



ANDE
PRESIDENCIA

RESOLUCIÓN P/Nº 19807

POR LA QUE SE APRUEBA LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LAS ADICCIONES, QUE INTEGRA LA POLÍTICA DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA.

Asunción, 2 de junio de 2004

VISTA: La Instrucción de Organización IOR-01 del Capítulo 1 del Manual de Organización aprobado por Resolución C.A. Nº 472/95, que establece los instrumentos básicos organizacionales, a ser utilizados en la formalización de los distintos procesos, para lograr los objetivos empresariales; entre los que se citan, las políticas o líneas de acción aprobadas por la Presidencia de la ANDE, relativas a los diversos ámbitos de la gestión administrativa y técnica, las cuales integrarán el Manual de Políticas de la Empresa;

La Resolución P/Nº 18646 de fecha 11 de julio de 2003, por la cual se aprueban las directrices y enfoques para el Planeamiento Estratégico de la Empresa, que propenden el mejoramiento de los resultados operacionales; y

CONSIDERANDO: Que los criterios de la moderna administración de personal de la Empresa, incorpora el concepto de desarrollo humano integral;

Que la ANDE reconoce la incidencia de las adicciones al alcohol, el tabaco, y las drogas peligrosas, sobre los rangos de peligrosidad en el trabajo;

Que la Dirección de Desarrollo y Gestión Empresarial, a través de sus unidades especializadas, ha expresado la necesidad de adoptar una política de prevención de las adicciones, para la implementación del Proyecto de Prevención contra el Uso de Drogas en el Trabajo y en la Familia, en el marco del Convenio ANDE-SENAD, fundada en el Programa de Lucha contra el Crimen y las Drogas de las Naciones Unidas.

Por tanto, en uso de las atribuciones que le confiere la Carta Orgánica,

**EL PRESIDENTE DE LA ANDE
RESUELVE:**

Art.1º- Enmarcar la Política de Prevención de las Adicciones dentro de los criterios de responsabilidad social empresarial.

Art.2º- Aprobar la Política de Prevención de las Adicciones como la Sección 2 del Capítulo 2: Política de Seguridad, del Manual de Políticas de la Empresa, la cual se constituye en el instrumento rector de la prevención de las adicciones en el trabajo, la familia y la comunidad, cuyo texto anexo forma parte de la presente Resolución.

La MISIÓN DE LA ANDE es satisfacer las necesidades de energía eléctrica del país para contribuir a su desarrollo y al bienestar de la población, buscando la excelencia en la administración de los recursos y en la prestación de servicios.



ANDE
PRESIDENCIA

RESOLUCIÓN P/Nº **19807**

- Pág. 2

Art. 3º- Encomendar a la Dirección de Desarrollo y Gestión Empresarial, a través de sus unidades operativas especializadas:

- La implementación del Proyecto de Prevención contra el Uso de Drogas en el Trabajo y en la Familia, Modelo SESI-RS/OIT/OMS/UNDCP.
- La elaboración de procedimientos necesarios para la implementación de la Política de Prevención de las Adicciones.

Art. 4º- Divulgar la política aprobada por los medios de comunicación internos y externos de la Empresa.

Art.5º- Comuníquese a quienes corresponde y, cumplido, archívese.


/hg


Ing. Martín González Guggiari
Presidente

La MISIÓN DE LA ANDE es satisfacer las necesidades de energía eléctrica del país para contribuir a su desarrollo y al bienestar de la población, buscando la excelencia en la administración de los recursos y en la prestación de servicios.

CAPÍTULO 2

SECCIÓN 2

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LAS ADICCIONES

1. PREMISAS BÁSICAS

- 1.1 Toda persona tiene derecho a habitar en un ambiente saludable y ecológicamente equilibrado. Constituyen objetivos prioritarios de interés social la preservación, la conservación, la recomposición y el mejoramiento del ambiente, así como su conciliación con el desarrollo humano integral. Estos propósitos orientarán la normativa y la política de la Empresa. ¹
- 1.2 Por tanto, el cumplimiento de las normas laborales y el de los de seguridad e higiene en el trabajo está sujeto a la fiscalización de las autoridades competentes, y será pasible de sanciones en caso de la violación de tales normas. ²
- 1.3 La intimidad personal y familiar, así como el respeto a la vida privada son inviolables. La conducta de las personas, en tanto no afecte al orden público establecido en la Ley, o a los derechos de terceros, estará exenta de la autoridad pública. La Empresa garantiza el derecho a la protección de la intimidad, de la dignidad y de la imagen privada de las personas. ³
- 1.4 La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social ⁴ y el cuidado de la salud comprende, en relación a las personas, las acciones integrales y coordinadas de promoción, protección, recuperación y rehabilitación del estado de bienestar físico, mental y social; en relación al medio, el control de los factores condicionantes de las instituciones que desarrollan actividades relacionadas con la salud ⁵
- 1.5 La Empresa entiende que la salud es un derecho fundamental de la persona y un interés de la comunidad laboral. De acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico, toda persona está obligada a someterse a las medidas sanitarias que establezca la Ley, dentro del respeto a su dignidad como ser humano. ⁶
- 1.6 El personal de la ANDE está sujeto al régimen de previsión social ⁷ y la Empresa se halla facultada para establecer fondos de auxilio y de socorro extraordinario, sin perjuicio de las obligaciones que recaen sobre el Instituto de Previsión Social. ⁸

¹ Constitución Nacional, Artículo 7°

² Constitución Nacional, Artículo 99°

³ Constitución Nacional, Artículo 33°

⁴ Código Sanitario, Artículo 8°

⁵ Código Sanitario, Artículo 14°

⁶ Constitución Nacional, Artículo 68°

⁷ Carta Orgánica, Ley 966, Artículo 39°

- 1.7 La ANDE es directamente responsable de los daños y perjuicios ocasionados a terceros por actos u omisiones de su personal en el ejercicio de sus funciones, salvo que estos daños y perjuicios provengan de delitos del derecho penal. ⁹
- 1.8 Ningún funcionario está exento de responsabilidad. En los casos de transgresiones, delitos o faltas que cometiesen en el desempeño de sus funciones son personalmente responsables. ¹⁰
- 1.9 Entre otras, el Estado combatirá el consumo ilícito de drogas. La ley reglamentará la producción y el uso medicinal de las mismas. Se establecerán programas de educación preventiva y de rehabilitación de los adictos, con la participación de organizaciones privadas. ¹¹
- 1.10 La Secretaría Nacional Antidroga es la autoridad gubernamental que, entre otras tiene por misión ejecutar y hacer ejecutar la política del Gobierno Nacional en la lucha contra la drogadicción y el control de drogas peligrosas. ¹²
- 1.11 Es causa justificada de terminación del contrato por voluntad unilateral del empleador, la concurrencia del trabajador a sus tareas en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o narcóticos. ¹³
- 1.12 La ANDE, atendiendo a la moderna administración de personal, adopta los principios del desarrollo humano, para la construcción del Capital Social, conforme al nuevo enfoque de responsabilidad social empresarial.
- 1.13 Los criterios de desarrollo humano serán incorporados a todos los segmentos de gestión corporativa, que redundarán en el desempeño organizacional, para beneficio de los funcionarios, sus familiares, los clientes, la ciudadanía y el entorno regional.
- 1.14 Si bien la Empresa prevé sanciones para los casos en que el trabajador se presente en su puesto bajo la influencia de bebidas embriagantes o narcóticos, o introducirlos o usarlos en los recintos de la Empresa, se propone impulsar un Programa de Prevención de las Adicciones con alcance a toda la comunidad laboral, que involucre a los funcionarios activos y los jubilados de la Empresa. ¹⁴

2. POLÍTICA GENERAL DE PREVENCIÓN DE ADICCIONES

- 2.1 El consumo de bebidas alcohólicas o cualquier otro tipo de droga no está permitido durante el horario de trabajo, en el horario de descanso, ni en el horario extraordinario.

⁸ Carta Orgánica, Ley 966, Artículo 40º

⁹ Carta Orgánica, Ley 966, Artículo 41º

¹⁰ Constitución Nacional, Artículo 106º

¹¹ Constitución Nacional, Artículo 71º

¹² Ley 108/01 "Creación de la SENAD", Artículo 2º

¹³ Código Laboral, Artículo 81º

¹⁴ Resolución 060/68

- 2.2 Está vedada la comercialización y consumo de cualesquiera de estos productos en los recintos y otros lugares de trabajo de la Empresa.
- 2.3 Al funcionario que vista uniforme u otra identificación de la Empresa, o estando en representación de la misma, no le está permitido el consumo de alcohol o drogas ilícitas, aún fuera del horario de trabajo.
- 2.4 Durante el horario de trabajo, normal o extraordinario, sólo será permitido fumar en espacios al aire libre, para evitar el aumento de los fumadores pasivos y reducir gradualmente el consumo en los adictos.
- 2.5 El funcionario que sea hallado, durante las horas laborales, bajo los efectos del alcohol o drogas ilícitas, será separado de sus labores y encaminado al Comité Orientador, conforme al procedimiento establecido.
- 2.6 La prescripción de medicamentos de uso controlado, será informada a la Unidad de Medicina del Trabajo para evaluar la función desarrollada y la posible incidencia de la medicación a los efectos de mantener la integridad del sujeto, del Programa y de sus compañeros.

3. POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN DE LAS ADICCIONES

3.1 Área verde

- 3.1.1 La Empresa apoya el desarrollo del Programa de prevención de las adicciones.
- 3.1.2 La Empresa garantiza la provisión de los recursos económicos, financieros y el personal idóneo para la ejecución del Programa.
- 3.1.3 La Empresa garantiza la libre opción de los funcionarios para participar de las actividades de mejoramiento de la calidad de vida.
- 3.1.4 La participación de la familia en el Programa será fuera del horario laboral.

3.2 Área amarilla

- 3.2.1 La Empresa dispondrá la capacitación de gerentes y supervisores del Comité Orientador.
- 3.2.2 La Empresa garantizará la divulgación, de los temas relacionados con el Programa.
- 3.2.3 La Empresa protegerá la confidencialidad en el manejo de la información respecto de los sujetos del Programa.
- 3.2.4 La Empresa promueve la continuidad de la participación de los funcionarios sujetos del Programa en las actividades posteriores a la intervención previa.
- 3.2.5 Los miembros de la familia podrán participar en las actividades.

3.3 Área roja

- 3.3.1 La Empresa implementará el tratamiento de los funcionarios sujetos del Programa, insertos en el proceso de cambio.
- 3.3.2 La Empresa garantizará la permanencia en el cuadro de personal de todo funcionario sujeto del Programa hasta el restablecimiento de su salud.
- 3.3.3 La Empresa implementará la etapa de seguimiento, post tratamiento.
- 3.3.4 Una vez inserto el funcionario al Programa, en libre opción, la Empresa exigirá la obligatoriedad del tratamiento.
- 3.3.5 La Empresa asegura la participación de la familia en el tratamiento y la rehabilitación del empleado.

4. GLOSARIO

- 4.1 Áreas verde, amarilla y roja: Metáfora de las señales de tránsito, relacionada al nivel de consumo de alcohol o drogas. Se podrá ver que la mayoría de los funcionarios de una empresa no tiene problemas de consumo de drogas, por eso reciben luz verde; una categoría intermedia presenta problemas que pueden ser revertidos a través del estímulo a la adopción de conductas saludables (luz amarilla), y una minoría son adictos y necesitan de tratamiento especializado (luz roja).
- 4.2 Capital humano: Determinado por los grados de nutrición, salud y educación de su población.
- 4.3 Capital social: Conjunto de variables que en el análisis de las disciplinas del desarrollo no estaban en el encuadre convencional. Tales como la confianza existente entre los actores sociales, las normas de comportamiento cívico que van desde cuidar los bienes públicos, hasta pagar impuestos, pasando por la capacidad de resolver pequeños conflictos sin recurrir a los estrados judiciales.

Éstas dan pauta de la riqueza y fortaleza del tejido social, ámbito en el cual la confianza actúa como un ahorrador de conflictos potenciales, limitando el pleitismo. Instalan sinergias al interior de las instituciones y la proyectan hacia la población servida.

Desde un enfoque subjetivo, se diría que el capital social es un fenómeno compuesto de valores y actitudes que influyen en como las personas se relacionan entre sí. Incluye confianza, normas de reciprocidad, actitudes y valores que ayudan a las personas a trascender relaciones conflictivas y competitivas para conformar relaciones de cooperación y ayuda mutua. El capital social tiene por eso mucho que ver con la cohesión social, más que una simple suma de individuos.
- 4.4 Desarrollo Humano: Es un proceso conducente a la ampliación de las opciones que disponen las personas. En principio, esas opciones pueden ser infinitas y pueden cambiar a lo largo del tiempo. Pero, para todos los niveles de desarrollo, las tres opciones esenciales para las personas son: poder tener una vida larga y saludable, poder adquirir conocimientos y poder tener acceso a los recursos necesarios para disfrutar de un nivel de vida decoroso.

Si no se dispone de esas opciones esenciales, muchas otras oportunidades permanecen inaccesibles como la libertad política, económica y social, hasta la de ser creativos, tener autoestima y gozar de derechos garantizados. Por eso, los cuatro componentes principales del paradigma del desarrollo humano son: productividad, equidad, sostenibilidad y potenciación.

- 4.5 Funcionario: Personal de la Empresa mientras presta servicio o estando jubilado.
- 4.6 Responsabilidad social empresarial: Pauta de Capital Social. Criterio de calidad. Etiqueta standard de empresa excelente. Empresa que se ocupa de promover prácticas conducentes a la cohesión social para la emprendibilidad

5. BIBLIOGRAFÍA

- 5.1 Programa de las Naciones Unidas para el Control Internacional de Drogas – SESI FIERGS; *Modelo SESI-RS/OIT/OMS/UNDCP; Proyecto de Prevención contra el uso de drogas en el Trabajo y en la Familia* - Diciembre 1997;
- 5.2 Andreas Stihl Motoserras Ltda - *Política del Proyecto de Prevención al Uso de drogas en la empresa, Modelo SESI-RS/OIT/OMS/UNDCP; - 2002;*
- 5.3 American Tool do Brasil Ltda. - *Política contra el Uso de alcohol y drogas en la empresa, Modelo SESI-RS/OIT/OMS/UNDCP; - 2000;*
- 5.4 Río Grande Energia - *Programa de Prevención al uso de alcohol y otras drogas, Modelo SESI-RS/OIT/OMS/UNDCP; - 2003;*
- 5.5 Companhia Carris Porto-Alegrense - *Política Carris de Prevención y Combate al uso de drogas en la empresa, Modelo SESI-RS/OIT/OMS/UNDCP; - 2002;*
- 5.6 Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social – Política Nacional de Salud Mental – Marzo 2002;
- 5.7 Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social – Plan y Programa Nacional de Salud Mental – Marzo 2002;
- 5.8 Boletín Ética y Desarrollo – Banco Interamericano de Desarrollo – Iniciativa Interamericana de Capital Social, Ética y Desarrollo;
- 5.9 Constitución Nacional;
- 5.10 Código Sanitario;

- 5.11 Código Laboral;
- 5.12 Resolución 060/68;
- 5.13 Carta Orgánica, Ley 966;
- 5.14 Ley 1340/88, "Que modifica y actualiza la Ley N° 357/72. que reprime el tráfico ilícito de estupefacientes y drogas peligrosas y otros delitos afines y establece medidas de prevención y recuperación de fármaco dependientes";
- 5.15 Ley 1888/02, "Que modifica la ley N° 1340 del 22 de noviembre de 1988 "Que reprime el tráfico ilícito de estupefacientes y drogas peligrosas otros delitos afines y establece medidas de prevención y recuperación de fármaco dependiente".

FIRMA DEL DIRECTOR DE DESARROLLO Y GESTIÓN EMPRESARIAL

Distribución: ABCDE

Estará a cargo de la Dirección de Desarrollo y Gestión Empresarial (DG), a través de los Departamentos de Acompañamiento del Personal (DDH/AP), Formación y Capacitación (DDH/FC) y la Oficina de Seguridad e Higiene Laboral (DDH/SH), en coordinación con el Departamento de Desarrollo de Políticas y Sistemas de Gestión (DDO/DP), mantener actualizados los términos de esta Sección, así como aclarar su contenido a las unidades afectadas.