

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

Razón Social: PROYECTA CONSULTORES SAS

NIT: 900.537.926-5

Domicilio principal: Avenida Carrera 9 No. 104A-31 D.C., Colombia.

Versión: 1.0

Fecha de expedición: 5/06/2026

Fecha de última actualización: 5/06/2026

1. OBJETO

Establecer los lineamientos, compromisos, reglas de conducta, mecanismos de prevención, rutas de atención y procedimiento disciplinario aplicables en **PROYECTA CONSULTORES SAS** (en adelante **“PROYECTA”**) frente al consumo de alcohol, drogas, sustancias psicoactivas, con el fin de proteger la vida, la integridad, la salud física y mental de todos los trabajadores, contratistas y terceros; garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables; prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales; y preservar la operación, los bienes y la reputación de **PROYECTA**, en armonía con la normatividad laboral vigente, incluida la Ley 2466 de 2025.

2. ALCANCE

Esta política aplica a todos los trabajadores de **PROYECTA**, sin distinción de nivel jerárquico, tipo de contrato o modalidad de trabajo (presencial, teletrabajo, trabajo en casa, trabajo remoto o híbrido, conforme a la Ley 1221 de 2008 modificada por los artículos 52 a 55 de la Ley 2466 de 2025); a aprendices, practicantes y personas en formación; a trabajadores en misión; y, en lo pertinente, a contratistas, subcontratistas, proveedores y visitantes mientras permanezcan en las instalaciones de **PROYECTA**, ejecuten actividades a su nombre, operen sus equipos, o actúen en representación suya, en cualquier lugar y horario en que se desarrollen actividades laborales, incluidas actividades de bienestar, capacitación o representación institucional.

3. MARCO NORMATIVO

La presente política se fundamenta, entre otras, en las siguientes disposiciones:

- **Constitución Política, artículo 49** (modificado por el Acto Legislativo 02 de 2009): prohibición del porte y consumo de sustancias estupefacientes o psicotrópicas, salvo prescripción médica, con fines preventivos y rehabilitadores desde un enfoque de salud pública.
- **Código Sustantivo del Trabajo (CST):** artículos 55 (ejecución de buena fe), 56 (obligaciones de las partes), 58 (obligaciones especiales del trabajador), 60 numeral 2

(prohibición de presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes), 62 literal A (justas causas de terminación) y 108 (contenido del reglamento interno de trabajo).

- **Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral):** artículo 4 (principios); artículo 7, que modificó el artículo 115 del CST y consagró el debido proceso disciplinario laboral obligatorio; artículo 8, que modificó el artículo 120 del CST sobre publicación física y virtual del reglamento; artículo 16 (límites a la subordinación); y artículo 17, que adicionó el numeral 15 al artículo 59 del CST, prohibiendo despedir o presionar la renuncia por razones de enfermedad o afectaciones a la salud mental.
- **Ley 1566 de 2012:** reconoce el consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas como un asunto de salud pública, garantiza la atención integral de la persona consumidora y ordena, en su artículo 6, el desarrollo de acciones de promoción y prevención en el ámbito laboral en el marco del sistema de riesgos laborales.
- **Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo):** obligaciones del empleador en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluida la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y programas de promoción y prevención.
- **Resolución 0312 de 2019:** estándares mínimos del SG-SST, que incluyen actividades de prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas (estilos de vida y entornos saludables).
- **Ley 1335 de 2009 y Resolución 1956 de 2008:** ambientes cien por ciento libres de humo de tabaco y sus derivados en lugares de trabajo.
- **Sentencia C-636 de 2016 de la Corte Constitucional:** declaró la exequibilidad condicionada del numeral 2 del artículo 60 del CST, en el entendido de que la prohibición solo se configura cuando el consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador.

4. DEFINICIONES

- **Sustancia psicoactiva (SPA):** toda sustancia, lícita o ilícita, que introducida en el organismo altera el funcionamiento del sistema nervioso central, modificando la conciencia, el estado de ánimo, la percepción, la conducta o las capacidades cognitivas y motoras. Incluye, entre otras, alcohol, cannabis y sus derivados, cocaína y derivados, opioides, anfetaminas y estimulantes, alucinógenos, inhalables y medicamentos de control especial usados sin prescripción o por fuera de ella.
- **Estado de embriaguez o alteración:** condición fisiológica y conductual derivada del consumo de alcohol o de otras SPA que disminuye, altera o compromete las capacidades físicas, cognitivas o de juicio requeridas para ejecutar el trabajo con seguridad y diligencia.

- **Afectación directa del desempeño laboral:** criterio fijado por la Sentencia C-636 de 2016, conforme al cual la prohibición del numeral 2 del artículo 60 del CST se configura cuando el estado del trabajador incide de manera real y verificable en la ejecución de sus funciones, en la seguridad propia o de terceros, en los bienes de la Empresa o en la prestación del servicio.
- **Consumo problemático o dependencia:** patrón de consumo que constituye un trastorno o enfermedad conforme a la Ley 1566 de 2012, cuyo abordaje es prioritariamente de salud, a través del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- **Prueba de alcohol y/o drogas:** examen practicado mediante métodos técnicos idóneos (alcoholimetría, pruebas en fluido oral, orina u otras validadas), con consentimiento informado, cadena de custodia y confidencialidad, para verificar la aptitud del trabajador para laborar con seguridad.

5. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA Y COMPROMISOS DE LA EMPRESA

PROYECTA declara su compromiso con la prevención del consumo de alcohol, tabaco, drogas y demás sustancias psicoactivas en el ámbito laboral, bajo un doble enfoque: (i) preventivo y de salud, privilegiando la promoción de estilos de vida y entornos de trabajo saludables y la atención digna y no discriminatoria de las personas con consumo problemático; y (ii) de seguridad, garantizando que ninguna actividad laboral se ejecute bajo condiciones que comprometan la vida o integridad de las personas o la seguridad de la operación. En consecuencia, **PROYECTA** se compromete a:

- Incorporar la prevención del consumo de SPA en el SG-SST.
- Desarrollar, como mínimo una vez al año, actividades de sensibilización, capacitación y promoción de estilos de vida saludables dirigidas a todos los niveles de la organización, dejando registros de asistencia y evaluación.
- Mantener ambientes de trabajo cien por ciento libres de humo de tabaco y de consumo de alcohol y SPA.
- Garantizar la confidencialidad de la información de salud de los trabajadores y el tratamiento de sus datos personales sensibles conforme a la Ley 1581 de 2012.
- Orientar y canalizar hacia la EPS, la ARL y las redes de atención a los trabajadores que voluntariamente informen una situación de consumo problemático o dependencia, sin que dicha revelación, por sí misma, genere sanción ni despido, en concordancia con la Ley 1566 de 2012 y el numeral 15 del artículo 59 del CST, adicionado por la Ley 2466 de 2025.
- Aplicar las medidas disciplinarias a que haya lugar con estricta sujeción al debido proceso del artículo 115 del CST, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025.

6. REGLAS DE CONDUCTA Y PROHIBICIONES

Sin perjuicio de las obligaciones y prohibiciones legales, contractuales y reglamentarias, queda prohibido a los destinatarios de esta política:

- Presentarse a laborar, permanecer en el lugar de trabajo o ejecutar funciones en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas, cuando dicho estado afecte de manera directa el desempeño laboral, la seguridad propia o de terceros, los bienes de **PROYECTA** o la prestación del servicio, conforme al numeral 2 del artículo 60 del CST y a la Sentencia C-636 de 2016.
- Consumir alcohol, drogas o sustancias psicoactivas durante la jornada laboral, dentro de las instalaciones de **PROYECTA**, en vehículos o equipos de la misma, o durante la ejecución de actividades laborales dentro o fuera de las instalaciones, incluidas las desarrolladas en modalidad de teletrabajo o trabajo remoto durante el tiempo de trabajo.
- Poseer, distribuir, comercializar, suministrar, promover o inducir al consumo de sustancias psicoactivas ilícitas en instalaciones, vehículos o actividades de **PROYECTA**. Esta conducta se considerará en todo caso de la mayor gravedad y podrá dar lugar, además, a las denuncias penales correspondientes.
- Operar vehículos, maquinaria, equipos o herramientas de **PROYECTA**, o desempeñar cargos de seguridad crítica, con cualquier grado de alcohol o bajo el efecto de SPA. Tratándose de estos cargos, la afectación directa del desempeño y el riesgo se presumen por la naturaleza misma de la actividad, dada la entidad del peligro que representa su ejecución en tales condiciones.
- Negarse injustificadamente a la práctica de las pruebas previstas en el numeral 8 de esta política, u obstaculizar, adulterar o falsear su práctica o sus resultados.

6.1. Medicamentos formulados

El trabajador que, por prescripción médica, consuma medicamentos que puedan alterar sus capacidades (somnolencia, disminución de reflejos, alteración del juicio) deberá informarlo de manera previa y confidencial al área de seguridad y salud en el trabajo o a su jefe inmediato, aportando el soporte médico, para evaluar la reubicación temporal de tareas o restricciones aplicables, especialmente en cargos de seguridad crítica. Esta información se tratará como dato sensible de salud y no dará lugar a sanción alguna.

6.2. Eventos institucionales

En eventos institucionales, de bienestar o celebraciones autorizadas por **PROYECTA** en los que excepcionalmente se permita el consumo moderado de alcohol, este solo procederá por fuera de la jornada de trabajo, previa autorización escrita de la gerencia, sin acceso posterior a la operación, ni al desempeño de funciones, y bajo las medidas de control que se dispongan.

7. PRUEBAS DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

7.1. Supuestos de procedencia

PROYECTA podrá practicar pruebas de alcohol y/o SPA, mediante métodos técnicos idóneos y personal competente, en los siguientes eventos:

- Con sospecha razonable: cuando existan signos objetivos y verificables de posible alteración (aliento alcohólico, incoordinación motora, lenguaje incoherente, somnolencia anormal, conducta errática), documentados por el jefe inmediato o por seguridad y salud en el trabajo con al menos un testigo.
- Post-incidente: tras la ocurrencia de un accidente o incidente de trabajo, de tránsito en misión, o de un evento con daño a personas, bienes o al ambiente, respecto del personal involucrado.

7.2. Garantías del trabajador

- Consentimiento informado escrito, previa explicación del propósito, método y consecuencias de la prueba. La aceptación de esta política y su incorporación al reglamento interno y a los contratos constituye marco general de conocimiento, sin perjuicio del consentimiento para cada prueba.
- Dignidad, intimidad y no discriminación durante todo el procedimiento; las pruebas se practicarán en espacios privados y por personal idóneo.
- Cadena de custodia de las muestras, registro escrito del procedimiento y derecho a controvertir el resultado, incluida la posibilidad de prueba confirmatoria de laboratorio.
- Confidencialidad estricta del resultado, que solo será conocido por quienes deban intervenir en el procedimiento y se tratará como dato sensible conforme a la Ley 1581 de 2012.

7.3. Negativa a la prueba y medidas preventivas inmediatas

La negativa injustificada del trabajador a la práctica de la prueba, existiendo sospecha razonable documentada, se registrará en acta con testigos y constituirá incumplimiento de esta política y de las obligaciones del artículo 58 del CST, valorable dentro del procedimiento disciplinario junto con los demás medios de prueba (testimonios, registros, videos, informes). En todo caso, como medida preventiva de seguridad (no sancionatoria), **PROYECTA** podrá disponer el retiro inmediato del trabajador de la operación y su traslado seguro, cuando su estado aparente represente riesgo para sí mismo o para terceros, dejando constancia escrita y garantizando el pago del salario del día, sin perjuicio del trámite disciplinario posterior con plena observancia del debido proceso.

8. PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN

En el marco del SG-SST (Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019), **PROYECTA** desarrollará un programa permanente que incluirá, como mínimo:

- Inducción y reinducción sobre esta política para todo el personal, con constancia escrita de recibo y comprensión.
- Capacitaciones anuales sobre efectos del consumo de SPA en la salud y la seguridad, factores de riesgo psicosocial asociados y rutas de atención disponibles.
- Campañas de estilos de vida y entornos de trabajo saludables, en articulación con la ARL, la EPS y las cajas de compensación.
- Identificación del riesgo asociado al consumo en la matriz de peligros y en la batería de riesgo psicosocial, con medidas de intervención.
- Indicadores de gestión del programa (cobertura de capacitación, pruebas practicadas, casos canalizados), evaluados al menos anualmente.

9. RUTA DE ATENCIÓN Y ENFOQUE DE SALUD

De conformidad con la Ley 1566 de 2012, el consumo problemático y la dependencia de SPA se reconocen como asunto de salud. En consecuencia:

- El trabajador que voluntariamente y de manera previa a la configuración de una falta informe a **PROYECTA** una situación de consumo problemático será orientado confidencialmente hacia su EPS y las redes de atención, y podrá acordar con la misma, medidas temporales razonables (reubicación de tareas, ajustes de turno, permisos para tratamiento conforme a la ley), sin que dicha revelación constituya por sí misma falta disciplinaria.
- **PROYECTA** no adoptará decisiones de despido ni presionará la renuncia de trabajadores por razones de enfermedad o afectaciones de salud mental asociadas a la dependencia, conforme al numeral 15 del artículo 59 del CST, adicionado por el artículo 17 de la Ley 2466 de 2025, sin perjuicio de las actuaciones disciplinarias que procedan por faltas concretas cometidas, las cuales se tramitarán con debido proceso y valorando las circunstancias de salud acreditadas.
- Las incapacidades y tratamientos médicos derivados serán manejados conforme a las reglas del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

10. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y CONSECUENCIAS

El incumplimiento de esta política constituye falta disciplinaria y, según su gravedad, podrá dar lugar a las sanciones previstas en el reglamento interno de trabajo o, tratándose de incumplimientos graves de las obligaciones y prohibiciones de los artículos 58 y 60 del CST y de las calificadas como tales en el contrato, el reglamento o esta política, a la terminación del contrato con justa causa conforme al artículo 62, literal A, numeral 6 del CST.

Toda actuación disciplinaria se adelantará con estricta observancia del artículo 115 del CST, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, garantizando los principios de dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa,

contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem.

11. RESPONSABILIDADES

- **Gerencia:** aprobar, financiar y respaldar la política; garantizar su integración al SG-SST y al reglamento interno de trabajo.
- **Responsable del SG-SST / Gestión Humana:** implementar el programa de prevención, coordinar las pruebas y su cadena de custodia, custodiar la información con confidencialidad, activar rutas de atención y tramitar los procedimientos disciplinarios con debido proceso.
- **Jefes y supervisores:** vigilar el cumplimiento, documentar la sospecha razonable, adoptar medidas preventivas inmediatas de seguridad y reportar los eventos.
- **Trabajadores:** cumplir la política, someterse a las pruebas conforme al numeral 7, informar condiciones propias o de compañeros que representen riesgo, y participar en las actividades de prevención.
- **COPASST y Comité de Convivencia:** apoyar la vigilancia del programa y el trato digno y no estigmatizante de los casos, en el ámbito de sus competencias.

12. DIVULGACIÓN, PUBLICACIÓN E INTEGRACIÓN NORMATIVA

Esta política se divulgará a todos los trabajadores en la inducción y en jornadas de socialización, y se publicará mediante la fijación de dos (2) copias legibles en dos (2) sitios distintos del lugar de trabajo o a través de medio virtual de acceso permanente. La política se integrará al reglamento interno de trabajo, a los contratos de trabajo y a los contratos con contratistas y proveedores en lo pertinente. **PROYECTA** actualizará su reglamento interno de trabajo dentro del plazo previsto en el parágrafo 4 del artículo 115 del CST para armonizar el procedimiento disciplinario con la Ley 2466 de 2025.

13. VIGENCIA Y APROBACIÓN

La presente política rige a partir de su aprobación y publicación, deroga las disposiciones internas que le sean contrarias y será revisada al menos una vez al año o cuando cambien la normatividad, los procesos o los riesgos de la operación.

REPRESENTANTE LEGAL

Nombre: GLADYS ALDANA TABARES
C.C.: 63.545.505