



---

FONDO SOLIDARIO PARA LA SALUD

Gerencia Técnica  
Unidad Hábitos Saludables

# Política de Ambientes de Trabajo Libres de Drogas

## **Autoridades**

### **Ministerio de Salud**

Dr. Francisco José Alabí Montoya  
Ministro de Salud

Dr. Carlos Gabriel Alvarenga Cardoza  
Viceministro de Gestión y Desarrollo en Salud

Dra. Karla Marina Díaz de Naves  
Viceministra de Operaciones en Salud

### **Fondo Solidario para la Salud**

Dr. Carlos Emilio Núñez  
Director Ejecutivo

Dr. José Ángel Portillo  
Gerente Técnico

Licda. Barbara Velásquez Sánchez  
Gerente Legal

Lic. Marcia Serrano  
Gerente de Talento Humano

### **Equipo Técnico**

Dr. José Ángel Portillo  
Dr. Ottoniel Sánchez Murgas  
Lic. Mario Machón Andino

### **Revisado por:**

Dr. Josué García

## Contenido

I. Introducción .....	4
1.1. Propósito de la política .....	4
1.2. Alcance de la política .....	5
1.3. Comprensión de la adicción .....	5
1.4. Enfoque integral y de apoyo .....	5
1.6. Tratamiento y apoyo .....	5
II. Definiciones y términos clave .....	6
2.1. Sustancias Psicoactivas .....	6
2.2. Dependencia y abuso de sustancias .....	6
2.3. Tratamiento y rehabilitación.....	6
III. Procedimientos y medidas disciplinarias .....	7
3.1. Procedimiento para reportar y manejar incidentes relacionados con drogas .....	7
3.2. Medidas disciplinarias en caso de violación de la política .....	7
3.3. Rehabilitación y asistencia para empleados que buscan ayuda para superar una adicción .....	7
IV. Prevención y educación .....	7
4.1. Capacitación para empleados sobre los riesgos del consumo de drogas y las consecuencias de su uso en el lugar de trabajo.....	7
4.2. Promoción de un ambiente de trabajo saludable y seguro .....	8
4.3. Fomento de hábitos de vida saludables y alternativas para el manejo del estrés .....	8
4.4. Introducción del Programa Psicoeducativo en Adicciones de Fosalud.....	8
V. Implementación y monitoreo .....	8
5.1. Designación de un responsable para implementar y monitorear la política.....	8
5.2. Revisión y actualización periódica de la política .....	8
VI. Conclusión.....	8
6.1. Compromiso de la organización para mantener un ambiente de trabajo libre de drogas .....	8

## I. Introducción

La Política de Ambientes de Trabajo Libres de Drogas es un conjunto de directrices y procedimientos que buscan garantizar un entorno laboral seguro, saludable y productivo en el Fondo Solidario para la Salud (Fosalud). Esta política promueve el bienestar de los empleados y asegura el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables en materia laboral y de control de drogas, incluyendo la obligación de denunciar a la Fiscalía General de la República (FGR) según lo estipulado en el Artículo 34 y 50 de la Ley Reguladora de las Actividades Relativas a las Drogas, y en el Artículo 54 d) de la Ley de Servicio Civil. El enfoque de la presente política aborda de manera primordial la prevención, educación y tratamiento de adicciones en el lugar de trabajo, pero también plantea el abordaje de no tolerar el consumo, posesión y distribución de drogas o bebidas alcohólicas dentro de la institución. La prevención de Adicciones es una herramienta clave en el abordaje de un entorno laboral libre de drogas. Fosalud, por medio de los Centros de prevención y tratamiento de Adicciones busca abordar oportunamente las necesidades de las personas que hacen uso y abuso de sustancias psicoactivas, aumentando la conciencia y la comprensión de los riesgos asociados con el consumo de drogas y el abuso de sustancias. Asimismo, proporciona información sobre cómo prevenir y afrontar estos problemas en el lugar de trabajo.

La política también destaca la importancia de brindar recursos y referencias a empleados que necesiten ayuda para superar la adicción. Ofrece apoyo y flexibilidad durante el proceso de recuperación, protegiendo la confidencialidad y la privacidad de los empleados que buscan ayuda. Además, aborda la responsabilidad de los empleados y la organización de cumplir con las leyes y regulaciones aplicables en materia de consumo de drogas en el lugar de trabajo. Se establece claramente que el consumo, posesión y distribución de drogas ilegales en el lugar de trabajo están estrictamente prohibidos, y los empleados que violen estas reglas estarán sujetos a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. Al reconocer que la adicción es una enfermedad crónica y compleja que puede afectar a cualquier persona, la política adopta un enfoque integral y de apoyo para prevenir y abordar el problema. El tratamiento y apoyo forman parte integral de la política, destacando la importancia de brindar recursos y referencias a empleados que necesiten ayuda para superar la adicción, así como ofrecer apoyo y flexibilidad durante el proceso de recuperación. La confidencialidad y la protección de la privacidad de los empleados que buscan ayuda también son aspectos cruciales de la política.

En cuanto al cumplimiento de leyes y regulaciones, la política aborda la responsabilidad de los empleados y la organización en materia de consumo de drogas en el lugar de trabajo, y también en relación con las consecuencias potencialmente graves de desempeñar tareas administrativas, técnicas y asistenciales bajo los efectos de estas sustancias. Esto no solo representa un riesgo para el individuo, sino que puede resultar en daños significativos a la población salvadoreña que depende de nuestros servicios. Por ejemplo, un motorista bajo la influencia puede causar accidentes graves, mientras que un médico que atiende a los pacientes bajo los efectos de las drogas puede comprometer seriamente la calidad de la atención médica, incluso si estas sustancias no se consumieron directamente en la institución. Finalmente, la política enfatiza la importancia de la evaluación y la mejora continua en el abordaje del problema del consumo de drogas y el abuso de sustancias en el lugar de trabajo. Fosalud se compromete a monitorear y evaluar regularmente la efectividad de la política y a realizar ajustes según sea necesario para garantizar que se cumplan los objetivos de un ambiente laboral seguro, saludable y productivo.

### 1.1. Propósito de la política

El propósito principal de la Política de Ambientes de Trabajo Libres de Drogas es garantizar un ambiente laboral libre de sustancias ilícitas, y promover un entorno laboral saludable y seguro para todos los empleados de Fosalud, así como garantizar que las atenciones tanto administrativas como asistenciales a la población salvadoreña sean con seguridad y la calidad que se requiere. La presente política reconoce que el consumo de drogas y el abuso de sustancias pueden tener un impacto negativo en la salud y el bienestar de los empleados, así como en la productividad y la calidad del trabajo. Además, el consumo de drogas en el lugar de trabajo puede tener consecuencias legales y financieras para la organización y poner en riesgo la seguridad de los empleados y los usuarios de la institución. Por lo tanto, la política busca establecer pautas claras y medidas preventivas y abordar el consumo de drogas, el abuso de sustancias en el lugar de trabajo y servir de base para la adecuación del reglamento y otras instancias que el Fosalud considere para dejar claro el proceder en estas circunstancias. Además, la política busca proporcionar apoyo y recursos para aquellos empleados que enfrentan problemas de adicción y necesitan ayuda para superarla. La política también tiene como objetivo establecer la voluntad que la institución tiene para cumplir con las leyes y regulaciones aplicables en la materia.

## **1.2. Alcance de la política**

La Política de Ambientes de Trabajo Libres de Drogas se aplica a todos los empleados, incluidos los empleados a tiempo completo, a tiempo parcial, permanentes, e interinos, independientemente de la modalidad de contratación. La política cubre el consumo, posesión y distribución de drogas dentro del lugar de trabajo, así como la responsabilidad de los empleados de cumplir con las leyes y regulaciones aplicables en materia de consumo de drogas y de las implicaciones de laborar bajo los efectos de las drogas. También aborda el compromiso de la organización con la prevención, educación y tratamiento de adicciones. Para la ejecución de esta política, se solicitará a través de una calendarización anual el apoyo científico – técnico de la Comisión Nacional Antidrogas, a través de la Unidad de Toxicología y en caso de ser necesario del Instituto de Medicina Legal y de la Subdirección Técnica Científica de la Policía Nacional Civil, si las circunstancias lo requieren.

La implementación de esta política será implementada desde las fases iniciales del proceso de contratación, por lo que será requisito esencial el que los aspirantes a desempeñar cargos al interior de la institución, ya sea de forma permanente o interina, se sometan a las pruebas toxicológicas que les sean requeridas, comprendiendo un requisito ineludible el aceptar el realizar las pruebas referidas y que el resultado de estas sea negativo en el proceso de selección de personal.

## **1.3. Comprensión de la adicción**

Fosalud reconoce que la adicción es una enfermedad crónica y compleja que puede afectar a cualquier persona, independientemente de su posición, edad, género, origen étnico o nivel socioeconómico. La adicción se caracteriza por la búsqueda y el consumo compulsivo de drogas o sustancias, a pesar de las consecuencias negativas para la salud, el trabajo y las relaciones personales. La adicción puede ser causada por una combinación de factores genéticos, ambientales y de comportamiento, y puede manifestarse de diferentes maneras en diferentes individuos.

## **1.4. Enfoque integral y de apoyo**

La Política de Ambientes de Trabajo Libres de Drogas adopta un enfoque integral y de apoyo para abordar el problema del consumo de drogas y el abuso de sustancias en el lugar de trabajo. Reconoce que la prevención, la educación y el tratamiento son componentes clave para abordar el problema de manera efectiva. La política se centra en promover la salud y el bienestar de los empleados, proporcionando información y recursos para ayudarles a tomar decisiones informadas sobre las consecuencias del consumo de drogas y el abuso de sustancias, y ofreciendo apoyo y tratamiento a aquellos empleados que enfrentan problemas de adicción.

## **1.5. Prevención y educación**

La prevención y la educación son componentes fundamentales de la Política de Ambientes de Trabajo Libres de Drogas que Fosalud quiere que prevalezca, sin dejar de lado, la responsabilidad de garantizar que las atenciones tanto administrativas como asistenciales para la población sean seguras y de calidad. La política busca promover la conciencia y la comprensión de los riesgos asociados con el consumo de drogas y el abuso de sustancias, y proporcionar información sobre cómo prevenir y abordar estos problemas en el lugar de trabajo. Esto incluye la implementación del Programa Psicoeducativo en Adicciones de Fosalud, que tiene como objetivo brindar orientación psicoeducativa a las personas que hacen uso y abuso de sustancias psicoactivas, con el fin de reducir los factores de riesgo en la evolución de los procesos adictivos.

## **1.6. Tratamiento y apoyo**

La política también aborda la importancia del tratamiento y el apoyo para aquellos empleados que enfrentan problemas de adicción. La organización se compromete a proporcionar recursos y referencias a los Centros de prevención y Tratamiento de Adicciones (CPTA) a empleados que necesiten ayuda para superar la adicción, y a ofrecer apoyo y flexibilidad en el proceso de recuperación. Esto puede incluir ajustes en el horario de trabajo, licencias médicas y asesoramiento, también se enfatiza la importancia de la confidencialidad en el tratamiento de problemas de adicción y se compromete a proteger la privacidad de los empleados que buscan ayuda.

## II. Definiciones y términos clave

### 2.1. Sustancias Psicoactivas

Las sustancias psicoactivas son drogas y productos químicos que afectan el funcionamiento del sistema nervioso central, lo que resulta en cambios temporales en la percepción, el estado de ánimo, la conciencia y el comportamiento. Estas sustancias pueden incluir drogas ilegales, como la cocaína, heroína y metanfetamina, así como medicamentos recetados y de venta libre que tienen potencial de abuso, como ciertos analgésicos, sedantes y estimulantes, también se consideran sustancias psicoactivas algunas sustancias legales como el alcohol y el tabaco, que también pueden generar dependencia y problemas de salud.

Las sustancias psicoactivas pueden clasificarse en varios grupos, según sus efectos y mecanismos de acción:

- Estimulantes: sustancias que aumentan la actividad del sistema nervioso central y pueden generar sentimientos de energía, alerta y euforia. Ejemplos incluyen la cocaína, anfetaminas y metanfetaminas.
- Depresores: sustancias que disminuyen la actividad del sistema nervioso central y pueden generar efectos de sedación, relajación y disminución de la ansiedad. Ejemplos incluyen el alcohol, los benzodiazepínicos y los barbitúricos.
- Opioides: sustancias que actúan sobre los receptores opioides en el cerebro y pueden generar efectos analgésicos y eufóricos. Ejemplos incluyen la morfina, la codeína, la oxycodona y la heroína.
- Alucinógenos: sustancias que alteran la percepción, el pensamiento y las emociones, y pueden causar alucinaciones visuales, auditivas o táctiles. Ejemplos incluyen el LSD, la psilocibina y la mescalina.
- Cannabinoides: sustancias que actúan sobre los receptores cannabinoides en el cerebro y pueden generar efectos de relajación, euforia y alteraciones en la percepción del tiempo y el espacio. Ejemplos incluyen el cannabis (marihuana) y sus derivados, como el THC y el CBD.
- Disociativos: sustancias que alteran la percepción y la conciencia, y pueden generar experiencias de despersonalización y desrealización. Ejemplos incluyen la ketamina, el PCP y el dextrometorfano (DXM).
- Nuevas sustancias psicoactivas (NPS): sustancias sintéticas o de origen natural que imitan los efectos de las drogas tradicionales y aún no están reguladas o son de reciente aparición en el mercado. Estas sustancias pueden incluir drogas sintéticas o los cannabinoides sintéticos.

### 2.2. Dependencia y abuso de sustancias

La dependencia y el abuso de sustancias son términos utilizados para describir el consumo problemático de drogas y otras sustancias psicoactivas que afectan negativamente la salud física, mental, emocional y social de una persona. La dependencia se refiere al estado en el cual el cuerpo y la mente de una persona se han vuelto dependientes de una sustancia, lo que puede resultar en síntomas de abstinencia cuando se suspende su uso. Por otro lado, el abuso de sustancias se refiere al uso de una sustancia de manera que va en contra de las indicaciones médicas o legales, o que interfiere con el funcionamiento normal de la vida diaria.

Dependencia y abuso de sustancias pueden manifestarse de diferentes maneras, incluyendo el consumo excesivo, el uso compulsivo, el uso de sustancias a pesar de las consecuencias negativas y el deterioro en el rendimiento laboral, las relaciones personales y la salud en general.

### 2.3. Tratamiento y rehabilitación

El tratamiento y la rehabilitación de adicciones son procesos integrales y multidisciplinarios que tienen como objetivo ayudar a las personas con problemas de dependencia y abuso de sustancias a superar su adicción y recuperar su salud, bienestar y calidad de vida. Estos procesos pueden comprender una amplia gama de enfoques y servicios, tales como el tratamiento médico, la terapia psicológica, el apoyo social y la educación.

El tratamiento puede iniciarse con la desintoxicación, que consiste en eliminar las sustancias tóxicas del cuerpo y controlar los síntomas de abstinencia. Posteriormente, la rehabilitación puede incluir terapias individuales, grupales y familiares, así como programas de educación y prevención que aborden los factores subyacentes que contribuyen al abuso y la dependencia de sustancias. Estos programas pueden enseñar habilidades de afrontamiento, identificar desencadenantes del abuso de sustancias y desarrollar estrategias para prevenir recaídas. El proceso de tratamiento y rehabilitación puede ser largo y desafiante, pero con el apoyo adecuado y la dedicación al cambio, muchas personas pueden superar la adicción y alcanzar una vida más saludable y plena.

### **III. Procedimientos y medidas disciplinarias**

La Política de Ambientes de Trabajo Libres de Drogas de Fosalud establece procedimientos claros y medidas disciplinarias para abordar los incidentes ocurridos en el lugar de trabajo relacionados con ingesta de bebidas embriagantes o uso de drogas enervantes o presentarse al desempeño del cargo en estado de ebriedad o bajo la influencia de dichas drogas según lo establece el artículo 54 literal d) de la Ley de Servicio Civil, y apoyar a los empleados que enfrentan problemas de adicción, las cuales se explicitarán en el reglamento o norma específica.

#### **3.1. Procedimiento para reportar y manejar incidentes relacionados con drogas**

En caso de sospecha, prueba toxicológica positiva o conocimiento de actividades relacionadas con drogas, los empleados deben reportar la situación a través de los canales establecidos por la institución. Esto puede incluir informar a su supervisor directo, a la Gerencia de Talento a través de un sistema de denuncias confidenciales. Los informantes deben proporcionar información detallada y precisa sobre el incidente, y Fosalud garantiza la protección y confidencialidad de su identidad.

Una vez recibido el informe, Fosalud llevará a cabo una investigación exhaustiva y objetiva, tomando en cuenta la información proporcionada y recolectando pruebas toxicológicas si es necesario. Durante la investigación, se garantizará la confidencialidad y se protegerá a todas las partes involucradas.

Si la investigación determina que ha ocurrido una violación de la política, se aplicarán medidas disciplinarias apropiadas y se tomarán acciones para abordar el problema, incluyendo la posibilidad de brindar apoyo y recursos para la rehabilitación del empleado afectado.

#### **3.2. Medidas disciplinarias en caso de violación de la política**

Las medidas disciplinarias aplicables en caso de violación de la Política de Ambientes de Trabajo Libres de Drogas serán aplicadas según la normativa y legislación vigente en el momento de la infracción. Esto incluye tanto las regulaciones actualmente en vigor como cualquier futura normativa que pueda ser promulgada. Fosalud se compromete a mantenerse actualizado y a cumplir con todas las leyes y regulaciones pertinentes, y espera el mismo nivel de compromiso por parte de sus empleados.

#### **3.3. Rehabilitación y asistencia para empleados que buscan ayuda para superar una adicción**

Fosalud reconoce la importancia de brindar apoyo y recursos a los empleados que de forma voluntaria soliciten ayuda y para quienes resulten positivos en pruebas toxicológicas y que acepten ayuda para superarla.

La institución puede ofrecer lo siguiente:

- Inscripción al Programa Psicoeducativo en Adicciones.
- Referencias a servicios de tratamiento y rehabilitación, de los Centros de Prevención y Tratamiento de Adicciones de FOSALUD.
- Ajustes en el horario laboral y las responsabilidades para facilitar la participación en programas de tratamiento.
- Apoyo y flexibilidad en el lugar de trabajo durante el proceso de recuperación.

Fosalud se compromete a ofrecer ayuda a los empleados a superar la adicción y a reintegrarse en el entorno laboral de manera exitosa, promoviendo un ambiente de trabajo seguro, saludable y productivo. Así mismo, la institución también se reserva el derecho a tomar las medidas legales pertinentes en los casos en que los empleados no demuestren un compromiso con la superación de su adicción o en la reincidencia de pruebas toxicológicas.

### **IV. Prevención y educación**

#### **4.1. Capacitación para empleados sobre los riesgos del consumo de drogas y las consecuencias de su uso en el lugar de trabajo**

Fosalud ofrece capacitación y educación a todos los empleados sobre los riesgos asociados al consumo de drogas, tanto para su salud como para su desempeño laboral. Esta capacitación virtual o presencial que puede incluir talleres, seminarios y materiales educativos, que aborden temas como:

- Efectos físicos y psicológicos del consumo de drogas
- Consecuencias legales y laborales del uso de drogas en el lugar de trabajo
- Identificación y prevención de situaciones de riesgo en el entorno laboral
- Recursos y apoyo disponibles para empleados que enfrentan problemas de adicción

## **4.2. Promoción de un ambiente de trabajo saludable y seguro**

- Fosalud se compromete a fomentar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los empleados, implementando medidas como:
- Establecimiento y promoción de políticas y prácticas laborales que protejan la salud y seguridad de los empleados
- Provisión de recursos y apoyo para empleados que enfrentan situaciones de estrés o problemas de salud mental
- Fomento de la comunicación y el trabajo en equipo entre los empleados

## **4.3. Fomento de hábitos de vida saludables y alternativas para el manejo del estrés**

Fosalud promueve el desarrollo de hábitos de vida saludables y ofrece alternativas para el manejo del estrés, como:

- Actividades físicas y deportivas dentro y fuera del lugar de trabajo
- Talleres y programas de bienestar emocional y manejo del estrés
- Iniciativas para promover la alimentación saludable y el autocuidado

## **4.4. Introducción del Programa Psicoeducativo en Adicciones de Fosalud**

Fosalud implementa el Programa Psicoeducativo en Adicciones, que tiene como objetivo informar y prevenir el consumo de sustancias adictivas en el entorno laboral. Este programa incluye:

- Capacitación y sesiones de prevención, detección y abordaje de situaciones relacionadas con adicciones
- Actividades de promoción y concienciación sobre los riesgos del consumo de drogas y sus efectos en la salud y el trabajo
- Apoyo y recursos para empleados que enfrentan problemas de adicción

## **V. Implementación y monitoreo**

### **5.1. Designación de un responsable para implementar y monitorear la política**

Fosalud designará a un comité o un representante de Salud y Seguridad Ocupacional o Talento Humano, para implementar y monitorear la política de Ambientes de Trabajo Libres de Drogas. El responsable se encargará de:

- Asegurar la correcta implementación de las acciones y medidas de prevención, educación y tratamiento
- Monitorear el cumplimiento de la política por parte de los empleados y gerentes
- Coordinar y supervisar la capacitación y los programas de prevención y educación
- Evaluar la efectividad de la política y proponer mejoras cuando sea necesario

### **5.2. Revisión y actualización periódica de la política**

La política de Ambientes de Trabajo Libres de Drogas será revisada y actualizada periódicamente, tomando en cuenta los cambios en la legislación, las prácticas laborales y las necesidades de la organización. Se buscará la retroalimentación de los empleados y gerentes para mejorar y adaptar la política a las necesidades específicas de Fosalud.

## **VI. Conclusión**

### **6.1. Compromiso de la organización para mantener un ambiente de trabajo libre de drogas**

FOSALUD reitera su compromiso con mantener un ambiente de trabajo libre de drogas, protegiendo la salud, seguridad y bienestar de todos los empleados y garantizando la calidad y eficiencia de los servicios que ofrece.



FONDO SOLIDARIO PARA LA SALUD

El Infrascrito secretario del Consejo Directivo del Fondo Solidario para la Salud, **CERTIFICA:** Que en el Libro de Actas de Consejo Directivo que esta Institución lleva se encuentra asentada el Acta Ordinaria número **CIENTO VEINTE** correspondiente a la sesión ordinaria de Consejo Directivo, celebrada a las catorce horas, del día veintiuno de junio del año dos mil veintitrés, en la cual se encuentra asentado el punto que literalmente dice:

## **7. APROBACIÓN DE POLÍTICA DE AMBIENTES DE TRABAJO LIBRES DE DROGAS**

El director ejecutivo manifiesta a los miembros del Consejo Directivo asistentes que se ha realizado la evaluación y aprobación de la Política de Ambientes de Trabajo Libres de Drogas. Este documento es el resultado de la participación del equipo de FOSALUD en la Conferencia Regional de la Sociedad Internacional de Profesionales en Trastorno por Uso de Sustancias (ISSUP), celebrada en la Universidad del Museo Social Argentino (UMSA) en Buenos Aires, Argentina. La citada conferencia, de importancia significativa en el campo de trastornos por uso de sustancias, convocó a expertos y profesionales de diversos países de la región. El equipo de FOSALUD participó activamente en cursos, talleres y debates centrados en la prevención, tratamiento y políticas asociadas al consumo y abuso de drogas.

El objetivo primordial de la Política de Ambientes de Trabajo Libres de Drogas es garantizar un entorno laboral seguro, sano y productivo para todos los empleados de FOSALUD. Se entiende que el consumo de drogas y el abuso de sustancias pueden afectar negativamente la salud y bienestar de los trabajadores, además de impactar la productividad y calidad del trabajo. Igualmente, su uso en el lugar de trabajo puede traer consecuencias legales y financieras para la organización, así como poner en peligro la seguridad de los empleados y usuarios de la institución.

Esta política incorpora un enfoque integral y de apoyo para tratar el problema del consumo de drogas y el abuso de sustancias en el lugar de trabajo. Se definen procedimientos explícitos para reportar y manejar incidentes relacionados con drogas, incluyendo las medidas disciplinarias por incumplimiento de la política. La prevención y la educación son elementos clave de la política, promoviendo la conciencia y comprensión de los riesgos asociados al consumo de drogas y abuso de sustancias. Asimismo, se brinda información para prevenir y gestionar estos problemas en el ambiente laboral. Como parte de estas acciones preventivas, se implementará el Programa Psicoeducativo en Adicciones de FOSALUD, diseñado para ofrecer orientación a las personas que hacen uso y abuso de sustancias psicoactivas, con el fin de reducir los factores de riesgo en la evolución de los procesos adictivos.

La política también aborda el cumplimiento de las leyes y regulaciones relativas al consumo de drogas en el lugar de trabajo, enfatizando la responsabilidad de los empleados y la organización. Se hace hincapié en la prohibición de realizar tareas administrativas, técnicas y asistenciales bajo los efectos de sustancias psicoactivas, ya que puede poner en riesgo la seguridad de los empleados y usuarios de la institución, y afectar la calidad de los servicios proporcionados.

Finalmente, el director ejecutivo manifiesta a los miembros del Consejo Directivo asistentes que los términos de la referida Política fueron revisados por parte de la Gerencia Legal, verificando que cubre los aspectos legales pertinentes.

***Por decisión unánime de los miembros del Consejo Directivo asistentes se aprueba la Política de ambientes de trabajo libres de drogas de conformidad a lo antes expuesto.***

Por lo que no teniendo nada más que hacer constar al respecto, se extiende la presente en la ciudad de San Salvador, a los treinta y un días del mes de julio del año dos mil veintitrés.

*Dr. Carlos Emilio Núñez Sandoval*  
**Secretario del Consejo Directivo**  
**Fondo Solidario para la Salud**

