

POLITICA DE ALCOHOL Y DROGAS

La Dirección de **DESTINALOGISTIC, S.A.** es consciente de la importancia de una prestación del servicio de Calidad, que cumpla en todo momento las expectativas de nuestros clientes. Para ello es indispensable asegurar un ambiente de trabajo exento de consumo de alcohol, drogas y tabaco que se refleje en la salud y bienestar de las personas y en la protección de las mercancías transportadas y los bienes de la empresa.

ALCANCE

Esta política entrará en vigor a partir de su firma y publicación en las instalaciones de DESTINALOGISTIC S.A., y se aplica a todos los trabajadores. A los efectos de la presente política, se entienden por instalaciones los edificios, vehículos, que sean propiedad de la DESTINALOGISTIC S.A. y/o se encuentren arrendados por ésta.

NORMATIVA

- Está prohibido el uso, posesión y/o comercialización de drogas, bebidas alcohólicas y/o tabaco, al igual que el uso inapropiado de sustancias psicotrópicas o químicas, tanto en las instalaciones de la empresa o actividades de trabajo fuera de ésta.
- Está prohibido a todos los empleados presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, así como consumirlas y/o incitar a consumirlas.
- Está igualmente prohibido el uso de sustancias que atenten contra la seguridad Propia, o la de otros empleados en el normal desempeño laboral.

APLICACIÓN

Esta política forma parte del contrato de trabajo y es de cumplimiento obligatorio por parte de todos los empleados de la Empresa. Así mismo, DESTINALOGISTIC S.A. exigirá el cumplimiento de la misma a sus proveedores. Con esta última finalidad, les dará a conocer su contenido y requerirá que aquellos la hagan obligatoria al personal que destinen a la ejecución de los trabajos relacionados con DESTINALOGISTIC S.A.

La Empresa se reserva el derecho de realizar en cualquier momento inspecciones y pruebas a su personal, y a subcontratados, en las instalaciones de la Empresa.

La violación de esta política, así como la oposición a las inspecciones, se considera falta grave y en consecuencia la Empresa puede adoptar medidas disciplinarias, inclusive dar por finalizado el contrato de trabajo por justa causa de acuerdo con lo establecido en la Legislación vigente.

D. Vicente Calero
Gerente

