

	Políticas			
	Política De No Alcohol Drogas Y Fumadores			
	Sistemas de Gestión			
	Código	Vigente desde	Versión	Página
	PO-SG-02	14/05/2025	02	1 de 1

TRANSPORTES PIEDECUESTA S.A., cumpliendo con su compromiso de promover ambientes seguros y saludables a sus trabajadores, ha desarrollado una política para el establecimiento de un ambiente de trabajo libre de manufactura, distribución, posesión o uso de sustancias controladas o de abuso de alcohol, la cual busca integrar una comunidad viva, laboriosa y de servicio, reflejada en la salud y bienestar de las personas, la protección de los bienes de la Empresa y la contribución al crecimiento y fortalecimiento de nuestra región y nuestro país.

De esta manera se prohíbe la elaboración, comercialización, posesión o uso de drogas ilícitas, bebidas embriagantes y tabaco, al igual que la indebida utilización de medicamentos formulados, posesión, distribución y venta de medicamentos no formulados, en el desarrollo del trabajo, dentro de las instalaciones o durante la prestación de los servicios a terceros (usuarios, pasajeros, empresas generadoras de carga, etc.). Además, está estrictamente prohibido presentarse a trabajar bajo el efecto de alcohol, drogas y/o sustancias alucinógenas y enervantes o que creen dependencia y constituye justa causa para terminar la relación laboral; por esto, podrán ser realizadas pruebas de alcohol y drogas directamente o a través de terceros cuando existan razones para sospechar de este abuso. Cuando el empleado esté involucrado en un accidente o cuando se realice seguimiento interno y deba descartarse una relación con uso o abuso de éstos. La empresa se reserva el derecho de realizar en cualquier momento inspecciones y pruebas de laboratorio a sus trabajadores en sus instalaciones.

Esta política forma parte del contrato de trabajo y es de obligatorio cumplimiento por parte de todas las personas que forman parte directa o indirectamente de TRANSPORTES PIEDECUESTA S.A., así como también la participación activa de los trabajadores en los programas de sensibilización y capacitación, que buscan la creación de hábitos saludables en relación al daño que causan dichas drogas al organismo, el medio ambiente y la sociedad.

La violación a esta política, así como la oposición a las inspecciones o toma de muestras se considera falta grave y en consecuencia la empresa puede adoptar medidas disciplinarias, incluso dar por finalizado el contrato de trabajo por justa causa de acuerdo con el reglamento interno de trabajo (Art. 44 Numeral 11, literal o) y el Decreto Ley 1295 de 1994.