

	PE-02-17-005	Vigencia a partir 2025	
		Gaceta 170	Página 1 de 44

REGLAMENTO QUE REGULA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD, PREVENCIÓN Y PROHIBICIÓN DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS EN RECOPE Y SU RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**REGLAMENTO QUE REGULA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD, PREVENCIÓN Y
PROHIBICIÓN DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS EN RECOPE Y SU
RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Los problemas asociados al consumo de sustancias psicoactivas no permitidas tienen su origen en variables multicausales; las cuales están relacionadas con factores personales, familiares, biológicos, sociales, culturales, económicos, laborales o la combinación de estos elementos.

En el caso particular del ámbito del trabajo, esta situación constituye un problema de salud con importantes consecuencias para el bienestar de las personas trabajadoras a nivel físico, social y psicológico, así como para la productividad y la economía de la institución.

Considerando:

I. Que la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A. (en adelante RECOPE o la Empresa), es una empresa pública - ente de Derecho Privado, cuya actividad, de conformidad con el artículo 3, inciso 2) de la Ley General de la Administración Pública, está regulada por el Derecho Privado-.

II. Que el artículo 111, inciso 3 de la Ley General de la Administración Pública establece que no se consideran servidores públicos los empleados de Empresas o servicios económicos del Estado encargados de gestiones sometidas al derecho común.

III. Que el artículo 112 inciso 2 de la Ley General de la Administración Pública establece que las relaciones de servicio con persona obreras, trabajadoras y empleadas que no participan de la gestión pública de la Administración, de conformidad con el párrafo tercero del artículo 111, se regirán por el derecho laboral o mercantil, según los casos.

IV. Que el artículo 5 inciso d) de la Ley Marco de Empleo Público, define la relación de empleo mixta regida por el Derecho Laboral y a la que sólo excepcionalmente le es aplicable el Derecho Público, como aquella que se lleva a cabo bajo la predominancia del derecho común y regido de manera excepcional por el Derecho Público, para asegurar el control y la fiscalización de la actividad desarrollada y de los recursos que se utilizan en ella.

V. Que el artículo 682 del Código de Trabajo define al trabajador de la Administración como toda persona que preste un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fue expedido por autoridad o funcionario competente o en virtud de un contrato de trabajo en los casos regidos por el Derecho Privado.

Verificar la vigencia de este documento en Alfresco/ficheros compartidos/normativa empresarial

VI. Que cuando el trabajador privado de la Administración ingresa a laborar para una empresa pública del Estado, se produce una relación de sujeción especial derivada de la prestación del servicio público que presta dicha Administración, la cual produce una serie de deberes adicionales para la persona trabajadora, por mandato expreso de la ley, cuando exista alguna norma necesaria para garantizar la legalidad y moralidad administrativa.

VII. Que el artículo 423 del Código de Trabajo establece que en los procesos dónde sea parte el Estado, aplicarán los principios propios del Derecho Laboral privado, siempre y cuando no se contravenga el principio de legalidad.

VIII. Que el artículo 376 inciso h) el Código de Trabajo establece que *“Los servicios indispensables para la importación, el transporte, la distribución y el suministro de combustible, la atención de averías que afecten los servicios descritos y el suministro en plantel a comercializadores o consumidores finales”* como los que presta RECOPE corresponde a servicios públicos esenciales cuya suspensión, discontinuidad o paralización pueda causar daño significativo a los derechos a la vida, la salud y la seguridad pública, por lo que debemos establecer las medidas preventivas y correctivas para garantizar la continuidad del servicio.

IX. Que el artículo 199 del Código de Trabajo: No constituyen riesgos del trabajo cubiertos por este Título, los que se produzcan en las siguientes circunstancias, previa la comprobación correspondiente: (...) *b) Los debidos a embriaguez del trabajador o al uso, imputable a éste, de narcóticos, sustancias psicoactivas hipóginas, tranquilizantes, excitantes; Salvo que exista prescripción médica y siempre que haya una relación de causalidad entre el estado del trabajador, por la ebriedad o uso de sustancias psicoactivas, y el riesgo ocurrido.*

X. Que el artículo 72 inciso c) del Código de Trabajo, el patrono tiene potestades para controlar las conductas inadecuadas de la persona trabajadora, prohibiendo absolutamente a las personas trabajadoras laborar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga, para lo cual se procederá con el apercibimiento correspondiente. Esa condición análoga, según la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, alcanza a la generalidad de las sustancias adictivas, cuyo uso repercute en el ámbito laboral (ver voto n.º 000423-2015 de las 9:40 horas del 17 de abril de 2015). En tales casos, definitivamente, la persona trabajadora no debe efectuarlas bajo la influencia de las sustancias psicoactivas. Este criterio ha sido enfatizado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en la jurisdicción laboral, al señalar: *“Todo patrono está en la obligación de velar por que sus trabajadores se encuentren en condiciones óptimas para realizar sus funciones y*

así no exponerse a riesgos ellos mismos, sus compañeros y los bienes que se encuentren en el centro de trabajo. No controlar el consumo de sustancias psicoactivas en el trabajo, especialmente en proyectos como los desarrollados por el demandado, representa una omisión patronal que puede desencadenar accidentes laborales, de ahí que, para evitar esas consecuencias, las pruebas realizadas se justifican, siguiendo el protocolo dispuesto y luego dar oportunidad a que la persona trabajadora busque ayuda especializada y se recuperen.” (ver voto n.º 000423-2015 de las 9:40 horas del 17 de abril de 2015); sin embargo, el patrono está en todo el derecho de despedirlo sin responsabilidad patronal, si previamente le brindó la posibilidad de rehabilitarse de forma voluntaria al menos por una ocasión, de conformidad con el artículo 81 inciso i) y l) del mismo cuerpo legal.

XI. Que el artículo 47 inciso 15) del Reglamento Autónomo de Trabajo de RECOPE, prohíbe a las personas trabajadoras consumir sustancias psicoactivas en actividades laborales y extralaborales dentro de las instalaciones o vehículos de la Empresa, trabajar bajo los efectos de sustancias psicoactivas, o ingresar a las instalaciones bajo el efecto del consumo de sustancias psicoactivas, así como introducir, poseer, transportar o distribuir bebidas alcohólicas u otras sustancias psicoactivas dentro de las instalaciones o vehículos de la Empresa o particulares, cuando estos últimos cuenten con el permiso de ingreso a la terminal.

XII. Que la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, mediante resolución 7736-2020, establece que según el artículo 46 de la Constitución Política “(...) V.- *Sobre los poderes de control y vigilancia del patrono dentro de la relación laboral. Nuestra Constitución Política reconoce el derecho al trabajo y la libertad de empresa. En ese marco de interacción dentro de una relación laboral, existen potestades-deberes que se configuran en una relación de subordinación y sujeción del trabajador a su patrono. Ese principio de jerarquía se encuentra estrechamente vinculado al poder de organización, pues en el ejercicio de la libertad de empresa, el patrono goza de la potestad de orientar la fuerza laboral a los efectos de un buen desempeño. Evidentemente, las particularidades propias de cada actividad empresarial son las que determinarán el marco en el cual se deberán desarrollar las relaciones de trabajo y el alcance de sus objetivos. Correlativamente a ello, se reconoce al patrono o empleador, la potestad de controlar el adecuado funcionamiento de la empresa para cumplir tales fines. Ejemplo de ello, es la vigilancia que este haga sobre el uso adecuado de los bienes de la empresa, e incluso de las condiciones de salud ocupacional que deben imperar en los lugares de trabajo, en protección no solo de los bienes y objetivos de la empresa, sino también de la seguridad y salud de sus trabajadores; y finalmente del producto que llega a sus consumidores. Esto es, velar porque el trabajador cumpla sus obligaciones y deberes laborales. Para ejercer tal poder, el patrono tiene también la potestad de disciplinar al trabajador cuando incurre en un incumplimiento injustificado a sus órdenes e instrucciones. En ese ámbito de acción, la doctrina*

laboral admite que el patrono o empleador pueda adoptar las medidas de vigilancia y control que considere oportunas, siempre y cuando estas resulten conformes con la normativa vigente, y respeten la dignidad del trabajador” (...). Adicionando este mismo voto además que, “En consecuencia, el ordenamiento jurídico autoriza al patrono o empleador exigir al trabajador la realización de sus tareas y observar determinadas reglas de conducta. Igualmente está facultado para comprobar su debido cumplimiento por parte del trabajador. Sin embargo, los medios utilizados para tal verificación inexorablemente deben respetar los límites que impone la dignidad humana de los trabajadores y estar sujetos al principio constitucional de razonabilidad y proporcionalidad. (...)”

XIII. Que nuestro Código de Trabajo y otras leyes laborales son silenciosas en lo referente a protocolos de recolección de muestras para el análisis y detección de sustancias en el organismo de la persona trabajadora. Lo anterior ha provocado que las entidades de derecho público y la empresa privada, hayan diseñado por la vía reglamentaria, eso sí, en ambos sectores productivos, la creación reglamentaria debe partir del hecho de que al igual que el alcoholismo, el consumo de estas otras sustancias psicoactivas constituye una enfermedad, por lo que se ha impuesto, además, un papel preventivo y de responsabilidad social, por lo que el control y verificación debe llevarse y reglamentarse de forma tal que no sea lesionada la intimidad ni la dignidad de la persona trabajadora, y que lo actuado se ajuste al principio constitucional de razonabilidad y proporcionalidad.

XIV. Que con el fin de brindar acompañamiento, tratamiento y rehabilitación a las personas trabajadoras en los casos detectados de enfermedad derivada de la adicción o dependencia al alcohol o sustancias psicoactivas ilegales y de conformidad con el artículo 13 del Reglamento Sistema de Atención en Salud de Medicina de Empresa, el Centro Médico de RECOPE, puede referir a la persona trabajadora a la Caja Costarricense del Seguro Social, al Instituto de Alcoholismo y Farmacodependencia (IAFA) o centro acreditado por el Ministerio de Salud para que de forma voluntaria siga un programa de rehabilitación.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1º-Objeto de este reglamento.

Establecer la normativa interna que promueva la salud, prevención, vigilancia, monitoreo, evaluación e investigación del consumo de sustancias psicoactivas ilícitas de uso no permitido, con el fin de resguardar la seguridad e integridad de las personas trabajadoras,

Verificar la vigencia de este documento en Alfresco/ficheros compartidos/normativa empresarial

la continuidad del servicio público esencial, así como la propiedad y la imagen de la Empresa y terceras partes involucradas.

Artículo 2º-**Alcance.**

Este cuerpo normativo se aplicará a todas las personas trabajadoras de la Empresa, en todo lo que resulte pertinente según la naturaleza de cada puesto; esto es, a personas trabajadoras en propiedad o contratados a plazo definido, personas servidoras públicas en sentido estricto, personal cubierto por la legislación laboral ordinaria o común y personal de confianza. Además, a postulantes a puestos de trabajo, practicantes, visitantes, contratistas, transportistas y clientes en lo que corresponda.

En caso de incumplimiento de este Reglamento, se resolverán aplicando supletoriamente, las disposiciones del Reglamento de Procedimientos Laborales de la Refinadora Costarricense de Petróleo S. A., en cuanto no lo contraríen.

Artículo 3º- **Fundamento normativo.**

Constituyen fuente de interpretación de este reglamento los siguientes instrumentos:

- Constitución Política de Costa Rica.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Código de Trabajo de Costa Rica y sus reformas.
- Código Penal.
- Ley General de Salud.
- Ley General de la Administración Pública,
- Ley de Armas y Explosivos y su reglamento.
- Ley sobre estupefacientes, sustancias psicotrópicas, sustancias psicoactivas de uso no autorizado, actividades conexas, legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo.
- Ley General de Control Interno.
- Ley de Tránsito por Vías Públicas Terrestres y Seguridad Vial.
- Ley del cannabis para uso medicinal y terapéutico y del cáñamo para uso alimentario e industrial y su reglamento.
- Ley Marco de Empleo Público y su reglamento.
- Ley Nacional de Salud Mental.
- Ley Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales.
- Plan Nacional sobre sustancias psicoactivas, legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo (PNSD) 2020-2024. Instituto Costarricense de sustancias psicoactivas (ICD).
- Código de Ética y Conducta, RECOPE.
- Convención Colectiva de Trabajo de RECOPE.
- Reglamento Autónomo de Trabajo, RECOPE.
- Reglamento de Integridad, RECOPE.

Verificar la vigencia de este documento en Alfresco/ficheros compartidos/normativa empresarial

- Reglamento de Disponibilidad, RECOPE.
- Política de Gestión de Ética y Anticorrupción, RECOPE.
- Política Uso de alcohol y sustancias psicoactivas en RECOPE.
- Política del Sector Salud para el Tratamiento de la Persona con Problemas Derivados del consumo de Alcohol, Tabaco y Otras sustancias psicoactivas En Costa Rica.
- Política para la Promoción de la Salud, Prevención y Atención del CSP en RECOPE.
- Política del Sistema de Control Interno, RECOPE.
- Política de Gestión de Riesgo, RECOPE.
- Política de Cumplimiento, RECOPE.
- Procedimiento para la atención de las gestiones presentadas ante la Contraloría de Servicios en calidad de canal único.

Artículo 4.- Principios.

Para la aplicación de este Reglamento, se tendrán en cuenta los siguientes principios:

a. Principio no discriminación: Las personas trabajadoras que padezcan una enfermedad derivada de la adicción o dependencia derivada de la adicción o dependencia de sustancias psicoactivas ilegales, no podrán ser objeto de ningún tipo de discriminación y deberán recibir el mismo trato que aquellas que no presentan dicha condición, así como el trato equivalente al dispensado a personas con otros problemas de salud, de conformidad con las necesidades propias de cada padecimiento.

Lo anterior no exime de responsabilidad disciplinaria cuando la conducta asociada al consumo afecte el adecuado desempeño de las labores o constituya una infracción a los deberes laborales según corresponda, con independencia de que amerite apoyo preventivo u orientador.

b. Principio de prevención: Se considera primordial la protección de la vida, la integridad física y la seguridad de las personas trabajadoras de la Empresa, contratistas y personas usuarias externas. Para ello, se promoverá de manera sistemática la prevención de riesgos laborales, el fomento de entornos de trabajo seguros y saludables y la adopción de medidas orientadas a anticipar, identificar, evaluar y controlar los factores que puedan poner en peligro la seguridad o el bienestar integral de las personas.

c. Principio de proporcionalidad: Las medidas de sanción que se adopten a la luz de este Reglamento deberán considerar la gravedad de la falta, la naturaleza de la sustancia involucrada, el grado de afectación de la persona trabajadora, las consecuencias para la Empresa por su conducta, los riesgos inherentes al puesto de trabajo desempeñado, el impacto de su conducta en la seguridad del servicio que brinda ante la Empresa o a terceros

Verificar la vigencia de este documento en Alfresco/ficheros compartidos/normativa empresarial

y los antecedentes disciplinarios de la persona trabajadora, especialmente vinculante aquellos relacionados con el consumo de sustancias psicoactivas.

d. Principio de confidencialidad: Toda la información y actividad administrativa relacionada con el ámbito de protección de las personas trabajadoras será de carácter confidencial, por lo que su utilización deberá estar reservada exclusivamente para los fines de la investigación o del proceso respectivo.

e. Principio de no revictimización: En los procesos que regula este Reglamento debe evitarse toda acción u omisión que lesione el estado físico, mental o psíquico de la persona trabajadora, incluyendo la exposición ante los medios de comunicación colectiva y las redes sociales.

f. Principio de participación y de información: Los procedimientos que se regulan en este Reglamento deberán garantizar que la información que se emita sea de forma clara, precisa y comprensible. Y además deben considerar la participación de las personas involucradas en estos procedimientos para garantizar el debido proceso.

g. Principio de dignidad humana: La persona dependiente del consumo de sustancias psicoactivas tiene derecho a un trato justo e igualitario con el debido respeto a su dignidad humana, especialmente en lo relativo a su autonomía personal e integridad física, emocional, moral y psicológica.

h. Principio de responsabilidad social: RECOPE, en cumplimiento de su compromiso con el bienestar integral de las personas trabajadoras, ofrecerá a aquellas personas con enfermedad comprobada derivada de la adicción o dependencia de sustancias psicoactivas, que hayan incurrido por primera vez en una falta relacionada con el consumo de alcohol o sustancias psicoactivas ilícitas de uso no permitido, la posibilidad voluntaria de participar en un programa de orientación, prevención o rehabilitación en un centro especializado y debidamente acreditado, seleccionado por la persona trabajadora, con un enfoque prioritario de acompañamiento, apoyo y reinserción.

Por el contrario, cuando se trate de consumo ocasional que no configure una enfermedad derivada de la adicción o dependencia al alcohol o sustancias psicoactivas ilegales, la conducta será objeto de medidas disciplinarias según la normativa vigente y el presente reglamento, con independencia de la oferta de programas preventivos u orientadores que la Empresa pueda según sus competencias facilitar.

i. Principio de compromiso empresarial: Para el cumplimiento de los aspectos de este reglamento, la Empresa dotará a los Departamentos Salud, Ambiente y Seguridad, a la Dirección de Capital Humano y al Departamento de Comunicación Empresarial, los recursos económicos, técnicos y humanos necesarios para su aplicación, los cuales

Verificar la vigencia de este documento en Alfresco/ficheros compartidos/normativa empresarial

deberán incluirse en el Plan Operativo Institucional de dichas áreas, quienes rendirán informes anuales a la Gerencia General.

j. Principio de buena fe: Las personas trabajadoras de la Empresa deben comportarse con lealtad, transparencia y colaboración recíproca durante el proceso de rehabilitación.

Artículo 5°- Definiciones. Para efectos del siguiente reglamento se establecen las siguientes definiciones:

1. **Abuso:** Cualquier consumo repetido del alcohol y/o de una o varias sustancias psicoactivas que afecta la salud física, mental y el comportamiento, que da lugar al incumplimiento de obligaciones en diversos ámbitos, como el laboral, y no presenta tolerancia ni abstinencia.
2. **Adicción:** Enfermedad crónica, primaria, frecuentemente progresiva y fatal, con factores genéticos, psicosociales y ambientales que influyen su desarrollo y expresiones, caracterizada por episodios continuos o discontinuos de descontrol sobre el uso del alcohol y/o de una o varias sustancias psicoactivas.
3. **Alcoholismo:** Enfermedad crónica por la que una persona siente deseo de tomar bebidas alcohólicas, que se caracteriza por la imposibilidad de controlar su ingesta y conlleva un consumo periódico o crónico de alcohol. Una persona con esta enfermedad presenta un incremento progresivo de la cantidad de alcohol que requiere consumir para conseguir el mismo efecto psicoactivo y tiene síntomas de abstinencia después de interrumpir el consumo de alcohol.
4. **Ausencias injustificadas:** La inasistencia a las sesiones de rehabilitación, citas médicas o pruebas de control que sean programadas durante la jornada laboral de la persona trabajadora, sin justificación documentada.
5. **Carta de compromiso:** Es un documento formal en el que la persona trabajadora le manifiesta a la persona Titular Subordinada su disposición de cumplir con determinadas obligaciones o responsabilidades de rehabilitación.
6. **Dependencia:** Conjunto de manifestaciones fisiológicas, del comportamiento y cognitivas, en el que el consumo de alcohol y/o otra sustancia psicoactiva, adquiere la máxima prioridad para el individuo. Se caracteriza por deseo intenso de ingerir la sustancia y pérdida parcial o completa de la capacidad para controlar su consumo.

7. **Estado de ebriedad:** Trastorno temporal de las capacidades físicas y mentales de una persona debido al consumo excesivo de alcohol. Constituye una alteración en el estado fisiológico de la persona.
8. **Expediente único:** Expediente administrativo anexo al expediente personal de las personas trabajadoras, en el cual se consignarán todas sus actuaciones derivadas por el consumo de sustancias psicoactivas, de manera cronológica y ordenada y la documentación relacionada, que se constituirá como base para acoger los informes y las pruebas pertinentes, y que se puede vincular a un proceso administrativo disciplinario o judicial.
9. **IAFA:** Instituto de Alcoholismo y Farmacodependencia.
10. **Intoxicación:** Síntomas que muestra una persona debido al reciente consumo de alcohol u otras sustancias psicoactivas; que puede exteriorizar alteraciones en el comportamiento de tipo físico y del ánimo.
11. **Negativa de la persona trabajadora:** Derecho de la persona trabajadora de rehusarse tanto a firmar la carta de compromiso como a buscar tratamiento para la rehabilitación de su adicción.
12. **Prevención:** Se refiere al conjunto de acciones, medidas y estrategias dirigidas a reducir la aparición de riesgos ligados a enfermedades o conductas nocivas de las personas dentro de la Institución por consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, la prevención tiene por objetivo la promoción de la salud.
13. **Programa de rehabilitación:** Proceso en el que la persona se somete al abordaje terapéutico para recuperarse de su enfermedad de adicción logrando el cese del consumo de sustancias psicoactivas mediante tratamiento, teniendo como objetivo llegar a vivir sin consumir y adoptar mejores y más saludables hábitos de vida.
14. **Pruebas de seguimiento:** Aquellas pruebas que realiza el médico tratante en días posteriores a un resultado positivo para verificar, bajo su criterio, que la persona trabajadora no permanece bajo los efectos de una sustancia psicoactiva.
15. **Pruebas de seguimiento durante el periodo de rehabilitación:** Aquellas pruebas que realiza el médico tratante durante el proceso de rehabilitación para verificar, bajo su criterio, que la persona trabajadora no permanece en consumo activo de una sustancia psicoactiva, sin que pueda considerarse como un caso nuevo.

16. **Recaída:** Proceso que interrumpe un estado de abstinencia, que produce manifestaciones conductuales evidentes y genera un retroceso en la adicción y el estado de enfermedad que existía antes de someterse a un plan de rehabilitación.
17. **Receta:** Según el Reglamento para el control de sustancias psicoactivas, Estupefacientes y Psicotrópicas N° 33245 es el Documento que contiene la orden extendida por las personas profesionales de las ciencias de la salud, en que se ordena suministrarle al paciente la prescripción en ella indicada. Solo podrán prescribir los médicos, odontólogos y veterinarios, cada cual dentro del área de su profesión.
18. **Rehabilitación:** Proceso de recuperación integral del paciente, para restablecer sus capacidades y mantener una vida sin sustancias psicoactivas.
19. **Reinserción:** Proceso de atención continuada que incluye todos los elementos de la rehabilitación, prevención de recaída y seguimiento del paciente. Es la fase final del tratamiento donde se prepara a la persona para que se reintegre como miembro activo y participativo en los distintos espacios, mediante recursos y aprendizajes para mejorar su nivel de vida personal, familiar, social y laboral.
20. **Reincidencia:** Proceso que interrumpe un estado de abstinencia, que produce manifestaciones conductuales evidentes en una persona trabajadora que no está siendo sometida a un proceso de rehabilitación.
21. **Retiro de la persona trabajadora:** Procedimiento para evitar que la persona trabajadora permanezca en la Empresa cuando se sospecha que está bajo la influencia del alcohol y/o otra sustancia psicoactiva. En cada caso concreto, el médico de empresa del Centro Médico correspondiente valorará si procede el retiro de la persona intoxicada porque esté imposibilitado para el normal desempeño de sus labores. La recomendación médica no acarreará la elaboración de una incapacidad ante la Caja Costarricense del Seguro Social. El retiro será con goce de salario y no impide la eventual sanción disciplinaria que acarrea la conducta de la persona trabajadora, siempre garantizando el debido proceso y el derecho de defensa.
22. **Síndrome de abstinencia:** Se caracteriza por las manifestaciones de una serie de síntomas físicos y psicológicos de gravedad y perfil variado, debido al resultado del no consumo de sustancias psicoactivas. Corresponde también, al deseo irresistible de repetir la administración de una sustancia psicoactiva para

obtener la vivencia de sus efectos o evitar el malestar psíquico que se siente por su ausencia.

23. **Sustancia psicoactiva:** Sustancia o mezcla de sustancias, distinta a las necesarias para el sostenimiento de la vida, que actúa sobre el sistema nervioso y altera las funciones psíquicas, y que genera alteraciones en las emociones, el comportamiento, las percepciones, las sensaciones y los pensamientos de las personas. Adicionalmente altera las funciones del organismo porque actúa sobre los neurotransmisores, provocando pérdida de peso, deterioro del aspecto físico, temblores y habla inarticulada, entre otros.
24. **Sustancias psicoactivas de uso no permitido:** Según el Organización Mundial de la Salud es toda sustancia que, introducida en el organismo por cualquier vía de administración, produce una alteración de algún modo, del natural funcionamiento del sistema nervioso central de la persona y es, además, susceptible de crear dependencia, ya sea psicológica, física o ambas.
25. **Sustancias psicoactivas ilícita:** Son sustancias que pueden tener o no uso médico legítimo, pero que son producidas, traficadas y/o consumidas fuera del marco legal.
26. **Sustancias psicoactivas lícita:** Las sustancias psicoactivas lícitas son consideradas de uso social como la nicotina, alcohol y cafeína y las que cuenten con receta médica de boleta de psicotrópicos regulada por el Estado Costarricense.
27. **Tabaco:** Es un producto procesado a partir de hojas de Nicotina, este último es una sustancia altamente adictiva.
28. **Tolerancia:** Disminución gradual del efecto de alguna sustancia (alcohol o sustancias psicoactivas) tras su administración repetida, lo que obliga a incrementar la dosis o la frecuencia del consumo para obtener el efecto inicial.
29. **Uso:** Se refiere al consumo ocasional o utilización de sustancias sin que se produzcan efectos médicos, sociales o familiares, sin tolerancia o dependencia a éstas.

Artículo 6º.- Aplicación de pruebas.

Las pruebas de detección de sustancias psicoactivas ilícitas de uso no permitido (en adelante “sustancias psicoactivas ilícitas”) se deberán realizar preferentemente dentro de la jornada laboral.

Verificar la vigencia de este documento en Alfresco/ficheros compartidos/normativa empresarial

Excepcionalmente, podrán efectuarse fuera de esta cuando se trate de controles de seguimiento posteriores a un resultado positivo previo y la persona trabajadora se encuentre suspendida temporalmente, o cualquier otra causal de suspensión de la relación laboral.

A la persona candidata a ingresar a laborar en la Empresa se le practicará una prueba de detección de alcohol y otras sustancias psicoactivas ilícitas, en el marco de los procesos de selección de personal y conforme a la normativa vigente en materia de salud ocupacional, seguridad laboral y procedimientos internos de reclutamiento. La persona que rehúse someterse a la prueba o que obtenga un resultado positivo no podrá ser electa en el proceso de contratación. La persona seleccionada queda sujeta a la realización de pruebas de detección de sustancias psicoactivas ilícitas que se realicen de forma periódica o aleatoria de conformidad con la normativa vigente.

La persona seleccionada de la nómina de candidatos en un proceso de ascenso, reclutamiento interno o externo, concurso interno o externo deberá realizarse pruebas de detección de sustancias psicoactivas. Si el resultado de la prueba es positivo o el candidato rehúsa a practicarse la prueba, no podrá ser electa en el respectivo proceso sin perjuicio de las medidas disciplinarias que correspondan. Los trabajadores que hayan dado positivo en las pruebas de detección y se sometieron al abordaje terapéutico, podrán volver a participar en concursos internos siempre y cuando se certifique por medio idóneo, que cumplieron con el proceso y que tienen un año o más de abstinencia.

Todas las personas que intervengan en cualquier parte del proceso de detección y atención de las personas trabajadoras que consuman sustancias psicoactivas, deberán guardar confidencialidad de la información, con el propósito de favorecer el tratamiento, reinserción laboral y evitar estigmatizaciones o discriminación por este motivo.

CAPÍTULO II

Deberes y obligaciones Empresariales

Artículo 7°-**Deberes de cada área funcional en ocasión de este reglamento:**

1) Gerencia General:

- a. Velar por que se implemente y cumpla lo dispuesto en el presente reglamento.
- b. Velar por la actualización, seguimiento y cumplimiento de este reglamento.

2) Gerencia de Administración y Finanzas:

Verificar la vigencia de este documento en Alfresco/ficheros compartidos/normativa empresarial

- a. Tramitar los asuntos disciplinarios ordinarios conforme a la normativa vigente.
- b. Mantener un registro actualizado de las sanciones en firme, impuestas en RECOPE en esta materia.

3) Titulares Subordinados:

- a. Fomentar la promoción integral de la salud y garantizar un ambiente laboral seguro mediante un acercamiento activo con el personal.
- b. Velar que las personas trabajadoras a su cargo cumplan con lo dispuesto en este Reglamento.
- c. Identificar bajo criterios objetivos casos sospechosos de adicción y tomar medidas inmediatas para impedir la permanencia o ingreso de personas con signos evidentes de consumo.
- d. Conformar un expediente confidencial para cada persona trabajadora con problemas disciplinarios derivados del consumo de sustancias psicoactivas conforme lo indicado en este reglamento.
- e. Remitir al Centro Médico Empresarial para valoración a todas las personas trabajadoras de los que se sospeche, presenten los signos sugestivos o se tenga conocimiento, que consumen sustancias psicoactivas en las instalaciones de la Empresa o durante el ejercicio de sus funciones.
- f. Denunciar ante la Contraloría de Servicios su calidad de canal único de denuncias las situaciones de reincidencias conforme lo estipulado en este reglamento.
- g. Facilitar la asistencia a citas, talleres y actividades relacionadas, y abstenerse de represalias o actos discriminatorios. En los casos donde las citas sean programadas durante la jornada laboral, la Empresa brindará el tiempo que requiera para su rehabilitación sin ninguna aplicación salarial.
- h. Inspeccionar el contenido de escritorios, casilleros, vehículos de la Empresa o particulares que se encuentren dentro de las instalaciones, en presencia de la persona trabajadora y de un testigo, en caso de que disponga de elementos suficientes o cuente con una denuncia fundada de que alguna persona trabajadora guarda bebidas alcohólicas u otras sustancias psicoactivas dentro de las instalaciones de la Empresa.
- i. Tramitar los asuntos disciplinarios sumarios conforme a la normativa vigente.

Verificar la vigencia de este documento en Alfresco/ficheros compartidos/normativa empresarial

- j. Podrá impedir la permanencia o el ingreso a laborar en las instalaciones de las personas trabajadoras que presenten signos, síntomas o conductas que sugieren haber consumido sustancias psicoactivas y de aquellos que hayan dado positivo en las pruebas.
- k. Aplicar el apercibimiento escrito a la persona trabajadora que por primera vez incurra en una falta a este reglamento según corresponda.
- l. Cuando un trabajador presente signos de consumo de sustancias psicoactivas en los horarios en que no hay disponibilidad del personal de los servicios de salud, deberá levantar un acta con un testigo donde indique la condición del trabajador y procederá a indicarle que abandone el centro de trabajo. Debe enviar al trabajador al día hábil siguiente al servicio de salud para su valoración.
- m. Apartar temporalmente a la persona trabajadora del ejercicio de sus funciones habituales cuando se encuentre destacada en un puesto identificado como alto riesgo y se niegue a realizarse la prueba de control de sustancias psicoactivas.

4) Dirección de Capital Humano:

- a. Diseñar e implementar políticas de promoción y prevención sobre consumo de sustancias psicoactivas en coordinación con las áreas de salud de la Empresa.
- b. Coordinar y ejecutar programas de capacitación y sensibilización continua a todo el personal.
- c. Capacitar periódicamente a las personas Titulares Subordinadas, equipos interdisciplinarios y personal en normativa legal y salud ocupacional.
- d. Informar de manera previa al candidato preseleccionado en el proceso de ascenso, reclutamiento interno o externo, concurso interno o externo del procedimiento para la realización de pruebas de detección de sustancias psicoactivas.
- e. Remitir a la Dirección de Salud, Ambiente y Seguridad a toda persona preseleccionada en los procesos señalados en el anterior inciso para que se le practiquen las pruebas de detección de sustancias psicoactivas correspondientes.
- f. Incluir el reglamento en programas de inducción y asegurar recursos en el plan operativo institucional.

5) Dirección de Operaciones de Seguridad:

- a. Impedir el ingreso de las personas trabajadoras, practicantes, visitantes, clientes, proveedores o contratistas que muestren signos visibles de haber consumido y estar bajo los efectos de sustancias psicoactivas.
- b. Anotar en la bitácora los hechos y comunicar a la persona superior inmediata, Supervisora de Plantel o encargada en ese momento del centro de trabajo.
- c. Impedir el ingreso de bebidas alcohólicas y otras sustancias psicoactivas ilícitas y/o lícitas no controladas a las instalaciones y anotar en bitácora la situación.
- d. Apoyar a las diferentes personas Titulares Subordinadas e Inspectoras SAS en retirar de las instalaciones a las personas trabajadoras, practicantes, visitantes, clientes, proveedores o contratistas que muestren signos de haber consumido sustancias psicoactivas.
- e. Apoyar a las personas Titulares Subordinadas en la inspección de escritorios, casilleros y vehículos (propios o particulares en instalaciones) cuando existan sospechas fundadas, siempre en presencia de la persona trabajadora y un testigo.
- f. Apoyar a las personas Titulares Subordinadas en las inspecciones de bultos, carteras y otros objetos personales similares, que porten las personas trabajadoras dentro de las instalaciones de la Empresa siempre en presencia de la persona trabajadora y un testigo. Además, podrán documentar las actuaciones llevadas a cabo mediante la utilización de un medio tecnológico siempre garantizando la protección de los derechos de la persona trabajadora.
- g. Velar porque las personas Supervisoras de Seguridad y/o Oficiales de seguridad registren todos los eventos relacionados con consumo de sustancias psicoactivas en la bitácora correspondiente.

6) Asesoría Jurídica:

- a. Garantizar la legalidad del reglamento con el marco jurídico nacional.
- b. Brindar asesoría a las personas Titulares Subordinadas sobre aspectos legales relacionados con esta materia.

7) Contraloría de Servicios:

- a. Canalizar y tramitar las denuncias sobre incumplimientos al reglamento.
- b. Realizar los avisos de presuntos hechos irregulares conforme la normativa interna.

8) Dirección de Salud, Ambiente y Seguridad (SAS):

- a. Elaborar y monitorear anualmente la implementación del Programa Integral de Promoción de la Salud.
- b. La Dirección de Salud, Ambiente y Seguridad establecerá un procedimiento único para implementar las acciones para cumplir con este reglamento, que incluya actividades de prevención, detección y tratamiento del consumo de sustancias psicoactivas.
- c. Informar a los contratistas, transportistas, proveedores y demás visitantes sobre las medidas establecidas en este reglamento sobre la prohibición de consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas en las instalaciones de la Empresa.
- d. Reportar a las personas Oficiales de Seguridad y Vigilancia, en caso de que observen a los contratistas, transportistas, clientes y otros visitantes, consumiendo sustancias psicoactivas dentro de las instalaciones de la Empresa, o estén bajo los efectos de éstas.
- e. Reportar ante la persona Titular Subordinada o supervisora, a las personas trabajadoras que observen consumiendo sustancias psicoactivas dentro de las instalaciones de la Empresa o estén bajo los efectos de éstas, preferiblemente con el nombre de un testigo.

9) Coordinador de Centros de Salud:

- a. Emitir un informe anual para el Departamento de SAS y la Gerencia General con las estadísticas e información de las actividades realizadas indicadas en el presente reglamento.
- b. Garantizar custodia adecuada de muestras biológicas.
- c. Supervisar la correcta ejecución, por parte de los Centros médicos, de todas las actividades requeridas por la Dirección de Capital Humano.

- d. Elaborar y entregar informes anuales a la Gerencia General que incluya los resultados del programa desarrollado por la Dirección de Capital Humano, indicadores de prevalencia e incidencia en la población laboral, y recomendaciones de mejora continua.
- e. Llevar estadísticas de los casos atendidos por Centro Médico de RECOPE, obtenido de los informes mensuales de cada centro médico.
- f. Emitir un informe anual para la Dirección de Capital Humano y la Gerencia General con información de las actividades realizadas indicadas en el presente reglamento.

10) Médicos y personal de Salud de los Centros Médicos:

- a. Realizar valoraciones médicas y pruebas diagnósticas, reportando los resultados a la persona trabajadora y a la persona Titular Subordinada correspondiente.
- b. Discutir las opciones de apoyo y tratamientos disponibles con la persona trabajadora.
- c. Mantener la documentación clínica actualizada, incluyendo recetas de medicamentos psicotrópicos.
- d. Mantener y custodiar un archivo único de resultados positivos y/o negativos para todas las personas trabajadoras de la Empresa.
- e. Documentar y remitir a la persona Titular Subordinada sobre la negativa del trabajador de someterse voluntariamente a un tratamiento de rehabilitación.
- f. Guardar la confidencialidad y no reportar a la persona Titular Subordinada los casos donde la persona trabajadora de forma voluntaria solicite al Centro Médico someterse a un programa de rehabilitación, siempre y cuando no exista una prueba de sustancias psicoactivas.

11) Persona trabajadora con personal a cargo:

- a. Contribuir en la prevención integral de la salud de sus colaboradores y velar porque se desempeñen con seguridad en su ambiente de trabajo.
- b. Podrá impedir la permanencia y coordinar con la Dirección de Operaciones de Seguridad el retiro de las personas trabajadoras que presenten signos, síntomas o

conductas que sugieren haber consumido sustancias psicoactivas y de aquellos que hayan dado positivo en las pruebas.

- c. Remitir al Servicio de Salud para valoración a todas las personas trabajadoras de los que se sospeche, presenten signos sugestivos o se tenga conocimiento que consumen sustancias psicoactivas en las instalaciones de la Empresa.
- d. Inspeccionar el contenido de bolsos, escritorios, casilleros, vehículos de la Empresa o particular que se encuentre dentro de las instalaciones, en presencia de la persona trabajadora y de un testigo, en caso de que disponga de elementos suficientes o cuente con una denuncia fundada de que alguna persona trabajadora guarda bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas dentro de las instalaciones de la Empresa.
- e. Cuando una persona trabajadora presente signos de consumo de sustancias psicoactivas en los horarios en que no hay disponibilidad del personal de los servicios de salud, deberá levantar un acta con un testigo donde indique la condición de la persona trabajadora y procederá a indicarle que abandone el centro de trabajo. Debe enviar a la persona trabajadora al día hábil siguiente al Centro Médico de la Empresa o servicio de salud para su valoración.
- f. Reportar a la persona Titular Subordinada todos los casos relacionados con el uso, tenencia o sospecha de consumo de sustancias psicoactivas del personal a cargo.

12) Dirección de Proveeduría:

- a. Incluir en los pliegos de condiciones de los procesos de contratación que promueva la Empresa, un apartado que comunique las prohibiciones aquí contenidas en las instalaciones de la Empresa.

13) Dirección Comercial:

- a. Incluir dentro de los contratos comerciales con los clientes la condición de conocimiento del reglamento.

CAPÍTULO III

Prevención del consumo de alcohol y sustancias no permitidas

Artículo 8.- Obligaciones de las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras de la Empresa cubiertos o no por la Convención Colectiva de Trabajo deben:

Verificar la vigencia de este documento en Alfresco/ficheros compartidos/normativa empresarial

- a) Cumplir con la normativa establecida en este Reglamento, así como con las leyes, normas, políticas y procedimientos relacionados con esta materia.
- c) Reportar a la persona Titular Subordinada o al personal de los Servicios de Salud, cuando tenga conocimiento o presencie alguna situación en la que medie el consumo de sustancias psicoactivas, ya sea del personal, visitantes, contratistas o transportistas.
- d) Participar en las actividades de prevención integral contra el consumo de sustancias psicoactivas desarrolladas por la Empresa, a fin de proteger su salud, habilidades técnicas y profesionales.
- e) Mostrar el contenido de los vehículos, escritorios, armarios, bolsos u otros a la persona Titular Subordinada, Supervisora de Seguridad u Oficiales de Seguridad, en presencia de un testigo, cuando haya sospecha de consumo o tenencia de alcohol y otras sustancias psicoactivas.
- f) Someterse a las pruebas y/o valoraciones para la detección del consumo de sustancias psicoactivas, en la fecha y hora que sea citado, según lo dispuesto en este Reglamento. El no presentarse dentro de la hora siguiente de la convocatoria, se considerará una negativa a practicarse la prueba.
- g) Valorar las recomendaciones sobre tratamiento ofrecidas por el personal de los servicios de salud de la Empresa.
- h) Acudir puntualmente a las citas de seguimiento.
- i) Reportar a la persona profesional en salud de su centro médico, los medicamentos psicotrópicos que le hayan sido recetados por otro profesional de la salud ajeno a RECOPE, para que lo incluyan en su expediente médico.

Artículo 9.- Prohibiciones de las personas trabajadoras. Sin perjuicio de lo indicado en el Código de Trabajo y Reglamento Autónomo de Trabajo de RECOPE, se les prohíbe a las personas trabajadoras:

- a. Ingresar a las instalaciones o realizar sus funciones, bajo el efecto de sustancias psicoactivas y mientras persistan en el organismo.
- b. Laborar bajo los efectos de alcohol, estupefacientes, psicotrópicos y otras de sustancias psicoactivas ilícitas y/o las susceptibles a ser prescritas por un profesional en medicina y no se cuente con la receta respectiva.
- c. Ejercer cualquier actividad en ocasión o atención del puesto de trabajo, como desplazamientos, viajes, eventos o alojamiento proporcionado por la Empresa, bajo

Verificar la vigencia de este documento en Alfresco/ficheros compartidos/normativa empresarial

los efectos de alcohol, estupefacientes, psicotrópicos y otras sustancias psicoactivas ilícitas y/o las susceptibles a ser prescritas por un profesional en medicina y no se cuente con la receta respectiva.

- d. Consumir alcohol, estupefacientes, psicotrópicos y otras de sustancias psicoactivas ilícitas durante actividades laborales y extralaborales en las instalaciones o particulares cuando estos cuenten con el permiso de ingreso al Plantel.
- e. Consumir alcohol, estupefacientes, psicotrópicos y otras de sustancias psicoactivas ilícitas mientras se porte el uniforme o algún distintivo de la Empresa.
- f. Introducir, poseer, transportar, vender o distribuir sustancias psicoactivas dentro de las instalaciones o vehículos de la Empresa, o particulares cuando estos cuenten con el permiso de ingreso al Plantel.

Artículo 10.- Prohibiciones a contratistas, practicantes, transportistas, clientes y otros visitantes.

- a. Ingresar a las instalaciones de la Empresa si ha consumido sustancias psicoactivas.
- b. Consumir, introducir, obsequiar, poseer o distribuir sustancias psicoactivas dentro de las instalaciones de la Empresa.

Artículo 11º.- De la prevención integral. La prevención estará orientada a sensibilizar a los Titulares Subordinados y a las personas trabajadoras en general, sobre el uso y abuso del alcohol y otras sustancias psicoactivas, mediante actividades de comunicación, charlas e información a las personas Titulares Subordinadas sobre este reglamento y sus alcances.

El personal de salud aplicará las pruebas rutinarias de detección de sustancias psicoactivas de manera preventiva, mediante selección al azar del personal, sin previa comunicación a la persona trabajadora. Las personas trabajadoras deberán participar en las actividades de capacitación e información para la prevención integral contra el consumo de sustancias psicoactivas desarrolladas por la Empresa.

Estas estrategias deberán estar fundamentadas en enfoques preventivos, educativos, y de salud pública promoviendo la toma de decisiones informadas, la adopción de estilos de vida saludables y el fortalecimiento de factores protectores individuales y colectivos. Las acciones podrán incluir campañas informativas, talleres y articulación con entidades especializadas.

Verificar la vigencia de este documento en Alfresco/ficheros compartidos/normativa empresarial

Artículo 12º- Programa integral para la promoción de la salud, prevención, detección y abordaje del consumo de sustancias psicoactivas. La Empresa deberá contar con un programa integral que contemple acciones de promoción de la salud, prevención, detección temprana, abordaje y capacitación relacionadas con el consumo de sustancias psicoactivas.

La coordinación técnica del programa corresponderá al Coordinador de Servicios Médicos, quien elaborará y presentará informes anuales a la Gerencia General sobre los resultados obtenidos. Estos informes deberán incluir indicadores de prevalencia e incidencia del consumo en la población laboral, así como propuestas de acciones de mejora continua.

Las capacitaciones, charlas y demás actividades de sensibilización deberán coordinarse con la Dirección de Capital Humano para su adecuada implementación en todos los niveles organizativos.

La Empresa con el fin de promover la salud integral de las personas trabajadoras y como parte del compromiso de establecer un entorno laboral seguro, saludable y libre del consumo de sustancias psicoactivas, que puedan afectar el desempeño, la seguridad o el bienestar de las personas trabajadoras y/o clientes, establece las siguientes disposiciones:

a. Implementación de charlas de promoción.

l) La Dirección de Capital Humano deberá diseñar, implementar y supervisar políticas preventivas, así como coordinar acciones formativas y de sensibilización dirigidas a las personas trabajadoras tales como charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras actividades grupales, tendientes a capacitar y sensibilizar a las personas trabajadoras actuales y de nuevo ingreso a RECOPE, acerca de esta problemática, mediante el uso de las tecnologías y plataformas de información electrónicas disponibles, o cualquier otro mecanismo que se considere conveniente para el cumplimiento de esta meta.

Este programa estará diseñado en colaboración técnica de la Dirección de Salud, Ambiente y Seguridad y las áreas funcionales competentes, pudiendo solicitar colaboración técnica a la Caja Costarricense del Seguro Social, al Instituto de Alcoholismo y Farmacodependencia (IAFA) o centro acreditado por el Ministerio de Salud, asegurando su pertinencia y efectividad.

Se brindará capacitación continua a las personas trabajadoras en temas relacionados con la prevención del consumo de sustancias psicoactivas, habilidades para la vida, manejo del estrés y promoción de estilos de vida saludables. Estas capacitaciones serán impartidas por profesionales calificados y se ajustarán a las necesidades específicas de los diferentes grupos dentro de la Empresa, específicamente para las capacitaciones, charlas y otros eventos similares.

Verificar la vigencia de este documento en Alfresco/ficheros compartidos/normativa empresarial

La Dirección de Capital Humano y el Departamento de Salud Ambiente y Seguridad deberán incluir en el plan operativo institucional anual, los recursos económicos y técnicos que requieren para el cumplimiento de sus obligaciones según su competencia de conformidad con este Reglamento.

b. Abordaje temprano.

La Empresa implementará la detección temprana de posibles casos de consumo de sustancias psicoactivas, a través de mecanismos desarrollados al efecto, como pruebas de control de sustancias psicoactivas aleatorias y la capacitación a los Titulares Subordinados que puedan detectar cambios en el comportamiento de la persona trabajadora que se consideren señales de alerta temprana, tales como el ausentismo recurrente, la disminución en el rendimiento laboral, cambios emocionales, físicos y/o de conducta.

Así mismo, la Empresa a través de su Centro Médico podrá realizar las valoraciones clínicas pertinentes, apoyar el diagnóstico y seguimiento de casos relacionados con el consumo de sustancias psicoactivas y emitir recomendaciones médicas para el manejo adecuado de cada situación, respetando en todo momento la confidencialidad, la dignidad y los derechos fundamentales de la persona trabajadora.

c. Programas de rehabilitación.

En casos donde se identifique la necesidad de intervención especializada, la Empresa sugerirá a la persona trabajadora su participación en programas de rehabilitación ofrecidos por la Caja Costarricense del Seguro Social, el Instituto de Alcoholismo y Farmacodependencia (IAFA) o centro acreditado por el Ministerio de Salud. La participación en estos programas será voluntaria y se respetará la confidencialidad del proceso. El costo del programa elegido será asumido por la persona trabajadora.

Artículo 13.- Procedimiento de abordaje terapéutico de consumo de sustancias psicoactivas.

Cuando la persona trabajadora padezca una enfermedad derivada de la adicción o dependencia al alcohol o sustancias psicoactivas ilegales, de forma voluntaria, acepte el abordaje terapéutico sugerido por el Centro Médico, la Caja Costarricense del Seguro Social, el Instituto de Alcoholismo y Farmacodependencia (IAFA) o centro acreditado por el Ministerio de Salud para el tratamiento del consumo de sustancias psicoactivas, se deberá cumplir con el siguiente procedimiento:

a. Detección.

La detección del consumo de sustancias psicoactivas podrá originarse por la realización de pruebas aleatorias programadas dentro de los planes preventivos de la Empresa o por la observación de una conducta inusual, incoherente o sospechosa que razonablemente haga presumir el consumo.

Cuando la persona Titular Subordinada detecte una conducta de este tipo, evaluará la situación en conjunto con el Centro Médico de la Empresa y determinará la necesidad de efectuar la prueba de detección correspondiente, en estricto respeto de la confidencialidad y de los derechos de la persona trabajadora.

Las pruebas de detección serán realizadas exclusivamente por el Centro Médico, bajo condiciones que garanticen la privacidad y la cadena de custodia de las muestras.

b. Evaluación inicial.

En caso de que la prueba resulte negativa, se documentará el caso y se continuará con el seguimiento que proceda.

En caso de que la prueba resulte positiva, el médico informará de inmediato el resultado a la persona trabajadora, dado que el análisis brinda resultados en tiempo real.

Si la persona trabajadora alega padecer una enfermedad por dependencia o adicción, se le solicita aportar la prueba diagnóstica emitida por un profesional médico debidamente acreditado, que sustente su condición de salud.

En caso de enfermedad, la intervención se aplicará a las personas trabajadoras que de forma voluntaria acepten el abordaje terapéutico, si resultó positiva la prueba de detección, y la modalidad de intervención quedará a criterio de los profesionales de salud encargados de la atención. Así mismo, la intervención procederá cuando la persona trabajadora, de forma voluntaria, solicite intervención por problemas de adicción a sustancias psicoactivas. En este caso, los servicios de salud no realizarán el reporte al Titular Subordinado. Cuando la persona trabajadora, a pesar de haber recibido el abordaje terapéutico, persista consumiendo las sustancias psicoactivas, se procederá a hacer el reporte respectivo.

En ese momento, se procederá a la firma de un compromiso por parte de la persona trabajadora, en el cual manifieste su aceptación voluntaria para someterse al proceso de rehabilitación de la red de la Caja Costarricense del Seguro Social, el Instituto de Alcoholismo y Farmacodependencia (IAFA), centro acreditado por el Ministerio de Salud o al que la persona trabajadora seleccione y al seguimiento brindado por el Centro Médico seleccionado. En dicho documento, la persona se comprometerá a cumplir con las medidas terapéuticas y las recomendaciones establecidas por el personal de salud.

Verificar la vigencia de este documento en Alfresco/ficheros compartidos/normativa empresarial

Este compromiso deberá contar con la firma del médico a cargo y de la persona trabajadora, garantizando la formalidad del acuerdo y el acompañamiento profesional durante el proceso. Se deberá remitir copia de la carta de compromiso a la persona Titular Subordinada para que la incorpore al expediente único de la persona trabajadora.

En cualquier momento, el médico o Coordinador de Servicios Médicos de RECOPE, podrá solicitar a la persona trabajadora el estado del programa de seguimiento y rehabilitación y se informará a la jefatura correspondiente, si se considerará un abandono o incumplimiento del programa.

En caso de que la persona trabajadora no cumpla, en cualquier momento, con las recomendaciones sugeridas, se informará a la jefatura correspondiente, ya que se considerará un abandono del programa de seguimiento y rehabilitación

c. Remisión a programas de rehabilitación.

La Empresa, a través de sus centros de salud, podrá solicitar la coordinación a la Caja Costarricense del Seguro Social, al Instituto de Alcoholismo y Farmacodependencia (IAFA) o centro acreditado por el Ministerio de Salud, para facilitar el acceso a la persona trabajadora a programas de rehabilitación adecuados a su situación.

La participación en programas de rehabilitación será voluntaria y se requerirá el consentimiento informado de la persona trabajadora. Así mismo, durante el proceso de rehabilitación, se establecerán mecanismos de seguimiento y apoyo, respetando la confidencialidad y los derechos laborales de la persona trabajadora.

Una vez detectada la prueba positiva por el personal de los servicios de salud, se determinará el tipo de consumo y tipo de sustancia utilizada, para definir el abordaje terapéutico más apropiado según el criterio de las personas profesionales de salud y tomando como referencia los siguientes niveles de intervención:

- **Primer nivel:** Atención en el servicio de salud del centro de trabajo, que comprende la orientación y seguimiento médico para evitar que el consumo casual de sustancias psicoactivas se convierta en adicción, en aquellas personas trabajadoras que hayan dado resultado positivo en la prueba y a criterio del personal de salud pueden ser tratados en los servicios de la Empresa.
- **Segundo nivel:** Remisión por parte de los Servicios de Salud a tratamiento en la Caja Costarricense del Seguro Social, el Instituto de Alcoholismo y

Farmacodependencia (IAFA) o centro acreditado por el Ministerio de Salud en conjunto con el equipo de salud del centro médico de la Empresa.

- **Tercer nivel:** Internamiento en un centro especializado para aquellas personas trabajadoras que presenten dependencia o adicción a sustancias psicoactivas con intoxicación aguda o consumo perjudicial. Los Servicios de Salud darán seguimiento a las personas trabajadoras internadas. El costo del internamiento debe ser asumido por la persona trabajadora.

d. Abandono del programa de seguimiento:

Se considerará abandono del programa cuando la persona trabajadora interrumpa voluntariamente el proceso de seguimiento o rehabilitación sin previa notificación ni justificación médica válida. La inasistencia a las sesiones, citas médicas o pruebas de control, sin justificación documentada, será también considerada como incumplimiento del compromiso firmado y podrá ser reportada a la jefatura correspondiente.

Ambas situaciones serán evaluadas por el equipo médico, y en caso de reincidencia o negativa a continuar con el proceso, se notificará formalmente mediante oficio a la jefatura para la aplicación de medidas administrativas que correspondan.

Artículo 14.-Deberes de las personas trabajadoras cuando soliciten o accedan someterse al programa de rehabilitación.

Cuando la persona trabajadora con la enfermedad por dependencia o adicción solicite o acceda someterse a un programa de rehabilitación, deberá:

- a. Cumplir con el horario de éstas y someterse a los controles que al efecto se establezcan.
- b. Justificar mediante el sistema establecido por la Dirección de Capital Humano, oportunamente y conforme a la ley, mediante la incapacidad médica otorgada por la CCSS o la constancia que el centro correspondiente emita, las ausencias en las que incurra durante el tiempo de internamiento. Caso contrario, los días de ausencia al trabajo, si existieran, se considerarán injustificados y deberán ser sancionados según corresponda.
- c. Cualquier otro que la Empresa le indique, siempre con el fin de brindarle el apoyo correspondiente.
- d. Una vez concluido el programa de rehabilitación y previo visto bueno del Centro Médico de la Empresa, la persona trabajadora deberá retomar sus funciones.

Verificar la vigencia de este documento en Alfresco/ficheros compartidos/normativa empresarial

- e. Mantener en todo momento un comportamiento respetuoso hacia el personal de salud. La persona trabajadora deberá dirigirse al equipo médico y de apoyo con cortesía, respeto y colaboración, evitando cualquier forma de trato ofensivo, lenguaje inapropiado o conducta que interfiera con la labor profesional del personal de salud. Este comportamiento es esencial para garantizar un ambiente seguro, ético y adecuado durante todo el proceso de atención, seguimiento o rehabilitación. En caso de presentarse un comportamiento inadecuado, se procederá a levantar un oficio dirigido a la jefatura correspondiente para su conocimiento y valoración. Asimismo, si la situación compromete la seguridad del personal de salud, se llamará de inmediato al personal de seguridad institucional con el fin de salvaguardar la integridad física de las personas funcionarias presentes.

Artículo 15.- Negativa de la persona trabajadora para someterse al programa de rehabilitación.

Cuando la persona trabajadora con la enfermedad por dependencia o adicción se niegue a firmar la carta de compromiso para que busque tratamiento y se someta a un programa de rehabilitación, se dejará constancia en el expediente único, sin que ello constituya una falta disciplinaria por sí misma.

La negativa sólo podrá ser empleada como prueba dentro de un eventual procedimiento administrativo disciplinario, para demostrar que RECOPE le hizo el apercibimiento de ley.

Artículo 16.- Responsabilidades derivadas del consumo de sustancias psicoactivas. La participación en un programa de rehabilitación no exime a la persona trabajadora de la responsabilidad disciplinaria por otras faltas cometidas producto de presentarse a laborar bajo los efectos de una sustancia psicoactiva.

Artículo 17.- Obligación de la persona trabajadora de documentar la rehabilitación. Toda persona trabajadora que se someta a un programa de rehabilitación ya sea por su propia voluntad o como parte de un acuerdo con RECOPE, tendrá la obligación de documentar de manera precisa y periódica su proceso de rehabilitación, esta documentación deberá incluir, como mínimo, lo siguiente:

a) Asistencia: Registro detallado de la asistencia a todas las sesiones de terapia, citas médicas y demás actividades programadas por el centro de rehabilitación.

b) Avances: Descripción de los avances logrados en el proceso de rehabilitación, incluyendo los objetivos alcanzados, las dificultades enfrentadas y las estrategias utilizadas para superarlas. Se deberán incluir informes periódicos del centro de rehabilitación, si están disponibles.

c) Cumplimiento del plan: Constancia del cumplimiento de las obligaciones y recomendaciones establecidas en el plan de rehabilitación individualizado.

d) Resultados de Pruebas de seguimiento: Registro de los resultados de las pruebas de detección de alcohol y otras sustancias psicoactivas que se le realicen durante el proceso de rehabilitación.

e) Declaración de sobriedad (si aplica): Una declaración oficial del centro de rehabilitación que certifique la culminación exitosa del proceso de rehabilitación y la consecución de sobriedad permanente, de ser aplicable.

La documentación a que se refiere este artículo deberá ser presentada ante la persona Titular Subordinada, con la frecuencia que este determine, la cual no podrá ser inferior a un mes, la persona Titular Subordinada tendrá la responsabilidad de custodiar y resguardar esta documentación de manera segura y confidencial en el expediente único, de acuerdo con la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

El incumplimiento de la obligación de documentar adecuadamente el proceso de rehabilitación será considerado un factor negativo en la valoración de la evolución de la persona trabajadora y podrá tenerse en cuenta al momento de tomar decisiones sobre su reincorporación laboral o en futuros procedimientos disciplinarios, sin perjuicio de las sanciones que puedan corresponder por otras faltas.

Artículo 18-. **Reincorporación laboral.**

Una vez concluido el programa de rehabilitación y con la certificación correspondiente de la institución tratante, se evaluará la reincorporación de la persona trabajadora a sus funciones habituales o a otras tareas compatibles con su estado de salud. En todo caso, se facilitará la reintegración de la persona trabajadora, evitando estigmatizaciones o discriminaciones.

CAPÍTULO IV

Aplicación de pruebas de detección

Artículo 19.- Aplicación de pruebas de detección. Las pruebas de detección de alcohol y otras sustancias psicoactivas, serán practicadas por el personal de los Centros Médicos del Departamentos de Salud Ambiente y Seguridad (o personal externo contratado para este fin) a las siguientes personas:

- a) Personas trabajadoras de ocupaciones u operaciones de alto riesgo, debidamente identificadas por la Dirección de Capital Humano.

Verificar la vigencia de este documento en Alfresco/ficheros compartidos/normativa empresarial

- b) Personas trabajadoras, cubiertas o no por la Convención Colectiva, que sean seleccionados en una muestra aleatoria o cuando exista sospecha o evidencia de consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas.
- c) Personas trabajadoras remitidas por los Titulares Subordinados para que se les practiquen exámenes físicos.
- d) Personas trabajadoras que a criterio de los profesionales en salud y de los Titulares Subordinados presenten síntomas y signos sugestivos de consumo de sustancias psicoactivas tales como: bajo rendimiento, ausentismo, conflictos interpersonales, cambio en la conducta, deterioro físico, sufran accidentes laborales y/o de tránsito de forma frecuente.
- e) Personas trabajadoras que hayan sufrido un accidente laboral, cuando las circunstancias lo ameriten y permitan.
- f) Personas Supervisoras de Seguridad, Oficiales de seguridad y toda persona trabajadora autorizada para portar armas de la Empresa, antes de realizarse el examen psicológico de idoneidad mental para obtener el permiso de portación de armas.
- g) A quienes ocupen los siguientes puestos, se realizará la prueba al menos una vez al año: Personas Titulares Subordinadas, personal que labora operando el equipo de radiología industrial, operarios de distribución, operarios de oleoducto, analistas de laboratorio, soldadores, cuadrillas de mantenimiento de oleoducto, brigadas de emergencias, personas trabajadoras que laboran en altura, espacios confinados o con altas temperaturas, personal que labora en la descarga de barcos, operarios de equipo pesado, oficiales de seguridad, supervisores de seguridad y operarios de equipo móvil.
- h) Personas trabajadoras a las que se les practiquen los exámenes médicos anuales establecidos por la Convención Colectiva.
- i) Toda persona que conduce vehículos en RECOPE al momento de solicitar por primera vez el permiso de conducir en la Empresa, o solicite la renovación de este. Dicha prueba será realizada a estas personas una vez al año, mientras se mantenga vigente el permiso de conducir. Podrá suspenderse el permiso de conducir en aquellas personas trabajadoras que presenten adicción, hasta que se someta a la rehabilitación y se encuentre sin sustancias psicoactivas en el organismo, comunicado así por el Centro Médico de la Empresa, o así lo haga constar la entidad donde se sometió al proceso de rehabilitación.

Artículo 20.- Prueba de sustancias psicoactivas en procedimiento de reclutamiento y selección. La Dirección de Capital Humano remitirá a los Centros Médicos de la Dirección de Salud, Ambiente y Seguridad, la solicitud de pruebas de detección de alcohol y otras sustancias psicoactivas en los siguientes casos:

- a) Personas preseleccionadas en las nóminas de los procesos de ascenso, reclutamiento interno o externo, de los concursos internos y externos, determinados por la Dirección de Capital Humano.
- b) Personas preseleccionadas en nombramientos como Titulares Subordinados o en plazas donde se tenga personal a cargo, en sustituciones interinas o en propiedad.

Artículo 21.- Prueba de sustancias psicoactivas durante la relación laboral.

En aras de garantizar la continuidad del servicio esencial que presta la Empresa, la seguridad de las personas trabajadoras y de sus operaciones, el Centro Médico de la Dirección de Salud, Ambiente y Seguridad, ejecutará el plan de trabajo anual para llevar a cabo campañas periódicas para la realización de pruebas de detección de sustancias psicoactivas de manera preventiva y mediante selección al azar del personal, en áreas de trabajo de ocupaciones u operaciones de alto riesgo identificados por la Dirección de Capital Humano entre los que se encuentran: Titulares Subordinados o personas con personal a cargo, personal que labora operando el equipo de radiología industrial, operarios de distribución, operarios de oleoducto, analistas de laboratorio, soldadores, cuadrillas de mantenimiento de oleoducto, brigadas de emergencias, personas trabajadoras que laboran en altura, espacios confinados o con altas temperaturas, personal que labora en la descarga de barcos, personas Supervisoras de Seguridad, Oficiales de Seguridad, operarios de equipo pesado y operarios de equipo móvil, así como a todo el personal destacado en aeropuertos.

El personal de salud aplicará las pruebas de detección de sustancias psicoactivas según su plan de trabajo autorizado por la Dirección de Salud, Ambiente y Seguridad, sin previa comunicación a la persona trabajadora, que constaten o descarten la presencia de alcohol, estupefacientes, psicotrópicos y otras de sustancias psicoactivas ilícitas, durante el desempeño laboral, a fin de determinar la capacidad física y mental de las personas trabajadoras para el cumplimiento de sus labores, resguardando la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras.

Las pruebas requieren el consentimiento informado de la persona trabajadora, sin embargo, si se niega a participar en estas pruebas, incurrirá en un incumplimiento a sus obligaciones laborales, y, por lo tanto, podrá ser sometido a un procedimiento disciplinario conforme se detalla en este Reglamento.

Verificar la vigencia de este documento en Alfresco/ficheros compartidos/normativa empresarial

Además, la Empresa podrá realizar dicha prueba a una persona en particular cuando exista algún indicio debidamente justificado, que no implique algún tipo de trato discriminatorio.

Artículo 22.- Prueba de sustancias psicoactivas en accidentes laborales.

De conformidad con el artículo 199 inciso b) del Código de Trabajo, no constituyen riesgos del trabajo cubiertos por las pólizas empresariales, los debidos a embriaguez de la persona trabajadora o al uso, imputable a éste, de narcóticos, sustancias psicoactivas hipnógenas, tranquilizantes, excitantes; Salvo que exista prescripción médica y siempre que haya una relación de causalidad entre el estado de la persona trabajadora, por la ebriedad o uso de sustancias psicoactivas, y el riesgo ocurrido.

Por tal motivo, el Centro Médico de la Dirección de Salud, Ambiente y Seguridad, realizará una prueba de detección de alcohol y otras sustancias psicoactivas a las personas trabajadoras que hayan sufrido un accidente laboral, cuando las circunstancias lo ameriten y permitan.

Artículo 23.- Pruebas de detección en exámenes médicos anuales. De conformidad con la Convención Colectiva de Trabajo, el Reglamento Autónomo de Trabajo y la política para la Promoción de la Salud, Prevención y Atención del consumo de sustancias psicoactivas en RECOPE, la Comisión de Salud Ocupacional, deberá incluir dentro de los programas de salud ocupacional que mantiene la Empresa, la realización de pruebas de detección de alcohol y sustancias psicoactivas en los exámenes médicos anuales generales de todas las personas trabajadoras.

Artículo 24.- Revisión e inspecciones dentro de las instalaciones y vehículos de la Empresa.

En resguardo de la integridad de las personas y la continuidad de los servicios esenciales que presta la Empresa, como medida preventiva, protectora y necesaria, que propicia el cumplimiento del interés público, la Dirección de Operaciones de Seguridad brindará apoyo a las personas Titulares Subordinadas para inspeccionar el contenido de escritorios, casilleros y vehículos de la Empresa; así como también bultos, carteras y otros objetos personales similares que porten las personas trabajadoras dentro de las instalaciones de la Empresa, en presencia de un testigo, en caso de que disponga de elementos suficientes o cuente con una denuncia fundada de que alguna persona trabajadora guarda bebidas alcohólicas y/o otras sustancias psicoactivas dentro de las instalaciones de la Empresa.

CAPÍTULO V**Denuncias****Artículo 25-. Canal único de denuncias.**

La Empresa pone a disposición de las personas trabajadoras, contratistas, proveedores, clientes y cualquier persona interesada, los diferentes medios de recepción de denuncias del canal único de denuncias que administra la Contraloría de Servicios, para que reporten de buena fe, cualquier incumplimiento de la presente normativa, así como también cuando se observen signos sugestivos de estar bajo la influencia de sustancias psicoactivas ilícitas, de conformidad con el apartado 7.1.2 requisitos de las denuncias del Procedimiento para la atención de las gestiones presentadas ante la Contraloría de Servicios en calidad de canal único. (PE-06-02-001).

En el caso de que la denuncia sea recibida por parte de Auditoría Interna, la denuncia será trasladada de forma inmediata a la Contraloría de Servicios para que se tramite conforme a la normativa interna vigente.

No obstante, en el caso de que la denuncia sea realizada directamente ante la persona Titular Subordinada de la persona denunciada, el personal de seguridad o Inspectores de SAS, deberán inmediatamente activar el protocolo que se regula en el siguiente artículo.

Artículo 26-. Protocolo de atención de denuncias contra personas trabajadoras por presunto consumo de sustancias psicoactivas.**1. Detección y Reporte.**

Cuando se reciba una denuncia por presunto consumo de alcohol o sustancias psicoactivas, sea esta por medio del canal único de denuncias que administra la Contraloría de Servicios, por el Supervisor de Seguridad de la Terminal, el Inspector/a de SAS, o el Oficial de Seguridad disponible, se deberá recabar de inmediato la información necesaria y notificar a la persona Titular Subordinada y al Centro Médico, incluyendo:

- A. Identificación de la persona denunciada: Nombre completo, terminal o centro de trabajo.
- b. Descripción del incidente:
 - Detalle claro y específico de las conductas observadas.
 - Hora aproximada, lugar y modo en que ocurrieron los hechos.

La persona Titular Subordinada deberá coordinar de inmediato la atención del caso junto con el Supervisor de Seguridad, el Inspector/a de SAS o el Oficial de Seguridad, y notificar al centro de monitoreo para el registro del evento y la atención correspondiente.

En caso de que el evento se presente en horario en donde la persona Titular Subordinada no se encuentre y el Centro Médico este cerrado, la persona Supervisora y/o cualquier persona trabajadora que detecte la situación, deberá hacer el reporte de manera inmediata a la persona Titular Subordinada para que se proceda de conformidad con este Reglamento.

2. Evaluación Inicial

La persona Titular Subordinada remitirá a la persona denunciada al Centro Médico de la Empresa. El médico de la Dirección de Salud, Ambiente y Seguridad evaluará la situación para determinar si es necesario realizar una prueba de detección de sustancias. El médico será responsable de:

- a. Realizar las pruebas de sustancias psicoactivas.
- b. Remitir los resultados de la prueba a la persona Titular Subordinada y/o la Contraloría de Servicios en un plazo máximo de un día hábil siguiente a la realización de la prueba.
- c. Recomendar a la persona Titular Subordinada el retiro preventivo de la persona trabajadora de sus labores debido a su estado.
- d. Garantizar la custodia de las muestras (en caso de que se requiera un análisis ulterior).
- e. Crear un registro físico y digital donde se consignen los resultados positivos de las pruebas de sustancias psicoactivas realizadas a las personas trabajadoras.
- f. Respetar la intimidad y dignidad de la persona afectada.

El incumplimiento de este artículo será considerado una falta disciplinaria, y será sancionado de acuerdo con el régimen disciplinario establecido en el marco normativo de la Empresa.

3. Toma de muestras

Si se requiere la prueba, el médico documentará la razón y solicitará la firma del consentimiento informado para realizar la prueba.

La toma de muestras biológicas se realizará en el Centro Médico del centro de trabajo o en un lugar propicio para estos efectos, utilizando los procedimientos adecuados para el tipo de prueba a realizar.

Las pruebas de aire espirado se realizarán en el Centro Médico o en el lugar que designe el personal del departamento de Salud, Ambiente y Seguridad. Estas deberán ser realizadas por el personal médico.

Las pruebas de detección de sustancias psicoactivas que requieran de la toma de una muestra biológica, será llevada a cabo por el personal médico o de enfermería de la Empresa.

- a. **Resultado negativo:** Le será comunicado al trabajador, se documentará el caso, se brindará la atención médica necesaria (si corresponde) y se informará a la persona Titular Subordinada para la reincorporación laboral. Cuando la prueba de detección de sustancias psicoactivas haya sido solicitada por escrito por una dependencia externa a los servicios de salud y resulte negativa, debe comunicarse al trabajador y al solicitante el resultado de la misma.
- b. **Resultado inválido:** Cuando el resultado de la prueba resulte inválido por falla de la prueba empleada, deberá repetirse de inmediato con la misma muestra de orina. Cuando el resultado de la prueba sea inválido porque la muestra biológica es considerada como inadecuada, la prueba deberá repetirse lo antes posible y esta segunda toma de la muestra se hará de manera supervisada. Si después de dos intentos consecutivos, uno de ellos supervisado, no se puede analizar la muestra por considerarse inadecuada se procederá a realizar la prueba por otro método.
- c. **Resultado positivo:** En caso de que la prueba resulte positiva, el médico informará de inmediato el resultado a la persona trabajadora, dado que el análisis brinda resultados en tiempo real. En ese mismo momento, se procederá a discutir de manera confidencial las opciones de apoyo disponibles, así como los tratamientos o abordajes terapéuticos recomendados según el caso. Posteriormente, se procederá a informar a la jefatura correspondiente mediante un oficio formal, con el fin de garantizar el adecuado seguimiento administrativo y clínico del caso.
- d. **Negativa a realizar la prueba:** Se levantará un acta dejando constancia de los motivos manifestados por la persona trabajadora.

Verificar la vigencia de este documento en Alfresco/ficheros compartidos/normativa empresarial

- e. **No presentación en el lapso máximo de una hora:** Se dejará constancia del incumplimiento y se procederá conforme al protocolo establecido.

Los resultados de toda prueba de detección de alcohol y drogas serán leídos siempre en presencia del trabajador y se dejará constancia del resultado en el expediente médico.

Si la denuncia ingresó al canal único administrado por la Contraloría de Servicios, con la finalidad de dar trazabilidad a la misma, se le notificará el resultado de la prueba para que esta dependencia valore la desestimación, archivo o admisibilidad de la denuncia.

4. Informe de Presuntos Hechos Irregulares

- a. La Contraloría de Servicios remitirá el informe de presuntos hechos irregulares correspondiente a la Gerencia de Administración y Finanzas para que valore la apertura de un procedimiento administrativo disciplinario, según corresponda.
- b. Cada vez que la persona trabajadora se niegue a realizarse la prueba, se deberá aplicar remitir un nuevo informe de presuntos hechos irregulares, por lo que se considerará un nuevo caso.
- c. En caso de que la persona denunciada sea Oficial de Seguridad que resulte positivo en la prueba, se notificará además a la Dirección de Capital Humano y a la Dirección Operaciones de Seguridad, para que esta última proceda a retirar el arma asignada y en conjunto con la Dirección de Capital Humano valoren la readecuación de las funciones de la persona trabajadora mientras se tramita el procedimiento administrativo correspondiente.

Artículo 27-. **Protocolo de atención de denuncias contra particulares contratistas.**

1. Detección y Reporte

Cuando se reciba una denuncia por presunto consumo de alcohol o sustancias psicoactivas, ya sea en el canal único de denuncias que administra la Contraloría de Servicios, por el Supervisor de Seguridad de la Terminal, el Inspector/a de SAS, o el Oficial de Seguridad disponible, se deberá recabar la información necesaria y notificar al administrador del contrato:

a. Identificación de la persona denunciada:

- Contratista: Nombre de la empresa contratista, nombre de la persona denunciada y encargado del contrato.

b. Descripción del incidente:

- Detalle claro y específico de las conductas observadas.
- Hora aproximada, lugar y modo en que ocurrieron los hechos.

La persona competente deberá coordinar de inmediato la atención del caso junto con la persona Supervisora de Seguridad, el/la Inspector/a de SAS o el/la Oficial de Seguridad, y notificar al centro de monitoreo para el registro del evento y la atención correspondiente.

Cuando la persona denunciada presta servicios a RECOPE en condición de contratista o subcontratista, una vez recibida la denuncia, la Contraloría la trasladará a la persona administradora del contrato, quien a su vez remitirá el asunto al representante legal de la empresa contratista, para que inicie el procedimiento que corresponda. Sin perjuicio de las acciones que pueda tomar RECOPE con base en los términos de la contratación.

Artículo 28-. Protocolo de atención de denuncias contra personas usuarias externas.

1. Detección y Reporte

Cuando se reciba una denuncia por presunto consumo de alcohol o sustancias psicoactivas por parte de una persona usuaria externa a la Empresa, ya sea en el canal único de denuncias que administra la Contraloría de Servicios, por el Supervisor de Seguridad de la Terminal, el Inspector/a de SAS, o el Oficial de Seguridad disponible, se deberá recabar de inmediato la información necesaria y notificar la persona Titular Subordinada del área donde se dirija la persona:

a. Identificación de la persona denunciada

b. Descripción del incidente: Detalle claro y específico de las conductas observadas, hora aproximada, lugar y modo en que ocurrieron los hechos.

La persona Supervisora de Seguridad, para la atención del caso, coordinará de forma inmediata con la persona Titular Subordinada del área a la que se dirige el usuario. Dicha gestión podrá recibir apoyo del Inspector/a de SAS o el/la Oficial de Seguridad, además de notificar al centro de monitoreo para el registro del evento y la atención correspondiente.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 29.- **Régimen de las faltas disciplinarias relacionadas con el consumo y dependencia de sustancias psicoactivas.**

Las faltas disciplinarias relacionadas con el consumo, dependencia, introducción, posesión, transporte, venta o distribución de sustancias psicoactivas dentro de las instalaciones o vehículos de la Empresa serán sancionadas de conformidad con el procedimiento establecido en el presente Reglamento y lo que para tales efectos establezca el Reglamento sobre Procedimientos Laborales de RECOPE. En los casos donde se tenga la presunción de la comisión de un delito, se deberá poner al tanto a las autoridades administrativas y/o judiciales que correspondan.

La determinación de la sanción disciplinaria aplicable se efectuará con base en un análisis integral que considere la naturaleza del puesto de trabajo, los riesgos inherentes a las funciones desempeñadas, la existencia de antecedentes disciplinarios relacionados con el consumo de sustancias psicoactivas, así como la normativa legal vigente en la materia. Este proceso garantizará la aplicación de medidas proporcionales y razonables, asegurando la protección de la seguridad laboral y el derecho de defensa del trabajador implicado.

Artículo 30.- **Sanciones:** Las violaciones a las disposiciones contempladas en el presente reglamento estarán sujetas a medidas disciplinarias de conformidad con lo dispuesto en el artículo 72 inciso c; 81 del Código de Trabajo y 47.4 del Reglamento Autónomo de Trabajo de RECOPE, según el siguiente detalle:

En caso de que una persona trabajadora arroje resultado positivo en una prueba de detección de sustancias psicoactivas o se niegue injustificadamente a someterse a la misma, se aplicará el régimen disciplinario previsto en el presente artículo, en concordancia con el artículo 29 del presente Reglamento y el artículo 36 del Reglamento Autónomo de Trabajo:

a. Resultado positivo en la prueba.

1. Persona trabajadora que se acoge voluntariamente a un plan de rehabilitación:

- **Primera ocasión:** se considerará una falta leve, se aplicará una llamada de atención escrita con apercibimiento, y la persona trabajadora deberá firmar una carta de compromiso aceptando participar en el plan de rehabilitación.

Verificar la vigencia de este documento en Alfresco/ficheros compartidos/normativa empresarial

- **Segunda ocasión:** la conducta podrá ser calificada como falta grave o gravísima, según la reiteración, gravedad de los hechos y circunstancias del caso.

2. Persona trabajadora que no se acoge a un plan de rehabilitación:

- **Primera ocasión:** la falta podrá ser calificada como leve, aplicándose una llamada de atención escrita.
- **Segunda ocasión:** la conducta podrá ser calificada como grave o gravísima, según corresponda.

Artículo 31.- Negativa a someterse a la prueba de detección de sustancias psicoactivas.

1. En pruebas de rutina: se aplicarán las sanciones de conformidad con lo siguiente:

- **Primera negativa injustificada:** falta leve
- **Segunda negativa:** falta grave o gravísima

La persona trabajadora contará con un plazo de **un día hábil** para presentar una justificación médica ante la persona Titular Subordinada, la cual en coordinación con el médico de la Empresa determinará si se acepta la justificación, en dicho caso, la prueba será reprogramada hasta que cesen las circunstancias que la justificaron. Caso contrario, si la justificación es rechazada, la persona trabajadora deberá someterse a realizarse la prueba en el plazo que se le indique. En caso de que la persona trabajadora reitere su negativa a realizarse dicha prueba, se aplicará el régimen disciplinario correspondiente.

En caso de que la persona trabajadora se encuentre destacado en un puesto identificado por la Empresa como de alto riesgo, la persona Titular Subordinada podrá apartar temporalmente a la persona trabajadora del ejercicio de sus funciones habituales.

2. En pruebas por sospecha de encontrarse bajo los efectos de sustancias psicoactivas:
Cuando una persona trabajadora sea sospechosa de encontrarse bajo los efectos de una sustancia prohibida por este reglamento está en la obligación de aplicarse la respectiva prueba:

a) **Primera ocasión:** La negativa a realizarse la prueba será considerada una falta leve.

b) **Segunda ocasión:** En caso de reincidencia, se calificará como falta grave o gravísima.

En los casos de sospecha, cuando la persona trabajadora se niegue a hacerse la prueba, el médico de empresa y/o la persona Titular Subordinada deberá levantar un acta indicando
Verificar la vigencia de este documento en Alfresco/ficheros compartidos/normativa empresarial

las razones por las cuales se sospecha que la persona trabajadora se encuentra bajo los efectos de alguna sustancia psicoactiva por este reglamento, junto con las pruebas que cuente para el efecto.

Artículo 31.- Régimen disciplinario unificado para sustancias: Para efectos del procedimiento disciplinario, no se establecerá distinción alguna entre el consumo, posesión, distribución o cualquier otra conducta relacionada con alcohol, estupefacientes, sustancias psicotrópicas u otras sustancias psicoactivas. Toda infracción a las prohibiciones establecidas en el presente Reglamento y demás normativa aplicable, independientemente de la sustancia involucrada, será sancionada de acuerdo con el régimen disciplinario establecido.

Artículo 32.- Procedimiento sumario. En caso de que una persona trabajadora obtenga un resultado positivo por primera vez en una prueba de detección de alcohol, estupefacientes, sustancias psicotrópicas u otras sustancias psicoactivas, o en caso de que se niegue a someterse a dicha prueba, se iniciará un procedimiento sumario conforme lo estipulado en el Reglamento de Procedimientos Laborales de RECOPE.

La autoridad competente para aplicar la sanción correspondiente será la persona Titular Subordinada de la persona trabajadora infractora, quien, en ejercicio de su potestad disciplinaria previa recomendación del Centro Médico valorará si procede el retiro de la persona intoxicada por encontrarse imposibilitado para el normal desempeño de sus labores. La recomendación médica no acarreará la elaboración de una incapacidad ante la Caja Costarricense del Seguro Social.

Si la persona Titular Subordinada considera de forma preventiva el retiro de la persona trabajadora de las instalaciones, el retiro será con goce de salario y no impide la eventual sanción disciplinaria que acarrea la conducta de la persona trabajadora, siempre garantizando el debido proceso y el derecho de defensa. El retiro de la persona trabajadora podrá ser hasta por cuarenta y ocho (48) horas, cuando se justifique por el hecho de encontrarse bajo los efectos de alguna sustancia psicoactiva, garantizando así la seguridad y continuidad operativa de la organización, debiendo la persona trabajadora a su reincorporación realizarse las pruebas de seguimiento que se estimen necesarias para documentar que se encuentra en estado de sobriedad. Es importante señalar que se realizarán pruebas de seguimiento de forma periódica hasta obtener un resultado negativo. Esta medida tiene como objetivo verificar que no persiste el consumo activo de la sustancia, tomando en cuenta el tiempo estimado de eliminación metabólica en el organismo.

En caso de que los resultados continúen siendo positivos más allá del período fisiológicamente esperado para la eliminación de la sustancia, esto será considerado un indicio de consumo persistente para lo cual se procederá a ejecutar las acciones

Verificar la vigencia de este documento en Alfresco/ficheros compartidos/normativa empresarial

administrativas y/o disciplinarias según correspondan de conformidad con lo establecido en este Reglamento.

Toda persona Titular Subordinada tendrá la obligación de crear y custodiar de manera física o digital un expediente único e individual para cada persona trabajadora bajo su supervisión que haya obtenido un resultado positivo confirmado en una prueba de detección de alcohol, estupefacientes, sustancias psicotrópicas u otras sustancias psicoactivas.

El expediente a que se refiere este artículo deberá contener, como mínimo, la siguiente documentación:

- a) Copia del resultado positivo confirmado de la prueba de detección remitido por el médico tratante.
- b) Copia de la notificación a la persona trabajadora de la falta.
- c) Copia de los descargos presentados por la persona trabajadora, si los hubiere.
- d) Copia de la resolución sancionatoria, en caso de que se haya impuesto una sanción.
- e) Documentación relacionada con el proceso de rehabilitación de la persona trabajadora, si aplica, incluyendo el plan de rehabilitación, los informes de seguimiento, los resultados de las pruebas de detección realizadas durante el proceso, y la declaración de sobriedad, si aplica.
- f) La eventual negativa de la persona trabajadora a someterse voluntariamente a un proceso de rehabilitación ofrecido por RECOPE, incluyendo la fecha en que se realizó el ofrecimiento y la respuesta de la persona trabajadora. Esta constancia deberá ser firmada por la persona trabajadora, y en caso de que se niegue a firmar, se dejará constancia de ello, con la firma de al menos dos testigos.
- g) Cualquier otra documentación relevante relacionada con el caso.

La documentación a que se refiere este artículo deberá ser conservada de forma segura y confidencial, de acuerdo con la normativa vigente en materia de protección de datos personales, y estará a disposición de la Gerencia de Administración y Finanzas cuando sea requerida para efectos disciplinarios o de seguimiento del proceso de rehabilitación.

El incumplimiento del deber de documentar y custodiar adecuadamente la información a que se refiere este artículo será considerado una falta disciplinaria, y será sancionado de acuerdo con el régimen disciplinario establecido en el Reglamento Autónomo de Trabajo de RECOPE.

Verificar la vigencia de este documento en Alfresco/ficheros compartidos/normativa empresarial

Artículo 33.- Pruebas médicas de seguimiento: El objetivo de estas pruebas es verificar la abstinencia de la persona trabajadora y su cumplimiento del plan de rehabilitación o de las recomendaciones establecidas, así como evaluar la efectividad de las medidas implementadas. Un resultado positivo en una prueba de seguimiento no se considerará una reincidencia o recaída para efectos disciplinarios, a menos que se determine que la persona trabajadora ha incurrido en una nueva falta independiente, como el consumo de sustancias en el lugar de trabajo o similares.

Es importante señalar que después de obtener un resultado negativo en una prueba de seguimiento, se continuará con la aplicación de pruebas aleatorias con el fin de verificar la continuidad en la abstinencia. En caso de que se obtenga un resultado positivo posterior a un resultado negativo, esto será considerado una recaída para lo cual se procederá a ejecutar las acciones administrativas y/o disciplinarias según correspondan de conformidad con lo establecido en este Reglamento.

Artículo 34.- Procedimiento en caso de la detección de un segundo resultado positivo. Tras un segundo resultado positivo en una prueba de detección de sustancias psicoactivas dentro de un período de doce meses, respecto de una persona trabajadora que ya ha sido sancionado previamente con apercibimiento por la misma causa, el Persona Titular Subordinada del implicado deberá:

- a) Seguir el procedimiento definido en el artículo 32 de este Reglamento, excepto la aplicación de la potestad disciplinaria, toda vez que, en este caso, la Gerencia de Administración y Finanzas deberá instruir el procedimiento administrativo disciplinario que corresponda.
- b) Remitir a la Gerencia de Administración y Finanzas, dentro de un plazo de 3 días hábiles, una comunicación formal (noticia del hecho) que contenga una descripción detallada de los hechos, la prueba de sustancia que fue realizada, la identificación de la persona trabajadora y la solicitud de inicio del procedimiento disciplinario ordinario.
- c) Acompañar a la comunicación a que se refiere el inciso anterior, copia del expediente único de la persona trabajadora bajo su custodia, donde conste la amonestación escrita realizada a la persona trabajadora por la primera falta, el eventual tratamiento de rehabilitación voluntario al cual se estaba sometiendo la persona trabajadora o su negativa a realizarlo, así como cualquier otra prueba o documentación relevante.

Artículo 35.- **Procedimiento ordinario.** Cuando una persona trabajadora obtenga un segundo resultado positivo confirmado en una prueba de detección de alcohol, estupefacientes, sustancias psicotrópicas u otras sustancias psicoactivas dentro del período de doce (12) meses, la falta se tramitará mediante el procedimiento disciplinario ordinario establecido en el Reglamento de Procedimientos Laborales de RECOPE.

Artículo 36.- **Resultado positivo durante la tramitación de un procedimiento ordinario.** Si durante la tramitación de un procedimiento disciplinario ordinario por una falta relacionada con el consumo de alcohol, estupefacientes, sustancias psicotrópicas u otras sustancias psicoactivas, la persona trabajadora obtiene un nuevo resultado positivo confirmado en una prueba de detección de estas sustancias, se procederá de la siguiente manera:

- a) La persona Titular Subordinada que tenga conocimiento del nuevo resultado positivo deberá comunicarlo de inmediato a la Gerencia de Administración y Finanzas, remitiendo copia del resultado de la prueba y cualquier otra documentación relevante.
- b) La Gerencia de Administración y Finanzas evaluará la situación, considerando la gravedad de la nueva falta, su relación con la falta que dio origen al procedimiento ordinario en curso, y los antecedentes de la persona trabajadora.
- c) La Gerencia de Administración y Finanzas determinará si el nuevo resultado positivo se acumula al procedimiento ordinario en curso o si da lugar al inicio de un nuevo procedimiento disciplinario. En cualquier caso, se garantizará el derecho de la persona trabajadora a ser informado de los cargos que se le imputan y a presentar sus descargos.
- d) La resolución final del procedimiento disciplinario, deberá tomar en cuenta todos los resultados positivos confirmados y las demás circunstancias del caso, para determinar la sanción que corresponda de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo y la legislación laboral vigente.

Artículo 37.- **Criterios de Oportunidad.** Al momento de dictar el acto final en un procedimiento disciplinario ordinario relacionado con el consumo de alcohol, estupefacientes, sustancias psicotrópicas u otras sustancias psicoactivas, el órgano decisor podrá valorar la aplicación de un criterio de oportunidad que le permita prescindir de la imposición de la sanción más severa (despido sin responsabilidad patronal) y optar por una única vez por una medida alternativa, siempre que no se comprometa la integridad de las personas, ni la seguridad del servicio que brinda la Empresa, siempre y cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que la persona trabajadora continúe participando activa y voluntariamente a un programa de rehabilitación debidamente acreditado donde se demuestra un progreso significativo conforme su programa de rehabilitación en su recuperación desde su ingreso hasta la fecha.
- b) Que la falta cometida sea la primera que haya sido sancionada mediante procedimiento disciplinario ordinario y la misma no haya generado daños a terceros ni a la propiedad de RECOPE.
- c) Que existan circunstancias atenuantes que disminuyan la gravedad de la falta, tales como la colaboración de la persona trabajadora en la investigación, su reconocimiento de la falta y su compromiso de no reincidir.

Artículo 38.- **Elementos de valoración para determinar la sanción aplicable.** Para la determinación de la sanción aplicable, el órgano Decisor deberá valorar los siguientes elementos:

- a. La gravedad de la falta, considerando la naturaleza de la sustancia involucrada, el grado de afectación de la persona trabajadora y las consecuencias para la Empresa por su conducta.
- b. Los riesgos inherentes al puesto de trabajo desempeñado por la persona trabajadora y el impacto de su conducta en la seguridad del servicio que brinda ante la Empresa o a terceros.
- c. Los antecedentes disciplinarios de la persona trabajadora, siendo especialmente vinculante los relacionados con el consumo de sustancias psicoactivas.
- d) La antigüedad de la persona trabajadora en la Empresa y su desempeño laboral general.
- e) La existencia de circunstancias atenuantes o agravantes, según corresponda.
- f) Los principios de proporcionalidad y razonabilidad, asegurando que la sanción sea justa y adecuada a la falta cometida.

Artículo 39.- **Vigencia.** El presente Reglamento rige a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Artículo 40.- **Derogatorias.** Deróguese el REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN INTEGRAL DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS EN RECOPE, publicado en la Gaceta N° 215 del 20 de noviembre de 2018

TRANSITORIO I

Los procedimientos relacionados con sustancias psicoactivas en que a la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento se continuarán rigiendo para todos los efectos, con la normativa anterior.

TRANSITORIO II

Para que, en el plazo máximo de un mes a partir de su vigencia, los centros médicos refieran para la atención profesional en psicología de la enfermedad por dependencia o adicción todos los casos clínicos, sin excepción, a la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), ante el Instituto de Alcoholismo y Farmacodependencia en adelante (IAFA) u otra entidad autorizada para que de forma voluntaria siga un programa de rehabilitación.