

# **POLÍTICA DE ALCOHOL , DROGAS Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS**

ID  
5103

Política PAMPA ENERGÍA

Aprobado y Activado 17/08/2022

Destinatario con copia impresa controlada: No aplica

## **1. OBJETIVO:**

El objetivo de la presente Política de Alcohol, Drogas y Sustancias Psicoactivas es promover condiciones seguras de trabajo para los empleados de Pampa Energía, en adelante "PAMPA", y de los contratistas que prestan labores en todos los ámbitos y localizaciones donde se desempeña, así como cumplir la legislación vigente, a la vez que se promueven hábitos de conducta saludable dentro de la organización.

## **2. ALCANCE:**

La Política de Alcohol, Drogas y Sustancias Psicoactivas aplica a todos los Activos y operaciones de Pampa Energía y sus empresas controladas, en adelante "PAMPA".

## **3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA Y COMPLEMENTARIOS**

### **3.1. Documentos de referencia:**

link Política de Gestion Integrada (CSMS)

link Código de Conducta Empresarial Pampa Energia

Constitución de la Nación Argentina art 14 bis, 19 y 75 inc22

Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo (Ley n° 19.587)

Ley de Contrato de Trabajo (Ley n° 20.744)

Ley de Consumos Problemáticos (Ley n° 26.934)

Ley Nacional de Salud Mental (Ley n° 26.657)

Ley de Protección de Datos Personales (Ley n° 25.326)

Ley de Riesgo de Trabajo (Ley n° 24.557)

Ley de Tenencia y tráfico de Estupefacientes (Ley n° 23.737)

Ley de Obras Sociales (Ley n° 24.455)

Ley de Medicina Prepaga (Ley n° 24.754)

Ley lucha contra el Alcoholismo (Ley n° 24.788)

Resolución Superintendencia Riesgo de Trabajo 905/15

Resolución Superintendencia Riesgo de Trabajo 37/10

### **3.2. Documentos complementarios:**

#### **4. DEFINICIONES:**

Definiciones en materia de CSMS deben consultarse en el estándar:

link GLOSARIO DE TÉRMINOS DE CALIDAD SEGURIDAD MEDIO AMBIENTE Y SALUD (CSMS)

link PREVENCIÓN y CONTROL DE RIESGOS EN LA POLÍTICA DE ALCOHOL, DROGAS Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

#### **5. RESPONSABILIDAD:**

##### **5.1. Compete a los Responsables jerárquicos de los Activos:**

Implementar, ejecutar y controlar el cumplimiento de la Política de Alcohol, Drogas y Sustancias Psicoactivas en su ámbito de responsabilidad. Liderar evaluaciones y análisis crítico de adherencia a la Política de Alcohol, Drogas y Sustancias Psicoactivas en su Activo o área de responsabilidad, estableciendo los planes de mejora pertinentes.

##### **5.2. Compete a Recursos Humanos:**

Asegurar que todo el personal conoce la Política y disposiciones en materia de Alcohol, Drogas y Sustancias Psicoactivas. Coordinar la asistencia del personal al examen médico preventivo conforme los principios rectores de la Política. Facilitar el acceso a los programas de rehabilitación, mediante la administración de la cobertura de salud correspondiente. Implementar las medidas que aseguren el cumplimiento de la presente Política, conforme procedimientos de gestión de Recursos Humanos de Pampa.

##### **5.3. Compete a la Gerencia Corporativa de CSMS:**

Brindar soporte a los Negocios y a Recursos Humanos para la implementación de la presente Política, generando las recomendaciones pertinentes. Entrenar a la Red de CSMS, con especial atención al equipo de profesionales de medicina laboral, con el objetivo de promover el cumplimiento de los principios rectores de la presente Política.

##### **5.4. Compete a los Referente de CSMS del Activo:**

Brindar soporte a la línea y a Recursos Humanos del Activo para la implementación de la presente Política, generando las recomendaciones pertinentes, con el objetivo de prevenir riesgos a la seguridad de la operación, así como contribuir a la generación de hábitos saludables.

##### **5.5. Compete a Salud Ocupacional:**

A través del Médico Laboral de Pampa (pudiendo ser éste propio o contratado), administrar el procedimiento, designar el sitio donde se realiza el examen preventivo en salud, respetando los lineamientos de la Política de Alcohol, Drogas y Sustancias Psicoactivas. Valorar la viabilidad de orientar a un empleado a un proceso de rehabilitación, ya sea por un resultado positivo en los exámenes, o por voluntad del mismo. Realizar el seguimiento de los casos positivos, asistiendo en el cumplimiento de los casos en que es necesaria la rehabilitación.

##### **5.6. Compete a Abastecimientos y Servicios:**

Asegurar a través de los mecanismos de contratación que las empresas contratistas, subcontratistas, sus empleados y quienes lleven a cabo actividades por cuenta y orden de la compañía, conozcan la presente Política, facilitando el cumplimiento de la misma en Pampa.

### **5.7. Compete a la Supervisión:**

Orientar a los empleados para que se acerquen a Salud Ocupacional ante un caso de causa razonable, o en los casos en que el empleado manifieste de propia voluntad problemas por el Alcohol, Drogas o Sustancias Psicoactivas.

### **5.8. Compete a la fuerza de trabajo:**

Todos los empleados de Pampa y empleados de Contratistas que realizan actividades dentro de las instalaciones de Pampa; o llevan a cabo actividades por cuenta y orden de Pampa, deben cumplir la Política de Alcohol, Drogas y Sustancias Psicoactivas de Pampa, estimular su cumplimiento, y denunciar las situaciones de incumplimiento cuando toman conocimiento de ellas. Notificar al servicio médico cualquier tratamiento que estén realizando, y que pueda relacionarse con, o verse afectado por el consumo de Alcohol, Drogas y Sustancias Psicoactivas, o que pueda interferir en el nivel de seguridad durante el desarrollo de las actividades laborales. Notificar al servicio médico el consumo personal de alcohol, drogas o sustancias psicoactivas, en la medida que dicho consumo pueda afectar sus operaciones. Dicha declaración voluntaria, no acarreará ningún tipo de medidas disciplinarias por parte de Pampa, sino que hace posible a dicho empleado del cumplimiento de las medidas preventivas y correctivas previstas en el presente programa.

Autorizar mediante un formulario destinado a tal fin (Formulario de Consentimiento), la realización de exámenes de alcohol, drogas o sustancias psicoactivas en aire espirado, saliva o en cualquier otra muestra y/o procedimiento que decidiera implementar Pampa, en el momento en que la compañía lo requiera.

Participar en todos los programas de capacitación sobre el tema que proponga Pampa. Cumplir con los tratamientos prescritos por los servicios de su cobertura medica (obra social, prepaga u hospital publico) incluyendo los Programas de Rehabilitación, si éstos fueran necesarios y acreditar dicho cumplimiento de manera periódica en el Servicio de Salud Ocupacional.

## **6. DESCRIPCIÓN:**

### **POLÍTICA DE ALCOHOL, DROGAS Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS EN EL ÁMBITO LABORAL**

#### **6.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

##### **6.1.1 Misión**

El presente documento tiene por finalidad establecer los lineamientos y principios generales en materia de prevención y control de riesgos derivados del consumo indebido de alcohol, drogas y sustancias psicoactivas en el ámbito laboral, adecuando los procedimientos de actuación y las políticas internas de las empresas integrantes del "Grupo Pampa" (en adelante, PAMPA), a la legislación vigente en la materia.

En esa dirección, deberán ajustarse las acciones tendientes a la concientización e instrucción de todo el personal de PAMPA acerca de los riesgos que implica para el personal, para terceros, para la comunidad en general y para los activos de nuestras compañías, el consumo de dichas sustancias en el ámbito laboral, como así también los procedimientos de prevención y el control de riesgos que, al respecto, se lleven

adelante en el ámbito de las compañías del Grupo.

### **6.1.2 Valores**

PAMPA, por intermedio de su política de Gestión Integrada (CSMS), recepta las recomendaciones prácticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS) con relación al tratamiento de la problemática generada por el consumo indebido de alcohol, y/o drogas y/u otras sustancias psicoactivas, considerando las prácticas destinadas a prevenir y eliminar el consumo indebido de Alcohol, Drogas y Sustancias Psicoactivas en el ámbito laboral como un objetivo deseable.

En tal sentido, el Código de Conducta Empresarial Pampa Energía dispone lo siguiente:

" Drogas, bebidas alcohólicas y armas Estamos comprometidos con la salud y la seguridad en los ambientes de trabajo. El alcohol, las drogas o el abuso de cualquier otra sustancia pueden afectarnos negativamente. Por eso no permitimos el uso, posesión, venta, distribución y/o fabricación de drogas ilegales, ni estar bajo sus efectos en cualquiera de nuestras instalaciones durante la jornada laboral, mientras se lleven adelante negocios en nombre de la empresa o cuando se está utilizando cualquier activo propiedad de Pampa (por ejemplo: una maquinaria o vehículo). Ningún empleado puede presentarse a trabajar (ni continuar o permanecer) bajo los efectos del alcohol o cualquier droga o sustancia psicoactiva. Estará permitido el consumo de bebidas alcohólicas en eventos especiales siempre que haya sido autorizado con anticipación por los responsables de la organización. También consideramos aceptable el consumo moderado y prudente de alcohol en una comida de negocios"

En lo específico, los principios generales que aquí se enuncian, los fundamentos y procedimientos que se establezcan en consecuencia, deberán receptor y adecuarse a los principios, derechos y obligaciones que surgen de la legislación nacional vigente en la materia, como ser la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo (Ley n°19.587), la Ley de Contrato de Trabajo (Ley n°20.744), la Ley de Consumos Problemáticos (Ley n° 26.934), la Ley Nacional de Salud Mental (Ley n°26.657), y la Ley de Protección de Datos Personales (Ley n°25.326), entre otras normas.

Asimismo, las acciones y procedimientos de prevención que a tal efecto se dispongan, deberán ajustarse también a las disposiciones legales propias de cada jurisdicción y al marco regulatorio propio y específico de cada una de las actividades desarrolladas por las empresas del Grupo.

De este modo, PAMPA, de acuerdo a legislación vigente y las recomendaciones de las organizaciones internacionales antes mencionadas, considera que el uso indebido de alcohol, drogas y sustancias psicoactivas debe ser atendido como una enfermedad inculpable del trabajador, y por lo tanto susceptible de acciones de prevención e intervención en el ámbito laboral, en tanto y en cuanto resulta necesario a los efectos de velar por el bienestar y la seguridad de los empleados de la compañía, sus familias, terceros, la sociedad en su conjunto, y los activos de la empresa en particular.

### **6.1.3 Compromiso**

En el marco del presente, PAMPA realizará y apoyará campañas educativas, informativas y de prevención, dirigidas a su personal y sus familias, orientadas a la problemática del consumo indebido, excesivo y/o crónico de alcohol, drogas y sustancias psicoactivas, y los riesgos de sus efectos en el lugar de trabajo.

A su vez, tratándose de una problemática de dinámica cambiante PAMPA ajustará, cuando así sea necesario, las disposiciones que se dicten en el marco de los presentes lineamientos, en lo referente a la política de Alcohol, Drogas y Sustancias Psicoactivas de la empresa, priorizando ante todo la salud e integridad física y psíquica de sus empleados y terceros relacionados con la compañía, como así también el interés social en general ante los riesgos propios que conlleva la actividad específica de cada una de nuestras compañías.

A tales fines, PAMPA se compromete a orientar y realizar un seguimiento a los afectados por la problemática del consumo indebido o crónico de sustancias de las anteriormente descritas, velando siempre por la salud de las personas y con el debido respeto de su intimidad y privacidad.

#### **6.1.4. Principios rectores**

##### **6.1.4.1. Adecuación**

PAMPA garantiza armonizar la aplicación de las presentes directrices a las circunstancias fácticas particulares de cada caso concreto, respetando los principios y valores esenciales, con especial cuidado de la intimidad y/o privacidad de las personas. A tales fines se elaborará en todos los activos de PAMPA, y adecuándose a las circunstancias de la actividad que se lleve a cabo y la jurisdicción correspondiente, un Procedimiento de Prevención que se pondrá en conocimiento de los empleados de las empresas del Grupo y al que deberán prestar su consentimiento, respetándose siempre los principios de privacidad e intimidad de las personas mencionadas.

##### **6.1.4.2. Cuidado de las personas**

PAMPA se inspira en cada una de sus acciones en la búsqueda del progreso social, y más específicamente, el respeto de los derechos fundamentales del hombre y de la dignidad y el valor de la persona humana. En este sentido y reconociendo la problemática que se deriva en el ámbito laboral del consumo dependiente y/o en exceso de alcohol, drogas y sustancias psicoactivas por parte del trabajador, el procedimiento a seguir deberá instrumentarse como una respuesta concreta a las situaciones de consumo que pudieran presentarse y a los riesgos que de dicha situación pudieran desprenderse.

##### **6.1.4.3. Controles Periódicos de sustancias**

Como parte de la implementación práctica de las presentes directrices y principios, PAMPA realizará exámenes periódicos a sus dependientes y terceros cuyo vínculo laboral con la empresa así lo requiera, destinados a la detección de consumo o dependencia problemática al alcohol, y/o drogas y/o sustancias psicoactivas. Dichos controles se efectuarán al inicio de la relación laboral, anualmente durante el transcurso de la misma, o de manera aleatoria cuando existan signos de que una persona se encuentre bajo los efectos de un consumo indebido de las mismas, en tanto dicha situación pueda constituir un riesgo directo en sí misma, ponga en peligro la vida y/o la salud, y/o el bienestar de sí o de terceros, implique un problema o desorden de carácter ocupacional o social, o conlleve un riesgo para la sociedad en general, y/o la actividad de la compañía, seguridad o integridad de sus activos. Los controles deberán efectuarse previa conformidad expresa y fehaciente de los aludidos dependientes y terceros, la que deberá solicitarse al momento de su contratación o en cualquier momento de la relación laboral ya existente.

##### **6.1.4.4. Alcance de los controles y exámenes a realizarse**

En ningún caso la información a la que se acceda mediante los referidos controles podrá exceder el marco estrictamente necesario para el cumplimiento de los fines previstos en la presente política en materia de prevención y control de riesgos derivados del consumo indebido de alcohol, drogas y sustancias psicoactivas en el ámbito laboral; y deberá limitarse, en la medida que los avances médicos y técnicos así lo permitan, al marco temporal que pudiese tener directa incidencia y/o repercusión en el desempeño y presencia del trabajador durante su jornada laboral.

##### **6.1.4.5. Prohibición de ingreso:**

De conformidad con los principios generales enunciados en el presente, queda prohibido el ingreso a las instalaciones de las compañías del Grupo, de cualquier dependiente, contratista, subcontratista, proveedor, y/o tercero, cuando existan indicios de que alguno de ellos se encuentre bajo los efectos del consumo indebido de alcohol, drogas o sustancias psicoactivas, en tanto puedan constituir un riesgo para sí mismas,

los demás trabajadores, las condiciones de seguridad en las que opera la empresa, o los activos de la misma. Será responsabilidad del personal que se encargue del ingreso y egreso de las personas antes mencionadas, informar a sus superiores de forma inmediata si se diera una situación como la antes descrita, y proceder de conformidad con los procedimientos y reglamentaciones que se dicten a tal efecto.

#### **6.1.4.6. Igualdad y No Discriminación**

La totalidad de los integrantes de PAMPA y los terceros referidos, gozarán de igual trato en la aplicación de las disposiciones del procedimiento que se dicte de conformidad con los principios enunciados, y del ordenamiento jurídico íntegramente considerado, siempre que se encuentren en igualdad de condiciones. Las disposiciones y procedimientos que se establezcan, se aplicarán a todos los empleados y funcionarios de PAMPA, debiéndose efectuar de manera tal que no den lugar a estigmatizaciones o discriminaciones fundadas en razón de sexo, identidad de género, religión, estado civil, raza, ideas políticas, razones gremiales, edad, aspecto físico, discapacidad, jerarquía, ni a ninguna otra.

#### **6.1.4.7. Inexcusabilidad**

Las disposiciones aquí enunciadas y los procedimientos que a consecuencia se establezcan, se presumirán conocidos por todos los integrantes de PAMPA luego de finalizadas las actividades de información y divulgación correspondientes. La ignorancia de sus preceptos, no podrá ser esgrimida para justificar su incumplimiento, aun cuando se alegare imposibilidad de asistencia a las acciones de capacitación, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, toda vez que las actividades de capacitación serán divulgadas en el ámbito de la compañía y publicadas en los medios ordinarios de comunicación, entre ellos la intranet y carteleras para el personal donde éste tiene acceso.

#### **6.1.4.8. Legalidad**

Tanto estos principios como el Procedimiento que se desarrolle en su marco, se ajustan al marco legal vigente en la República Argentina, considerándose éstos conocidos por todos los empleados de PAMPA.

#### **6.1.4.9. Negativa a Realizar un control**

La negativa a realizar los controles en el marco del Procedimiento de Prevención autorizará a PAMPA a restringir al personal el ingreso a sus instalaciones, como primera medida y en resguardo de la seguridad de la persona involucrada y del resto del personal y terceros que se hallaren en las instalaciones de la compañía.

#### **6.1.4.10. Omisión de decir verdad**

Los empleados serán instruidos de la presente y de su responsabilidad en denunciar que no se encuentran en condiciones de tomar sus tareas habituales, cuando el estado de sus sentidos se vea alterado, sin necesidad de ventilar la causa de ello. Es por esto que, en el evento que un empleado o funcionario, ingresare a las instalaciones de PAMPA bajo los efectos derivados por el consumo indebido de alcohol, drogas y otras sustancias psicoactivas, dicha conducta será considerada una falta y podrá ser sancionada. La sanción devendrá por la omisión de decir verdad, y de haber puesto en riesgo la vida, integridad y la salud propia y de terceros. Las disposiciones que sancionen estas conductas se adecuarán al tipo de actividad que realiza el empleado en el activo de la empresa, variando según el riesgo causado y la posibilidad de afectación.

#### **6.1.4.11. Confidencialidad**

PAMPA respeta el derecho a la privacidad, a la intimidad, como así también el secreto médico que asiste a todas las personas, y en especial el de aquellas a las que se hayan detectado problemas vinculados al consumo de alcohol, drogas y sustancias psicoactivas. Por tal razón PAMPA se compromete a asegurar la confidencialidad de la totalidad de la información personal correspondiente a sus trabajadores y terceros, que

sea recabada en el marco de los Procedimientos de Prevención que se establezcan a partir de la presente. Dicha información solamente podrá ser solicitada y analizada por el área establecida en los procedimientos respectivos, quienes serán los responsables de tomar las medidas de seguridad y confidencialidad de la información que se obtenga a consecuencia de los mismos.

#### **6.1.4.12. Responsabilidad Social**

PAMPA reconoce la necesidad de su máxima contribución para un desarrollo humano sostenible. Este eje implica involucrarse en las preocupaciones sociales (en este caso: la problemática del Alcohol, Drogas y Sustancias Psicoactivas ) con la intención de promover el bienestar social de los grupos y evitar daños, a través del respeto a la dignidad del colaborador como persona humana y el compromiso con su familia.

#### **6.1.4.13. Seguimiento y Control**

Una vez identificada una situación de consumo indebido en alguno de los empleados de la empresa, se contactará al afectado con un equipo interdisciplinario a los fines de que realice una orientación y seguimiento de la situación y su problemática, propiciando, de corresponder, el respectivo tratamiento a través de los servicios que a tal efecto disponga la obra social o institución de medicina prepaga con la que cuente el trabajador.

De esta manera, los principios y lineamientos enunciados en el presente, constituyen la guía sobre la cual deberán diseñarse e implementarse los procedimientos de prevención y el control de riesgos derivados del consumo indebido de alcohol, drogas y sustancias psicoactivas en el ámbito laboral, que resguardando el debido respeto a la privacidad e intimidad de los trabajadores, se lleven adelante en el ámbito de las compañías del Grupo Pampa a los efectos de velar por su seguridad e integridad, la de terceros, la sociedad en su conjunto y los de la propia empresa.

### **APROBACIONES**

#### Aprobador/es:

Carolina Sigwald

Mariana de la Fuente

Maria Eugenia Pildain

#### Gestor/es:

Sonia Roxana Predko

#### Editor:

Julio Comando

### **LISTA DE DISTRIBUCIÓN ELECTRONICA**

CTA - Neuquén(10).

Cent.Par. Pilar(1).

Cntral Barragán(12).

Ctral Loma de L(10).

Ctral Nihuil(1).

Ctral Piedra B.(13).

Ctral Reyunos(5).

Edif. Maipú 1(71).

El Mangrullo(3).

Gral Guemes(10).

Pichi Picún Leu(4).

Planta Genelba(8).

Pta Piquirenda(1).

Pta. Pto. GSM(19).

Pta. Zarate(7).

Sede Mendoza(2).

Sierra Chata(2).

## RESUMEN DE REVISIONES

<b>Versión Revisión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Descripción y/o items modificados</b>
<u>2</u>	17/08/2022	Esta publicación incorpora: la revision delCodigo de Conducta y la Política de Gestión Integrada aprobada por el Directorio de Pampa Energía el 30/11/2021 y reemplaza y anula a las política anteriores en materia de CSMS.
<u>1</u>	16/11/2017	Se generó el documento en ambiente sharepoint.