

# SALUD EN EL TRABAJO

GESTIONAR PROGRAMAS DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO



PROCEDIMIENTO DE PROMOCIÓN DE CONSUMO RESPONSABLE DE ALCOHOL  
PARA EMPLEADOS EN BAVARIA & CIA S.C.A. y SUBSIDIARIAS

Elaboró: Equipo de Salud en el Trabajo	Actualizó: Leonardo Núñez Ayala	Aprobó:
Fecha:	Fecha: 02.06.2019	Fecha:

## 1 OBJETIVO Y ALCANCE

### 1.1 OBJETIVOS Y ALCANCE

La política de consumo de alcohol ha sido creada con el propósito de establecer estándares altos y ejemplarizantes, en relación con el consumo responsable de bebidas alcohólicas, generando comportamientos adecuados y dirigidos a garantizar la seguridad y salud en el trabajo en nuestras instalaciones.

Esta Política debe ser comunicada e implementada a todos aquellos que tienen vínculo laboral con **BAVARIA & CIA S.C.A.** y sus subsidiarias, independientemente de la modalidad de contrato que tenga o la posición jerárquica que posea en la organización. De igual forma aplica a quienes tengan un vínculo mediante contrato de aprendizaje o como estudiante en práctica en **BAVARIA & CIA S.C.A.** y sus subsidiarias.

También debe ser acogido por los contratistas, subcontratistas, proveedores y visitantes de **BAVARIA & CIA S.C.A.**

## 2 PRINCIPIOS GENERALES

La posición de **BAVARIA & CIA S.C.A.**, respecto al consumo responsable de alcohol está basada en seis (6) principios generales

1. La cerveza contribuye al goce de la vida de nuestros consumidores
2. El consumo de alcohol está prohibido para menores de edad y es admitido exclusivamente para adultos, siendo una conducta y criterio de responsabilidad individual.
3. Nos preocupan los efectos nocivos del consumo irresponsable del alcohol.
4. Estamos dispuestos e interesados en trabajar con organizaciones gubernamentales, no gubernamentales y las comunidades afectadas para abordar los problemas relacionados con el consumo excesivo e irresponsables del alcohol.
5. La información acerca del consumo del alcohol y sus efectos debe ser precisa, equilibrada y originada en información científica basada en evidencia.
6. Esperamos que nuestros empleados den ejemplo sobre el consumo responsable del alcohol.

### 3 NORMAS GENERALES

Queremos que las personas reciban esta política, asuman la responsabilidad por sus comportamientos y aspiren a los más altos estándares en relación con el consumo de alcohol y su conducta individual.

#### 3.1 Consumo de alcohol en horario laboral:

El consumo de cerveza y otras bebidas alcohólicas están prohibidas dentro de la jornada laboral, tanto dentro de las instalaciones de la compañía, como en otros lugares de trabajo o de la operación. Dicho consumo puede ser considerado motivo suficiente para tomar acciones disciplinarias.

Adicional, si tal consumo proviene de la sustracción indebida de producto de los inventarios de la compañía, tal circunstancia se constituye en un agravante de la conducta en el trámite de un proceso disciplinario. Dado las excepciones que se describen a continuación dicho consumo no se encuentra autorizado.

Las siguientes situaciones constituyen excepciones permitidas:

Panel de Catado, el cual está conformado por profesionales entrenados y oficialmente designados por la compañía. Para las pruebas se debe tener en cuenta:

- a. Está autorizado el consumo de cerveza o productos con alcohol durante la jornada laboral, solo como parte del cumplimiento de las funciones de prueba de calidad, con ingestión del producto en las cantidades mínimas posibles, conforme con los estándares técnicos.
- b. El personal de Catado que opere maquinaria o vehículos, o quien ponga en riesgo su seguridad o la seguridad de otros en el desarrollo de sus funciones normales, no debe regresar a sus actividades laborales después de participar en el catado.
- c. Los profesionales que realicen el catado, deben realizarse una prueba de alcoholemia de aliento a los 15 minutos luego del catado para registrar los niveles que presentan y verificar si están en capacidad de conducción de vehículos- incluidas bicicletas-, la operación de maquinaria industrial o el tránsito por áreas de riesgo.
- d. Los empleados que se hagan pasar como miembros oficiales de un panel de catado, sin serlo, para consumir producto, serán objeto de proceso disciplinario.

Durante el desarrollo de actividades oficiales de entretenimiento de la compañía puede permitirse el consumo moderado de alcohol. Esas actividades de entretenimiento pueden ser conferencias, foros, celebraciones corporativas y reuniones donde la compañía ofrezca cerveza o hace un brindis al cierre del evento con nuestras marcas. En todo caso, los empleados que hayan consumido alcohol no deben

regresar a la operación de maquinaria, conducción de vehículos, motocicletas o bicicletas o cualquier otra función que represente riesgo para su seguridad o de otros.

Participación en eventos promocionados o patrocinados por la compañía, siempre y cuando el empleado no esté desarrollando ninguna actividad laboral, deba conducir vehículos, motocicletas o bicicletas o cualquier otra función que represente riesgo para su seguridad o la de otros.

Los empleados y terceros que consuman alcohol dentro de las excepciones antes estipuladas deben hacerlo moderadamente y con responsabilidad. Un transporte alternativo o conductor elegido debe ser ordenado por los organizadores del catado o de los eventos de entretenimiento corporativo, para garantizar que ningún empleado tercer que hay participado en los eventos, conduzca bajo los efectos del alcohol.

La compañía no acepta que sus empleados conduzcan vehículos particulares o propios de la compañía bajo el efecto del alcohol, dentro o fuera de las actividades laborales. Cualquier violación a esta norma, se entenderá como falta grave a sus obligaciones laborales y en consecuencia dará lugar al desarrollo de una investigación disciplinaria cuyo resultado podrá ser el despido.

El estar bajo la influencia del alcohol o presentar una visible reducción de las habilidades motoras durante funciones laborales, debido a los efectos del alcohol, es injustificable en cualquier situación. Para mayor claridad, está prohibido el consumo de cualquier bebida con contenido de alcohol durante eventos de la compañía, incluidas ferias y fiestas, cuando sus funciones guarden relación y se estén desarrollando en el marco de citados eventos y durante su desarrollo.

### **3.2 Consumo de alcohol en las instalaciones de la Compañía**

El consumo de cerveza o bebidas alcohólicas producidas por la empresa de las instalaciones, solo está permitido de manera responsable y moderada en los "PUBS", áreas designadas para eventos especiales o en las salas oficiales de catado, dando estricto cumplimiento en cada caso a la normatividad que regula dichas actividades.

Está prohibido el consumo de bebidas alcohólicas a menores de 18 años. La persona responsable de "PUB", evento o sala de catado, está autorizada para verificar la edad de cualquier persona que este ingresando a estos sitios y consuma bebidas con alcohol.

Los empleados de la compañía deben permanecer con sus invitados durante todo el tiempo que ellos estén, ya sea en el PUB, eventos o salas de catado. Los empleados y sus invitaos deben cumplir las disposiciones de la compañía respecto del consumo responsable de alcohol, así como de la normatividad específica del PUB.

Las personas que estén bajo el efecto del alcohol no pueden conducir y deben ser activamente aconsejados para no hacerlo. La compañía debe garantizar alternativas de transporte cuando sea la organizadora de estos eventos, incluirá la opción de conductor elegido.

Por razones de seguridad, durante el transporte en ruta que provee la compañía, no está permitido el consumo de bebidas alcohólicas.

La compañía debe garantizar en sus eventos corporativos, las siguientes condiciones:

- a. Contar con una empresa designada, que este a cargo del evento en todo momento y sea responsable de la seguridad y salud o cualquier inconveniente durante el mismo. Esto incluye promoción de consumo responsable y prestación de primeros auxilios.
- b. Suministrar bebidas sin contenido de alcohol, comidas o snacks disponibles para el efecto se encuentra incluida la cerveza sin alcohol.
- c. Incluir mensajes dirigidos a los asistentes en relación con el consumo responsable de alcohol.
- d. Garantizar alternativas de transporte seguro a quien lo necesite
- e. Determinar una hora límite para dejar de servir bebidas alcohólicas
- f. Contar con meseros capacitados para garantizar un consumo moderado de alcohol y verificas las mayoría de los invitados.
- g. Ofrecer la posibilidad de alcoholimetrías preventivas y de control de consumo
- h. Tener en Pubs, sedes sociales, bares y sitios de consumo mensajes alusivos al consumo responsable, no consumo en menores de edad, embarazadas y uso de conductor elegido.

### **3.3. Sanciones en caso de violación a esta política**

La compañía, en aplicación del reglamento interno de trabajo, podrá imponer sanciones disciplinarias cuando se previene vulneración de alguna de las normas o directrices contenidas en esta política.

El incumplimiento de la presente política constituye una falta grave, por lo que si se llega a constatar tal circunstancia en el marco de la investigación disciplinaria, dependiendo de las situaciones particulares de las que se encuentre precedido cada caso, la decisión puede implicar desde la imposición de sanciones disciplinarias hasta el despido.

De acuerdo con la política de la compañía y la legislación laboral colombiana, a los empleados se les prohíbe:

Presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol o en estado de alicoramiento [Reglamento interno de trabajo- prohibiciones] [Artículo 60 numeral 2º del código sustantivo del trabajo].

Ingerir licor durante el desempeño de su oficio, o llegar a trabajar en estado de alicoramiento [Reglamento interno de trabajo – faltas graves].

Sustraer cualquier objeto elaborado y/o manufacturado por la empresa como cerveza, maltas o refajos. [Reglamento interno de trabajo- faltas graves] [Artículo 60 numeral 1º del código sustantivo del trabajo].

### **Escala de sanciones**

Esta escala se establece como parámetro de guía para estandarizar y graduar las sanciones disciplinarias aplicables a nuestros colaboradores.

Como criterio objetivo se tiene en cuenta la clasificación que según el contenido de alcohol etílico en la sangre determinó el instituto nacional de medicina legal y ciencias forenses mediante ley 1696 de 2013. Sin embargo, dado nuestro compromiso con el tema, mediante el criterio como el de “alcoramiento” que ante entidades públicas podrá no generar efectos, para nosotros si los genera por razones de seguridad y salud en el trabajo.

No obstante se deja la salvedad de que cada caso se debe ser precedido de una investigación disciplinaria en la cual debe ser evaluados criterios como nivel de riesgo al cual se expone el trabajador, expone a sus compañeros de trabajo o a los bienes, propiedades imagen de la empresa, el impacto que con su conducta puede haber generado y las consecuencias adversas que se hayan derivado de sus acciones, siendo todas las situaciones su puedan convertirse en agravante de las conductas y por ende generar sanciones más severas que las que se describan a continuación, e incluso el despido en una primera oportunidad.

**GESTIONAR PROGRAMAS DE MEDICINA  
PREVENTIVA Y DEL TRABAJO**

Mg/100ml	Alco sensor g/l	Interpretación	Presentase a laborar bajo los efectos de alcohol*	Consumo de licos dentro de la Empresa	Consumo de licor para conductores**
29 - 39	29 - 39	Grado cero	* Primera vez: no entra a laborar, se descuenta el día y 1 día de suspensión. * Segunda vez: no entra a laborar, se descuenta el día y hasta 3 días de suspensión. * Tercera vez: no entra a laborar, se descuenta el día y hasta 8 días de suspensión.	Despido	Despido
40 - 99	40 - 99	Grado uno	* Primera vez: no entra a laborar, se descuenta el día y 1 día de suspensión. * Segunda vez: no entra a laborar, se descuenta el día y hasta 3 días de suspensión. * Tercera vez: no entra a laborar, se descuenta el día y hasta 8 días de suspensión.	Despido	Despido
100 - 149	100 - 149	Grado dos	* Primera vez: no entra a laborar, se descuenta el día y suspensión 3 día de suspensión. * Segunda vez: no entra a laborar, se descuenta el día y suspensión hasta de 8 días. * Tercera vez: no entra a laborar, se descuenta el día y procede con despido	Despido	Despido
150 en adelante	150 en adelante	Grado tres	* Primera vez: no entra a laborar, se descuenta el día y suspensión hasta de 3 días. * Segunda vez: no entra a laborar, se descuenta el día y suspensión hasta de 8 días. * Tercera vez: no entra a laborar, se descuenta el día y procede con despido	Despido	Despido
* Incluye empleados que conduzcan carros particulares					
** Incluye todos los empleados que manejan carro de la Compañía (ventas, distribución, directores, vicepresidentes y seguridad)					

Esta escala será aplicada a los trabajadores de la compañía, aprendices y estudiantes en práctica con el mismo rigor y de acuerdo con los procedimientos que legalmente corresponda.

### 3.3 Incidentes Privados que afecten la reputación de la compañía:

La empresa reconoce y respeta el derecho de todos los empleados a participar en actividades privadas fuera de horarios laborales. No obstante, el comportamiento privado de los empleados podrá afectar la reputación de la compañía, razón por la cual los valores de **BAVARIA & CIA S.C.A.** incluyen que tienen un legítimo interés de proteger su reputación contra posibles daños causados por actos de los empleados por fuera de su sitio de trabajo.

Todo empleado que resulte involucrado en incidentes de consumo irresponsable de alcohol, deberá responder ante la empresa por su comportamiento. La compañía guiara su respuesta por el impacto sobre la reputación de la misma, el nivel de alcohol consumido, las advertencias previas y los patrones de conducta anteriores relacionados con el consumo de alcohol.

---

La compañía no acepta que sus empleados o terceros conduzcan su vehículo particular o asignado en horarios laborales o no laborales bajo el efecto del alcohol.

### **3.4 Empleados con Dependencia del alcohol:**

La compañía está preocupada por los efectos nocivos que el consumo irresponsable de alcohol podría generar. Alentamos a nuestros colaboradores para pedir ayuda si ellos mismos se consideran dependientes del alcohol. Esta información debe ser informada a PEOPLE o al profesional de Salud en el trabajo, cuya función es coordinar los servicios con al EPS a la cual se encuentre afiliado el colaborador.

De igual forma, si la empresa detecta que alguno de sus empleados presenta problemas relacionados con la dependencia del alcohol podrá sugerir tratamiento bajo las condiciones referidas en el párrafo anterior, cuya aceptación, implementación y cumplimiento es responsabilidad exclusiva de cada colaborador, al igual que sus consecuencias.

No obstante lo anterior, la empresa no tiene obligación, ni la potestad de determinar, evidenciar o detectar por sus propios medios la situación de dependencia de alcohol por parte de alguno de sus colaboradores, motivo por el cual, reiteramos que tal circunstancia debe ser informada para que sean coordinados los servicios correspondientes con la EPS.

Ni la dependencia al alcohol, ni los actos desarrollados bajo la influencia del alcohol, serán reconocidos como factor atenuante en el evento de un proceso disciplinario.

## **4 PROCEDIMIENTO PARA TOMAS DE MUESTRAS DE ALCOHOLEMIA**

En todas las plantas, centros de distribución nivel 1 y 2 y áreas de ventas se dispondrá de equipo para detección de alcohol consecuencia de consumo no autorizado en colaboradores y conductores con el fin de prevenir accidentes en la operación.

La medición la realizara un funcionario entrenado y certificado para la toma de alcoholimetrías, designado para cada turno por el LM del área, quien podrá ser un trabajador directo o contratista del servicio de vigilancia.



**GESTIONAR PROGRAMAS DE MEDICINA  
PREVENTIVA Y DEL TRABAJO**

Actividad	Responsable	Observaciones
<b>Decisión de tomar la muestra</b>	Supervisor de seguridad física y LM	<p>Cuando se observe a un colaborador consumiendo bebidas alcohólicas dentro de la Empresa.</p> <p>Cuando al momento del ingreso del colaborador se percibe que puede estar bajo los efectos del alcohol.</p> <p>Cuando cumpliendo sus funciones, sus superiores o compañeros perciban que puede estar bajo efectos del alcohol.</p> <p>Cuando la empresa de manera preventiva como medida de salud en el trabajo, las realice en forma aleatoria.</p>
<b>Toma de muestra</b>	Supervisor de Security formado y acreditado. En su ausencia o imposibilidad puede hacerlo el funcionario formado y acreditado	<p>La persona encargada de la tomas de muestra solicitara la presencia del LM del colaborador u otra persona de similar jerarquía en su defecto y solicitara autorización al funcionario para practicar la prueba.</p> <p>Si este acepta, se sigue el procedimiento muestra de alcoholimetría y diligencia el documento registro de alcoholimetría y acta de alcoholimetría.</p> <p>Si no acepta, se debe diligenciar solamente el acta de alcoholemia en el documento registro de alcoholimetría y acta de alcoholimetría.</p>
<b>Actuación preventiva</b>	Persona que toma la muestra	<p>Como medida preventiva, cando el resultado de la muestra es el grado menor de alicoramiento, no se permitirá al colaborador el desempeño de sus funciones. Cuando el resultado sea mayor, además de garantizar un transporte seguro para el funcionario hasta su casa, se comunicara con algún familiar para poner en conocimiento el</p>

		<p>evento.</p> <p>En igual sentido debe actuar cuando el funcionario se niega a practicar la prueba pero las percepciones registradas en el acta de alcoholemia del documento registro de alcoholimetría y acta de alcoholimetría, así lo evidencien.</p>
<b>Informe de resultados</b>	de Persona que toma la muestra	<p>El informe de todas las muestras tomadas debe ser diario al área de SST, independiente el resultado de las mismas, con soporte impreso por el equipo de alcoholimetrías. Los resultados de alicoramiento 1er, 2do, y 3er grado de alcoholemia además deben ser reportadas al LM y BP para adelantar el proceso disciplinario.</p>
<b>Proceso disciplinario</b>	BP – funcionarios autorizados	<p>Se realiza conforme con los procedimientos establecidos por la empresa y lo dispuesto en la convención/pacto colectivo. Las conductas se graduaran con base en los criterios fijados en la presente política, el RIT y demás políticas corporativas cuando haya lugar en su aplicación en caso concreto.</p>

Procedimiento descrito también podrá ser aplicado en relación con la toma de muestras y la actuación preventiva en el caso de contratistas, al igual que en el caso de proveedores y visitantes.

Bajo el evento que los resultados del nivel de alcoholemia en estos casos se encuentre dentro de 1, 2 y 3 nivel o que la persona se niegue a la práctica de las pruebas, una vez registradas las percepciones en el registro de alcoholemia y acta de alcoholemia, en el caso de sociedades contratistas o interventor del contrato, para que tome las medidas pertinentes respecto de su personal, sin embargo en todos los casos, la persona será retirada de las instalaciones de la empresa.

Por haber sido adoptada esta política por los contratistas tampoco estos se obligan a garantizar que no se incurrirá en este tipo de conductas y en caso de presentarse tomaran las medidas preventivas a las que haya lugar, so pena de ser objeto de sanciones contractuales según los términos de servicio suscritos con **BAVARIA & CIA S.A.C.**