 de 2007. Evaluaciones médicas ocupacionales y manejo de historias clínicas ocupacionales.
- HOTEL TIUNA S.A.S. Reglamento Interno de Trabajo, versión 2026.

APROBACIÓN Y ADOPCIÓN

Mediante la firma del presente documento, la Gerencia de HOTEL TIUNA S.A.S. adopta esta política como anexo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ordena su divulgación y asigna los recursos necesarios para su aplicación, seguimiento y mejora continua.

La política será de obligatorio conocimiento y cumplimiento desde la fecha de aprobación, sin perjuicio de las garantías constitucionales, legales, médicas y de debido proceso previstas en el documento.

REPRESENTANTE LEGAL
Firma: _____