

ROYAL
AMERICA
.COM



POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS

20
25



ROYAL
AMERICA

CONTENIDO

1. OBJETIVOS	2
2. ALCANCE	2
3. NORMATIVA DE REFERENCIA	2
4. RESPONSABILIDADES	3
5. DEFINICIONES	4
6. LÍNEAS DE ACCIÓN	5
7. PROHIBICIONES.....	8
8. RESPONSABILIDAD PERSONAL	8
9. SANCIONES	9
10. HISTORIAL DE MODIFICACIONES	9

Arrendamiento de Máquinas Royal Rental S.A.
96.716.620-0

Multitécnica S.A.
76.037.092-4

Fecha de Elaboración: 13 de agosto de 2025
Versión: 01 (13 de agosto de 2025)



1. OBJETIVOS

En Royal America estamos comprometidos con proporcionar condiciones laborales que sean seguras, y que permitan un crecimiento laboral sano, y con proteger la integridad física y salud de todos los trabajadores. En este sentido, la presente Política de Alcohol y Drogas nace con el objetivo de prevenir el consumo de sustancias estupefacientes, y de proteger la vida y salud de todos sus trabajadores.

La Empresa entiende que el consumo de alcohol y drogas es un complejo fenómeno mundial que afecta gravemente la salud de todas las personas que consumen dichas sustancias, al igual que sus familias, amigos y entorno laboral. En este sentido, algunas consecuencias asociadas a este fenómeno son: mayor ausentismo, alta tasa de accidentabilidad, menor rendimiento, deterioro de relaciones interpersonales y menor expectativa de vida.

En este sentido, y teniendo presente el riesgo inherente al rubro en el que se desempeña la empresa, Royal America prohíbe de forma tajante y absoluta el consumo, compra y venta de alcohol y drogas en sus instalaciones o las de sus clientes, y/o la prestación de servicios bajo la influencia de dichas sustancias. Adicionalmente, se prohíbe el uso de psicofármacos que afecten la capacidad de los trabajadores de prestar sus servicios, sin prescripción médica.

Finalmente, como Empresa reconocemos que la dependencia al alcohol y drogas es una condición médicamente tratable, razón por la cual estamos comprometidos con acompañar y apoyar a los trabajadores en su tratamiento, recuperación y rehabilitación como si se tratase de cualquier otra enfermedad de origen común.

2. ALCANCE

El contenido de esta Política aplica a: (i) todos los trabajadores de la Empresa, sea con contrato de trabajo a plazo indefinido, a plazo fijo, o por obra o faena; (ii) todos los trabajadores que presten servicios bajo la modalidad de servicios transitorios, contratistas, subcontratistas o cualquier otro, siempre que preste servicios en las instalaciones de la Empresa, o en instalaciones de clientes a nombre de esta; y (iii) visitas, terceros externos, prestadores de servicios independientes, o cualquier persona que visite las instalaciones de la Empresa o las de sus clientes, o que preste servicios a estas.

3. NORMATIVA DE REFERENCIA

- Código Penal
- Código del Trabajo
- Ley N°19.925 sobre expendio y consumo de bebidas alcohólicas
- Ley N°20.000 sobre el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas
- Decreto N°867 del Ministerio del Interior sobre sustancias prohibidas por la Ley N°20.000
- Ley N°20.580 sobre manejo en estado de ebriedad, o bajo influencia de estupefacientes
- Ley N°20.770 sobre manejo en estado de ebriedad
- Ley N°21.575 sobre persecución del narcotráfico y crimen organizado
- Decreto N°44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social sobre gestión de riesgos
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad



4. RESPONSABILIDADES

a. Gerencia de Personas:

- Gestionar recursos para implementar medidas de control y prevención.
- Coordinar actividades de testeo aleatorio con organismos competentes.
- Mantener la confidencialidad de la información sobre toma de muestras y resultados.
- Coordinar capacitaciones y sensibilización de los trabajadores sobre la materia.
- Recopilar información respecto de trabajadores que hagan uso de medicamentos que puedan afectar su prestación de servicios.
- Coordinar las actividades asociadas a la derivación, manejo y resultado de los casos.
- Vigilar la efectividad de la política, sus procesos y herramientas.
- Entregar información respecto de métodos de rehabilitación.
- Hacer seguimiento a tratamientos y procesos de rehabilitación.

b. Gerencias y Jefaturas:

- Conocer la política y velar por su aplicación para todos los trabajadores.
- Informar al área de Seguridad y Salud Ocupacional y a la Gerencia de Personas en caso de observar conductas sospechosas de uso de estupefacientes.
- Fomentar la prevención del consumo de alcohol y drogas.
- Apoyar a los trabajadores que se encuentren en proceso de rehabilitación.

c. Departamento de Prevención de Riesgos Laborales

- Adoptar medidas para la prevención de los factores de riesgos asociados a los efectos en los lugares de trabajo del consumo de alcohol y drogas.

d. Trabajadores:

- Conocer, colaborar y observar esta política.
- Prestar servicios en condiciones físicas y psíquicas adecuadas, libre de los efectos de cualquier sustancia que pueda afectar su condición física, concentración y/o juicio.
- Velar por el cuidado de su salud y seguridad, y la de sus compañeros.
- Informar a la Gerencia de Personas en caso de divisar comportamientos sospechosos de uso de estupefacientes por parte de trabajadores o terceros externos.
- Informar a su jefatura directa y a la Gerencia de Personas en caso que esté tomando medicamentos que sean considerados como psicotrópicos.



5. DEFINICIONES

A continuación, se establece la definición de los términos relevantes a esta Política.

- a) **Adicción:** Consumo repetido de una o varias sustancias psicoactivas, hasta el punto en que el consumidor se intoxica periódicamente o de forma continua, muestra un deseo compulsivo de consumir la sustancia, tiene dificultad para interrumpir su consumo, etc.
- b) **Alcoholemia:** Examen que se efectúa a para analizar la concentración de alcohol presente en la sangre, el que usualmente se realiza a partir de medición de aire espirado u orina.
- c) **Alucinógeno:** Sustancia química que induce alteraciones de la percepción, el pensamiento y sensaciones similares a las provocadas por las psicosis funcionales, pero que no producen marcada alteración de la memoria y la orientación.
- d) **Anfetamina:** Tipo de amina simpaticomimética con una potente actividad estimulante sobre el sistema nervioso central, que pueden generar agresividad, delirios, alteración del comportamiento o hipervigilancia.
- e) **Barbitúrico:** Medicamento que pertenece a un grupo de depresores del sistema nervioso central, y que induce a efectos similares a los del alcohol (sedantes). Pueden provocar problemas de concentración, memoria y coordinación, y pérdida de control de impulsos.
- f) **Benzodiazepina:** Medicamento que pertenece al grupo de fármacos de los relajantes musculares y antiepilépticos, pudiendo provocar amnesia, paranoia, insomnio y ansiedad.
- g) **Cannabis:** Preparados psicoactivos de la planta de la marihuana (cáñamo), que incluye hojas de marihuana, bhang, ganja o hachís, y que puede generar sensación de euforia, ligereza de extremidades, alteración a la capacidad de conducción y de ejecución de otras actividades complejas, pérdida de memoria, visión, coordinación, sentido del tiempo, etc.
- h) **Cocaína:** Alcaloide que se obtiene de las hojas de la coca, o que se sintetiza a partir de la ecgonina o sus derivados, generando un potente estimulante del sistema nervioso central que produce euforia o insomnio, alteraciones del juicio, delirios, entre otros.
- i) **Detección de drogas (test de drogas):** Análisis de fluidos corporales (sangre, orina o saliva), cabello u otros tejidos para detectar la presencia de sustancias psicotrópicas.
- j) **Droga:** Sustancias psicoactivas y drogas ilegales que se introducen en un organismo vivo por cualquier vía (inhalación, ingestión, intramuscular, endovenosa, etc.), para actuar sobre su sistema nervioso central, provocando alteraciones físicas y psicológicas.
- k) **Opioide:** Alcaloides de la adormidera del opio, sus análogos sintéticos y los compuestos sintetizados en el organismo, los que producen alivio del dolor, sensación de euforia, estupor, y depresión respiratoria. El consumo de opioides puede producir secuelas físicas como la hepatitis B o C, infección del virus de la inmunodeficiencia humana, y septicemia.



- I) **Psicotrópico:** Comparte su significado con el término “psicoactivo”, y define una sustancia que afecta a la mente o a los procesos mentales de las personas.

6. LÍNEAS DE ACCIÓN

5.1 Prevención

En primer lugar, la Empresa mantiene un compromiso serio y permanente con la seguridad y salud de sus trabajadores, las condiciones de trabajo seguras, saludables y eficientes, y la protección de su propiedad, inmobiliario, inversión, reputación y relación con clientes y proveedores.

En este sentido, Royal America reconoce que la principal medida a implementar para cumplir con este compromiso es la **prevención, capacitación y sensibilización** de los trabajadores y personas externas que se relacionen con ellos, en lo referente a los riesgos del abuso del alcohol y consumo de drogas. En este sentido, alguna de las medidas que la empresa podrá implementar son:

- Campañas comunicacionales acerca de los efectos que tiene el consumo de alcohol y drogas en la salud y vida personal, laboral y familiar de las personas, y las instituciones a las que se puede recurrir en caso de requerir tratamiento o asistencia.
- Capacitaciones y charlas informativas orientadas a conocer los efectos del consumo de alcohol y drogas en general, y en particular los riesgos que esto genera al prestar servicios bajo la influencia de estupefacientes.
- Capacitaciones a supervisores, jefaturas y gerencias sobre detección temprana de casos de riesgo y procedimientos internos de control.
- Difusión de la Política de Alcohol y Drogas a toda la compañía a través del intranet de la Empresa y de correos electrónicos institucionales.
- Promover conductas y actividades que fomenten un estilo de vida saludable, con mención expresa de medidas para prevenir el consumo de alcohol y drogas.
- Compartir la Política de Alcohol y Drogas en la página web de la Empresa, y directamente a clientes y proveedores para que puedan hacerla extensiva a sus trabajadores.

5.2 Detección y Control

En segundo lugar, la Empresa reconoce que no siempre es posible prevenir el consumo de alcohol y drogas, razón por la cual su objetivo principal es la protección de la vida y salud de los trabajadores, clientes, socios y proveedores en todas las etapas de la relación comercial y laboral.

Para esto, la Empresa ha implementado **medidas de control y testeo aleatorio y periódico**, considerando siempre el respeto a las garantías constitucionales, tales como la honra y la vida privada. En razón de esto, las medidas que se implementarán son:



- Todos los trabajadores tendrán la obligación de informar a la Gerencia de Personas en caso de hacer uso de **sustancias o fármacos de uso terapéutico**, que tengan un potencial adictivo, y/o que limiten o disminuyan sus capacidades laborales.
- Se realizarán **controles aleatorios y periódicos** para evitar la presencia de trabajadores que se encuentren bajo los efectos del alcohol y/o drogas, poniendo en riesgo su salud y la de otros. Estos controles podrán aplicarse a personas definidas en casos calificados cuando haya sospecha razonable de que el trabajador se encuentra en estado de intemperancia. A modo ejemplar, se considerarán aspectos como el hálito alcohólico, pérdida de facultades motoras, conductas inconsistentes con la habitual que tenga el trabajador, etc.

Ambas medidas serán aplicadas bajo estándares no discriminatorios, y se procurará proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, siendo siempre compatibles con el respeto y la honra, y los derechos a la intimidad y confidencialidad de todos los involucrados.

(a) Exámenes toxicológicos

Para la realización de exámenes toxicológicos, se deberán tener presentes los siguientes criterios:

- Deben ser despersonalizados, salvo casos calificados con sospecha razonable.
- Son aplicables a postulantes a la empresa y trabajadores en programa de rehabilitación.
- Se deben realizar por medios idóneos y concordantes con los derechos fundamentales.
- Serán realizados por organismos competentes y externos a la Empresa.
- Las muestras podrán ser de orina, sangre u otra matriz biológica.
- Deben ser autorizados expresamente por el trabajador.
- Los resultados de los controles serán reservados

La muestra mensual que será examinada será del **10% de la nómina**.

(b) Valores de corte

Al realizarse exámenes toxicológicos, el Instituto de Salud Pública de Chile (ISP) recomienda que, para el tamizaje de drogas, se usen los valores de corte establecidos en organizaciones internacionales tales como el SAMHSA y el EWDTS. En este sentido, los valores de corte que dan cuenta de que un **trabajador se encuentra bajo la influencia de sustancias psicotrópicas**, son:

- (i). **Alcohol**: 0,3 g/L de concentración en la sangre.
- (ii). **Anfetaminas**: 500 ng/ml
- (iii). **Barbitúricos**: 200 ng/ml (sedantes).
- (iv). **Benzodiacepinas**: 200 ng/ml (tranquilizantes).
- (v). **Cocaína**: 150 ng/ml





- (vi). **Cannabinoides:** 50 ng/ml (marihuana).
- (vii). **Fentanilo:** 2 ng/ml
- (viii). **MDMA:** 250 ng/ml (éxtasis)
- (ix). **Metanfetamina:** 500 ng/ml
- (x). **Opiáceos:** 2000 ng/ml (morfina).

En caso de que un examen toxicológico tenga un resultado positivo, se repetirá la prueba una segunda vez para verificar el resultado.

5.3 Rehabilitación

La Empresa entiende que la drogadicción y el alcoholismo son enfermedades, y que por tanto los problemas asociados a estos son susceptibles de prevención, tratamiento y recuperación, por lo que fomentará la obtención de asistencia médica y psicológica para los trabajadores que lo requieran.

En este sentido, a los trabajadores que obtengan un **resultado confirmatorio en el análisis toxicológico de contramuestra**, y que requieran iniciar un tratamiento médico de rehabilitación, la Empresa los apoyará de la siguiente manera:

- Orientando sobre los programas de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación que están disponibles en el sistema de salud.
- Otorgando los permisos que requieran para asistir y someterse a terapia o a un plan de tratamiento y/o un proceso de rehabilitación, previo compromiso escrito y formal del trabajador, de asistir y terminar dichos procesos.
- Resguardando la confidencialidad de todos los casos vigentes o pasados, con la intención de fomentar el tratamiento, la reinserción laboral y evitar estigmatizaciones.

Para acceder a las medidas de apoyo descritas, el trabajador deberá contar con el correspondiente **certificado médico que acredite su condición**, otorgado por un especialista en dichos trastornos.

En caso que el trabajador comience un plan de tratamiento y/o proceso de rehabilitación, este deberá **comprometerse** a cumplir con los siguientes conceptos:

- Asistir a las sesiones de diagnóstico y posteriores sesiones.
- Realizarse los exámenes que se le solicite.
- No abandonar el tratamiento hasta ser dado de alta.
- Cumplir con los compromisos aceptados en cuanto a conducta y estilo de vida.
- Autorizar la realización de controles de rutina
- Informar periódicamente a la Empresa respecto del proceso de rehabilitación.



En caso que las funciones del trabajador que está en un proceso de rehabilitación impliquen necesariamente el manejo, supervisión, mantención u otra gestión de maquinaria o baterías, la Empresa se reserva el derecho a **modificar sus funciones por la duración de dicho proceso**, de forma de mejor proteger la vida y salud de todos los trabajadores.

Una vez finalizado el proceso de rehabilitación, se coordinará el reintegro del trabajador a sus funciones, teniendo en consideración las recomendaciones médicas y el tratamiento farmacológico precedente. De cualquier forma, la Empresa hará seguimiento del plan de mantención del trabajador tras el término de su tratamiento.

7. PROHIBICIONES

La Empresa tiene el compromiso de proteger la vida y salud de sus trabajadores, y de todo aquel que se relaciona con ellos en virtud de la prestación de sus servicios. En este sentido, los trabajadores tienen **estrictamente prohibido prestar servicios bajo la influencia de sustancias psicotrópicas**, sea en las instalaciones de la Empresa, en terreno o en faenas de clientes, ya que la afectación a sus habilidades psíquicas y motoras compromete la seguridad del personal. En específico, se prohíbe:

- a. Poseer, transportar, consumir, vender y distribuir alcohol y/o drogas ilegales, en las instalaciones de la empresa o de clientes, o cualquier actividad organizada por estos.
- b. Dar un uso ilícito y/o no prescrito a drogas lícitas (medicamentos recetados por médico).
- c. Presentarse a las instalaciones de la empresa o de clientes, o prestar servicios para estos, bajo los efectos del alcohol y/o drogas psicoactivas.
- d. Prestar servicios de forma remota o teletrabajo, bajo los efectos del alcohol y/o drogas.
- e. Poseer, transportar, consumir, vender y distribuir alcohol y/o drogas dentro de los vehículos corporativos de propiedad de la Empresa, o utilizarlos para estos fines.
- f. Conducir mientras se está bajo los efectos del alcohol o drogas.
- g. No informar a la Empresa en caso de requerir el uso de fármacos prescritos por un médico, y adquiridos bajo receta médica, que puedan afectar sus capacidades y labores.

8. RESPONSABILIDAD PERSONAL

Royal America invita a todos los trabajadores y terceros relacionados a buscar apoyo en caso de sufrir de dependencia al alcohol o las drogas, reconociendo que esta enfermedad cuenta con procesos de rehabilitación y especialistas dedicados a mejorar la calidad de vida y salud de quienes lo requieran.

En este sentido, todos los trabajadores serán responsables de seguir las disposiciones establecidas en esta política, al igual que su espíritu e intención de proteger la vida y salud de todo quien se relacione con la Empresa en la prestación de sus servicios.



Los trabajadores serán responsables de informar de inmediato, a través de los canales de denuncia de la Empresa, en caso de ser testigos de cualquier violación de la presente normativa.

Las empresas contratistas y subcontratistas que se relacionen con la Empresa deberán adoptar las medidas necesarias para asegurar que sus trabajadores no incurran en las prácticas anteriormente mencionadas, sea en los recintos de la Empresa o de clientes de esta. Igualmente, estas deberán atenerse a lo establecido en la presente política en la prestación de sus servicios para la Empresa.

9. SANCIONES

El trabajador a quien se le haya detectado abuso o dependencia al alcohol y/o drogas, y que: **(i)** no busque apoyo de la Empresa u otros entes externos; **(ii)** incumpla los compromisos pertinentes; **(iii)** abandone su tratamiento de rehabilitación sin causa justificada; o **(iv)** reincida en dichas conductas tras el término de su tratamiento, se considerará que no se encuentra en el estado de salud que se requiere para el desempeño de sus funciones, al poner en riesgo su vida y la de los demás trabajadores, razón por la cual quedará sometido a la normativa establecida en el Código del Trabajo y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa.

10. HISTORIAL DE MODIFICACIONES

Fecha	Versión	Elaborado por	Cargo
13.08.2025	Original	Daniela Rossi	Abogada / Oficial de Cumplimiento





**ROYAL
AMERICA
.COM**

