
POLITICA DE USO INDEBIDO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL AMBIENTE DE TRABAJO

Autor:

Dr. Roberto Cianis

Servicio de Salud Ocupacional

Dra. Claudia Sterchele, Dr. Luis Vassallo

Lic. Mirta Albornoz, Lic. Sofia Pagliero, Lic. Gregoria Avila

Lic. Alicia Massimino, Silvia Brizuela

Empresa:



ESSO Petrolera Argentina S.R.L.

Setiembre 2004

POLITICA DE USO INDEBIDO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL AMBIENTE LABORAL

ABSTRACT

El uso indebido Alcohol y/o Drogas por parte de un trabajador afecta su desempeño, comprometiendo la salud y la seguridad de su persona, compañeros de trabajo, comunidad donde la empresa desarrolla sus actividades y/o provocando daños en el medio ambiente.

La alta incidencia de consumo de alcohol y drogas (legales e ilegales) llevaron a que, en la década del 80, muchas empresas públicas y privadas alrededor del mundo implementaron políticas y desarrollaron programas para asegurar un ambiente de trabajo libre de alcohol y drogas.

Al respecto gobiernos de diferentes países han promulgado legislación y la Organización Internacional del Trabajo en una reunión de expertos realizada en el año 1994 emitió un "Repertorio de Recomendaciones en el tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo."

La **Compañía ESSO Petrolera Argentina S.R.L.** acorde con los lineamientos emanados de su casa central implementó en el año 1989 una *Política de Uso Indebido de Alcohol y Drogas*. La misma en principio aplicó solo a sus empleados para a posteriori hacerse extensiva a empresas contratistas.

Como resultado del programa de testeos, se han efectuado en 15 años, un total aproximado de 20.000 determinaciones si se incluyen empleados de contratistas.

Las drogas más frecuentemente halladas son: Marihuana y Cocaína dentro de las ilegales y Benzodicepinas dentro de las legales.

El nivel de positividad para drogas ilegales fué del: 6% en los ingresos de personal a estaciones de servicio propias (global Cía. 1.5 %), 2 casos positivos en Posiciones Designadas y ningún caso positivo en Post-Accidente de personal propio.

Se rehabilitaron exitosamente 5 empleados con dependencia alcohólica y se fracasó en la rehabilitación de un adicto a Cocaína (múltiples recaídas en 2 años y luego abandono de tratamiento).

No existen datos fidedignos de consumo de alcohol y/o drogas en la Compañía ESSO Petrolera Argentina S.R.L. previos a la implementación de la Política.

POLITICA DE USO INDEBIDO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL AMBIENTE LABORAL

INTRODUCCIÓN

Los primeros antecedentes a nivel industrial en la implementación de este tipo de programas se remontan a 1911 cuando las tiendas Macy's en EEUU desarrollan un programa de ayuda a los empleados con problemas con el alcohol.

A comienzos de la década del 80 las fuerzas armadas de los EEUU inician un programa de testeos a todos los postulantes a ingresar, encontrando niveles alarmantes de positividad (superior al 40 %) para drogas ilegales, motivo por el cuál deciden implementar un programa reduciendo la positividad al 2 % en 10 años.

El gobierno federal de los EEUU en 1986 y como parte de la estrategia de lucha contra la droga emite una Orden Ejecutiva (12564) en la cual establecen que: siendo el Gobierno Federal uno de los mayores empleadores de la Nación debe mostrar el camino hacia un ambiente de trabajo libre de drogas y ofrecer una mano de ayuda a aquellos que la necesiten.

Esta Orden Ejecutiva es girada al Departamento de Salud quién desarrolla lo que se conoce como NIDA 5 (National Institute Drug Abuse) y 5 por que es el número de drogas a testear: Marihuana - Cocaína - Anfetaminas - Fenciclidina y Opiáceos además del alcohol.

Se establecen las técnicas de laboratorio a utilizar para identificar las sustancias, (Screening y confirmatorio), en que flúidos corporales, certificación de laboratorios en condiciones de realizar los dosajes y sus controles de calidad internos y externos para finalmente crear una figura, la del MRO (Medical Review Officer).

El MRO es un médico con conocimientos toxicológicos, farmacológicos y sobre adicciones responsable de evaluar, todo resultado positivo de laboratorio e informar al empleador su decisión (positiva ó negativa) sobre el test.

Ningún resultado positivo de un test debe ser remitido al empleador directamente, al supervisor ó al responsable de RRHH. Siempre el dador de la muestra cuyo resultado dió positivo, debe tener la oportunidad, a través de un entrevista con el MRO de justificar el porqué del resultado. Muchos resultados positivos tendrán justificación médica como ocurre en el caso de los opiáceos, etc.

Todo resultado positivo en el Screening debe ser confirmado por Espectrofotometría de Masa y Cromatografía Gaseosa. Un Screening puede dar falsos positivos por reacción cruzada con otras sustancias ó drogas.

En 1989 el Departamento de Transporte de los EEUU establece lo que se conoce como Guías de Oro para la toma de muestras y que son los procedimientos que deben llevarse a cabo para asegurar al donante y al tomador de muestras que la muestra no fué adulterada por ninguna de las partes (Ver procedimiento en Figuras: Toma de Muestras).

POLITICA DE USO INDEBIDO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL AMBIENTE LABORAL

Panarama Mundial

Inglaterra

Existe un estatuto que obliga a los empleadores a proteger la salud y seguridad de todos sus empleados.

Si el empleador no toma las medidas necesarias para prevenir riesgos asociados al uso de alcohol y/o drogas en el trabajo puede ser acusado de no cumplir con sus obligaciones.

España

El alcohol y las drogas son reconocidas en la legislación como sustancias que comprometen la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. Los empleadores tienen el derecho y quizás la obligación, de tomar medidas apropiadas para prevenir el uso de alcohol y drogas por parte de sus empleados.

Las modificaciones en las condiciones de trabajo pueden ser esenciales o no. Las esenciales deben tomarse de común acuerdo empleado/gremio. Las no esenciales pueden tomarse unilateralmente. Las políticas de A&D y los programas de testeo son consideradas esenciales.

Italia

Acta B 300: el estatuto de los trabajadores establece la salvaguarda de la libertad y dignidad de los trabajadores y la libertad de agremiación.

El Acta prohíbe al empleador solicitar o conducir un examen médico del empleado por enfermedad ó accidente. Se debe requerir a la autoridad de Salud Pública que ellos efectúen el exámen del empleado.

Se presume que el testeo de drogas es un examen médico por lo tanto se prohíbe al sector privado efectúa dicho test. El empleador puede solicitarle a Salud Pública que los realice.

Francia

Circular 90/13 - Prohíbe el testeo sistemático de drogas a los empleados.

El testeo de drogas al azar está justificado cuando el uso de drogas puede crear un riesgo para el trabajador, sus compañeros o el público en general.

El testeo puede ser efectuado para evaluar la aptitud para el trabajo.

Los empleados deben ser informados y las consecuencias posibles en caso de ser el resultado positivo.

Canadá

Acta de Privacidad: los estatutos de 1990 dicen que los testeos al azar de drogas son justificables en las siguientes circunstancias: existe un problema significativo o de relevancia, existe una situación que amenace la seguridad del público u otros, las conductas de las personas no pueden ser supervisadas, no es una práctica intrusa, etc.

Brasil

Ley de Trabajo - Art.22: es causa de despido: el beber habitualmente en el trabajo, mala conducta, negligencia, etc.

POLITICA DE USO INDEBIDO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL AMBIENTE LABORAL

DESARROLLO

Política Formal Escrita

Responsabilidad Social de ESSO Petrolera Argentina S.R.L.

- Preservar en sus dependencias y operaciones óptimos niveles de seguridad y bienestar para sus empleados, la comunidad y el medio ambiente.

Drogadicción y Alcoholismo

- Flagelos sociales que afectan realizaciones humanas en aspectos individuales, familiares, laborales y comunitarios.

En el ámbito laboral surge necesidad de:

- Establecer normas que prevengan situaciones riesgosas y provean apoyo a situaciones de dependencia.
- Efectuar campañas de prevención y educación acordes con la importancia que el tema ha adquirido.

ESSO Petrolera Argentina S.R.L. considera que el uso indebido por su personal de alcohol, drogas u otras sustancias, afecta su desempeño y compromete la seguridad, la eficiencia y la productividad en la empresa.

Por lo tanto, está rigurosamente **PROHIBIDO:**

- El mal uso de drogas recetadas o el uso, posesión, distribución o venta ilícitas de drogas no prescritas en el desarrollo de las actividades de la compañía o en sus instalaciones.
- La posesión, uso, distribución o venta de bebidas alcohólicas en las instalaciones de la compañía.

Las excepciones deberán ser aprobadas por la máxima autoridad del sector involucrado y las transgresiones darán lugar a la terminación del vínculo laboral.

Empleados que sospechen que sufren o sepan que tiene dependencia al alcohol o a las drogas, se les sugiere solicitar asesoramiento al Depto. Médico.

Ningún empleado con problemas de dependencia de alcohol o drogas será despedido por solicitar ayuda para iniciar un proceso de rehabilitación. El Depto. Médico de la compañía proporciona consejo y asistencia.

Dicha solicitud de rehabilitación no será válida si el empleado ha violado previamente la Política.

Empleados con problemas pasados o actuales de abuso de sustancias, no podrán desempeñar puestos críticos para la seguridad y bienestar de los empleados, el público y/o la empresa.

Empleados con problemas de dependencia que no acepten el tratamiento de rehabilitación, no lo cumplan satisfactoriamente, o no rindan efectivamente en su trabajo, podrán ser sancionados disciplinariamente, pudiendo llegarse hasta la terminación del vínculo laboral.

La Compañía podrá realizar, sin aviso previo, inspecciones en los distintos ámbitos laborales bajo su jurisdicción, a fin de determinar la existencia de alcohol y drogas.

POLITICA DE USO INDEBIDO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL AMBIENTE LABORAL

Se realizarán pruebas metódicas o al azar sin aviso previo, a todo empleado que haya tenido algún problema de abuso de sustancias o que ocupe un puesto identificado por la gerencia, en virtud de los riesgos inherentes que el desempeño de la misma conlleva.

El resultado positivo de un test o la negativa a someterse a una prueba de a/d, será considerado falta grave que podría llegar a la aplicación de sanciones disciplinarias, pudiendo llegarse hasta la terminación del vínculo laboral.

Puestos Sensitivos

La Política define ciertos puestos de trabajo que serán testeados, ellos son:

Posición Designada o Sensitiva

Puestos cuyas responsabilidades, a criterio de la gerencia, son críticas para la seguridad y bienestar de los empleados, del público o de la compañía.

Ejemplos:

- Capitán y oficiales de buque-tanque.
- Supervisores de turno de Refinería.
- Choferes de camiones-tanque, etc.

Ocupantes sujetos a:

- Tests de alcohol y drogas pre-asignación.
- Exámenes médicos cada dos años.
- Tests de alcohol y drogas sin previo aviso.
- Notificación por escrito de sus responsabilidades.

Ejecutivos

Miembros de alta gerencia, cuya inclusión en la Política demuestra el grado de compromiso con que la organización considera el cumplimiento de la misma.

Ejemplos

- Directores
- Ocupante de la posición más importante de un país.
- Gerente de una unidad importante separada geográficamente de la casa central.

Responsabilidades

- Exámenes médicos cada dos años con inclusión de tests de alcohol y drogas.
- Tests de alcohol y drogas sin previo aviso.
- Notificación por escrito de sus responsabilidades

POLITICA DE USO INDEBIDO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL AMBIENTE LABORAL

Responsabilidad Supervisora

La Supervisión es entrenada en aspectos a evaluar y a tener en cuenta acerca del personal a cargo y a la aplicación de la Política, estos son:

- Observar comportamientos irregulares de los empleados, que generen preocupación.
- Documentar situaciones de riesgo ante testigos.
- Consultar con la Supervisión Superior/Recursos Humanos/Salud Ocupacional.
- Entrevistar al empleado.
- Concertar una evaluación médica del empleado.
- Mantener confidencialidad.
- Ejercer poder disciplinario cuando corresponda.

Tipos de Testeos

Los tipos de tests que se practican son:

- Preocupacional
 - Test de drogas a todos los postulantes a empleo.
 - Compromiso escrito de cumplimiento de la política.
- Pre-asignación
 - Test de alcohol y drogas a empleados que ingresan o son transferidos a Posiciones Designadas.
- Sin previo aviso
 - A empleados que ocupan Posiciones Designadas, ejecutivos, y a empleados con problemas de dependencia.
- Por causa
 - Sospecha de bajo rendimiento laboral por razones de dependencia.
 - Detección de alcohol o drogas en el lugar de trabajo.
 - Deterioro físico u otros síntomas evidentes.
 - Post accidentes o incidentes.
 - Comportamiento que sugiera estar bajo influencia de abuso de sustancias.

POLITICA DE USO INDEBIDO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL AMBIENTE LABORAL

Medical Review Officer (M.R.O.)

- Debe ser un médico con conocimientos en Toxicología y Farmacología.
- Debe tener un apropiado entrenamiento para interpretar y evaluar un test positivo junto con la historia médica del donante y cualquier otra información biomédica relevante.
- El MRO no es un juez, interpreta un resultado en un momento determinado.

Panel de Drogas a testear en muestras de orina

Métodos de Laboratorio utilizados: EMIT - FPIA - RIA

NIVEL DE CORTE (NG/ML)

Anfetaminas	1000
Barbitúricos	300
Benzodiazepinas	300
Cocaína	300
Fenciclidina (pcp)	25
Marihuana	50
Metadona	300
Metaqualone	300
Opiáceos	2000
Propoxifeno	300

Los resultados positivos se confirman por: Cromatografía gaseosa/Espectrografía de masa

POLITICA DE USO INDEBIDO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL AMBIENTE LABORAL

Tiempo máximo de detección de drogas en orina luego del consumo:

DROGAS	TIEMPO
Anfetamina/Metanfetamina	2 días
Cocaína	3 días
Heroína	8 horas como 6-MAM 4 días como Morfina y Codeína
Marihuana / THC	Dosis simple de 1-2 juntas: 3 días. Uso crónico más de 5 veces por día : 18 días, raramente más tiempo.
Fenciclidina	Uso ocasional: 2 semanas Uso crónico: 30 días o más.
Barbitúricos	Corta acción: algunos días. Fenobarbital: una semana o más.
Benzodiacepinas	Corta acción: 24 horas. Larga acción: 24 días. Larga acción, usador crónico: semanas o meses
Metadona	3 días
Metaqualone	3 días
Propoxifeno	3 días

Alcohol

El testeo de alcohol se realiza en primera instancia a través del dosaje de la concentración en aire alveolar o saliva.

La confirmación se realiza con dosaje de alcohol en sangre u orina.

Los niveles considerados positivos son:

- **Nivel igual o mayor a 0,4 g/l,**

Este resultado determina la inhabilitación del empleado para desempeñar sus funciones.

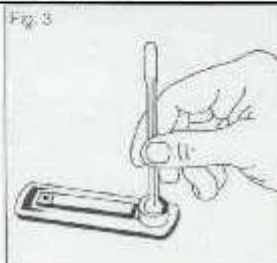
- Nivel impedimento: **mayor a 0,5 g/l**
- Nivel intoxicación: **mayor a 1.0 g/l**

POLITICA DE USO INDEBIDO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL AMBIENTE LABORAL

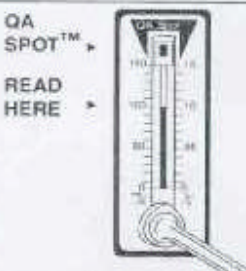
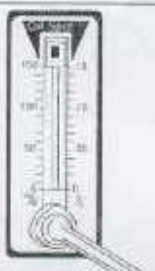
Alcohol

Q.E.D.

Procedimiento para Detección de Alcohol en Saliva

A. Toma de muestra de saliva. Pasar el isopo por el borde interior de las mejillas, encías y dejar debajo de la lengua durante 30/60 segundos hasta que el algodón esté totalmente mojado.	 Fig. 2
B. Llenar el capilar. Colocar el Q.E.D. sobre una superficie plana y presionar firmemente hasta que el líquido rosado pase el Punto QA en la parte superior del dispositivo.	 Fig. 3

Interpretación de los resultados

 QA SPOT™ READ HERE			 NO PURPLE IN QA SPOT™
Test Válido Resultado: POSITIVO Lectura: 100 mg/dl	Test Válido. Resultado: NEGATIVO Lectura: 0 mg/dl	Test Válido. Resultado: NEGATIVO Lectura: Menos de 40 mg/dl (0.4 %)	Test Inválido. La marca QA no se tomó púrpura. Repetir el Test.

POLITICA DE USO INDEBIDO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL AMBIENTE LABORAL

Rehabilitación

La Política incluye un programa de Rehabilitación del empleado, a cargo de la Empresa, a través de especialistas externos, coordinado por Salud Ocupacional de la Compañía

Una vez que el empleado se encuentra en condiciones de reasumir su puesto de trabajo, la supervisión deberá remitir a Salud Ocupacional informes trimestrales de su desempeño en los 2 (dos) primeros años y luego semestralmente hasta cumplir los 5 (cinco) años de iniciado el tratamiento. Durante todo este período se realizan testeos sin previo aviso en las horas de trabajo.

Frecuencia sugerida de testeo para control de evolución del paciente en rehabilitación

Droga elegida	MESES					
	1-3	4-6	7-9	10-12	13-14	25-60
Cocaína	5 test/mes	4 test/mes	4 test cada 45 días	2 test/mes	1 test/mes	1 test cada 45 días
Alcohol	4 test/mes	3 test/mes	2 test/mes	2 test cada 45 días	1 test/mes	1 test cada 45 días
Marihuana	3 test/mes	2 test/mes	2 test/mes	2 test cada 45 días	1 test/mes	1 test/mes

POLITICA DE USO INDEBIDO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL AMBIENTE LABORAL

CONCLUSIONES

La implementación de este tipo de políticas y/o programas ha demostrado su efectividad a nivel mundial para reducir/eliminar los accidentes por el uso indebido de alcohol y drogas en el lugar de trabajo.

En el caso particular de **ESSO Petrolera Argentina S.R.L.** desde la implementación de la política hace 15 años no ha tenido ningún accidente en empleados propios donde el alcohol o las drogas hayan estado presentes.

Según estadísticas internacionales y dependiendo del país que se considere el alcohol y/o las drogas estuvieron presentes entre el 15 y 30% de los accidentes fatales ocurridos en el trabajo.

Estos programas para ser exitosos deben contar con el mayor compromiso por parte de los máximos niveles gerenciales de la empresa.

Ningún empleado de **ESSO Petrolera Argentina S.R.L.** se ha sentido discriminado o afectado en particular por la implementación de esta política.

Los testeos al azar han demostrado ser el elemento disuasivo por excelencia, para controlar el consumo de alcohol y drogas en el trabajo.

Estas políticas no deben interpretarse como una caza de brujas de empleados enfermos (adictos al alcohol y/o a las drogas) sino como una política dirigida a mantener un ambiente de trabajo libre de alcohol y/o drogas evitando graves accidentes que no solo afectan a los empleados de una empresa sino que pueden ocasionar severos daños en la comunidad donde la empresa desarrolla sus actividades.

La concientización por parte de los empleados de que cualquier medicamento de venta libre o por prescripción médica puede provocar efectos secundarios que afecten su conducta y por lo tanto su aptitud para el trabajo, ha permitido disminuir un riesgo, anteriormente no considerado en forma sistemática.

La rigurosidad científica en los procedimientos de aplicación de la política y la confidencialidad de los resultados son fundamentales para asegurar el éxito de su implementación.

Los programas de rehabilitación para alcohólicos han demostrado ser efectivos para la recuperación exitosa de estos enfermos. Por el contrario destacamos la dificultad que existe para rehabilitar enfermos adictos a Cocaína por la alta incidencia de recaídas que presentan estos enfermos acorde con lo reportado internacionalmente.

Es prioritaria la educación de los empleados, familias y comunidad respecto a la importancia de decir que no al consumo de drogas.

La afectación de los derechos individuales frente a los derechos colectivos seguramente serán tema de debate frente a la implementación de este tipo de programas.

POLITICA DE USO INDEBIDO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL AMBIENTE LABORAL

BIBLIOGRAFÍA

1. OIT, Recomendaciones en el Tratamiento de cuestiones relacionadas con el Alcohol y Drogas en el lugar de Trabajo, 1994.
2. Medical Review Officer's Guide to Drug Testing, Robert B. Swotinsky, 1992.
3. Medical Review Officer Hand Book, American College of Occupational and Environmental Medicine, 1999.

**POLITICA DE USO INDEBIDO DE ALCOHOL Y DROGAS
EN EL AMBIENTE LABORAL**

ESTADISTICAS

ESTADÍSTICAS JULIO 1990 - DICIEMBRE 2003
ARGENTINA - URUGUAY - PARAGUAY
DROGAS

	REALIZADOS	A CONFIRMAR	%	POSITIVOS	%
P. DESIGNADAS	4403	39	1.0	2	0.04
INGRESOS	9108	233	2.5	168	1.84
INCIDENTES	286	5	1.7	0	0.0
POR CAUSA	20	7	35.0	7	35.0
OTROS	424	4	0.9	2	0.5
TOTAL	14241	288	2.0	179	1.25

ESTADÍSTICAS JULIO 1990 - DICIEMBRE 2003
ARGENTINA - URUGUAY - PARAGUAY
ALCOHOL

	REALIZADOS	A CONFIRMAR	POSITIVOS
P. DESIGNADAS	4208	2	2
INCIDENTES	203	0	0
POR CAUSA	18	6	4
OTROS	247	0	0
TOTAL	3343	8	6

**POLITICA DE USO INDEBIDO DE ALCOHOL Y DROGAS
EN EL AMBIENTE LABORAL**

ESTADISTICAS

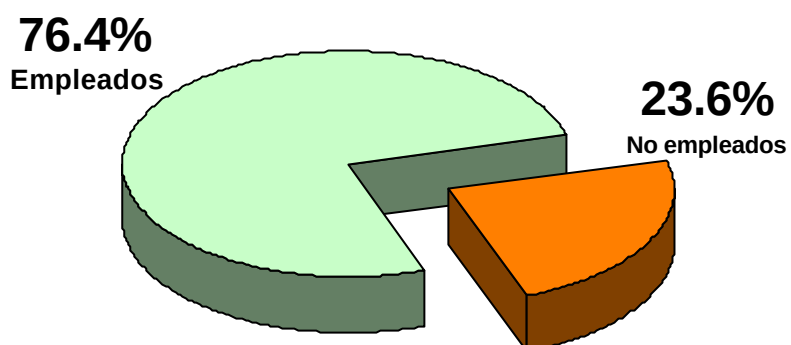
ESTADÍSTICAS JULIO 1990 - DICIEMBRE 2003
ARGENTINA - URUGUAY - PARAGUAY
DROGAS

	A CONFIRMAR	POSITIVOS
ANFETAMINAS	12	0
BARBITÚRICOS	9	5
BENZODIAZEPINA	89	9
S		
COCAÍNA	35	35
MARIHUANA	129	129
METADONA	0	0
METAQUALONE	0	0
OPIÁCEOS	5	0
PCP	0	0
PROPOXIFENO	1	1
TOTAL	288	179

POLITICA DE USO INDEBIDO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL AMBIENTE LABORAL

GRAFICOS

Panorama Mundial: EE UU

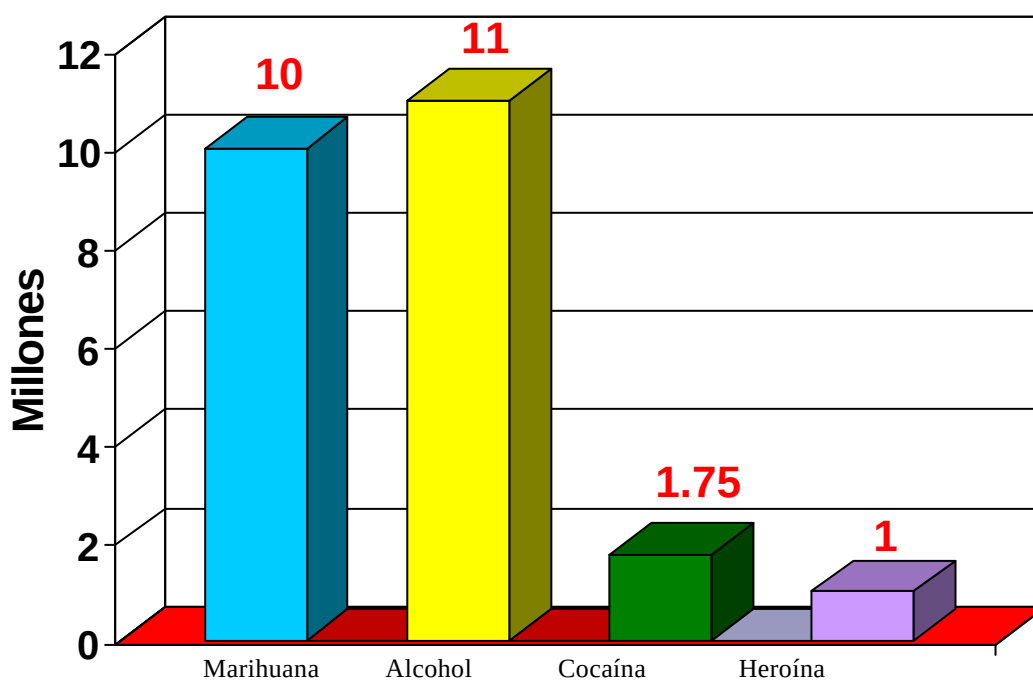


La mayoría de los usuarios actuales de Drogas son empleados.

Fuente: National Household Survey on Drug Abuse, 2001

National Household Survey on Drugs

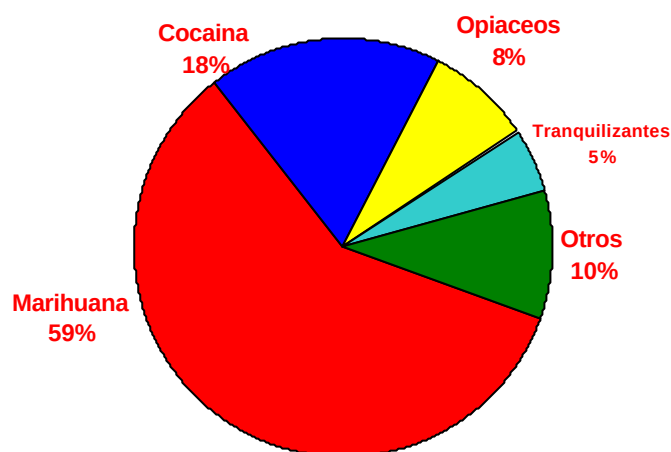
Fuente: Fuente: National Household Survey on Drug Abuse, 1996



POLITICA DE USO INDEBIDO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL AMBIENTE LABORAL

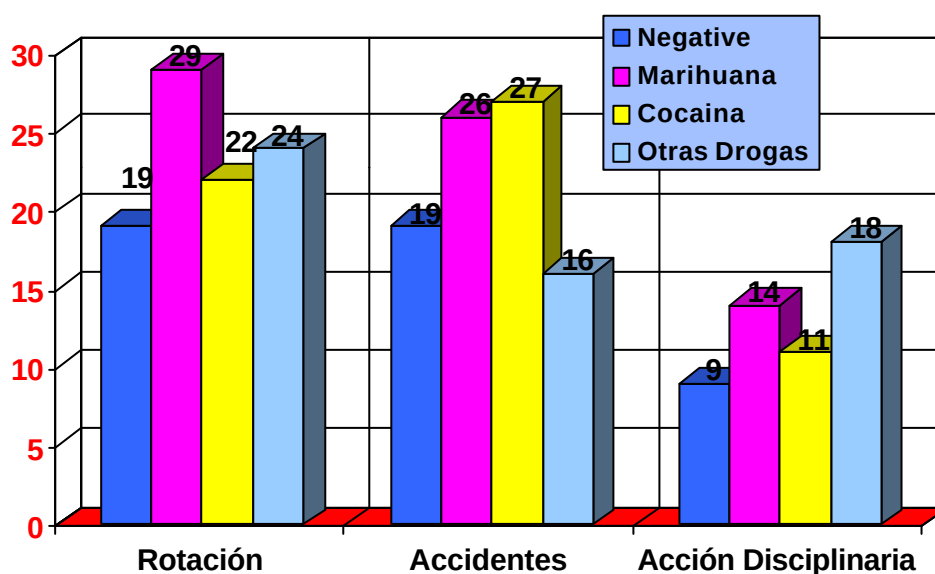
GRAFICOS

Panorama Mundial: EE UU



Distribución de Drogas en Test Positivos testeados por
SKB Clinical Labs entre 01/97 al 06/97.

Fuente: National Household Survey on Drug Abuse, 1996

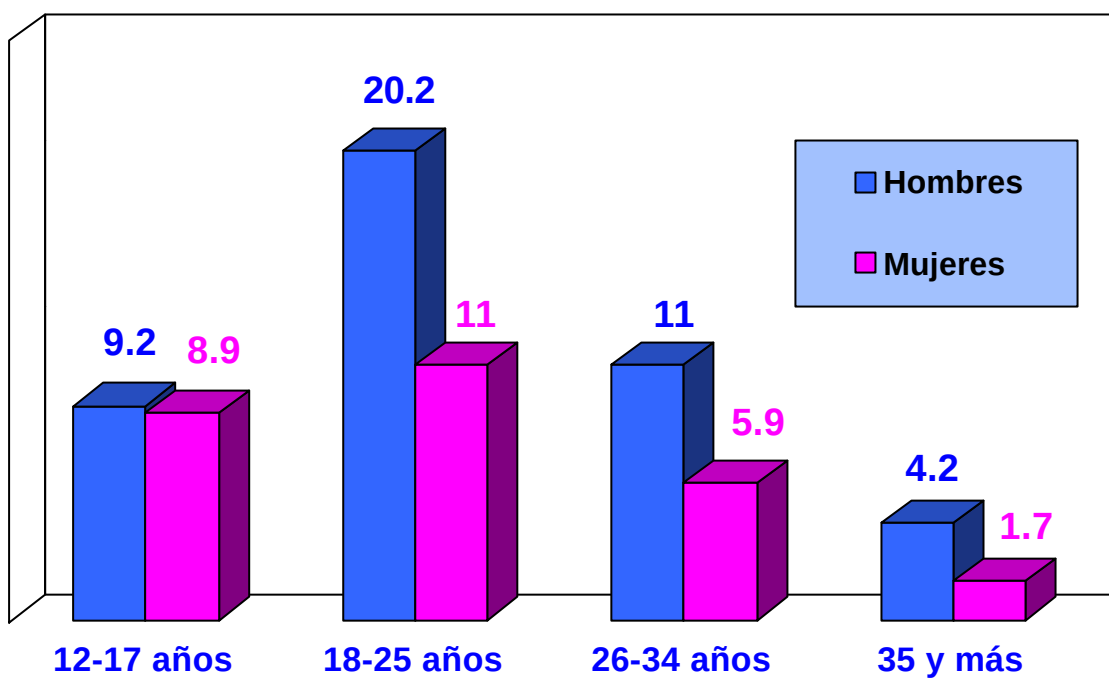


Como el uso de Drogas afecta el rendimiento laboral basada en Resultados de testeos de Drogas.

POLITICA DE USO INDEBIDO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL AMBIENTE LABORAL

GRAFICOS

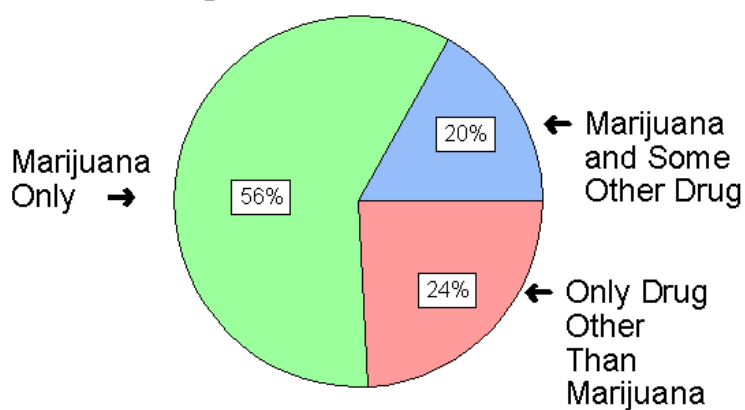
Panorama Mundial: EE UU



Porcentaje de consumidores de cualquier droga ilícita en el mes anterior, por edad y sexo.

Fuente: *National Household Survey on Drugs Abuse, 1996*

Figure 2.2 Types of Drugs Used
by Past Month Illicit Drug Users
Aged 12 or Older: 2001

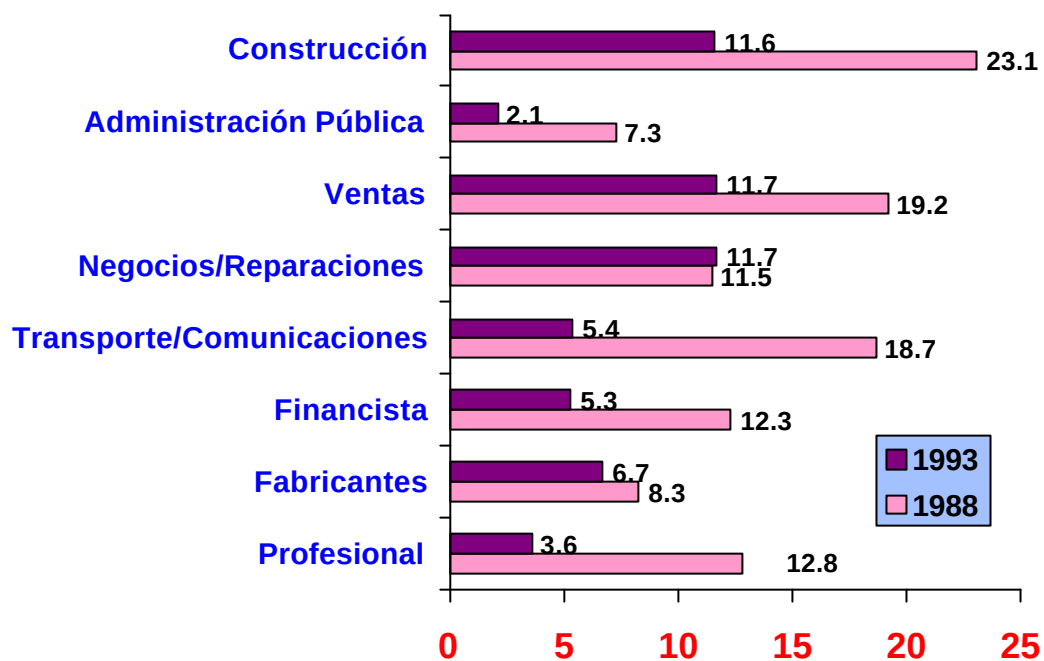


15.9 Million Illicit Drug Users

POLITICA DE USO INDEBIDO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL AMBIENTE LABORAL

GRAFICOS

Panorama Mundial: EE UU



Consumidores actuales de Drogas Ilícitas entre 18-49 años.
Empleados Full Time declinó desde 1988.

Fuente: *Drugs Use Among U.S. Workers, 1993*

POLITICA DE USO INDEBIDO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL AMBIENTE LABORAL

FIGURAS

Figuras: Toma de muestras de orina para testeo de Alcohol y Drogas



Solicitar a la persona un documento con fotografía para verificar la identidad del mismo.

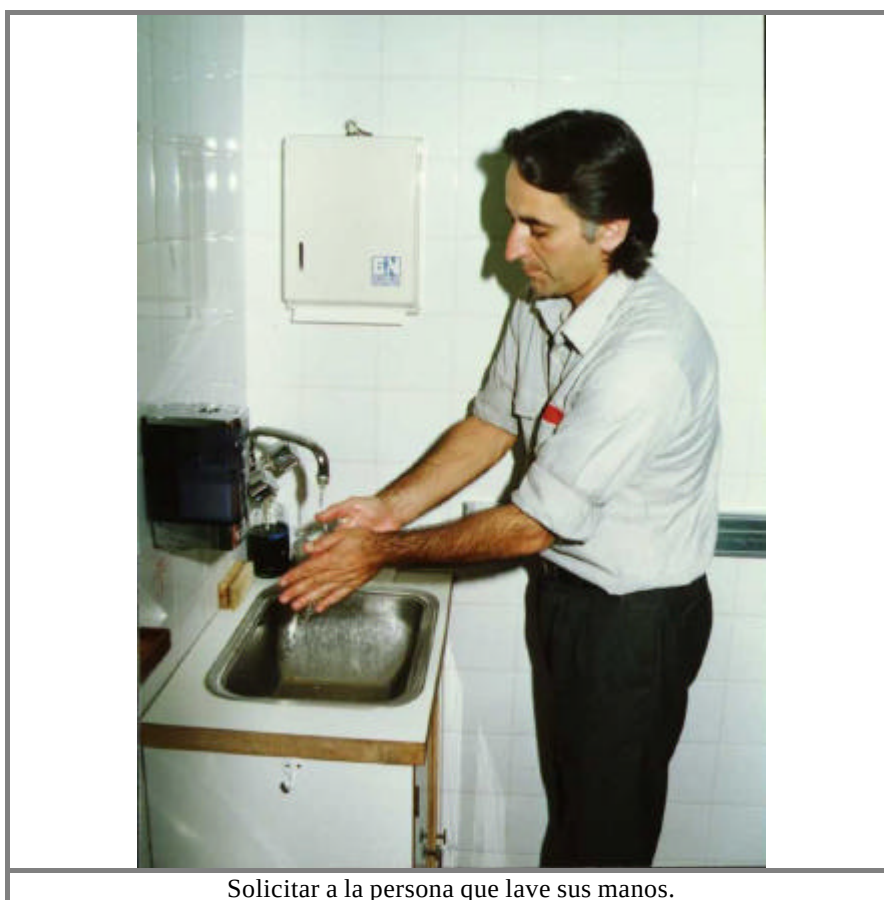


Pedir a la persona que firme el Formulario donde dá su consentimiento para obtener la muestra de orina.

POLITICA DE USO INDEBIDO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL AMBIENTE LABORAL

FIGURAS

Figuras: Toma de muestras de orina para testeo de Alcohol y Drogas



POLITICA DE USO INDEBIDO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL AMBIENTE LABORAL

FIGURAS

Figuras: Toma de muestras de orina para testeo de Alcohol y Drogas



La muestra será tomada en un lugar desprovisto de agua corriente con el fin de evitar la dilución de la orina por parte de la persona examinada. Si el lugar de recolección no es un baño con dispositivos que permitan cortar el agua, utilizar algún método que evite la apertura de canillas y otras fuentes de agua. El inodoro se coloreará con un producto



En presencia de la persona se tomará la temperatura de la orina (debe permanecer entre 32° y 38°C u 90° y 100°F).

POLITICA DE USO INDEBIDO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL AMBIENTE LABORAL

FIGURAS

Figuras: Uso de equipos de recolección de muestras con tapas de aluminio

El equipo contiene: un envase de recolección con marcador de temperatura, un envase con tapa hermética con capacidad para 30 cms³ y una bolsa de plástico para asegurar el envío.



Una vez que el donante haya elegido un equipo de recolección al azar, no se separará de él hasta que finalice el procedimiento.



Quitar la cubierta de aluminio desprendiéndola lentamente desde el pico vertedor y tirarla.

POLITICA DE USO INDEBIDO DE ALCOHOL Y DROGAS EN EL AMBIENTE LABORAL

FIGURAS

Figuras: Uso de equipos de recolección de muestras con tapas de aluminio

	Abrir el segundo frasco delante del donante mostrando que el frasco no ha sido abierto antes debido a la unión del filamento plástico entre la tapa y la base del frasco. Debe comprender que dado que este filamento está intacto, este frasco nunca ha sido abierto o violado con anterioridad.
Verter dentro del segundo frasco la cantidad adecuada de la muestra (no menos de 30 cms³). NOTA El Punto 15 puede ser realizado por el donante o por el recolector de la muestra, indistintamente.	
	
Colocar la etiqueta de seguridad de inviolabilidad sobre la parte superior del frasco teniendo cuidado de no tapar el cerrojo.	