

	SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	Código: JN31-SSA-DDO-04
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ABUSO: ALCOHOL, TABAQUISMO Y DROGAS EN EL LUGAR DE TRABAJO	Revisión: 00
		Fecha de Aprob: 15/01/2025
		Página: 1 de 8

Política.

J & N31 A1 IMPORTACIONES, C.A., está comprometida en proveer y mantener equipos, áreas y sistemas de trabajo bajo condiciones seguras y saludables para todos nuestros empleados.

En J&N31 estamos convencidos que no hay lugar para personas bajo influencia de alcohol y/o drogas ilegales en nuestros sitios de trabajo.

Objetivo.

Para asegurar un ambiente de trabajo seguro, saludable y productivo para los empleados de J & N31 A1 IMPORTACIONES, C.A., Clientes y otros en las instalaciones de la empresa o del cliente, para proteger las propiedades y activos de la empresa y del Cliente y para asegurar operaciones eficientes, la empresa deberá tener y hará cumplir una Política escrita de Alcohol y Drogas la cual cumplirá con las Normas, Leyes y Disposiciones de la República Bolivariana de Venezuela.

Alcance.

Esta Política aplicara para todos los Empleados permanentes, contratados, medio tiempo, Empleados de Contratistas y Subcontratistas que ejecutan actividades para J & N31 A1 IMPORTACIONES, C.A., tanto en las instalaciones propias como las del Cliente.

Información General.

La Empresa tiene como norma fundamental proporcionar a los empleados un ambiente laboral seguro saludable y productivo y consecuentemente, utilizará cualquier medida que estime razonable para mantener dicho ambiente libre de drogas, alcohol y tabaquismo. Aunque en la Empresa se respeta el derecho de los empleados a la privacidad, se reconoce igualmente que el consumo inapropiado de drogas, alcohol y tabaquismo puede afectar el desempeño profesional de los empleados y crear condiciones inseguras durante las actividades laborales. Con el fin de atender las necesidades de nuestros clientes, proveer un sitio de trabajo más seguro y garantizar la seguridad y el bienestar de los empleados, la Empresa ha adoptado la siguiente política con respecto al abuso de drogas y alcohol:

Actividades Prohibidas

La presente política prohíbe las actividades indicadas a continuación:

➤ Drogas No Autorizadas

Se prohíbe terminantemente la posesión, manufactura, distribución, transferencia, adquisición, venta o consumo de drogas no autorizadas en las instalaciones de la Empresa o en bienes propiedad de la misma (incluyendo, sin que ello implique limitante alguna, vehículos de la Empresa, sean propios o alquilados), durante la prestación de servicios o en el curso de

	SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	Código: JN31-SSA-DDO-04
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ABUSO: ALCOHOL, TABAQUISMO Y DROGAS EN EL LUGAR DE TRABAJO	Revisión: 00
		Fecha de Aprob: 15/01/2025
		Página: 2 de 8

negociaciones inherentes a las actividades de la Empresa. Asimismo, se prohíbe realizar cualquier trabajo bajo la influencia de drogas no autorizadas o mientras exista la presencia de dichas drogas en el organismo de los empleados.

Se define como “droga no autorizada” cualquier droga ilegal o cualquiera de las siguientes drogas ingeridas o suministradas contrariamente a las instrucciones del facultativo o del fabricante o utilizadas con propósitos inapropiados: drogas con prescripción facultativa, drogas caseras, medicinas homeopáticas, medicamentos vendidos sin prescripción o cualquier otra sustancia que pueda definirse como “droga”.

Las drogas o medicamentos prescritos por un facultativo o profesional de la salud debidamente certificado y que se utilicen para tratar una condición específica de índole física, emocional o mental, al igual que las sustancias que ocasionan efectos fisiológicos, psicológicos o bioquímicos y que sean adquiridas sin necesidad de prescripción médica y en forma legal y que sean utilizadas y / o ingeridas de conformidad con las indicaciones y dosis pertinentes son permitidas por la Empresa siempre y cuando el consumo, uso o ingesta de las mismas no afecte la habilidad del empleado durante su desempeño laboral. Cualquier empleado que se encuentre en tratamiento con drogas que requieran de prescripción médica y que pudiesen causar cualquier situación de inseguridad, tanto para el empleado en cuestión como para terceros, deberá comunicar inmediatamente el hecho por escrito a su supervisor, inmediatamente éste, lo reportará a Recursos Humanos. Si se estima que pudiese existir cualquier motivo de preocupación con respecto a la seguridad laboral, la Empresa podrá permitir al empleado ausentarse de sus labores, de conformidad con la política de permisos laborales de la Empresa, hasta que se estime que pueda volver a desempeñar sus actividades en forma segura.

➤ **Bebidas Alcohólicas**

Se prohíbe terminantemente el consumo, posesión, transferencia, adquisición, venta o uso de bebidas alcohólicas en las instalaciones de la Empresa o en bienes propiedad de la misma (incluyendo, sin que ello implique limitante alguna, vehículos de la compañía, sean propios o alquilados), durante la prestación de servicios o en el curso de negociaciones inherentes a las actividades de la Empresa. Ningún empleado prestará servicios a la empresa mientras se encuentre bajo la influencia de alcohol o mientras dicha sustancia se encuentre presente en su organismo y así se evidencie en los resultados del examen físico pertinente.

Una concentración de alcohol igual a 0.02% ó superior, será considerada como resultado positivo, si se evidencia en cualquier prueba de alcohol efectuada después de una prueba inicial cuyos resultados hayan sido positivos o después de cualquier tratamiento realizado previamente y que se encuentre relacionado con el abuso de alcohol.

➤ **Tabaquismo**

Se prohíbe terminantemente fumar en las instalaciones de la Empresa y en las unidades livianas y pesadas propiedad de la empresa y/o alquiladas para ejecutar un servicio.

	SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	Código: JN31-SSA-DDO-04
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ABUSO: ALCOHOL, TABAQUISMO Y DROGAS EN EL LUGAR DE TRABAJO	Revisión: 00
		Fecha de Aprob: 15/01/2025
		Página: 3 de 8

➤ **Actividades Prohibidas para los Contratistas y Visitantes**

Se prohíbe a las compañías contratistas, empleados contratistas, empleados temporales, consultores y a todos los visitantes el consumo o posesión no autorizada de bebidas alcohólicas en las instalaciones de la Empresa. Asimismo, se prohíbe la posesión, transferencia, adquisición, venta, uso o distribución de drogas no autorizadas durante la permanencia de las mencionadas personas en las instalaciones de la Empresa o durante el desempeño de actividades laborales para la misma. Igualmente, durante su permanencia en las instalaciones, se prohíbe fumar.

Cualquier compañía o subsidiaria que preste servicios a la Empresa acatará las normas y requerimientos de la misma con respecto a los programas de análisis de drogas y alcohol y a las políticas y procedimientos relacionados con los mismos. El requerimiento implícito en el presente párrafo podrá ser omitido en determinadas circunstancias, según convenga el Director Regional u otra figura de mayor jerarquía.

Consecuencias de los Análisis con Resultados Positivos o de la Negativa a Someterse a los Análisis de Drogas y Alcohol

Cualquier empleado que viole las disposiciones insertas en la presente política estará sujeto a las medidas disciplinarias que la Empresa considere pertinentes. Aquellas personas que apliquen a una posición dentro de la empresa y cuyo análisis de drogas y alcohol tenga un resultado positivo, no calificarán para la obtención de la posición. Asimismo, en el supuesto que un postulante o cualquier empleado rehusase someterse a los mencionados análisis, se registrará en el expediente correspondiente un resultado positivo. Será causal de despido justificado la negativa a someterse al análisis de drogas y alcohol y aquellos cuyo resultado ha sido positivo durante el trabajo. Los siguientes casos califican como negativa a someterse al análisis de drogas y alcohol: 1) adulteración o sustitución de una muestra de orina, 2) negativa a suministrar una muestra para su análisis, 3) falta de cooperación con el proceso de recolección de muestras, 4) impuntualidad al presentarse para la recolección de la muestra, o 5) alegar desórdenes urinarios como pretexto para no someter una muestra sin que dicho diagnóstico haya sido justificado con un certificado médico legítimo.

Si un postulante o empleado, según el criterio del recolector de la muestra, adultera o intenta adulterar la misma durante o antes del proceso de recolección, el recolector procederá a obtener una segunda muestra, de conformidad con las disposiciones establecidas en la ley venezolana correspondiente. Al finalizar el proceso de recolección, el recolector enviará ambas muestras al laboratorio para su análisis, y en el caso de que el Médico de la Empresa confirme que los resultados han sido adulterados, la muestra en cuestión se registrará como análisis con resultado positivo. Un postulante cuya muestra se considere haya sido adulterada no clasificará para empleo en la Empresa; un empleado cuya muestra se considere haya sido adulterada será sometido a medidas disciplinarias, pudiendo acarrear su despido.

Metodología de los Análisis

De conformidad con las disposiciones de la presente política, la Empresa conducirá los análisis de drogas y alcohol utilizando laboratorios debidamente acreditados, de acuerdo con las leyes y reglamentos, estatales y locales y con la metodología indicada a continuación:

	SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	Código: JN31-SSA-DDO-04
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ABUSO: ALCOHOL, TABAQUISMO Y DROGAS EN EL LUGAR DE TRABAJO	Revisión: 00
		Fecha de Aprob: 15/01/2025
		Página: 4 de 8

➤ Métodos Utilizados para Realizar los Análisis de Drogas

Todos los análisis de drogas serán realizados con muestras de orina y de conformidad con los estándares que garanticen la integridad de las muestras. Los análisis han sido diseñados para detectar la presencia de anfetaminas, Cannabis, cocaína, PCP, opiatos o metabolitos de cualquiera de las anteriores sustancias.

De ser el caso, la Empresa podrá utilizar los resultados de análisis obtenidos apropiadamente por cualquier cuerpo de seguridad policial.

➤ Métodos Utilizados para Realizar los Análisis de Alcohol

Siempre que sea posible, los análisis de alcohol serán realizados con muestras de saliva. Si se detecta un nivel de alcohol de 0.02% en el análisis inicial, el empleado deberá ser llevado al hospital o clínica local para confirmar los resultados. El análisis de confirmación será realizado con un dispositivo de análisis de evidencia de alcohol en el aliento (*evidential breath testing*, EBT). En el supuesto que no se disponga de dicho dispositivo, el análisis podrá realizarse con una muestra sanguínea.

De ser el caso, la Empresa podrá utilizar los resultados de análisis obtenidos apropiadamente por cualquier cuerpo de seguridad policial.

➤ Métodos Utilizados para Recolectar Muestras

Las muestras serán recolectadas y analizadas por individuos calificados y autorizados por el laboratorio seleccionado, de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables y podrán ser recolectadas en las instalaciones de la Empresa o en el laboratorio o clínica que ésta designe. La recolección de muestras será realizada bajo condiciones apropiadas y sanitarias. La cantidad de muestra recolectada deberá ser suficiente como para llenar dos recipientes, en caso de que se presente alguna duda en cuanto a los resultados del análisis de la primera muestra. La recolección, almacenamiento y transporte de las muestras deberán ser realizados en forma tal que no exista o se reduzca sustancialmente la posibilidad de contaminación o adulteración de estas. Las muestras deberán recolectarse y analizarse observándose los derechos de privacidad del postulante o empleado en cuestión.

La recolección de muestras será documentada y se identificará las mismas apropiadamente para evitar posibles errores de identidad. El análisis de las muestras será realizado de conformidad con los métodos y procedimientos analíticos aprobados científicamente. Los registros correspondientes a las muestras deberán mantenerse desde el momento de recolección de estas hasta el momento en que ya no sean necesarias.

Confidencialidad

Todos los resultados de los análisis de drogas y alcohol deben mantenerse en estricta confidencialidad y ser separados de los otros registros del personal. Los registros deben entregarse única y exclusivamente al postulante o empleado, excepto en los siguientes casos: (1) cuando el empleado solicite por escrito que la Empresa entregue sus registros a terceros, (2) cuando la entrega de los registros sea solicitada por un tribunal, o (3) cuando los Delegados de Prevención, una entidad gubernamental, tales como las autoridades de salud, los funcionarios de

	SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	Código: JN31-SSA-DDO-04
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ABUSO: ALCOHOL, TABAQUISMO Y DROGAS EN EL LUGAR DE TRABAJO	Revisión: 00
		Fecha de Aprob: 15/01/2025
		Página: 5 de 8

inspección del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, soliciten los mismos.

Análisis de Drogas y Alcohol

➤ Análisis Realizados Después de una Oferta de Empleo y Antes del Ingreso a la Compañía

- ◆ De conformidad con las disposiciones de la presente política, la Empresa realizará análisis de drogas y alcohol de acuerdo con las leyes y reglamentos locales y gubernamentales. Los referidos análisis serán efectuados bajo el consentimiento voluntario del aspirante a empleo, quien libera a la Empresa de cualquier responsabilidad derivada de los mismos. De conformidad con lo dispuesto en las leyes pertinentes, la Empresa puede realizar los siguientes tipos de análisis:
- ◆ Después de recibir una oferta condicional de empleo, todos los postulantes a cargos con una duración superior a cinco (5) días deben aceptar someterse a un análisis de drogas y obtener resultados negativos en el mismo. La presente disposición es aplicable a los postulantes a cargos a tiempo completo, medio tiempo y a posiciones temporales.
- ◆ Los resultados de los análisis realizados después de una oferta de empleo y antes del ingreso a la Empresa tendrán validez de un (1) año.
- ◆ El recolector autorizado únicamente aceptará solicitudes de análisis emitidas por los representantes de la Gerencia de Proyecto, de conformidad con las medidas autorizadas por el Gerente de Proyecto.

➤ Análisis Realizados en los Empleados

La Empresa podrá solicitar que sus empleados sean sometidos a un análisis de drogas o alcohol siempre que se presenten las siguientes condiciones:

◆ Análisis en Base a Sospechas Razonables

La Empresa podrá requerir que el empleado se someta a un análisis de drogas y alcohol cuando (i) exista el motivo para sospechar que el empleado en cuestión se encuentre bajo la influencia de drogas o alcohol, (ii) cuando exista la evidencia de que cualquier droga no autorizada o alcohol se encuentre presente en el organismo del empleado, o (iii) cuando exista el motivo para sospechar que el empleado haya violado la presente política de cualquier forma durante su presencia en las instalaciones de la Empresa o en bienes propiedad de la misma, incluyendo entre otros, vehículos propiedad de la Empresa o alquilados por la misma.

Cualquier sospecha razonable podrá basarse, entre otros, en los siguientes factores:

- Informe de consumo de drogas o alcohol proporcionado por fuentes confiables, corroborado independientemente.
- Evidencia de que el empleado ha adulterado el análisis de drogas o alcohol durante su permanencia en la Empresa.

	SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	Código: JN31-SSA-DDO-04
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ABUSO: ALCOHOL, TABAQUISMO Y DROGAS EN EL LUGAR DE TRABAJO	Revisión: 00
		Fecha de Aprob: 15/01/2025
		Página: 6 de 8

- Evidencia de que el empleado esté involucrado en el uso, posesión, venta, adquisición o transferencia de drogas durante el horario laboral, mientras se encuentre en las instalaciones de la Empresa o mientras opere o manipule vehículos, maquinaria o equipos propiedad de esta.
- Los fenómenos observables incluyen, entre otros, los siguientes:
 - Tipo de conducta que aparenta tener un efecto adverso en la seguridad personal del empleado, en el desempeño de sus funciones o en la seguridad de sus compañeros de trabajo.
 - Síntomas físicos o manifestaciones de encontrarse bajo la influencia de drogas o alcohol durante el horario laboral o durante su presencia en las instalaciones de la Empresa, o
 - Constatación directa de uso de drogas o alcohol durante el horario laboral o durante la presencia en las instalaciones de la Empresa.

La Empresa podrá solicitar un análisis de drogas o alcohol a cualquier empleado que tenga en su posesión bebidas alcohólicas o drogas no autorizadas en un contenedor abierto durante el desempeño de sus funciones, o cualquiera de estas sustancias en su área de trabajo, escritorio, casillero u otro tipo de contenedor. De presentarse cualquiera de los casos, la Empresa podrá despedir justificadamente al empleado en cuestión, aunque el mismo no haya sido sometido a un análisis de drogas o alcohol o aunque los resultados de dicho análisis hayan sido negativos.

De observarse cualquiera de los casos anteriormente mencionados, los hechos deberán reportarse al Gerente de Proyecto y al Director Regional.

♦ **Análisis Realizados Después de un Accidente**

La Empresa podrá solicitar un análisis de drogas o alcohol inmediatamente después de que se presente un accidente durante el trabajo, en que un empleado resulte herido o los bienes de la Compañía resulten dañados, siempre que exista la sospecha, de acuerdo con el criterio antes mencionado, que dicho empleado se encuentre bajo la influencia de drogas o alcohol o mientras exista la presencia de dichas sustancias en su organismo.

♦ **Requerimientos de las Leyes Venezolanas**

Como medida adicional a los análisis de drogas y alcohol especificados en la presente política, la Empresa podrá solicitar que un empleado sujeto a los reglamentos de la División de Tránsito Terrestre (o a otros reglamentos gubernamentales), sea sometido a análisis periódicos.

♦ **Análisis Aleatorios**

Cuando así lo disponga y autorice el Director Regional de la Empresa, los empleados que realicen labores de seguridad o que se encuentren en cargos de alto riesgo podrán ser sujetos a someterse a análisis aleatorios de drogas y alcohol, sin necesidad de previa notificación.

	SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE	Código: JN31-SSA-DDO-04
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ABUSO: ALCOHOL, TABAQUISMO Y DROGAS EN EL LUGAR DE TRABAJO	Revisión: 00
		Fecha de Aprob: 15/01/2025
		Página: 7 de 8

Antes de que cualquier resultado positivo sea confirmado, cada empleado tendrá la oportunidad de exponer los motivos del mismo al Médico de la Compañía. Todos los resultados positivos confirmados serán notificados inmediatamente al Gerente de Proyecto y al Director Regional. Los resultados positivos confirmados son estrictamente confidenciales y la documentación relacionada con los mismos será mantenida en un archivo independiente.

Todos los registros relacionados con los análisis realizados de conformidad con la presente política son propiedad de la Empresa. Sin embargo, si el empleado lo solicita por escrito, la Empresa hará entrega de dicha documentación.

Requisa de Drogas y Alcohol

La Empresa se reserva el derecho de requisar a los empleados y las áreas de trabajo en las cuales trabajan en busca de drogas o alcohol, siempre que cuente con el consentimiento de los mismos, de conformidad con las disposiciones establecidas en la Política de Respuesta y Reducción de Riesgos de Infracción en el Sitio de Trabajo, liberando a la Empresa de cualquier responsabilidad derivada de las mismas. En caso de que el empleado se rehúse a ser objeto de requisas de drogas y alcohol, la Empresa podrá evaluar si considera que la entrada o permanencia del empleado en las instalaciones de la Empresa es un riesgo para sí mismo o para terceros y pedirle que se retire de su puesto de trabajo o que no ingrese a las instalaciones de la Empresa hasta que el riesgo no sea eliminado.

Derecho de los Empleados a ser Sometidos a un Segundo Análisis de Drogas o Alcohol

Cualquier empleado cuyo análisis haya sido positivo tendrá el derecho de solicitar un análisis de la segunda muestra recolectada durante el análisis inicial. El empleado deberá presentar dicha solicitud, por escrito, en los siete (7) días que siguen a la recepción del resultado positivo (o en el lapso que contemple la ley venezolana). El empleado podrá solicitar que el segundo análisis sea realizado por un laboratorio certificado por el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social

	SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE		Código: JN31-SSA-DDO-03
	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ABUSO: ALCOHOL, TABAQUISMO Y DROGAS EN EL LUGAR DE TRABAJO		Revisión: 00
			Fecha de Aprob: 15/01/2025
			Página: 8 de 8

Derecho de Apelación y Recursos de los Empleados

Cualquier empleado que estime que la presente política ha sido aplicada incorrectamente debe consultar a la Gerencia de Proyecto de la Empresa para determinar si existe algún recurso aplicable.

Derechos Reservados

La Empresa se reserva el derecho de interpretar, modificar o revisar la presente política, completa o parcialmente, mediante notificación a los empleados treinta (30) días antes de su entrada en vigencia. Consecuentemente, los empleados, por su propia decisión y en consideración de sus términos de empleo continuo en la Empresa, al ser notificados de la implementación y / o modificación de la presente política habrán aceptado los términos descritos en la misma.

Ninguna provisión incluida en la presente política debe interpretarse como disposición contractual ni pretende alterar los derechos de libre expresión de los empleados. Queda entendido que el empleado tiene pleno derecho de renunciar a su trabajo en cualquier momento, por cualquier motivo o sin motivo alguno y sin previa notificación. Similarmente, la Empresa se reserva el derecho de dar por terminados los servicios de cualquier empleado sin previa notificación.

Conocimiento y Acuerdo con Respecto a las Pruebas de Alcohol y Drogas

Yo, por este medio certifico que he recibido de J & N31 A1 IMPORTACIONES, C.A., una copia de la Política de Prevención de Abuso de Sustancias Prohibidas en el lugar de trabajo. Yo entiendo que acciones disciplinarias y hasta la terminación de la relación Laboral resultara si Yo violo esta Política.




Firma del Representante Legal
Noriko Nakada
CI: V- 11.336.143
Presidente