1. OBJETIVO

Brindar herramientas para lograr ambientes de trabajo libres de alcohol y drogas, donde primen el cuidado de la salud, seguridad y la calidad de vida de los trabajadores y la comunidad circundante, mediante estrategias de prevención, control y tratamiento de los problemas vinculados al consumo de sustancias psicoactivas, cumpliendo los principios de respeto de los derechos individuales y confidencialidad de la información de salud.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mantener una operación cuidadosa y segura, eliminando riesgos potenciales que se puedan generar por el uso de sustancias psicoactivas por parte de los trabajadores.
- Generar conciencia entre los trabajadores y contratistas de Ocensa sobre los efectos negativos del uso y abuso de sustancias psicoactivas.
- Desarrollar actividades de prevención de consumo y promoción del cuidado de la vida y de trabajo saludable.
- Detectar los trabajadores que ingresan o se encuentran en las instalaciones de trabajo bajo los efectos de sustancias psicoactivas y que por lo tanto puedan generar riesgos de seguridad para sí mismos, para sus compañeros y para la comunidad.
- Brindar apoyo e información suficiente para que cualquier trabajador de Ocensa que busque de forma oportuna ayuda profesional por el uso problemático de sustancias psicoactivas.

2. PREMISAS

2.1. ALCANCE

Este Reglamento aplica a los trabajadores de Ocensa, contratistas independientes, practicantes y estudiantes. También a los visitantes, durante su estancia en las instalacionesde la Empresa.

Las empresas contratistas deben compartir el genuino cuidado de sus trabajadores, tomando medidas para cumplir los requisitos legales sobre prevención de uso y abuso de sustancias psicoactivas y además deben cumplir con la Política de alcohol y drogas de Ocensa.

2.2. MARCO LEGAL

NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
Código Sustantivo del Trabajo: Artículos 60 – 62	Prohíbe concurrir o encontrarse en el trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, pudiendo ser conductas generadoras de sanciones disciplinarias o de terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa.
Constitución Política Nacional de 1991: Artículo 1	Colombia es un Estado Social de Derecho, fundado en el respeto de la dignidad humana, el trabajo, la solidaridad de las personas y la prevalenciadel interés general.

NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
Resolución 2400 de 1979: Artículo 3	Los trabajadores no deben introducir bebidas o sustancias no autorizadas en los lugares o centros de trabajo, no presentarse en los mismos bajo los efectos de sustancias embriagantes, estupefacientes o alucinógenas; y comportarse en forma responsable y seria en la ejecución de sus labores
Resolución 1075 de 1992	Desarrollo de actividades de prevención y control de la farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo como parte del subprograma de medicina preventiva.
Decreto 1295 de 1994: Artículo 35	Los servicios de prevención que una empresa puede recibir por parte de la administradora de riesgos profesionales incluyen el fomento de estilos de trabajo y vida saludables.
Decreto 1108 de 1994: Artículos 16, 30, 34, 38 – 43	Prohíbe a los empleados presentarse al sitio de trabajo bajo el influjo de sustancias psicotrópicas, consumirlas o incitar a consumirlas. Establece quelas personas cuya actividad implica un riesgo para los demás no pueden usar estas sustancias durante el desarrollo de su actividad.
Resolución 196 de 2002	Normas técnicas, científicas y administrativas para los centros de tratamiento y rehabilitación integral de personas con problemas por consumo de sustancias psicoactivas
Resoluciones 414 y 453 de 2002	Instituto de Medicina Legal: Por las cuales se fijan los parámetros científicosy técnicos relacionados con el examen de embriaguez y alcoholemia. Modificado por la Ley 1696 de 2013 (grado cero de embriaguez).
Resolución 1183 de 2005	Instituto de Medicina Legal: Por la cual se adopta el reglamento técnicoforense para la determinación clínica del estado de embriaguez aguda
Decreto 120 de 2010	Adopta medidas en relación con el consumo de alcohol
Circular 38 de 2010	El Ministerio ratifica la obligación de las empresas de diseñar e implementaruna política y programas de prevención del consumo de sustancias psicoactivas
Ley 1566 de 2012	Se reconoce que el consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas esun asunto de salud pública y se dictan normas para garantizar la atención integral a las personas afectadas.
Resolución 1844 de 2015	Guía para la medición indirecta de alcoholemia a través de aire espirado, delInstituto Nacional de Medicina Legal, vigente a partir del 1º de enero de 2016. Deroga la Resolución 181 de 2015.
Resolución 88919 de 2018	Control metrológico aplicable a los alcoholímetros que son utilizados en lasactividades de naturaleza administrativa, entre otras.

2.3. CRITERIOS DE MEDICINA LEGAL PARA APLICAR EL REGLAMENTO

TÉRMINO	DESCRIPCIÓN DE MEDICINA LEGAL
ABUSO DE SUSTANCIAS	Uso auto administrado de cualquier sustancia, en una manera que sedesvía de los patrones sociales y médicos aprobados en una cultura.
ADICCIÓN	Dependencia creciente y compulsiva de una persona por una sensación oun objeto, que apreciación afecta su habilidad en cualquier campo, y al abandonarla genera molestia. El término tiende al desuso para evitar asociaciones negativas.
ALCOHOLEMIA	Cantidad de alcohol que tiene una persona en la sangre en determinadomomento.
ALCOHOLISMO	Enfermedad crónica, progresiva y con tendencia a la recaída, caracterizada por preocupación por al alcohol y pérdida del control sobre su consumo.
ALCOHOSENSOR	Instrumento que mide y muestra la concentración de alcohol en aireexhalado, de forma cualitativa o cuantitativa.
BAJO INFLUENCIA	Condición en la que el comportamiento o las capacidades de las personas se ven afectados adversamente por el uso de sustancias psicoactivas.
CADENA DE CUSTODIA	Procedimiento para garantizar la permanencia de las condiciones de integridad, identidad, preservación, seguridad, continuidad y registro de loselementos físicos de prueba, y documentación de los cambios hechos en ellos por cada custodio, desde que estos son encontrados y recolectados, hasta la finalización de la cadena por orden de la autoridad competente.
CONSUMO DERIESGO	Patrón de consumo que aumenta el riesgo de consecuencias adversas parael consumidor y para los demás.
CONSUMO PERJUDICIAL	Es aquel que conlleva consecuencias para la salud física o mental, aunquetambién se pueden incluir las consecuencias sociales.
DEPENDENCIA	Conjunto de fenómenos conductuales, cognitivos y fisiológicos que puedenaparecer después del consumo repetido de sustancias.
DROGA	Sustancia psicoactiva ilegal capaz de generar alteraciones del comportamiento y procesos de abuso y dependencia.
EMBRIAGUEZ	Estado de alteración transitoria de las condiciones físicas y mentales, por intoxicación aguda que no permite una adecuada realización de actividadesde riesgo. Las sustancias implicadas incluyen alcohol y los diferentes tipos de drogas.
FUMADOR	Según la OMS es quien ha consumido al menos 100 cigarrillos en la vida yaún continúa fumando.
SUSTANCIA PSICOACTIVA	Producto natural o sintético que introducido al organismo por diferentes víasde administración (fumados, inhalados, comidos, inyectados, etc.) altera o modifica funciones del cuerpo y de la mente, pudiendo afectar negativamente la salud física y mental, las relaciones sociales y el rendimiento laboral.

TÉRMINO	DESCRIPCIÓN DE MEDICINA LEGAL
USO PROBLEMÁTICO DE SUSTANCIAS	Uso de cualquier sustancia en un contexto inapropiado o impropio, que resulta en consecuencias potencialmente peligrosas para el individuo u otraspersonas.

2.4. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Aprobado mediante Resolución 002075 de julio de 1996, modificado en 2006 para insertar capítulos sobre prevención del acoso laboral, nuevamente en 2013 para incluir cláusulas sobre teletrabajo y finalmente en 2014 y 2018 por una revisión general. Tal como lo establece el Decreto 1108 de 1994, el Reglamento consagra prohibiciones relacionadas con el tema de sustancias psicoactivas:

Art. 72. Se prohíbe a los trabajadores: (2) Presentarse al trabajo bajo la influencia de alcohol, narcóticos, estimulantes, estupefacientes, alucinantes, sustancias psicotrópicas o de drogas enervantes, o consumir o comercializar alcohol, narcóticos, estimulantes, estupefacientes, alucinantes, psicotrópicos o drogas enervantes en el sitio de trabajo y/o en el horario de trabajo y/o en ejecución del cargo. Luego de una evaluación de cargos y centro de trabajo, dada la naturaleza de las actividades de la empresa, se determina que ningún trabajador podrá presentarse a laborar bajo efectos de alcohol o narcóticos pues pone en riesgo su integridad física y la de terceros, además del desempeño de su cargo.

Art. 73. Son también prohibiciones especiales del trabajador: (38) Mantener dentro de la Empresa y en cualquier cantidad licores o bebidas embriagantes, a menos que sea claramente comprobado por el trabajador que se trata de algún tipo de souvenir, muestra etc.,que no tiene como fin su consumo en las instalaciones de la Empresa. En todo caso el trabajador deberá retirarlo.

- Parágrafo: Incurrir en cualquiera de estas prohibiciones constituirá una FALTA GRAVE en los términos del numeral 6º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Lo anterior aplica tomando en consideración lo dicho en el artículo 60 del CST – "Prohibiciones a los trabajadores:

2.5. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos y drogas enervantes.," **CRITERIOS GENERALES**

El uso y abuso de sustancias psicoactivas, incluyendo el alcohol, son un fenómeno social complejo alrededor del mundo. En Colombia se estima que la prevalencia de abuso de sustancias de vida es del 10.6%; siendo el abuso del alcohol el principal problema, pues se estima que está presente en uno de cada 15 habitantes.

El consumo de psicofármacos a nivel laboral afecta la productividad y compromete seriamente la seguridad e integridad individual y colectiva. Razón por la cual, los Ministerios de Salud y del Trabajo vienen promoviendo estrategias de control del uso de sustancias psicoactivas en ambientes labores.

Considerando que Ocensa es una empresa del sector de hidrocarburos, donde se desarrollan procesos de alta complejidad y riesgo que exigen concentración, criterio y cuidado, se ha generado una Política de Lugar de Trabajo Libre de Alcohol y Drogas, que se aplica a través del presente reglamento.

2.6. CLASIFICACIÓN DE LAS SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

El Sistema de Salud suele utilizar la clasificación del CIE-10, que diferencia 10 grupos de sustancias psicotrópicas:

F10	Alcohol
F11	Opioides (como morfina o heroína)
F12	Canabinoides (haschisch y marihuana)
F13	Sedativos o hipnóticos (tranquilizantes o hipnóticos como las benzodiacepinas)
F14	Cocaína
F15	Otros estimulantes
F16	Alucinógenos (Como LSD y éxtasis que en el DSM-IV es psicoestimulante)
F17	Tabaco
F18	Solventes volátiles (inhalables)
F19	Otras sustancias psicotrópicas

2.7. PRINCIPALES EFECTOS AGUDOS ASOCIADOS

A continuación, se relacionan los grupos de sustancias con los efectos asociados:

Grupo	Nombre de la Sustancia	Efectos Agudos
Alucinógenos o dislépticos	Marihuana Hongos y LSE Yagé Éxtasis	Aceleración, agresividad, cambios en la conducta, alteración en la percepción de estímulos visuales, táctiles y auditivos. Ideaciones paranoides.
Estimulantes	Cocaína y bazuco Anfetaminas Nicotina Otros equivalentes	Euforia, pérdida del apetito, disminución de la fatiga, del sueño. Taquicardia, hipertensión arterial, hiperactividad.
Depresores	Alcohol Opio y sus derivados Solventes y gasolina Pegantes Medicamentos tranquilizantes y antidepresivos	Cambios de ánimo y de comportamiento, alteraciones en la conducta. Desinhibición, agresividad, irritabilidad. Deterioro de la capacidad de análisis y juicio y de la coordinación motora. Disminución de la atención y los reflejos. Somnolencia progresiva.

2.8. EFECTOS GENERALES RELACIONADOS CON EL CONSUMO

Aunque los efectos específicos de cada sustancia pueden variar, hay efectos comunes que deben ser considerados, pues se asocian con mayor riesgo de accidentalidad:

- Disminución de destrezas para reaccionar a tiempo
- Problemas para mantener la atención, retener la información y aprender
- Somnolencia y sueño
- Falsa sensación de seguridad
- Aumento de impulsos agresivos y mayor probabilidad de conductas violentas.

3. DESCRIPCIÓN

3.1. PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

Las drogas tienen un gran impacto social, pero a nivel individual su consumo es en principio una cuestión de salud integral. En el marco de la ética del cuidado, la aplicación de la Política de lugares de trabajo libres de alcohol y drogas de Ocensa se plantea como una intervención preventiva para cuidar la salud y seguridad de los trabajadores, al brindarles un elemento adicional para contar con personas aptas para el desempeño responsable de sus labores. Además, como una manifestación de su responsabilidad empresarial a través del apoyo de los afectados.

3.1.1 DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS

Durante la inducción y reinducción a los empleados, estudiantes y en el diligenciamiento de los contratos con contratistas de Ocensa, se debe incluir la difusión de la política de alcohol y drogas. Se debe reiterar la prioridad de Ocensa por el cuidado de las personas, dentro de la que se enmarca la prohibición de usar alcohol o drogas durante las actividades laborales y la permanencia en las instalaciones de la Empresa.

Al ingreso se debe dejar registro del conocimiento y aceptación de la política, incluyendo el consentimiento para participar en las pruebas de alcohol y drogas establecidas, con el diligenciamiento y firma del formato HSE-FOR-086 para empleados y HSE-FOR-087 para contratistas.

El incumplimiento de esta obligación por parte de los trabajadores se califica como falta grave.

3.2. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Tanto Ocensa como los contratistas deben desarrollar actividades de capacitación o difusión dirigidas a la población general para mejorar la comprensión de los riesgos relacionados con el consumo de alcohol y drogas y a reforzar su compromiso con la ética del cuidado en sus decisiones y acciones, incluyendo temas tales como:

- Entrenamiento y conciencia sobre factores individuales y culturales de riesgo, que ayuden a tomar decisiones saludables frente al consumo de sustancias psicoactivas.
- Refuerzo de autoestima, autoconfianza, autoimagen y autocontrol.
- Control de tabaquismo, que es visto como un factor coadyuvante o desencadenante del uso de otras sustancias prohibidas.
- Identificación de señales tempranas de uso o abuso de sustancias: signos y síntomas de intoxicación, accidentes bajo los efectos de las sustancias, problemas en relaciones familiares o laborales, cambios bruscos del estado de ánimo o sensación de pérdida de control de la ingesta de la sustancia.
- Entrenamiento para supervisores y grupos de dirección sobre cuidado y competencias para

la detección de conductas sospechosas y manejo de posibles casos de uso de sustancias en su área de trabajo.

Se pueden usar los materiales de soporte (como folletos, avisos, eslóganes y cuadernillos) ofrecidos por entidades que comparten las mismas preocupaciones, como los Ministerios de Trabajo o Salud, las ARL, EPS o Cajas de Compensación.

3.3. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL

La empresa, con el soporte de psicólogos especialistas en el tema, adelanta el programa de gestión de riesgo psicosocial, donde se identifican peligros potenciales, así como alternativas de prevención, control e intervención de los riesgos resultantes.

A partir de este programa se deben reforzar elementos para el control de posibles generadores de riesgo psicosocial o de adicciones: administración apropiada del personal, buenas prácticas de empleo, fomento al bienestar y el cuidado, buenas condiciones de trabajo, organización del trabajo y consultas entre la dirección y los trabajadores.

3.4. PRUEBAS DE ALCOHOL Y DROGAS

Se conciben como un componente disuasivo del programa preventivo, considerando el riesgo asociado con las actividades propias del transporte y almacenamiento de crudo de petróleo por parte de la empresa, donde un trabajador embriagado puede generar accidentes con consecuencias impredecibles para su integridad y seguridad, las de sus compañeros, la comunidad, el ambiente o los activos de la compañía.

3.4.1 Tipos de pruebas establecidas

Se estableció la realización de pruebas no invasivas de detección, en diferentes escenarios a cargo de Ocensa, adicionales a las que pueda tomar el contratista dentro su propia política:

(1) Pruebas aleatorias preventivas: se realizan a diario a un porcentaje de los trabajadores que ingresan a cada facilidad, que puede llegar incluso al 100% (esta condición la define el Superintendente, Jefe o Profesional Senior Aseguramiento Técnico, según la condición de territorio), para el desarrollo de actividades de alto riesgo y en casos como fechas de pago, festivos, épocas de fiestas locales o por el comportamiento observado de pruebas positivas. Los evaluados son seleccionados al azar al momento de ingreso a las facilidades, usualmente mediante el método de balotas.

Las pruebas aleatorias se deberán hacer en el momento de ingresar a las facilidades de las oficinas, estaciones, bases, puntos de mantenimiento de línea y off shore en la mañana y después del mediodía.

(2) Pruebas por sospecha razonable: se realizan por solicitud justificada del jefe o algún otro trabajador, utilizando el formato de reporte de Actos & Condiciones Subestándar; considerando las siguientes situaciones (sin limitarse a ellas):

- Aliento alcohólico o tufo.
- Dificultad para articular el lenguaje o habla entrecortada que no se presentaba antes.
- Frecuentes ausencias del trabajo con explicación no satisfactoria.
- Frecuencia anormal de retiros del área de trabajo, incluyendo viajes al baño, a buscar agua o a zonas apartadas.
- Comportamiento inadecuado e inexplicable: cambios del estado de ánimo, irritabilidad, ansiedad, euforia, cambios emocionales bruscos; toma de riesgos innecesarios durante el

trabajo, la conducción de vehículos o la operación de equipos; reacciones exageradas a los comentarios; aumento de los errores de forma repetitiva.

- Señales de deterioro físico o mental (pérdida del equilibrio, mirada fija, enrojecimiento de los ojos, exceso de sueño, cambios de apariencia después de un descanso, mareo).
- Descenso inexplicable de la productividad, calidad o seguridad en el trabajo.
- Descubrimiento de alcohol, drogas o implementos sospechosos en el lugar de trabajo o descanso.

(3) Pruebas postincidente: aplican dentro del proceso inicial de investigación de incidentes, en especial si están involucradas la conducción de vehículos o la operación de equipos y si se desea descartar una relación con una posible embriaguez. El empleador del afectado la debe tramitar de inmediato y realizar dentro de la hora siguiente de transcurrido el hecho.

En general aplican cuando el incidente es producido por mal desempeño o juicio del involucrado, que al parecer no obedece al sentido común. También cuando se evidencia alguna señal de sospecha de las anotadas en el numeral (2).

(4) Pruebas obligatorias: se realizan a los funcionarios que realizan desplazamiento de personal (conductores).

3.4.2 Criterios generales aplicables

- A menos que se trate de pruebas por sospecha o después de un incidente, se realizan pruebas al azar a los empleados con cargos cuya actividad implica un riesgo para la seguridad propia o de otros (ver **anexo A** sobre cargos susceptibles).
- Existe diversidad de métodos de evaluación de embriaguez, sin embargo, en primera instancia se prefieren procedimientos de detección no invasivos (aliento y en un caso dado, saliva).
- Los resultados de las pruebas realizadas se deben correlacionar con el estado general del trabajador, durante la evaluación posterior a un resultado positivo.
- El formato pruebas alcohol y drogas (HSE-FOR-042) se utilizará únicamente para registrar los resultados de los **casos positivos,** se debe proteger la identidad de los evaluados. Por ejemplo, se pueden usar los números de cédula en lugar del nombre para identificar las pruebas tomadas o usar hojas independientes de registro.
- Se debe considerar el tiempo transcurrido entre la hora del supuesto consumo o los hechos que se investigan y la hora de realización del examen, teniendo en cuenta el tipo de sustancia consumida. Es ideal dejar registro de este aspecto.
- Después de 24 horas solo se espera que puedan ser positivas pruebas de detección en sangre, mediante métodos de laboratorio, en especial en el caso del alcohol.

  Solo se pueden realizar pruebas en sangre y otras muestras biológicas por parte del empleador del trabajador y previo consentimiento firmado del trabajador.
- Ante la sospecha de embriaguez por alcohol o drogas en un trabajador directo o en misión,el caso debe ser reportado de inmediato a la Dirección de Organización y Talento en Bogotá para definir la conducta específica para el caso en particular.
- En estos casos el responsable de la sede de trabajo debe recoger la evidencia disponible (como resultados de las pruebas realizadas, reportes de actos y condiciones cuando existen casos de sospecha, reportes de seguridad física, resultados del examen médico cuando este se realiza, entre otros).
- Cuando existe sospecha, la negativa a realizarse las pruebas solicitadas debe dejarse

registrada, con la firma del trabajador que se niega o de un testigo, si esto no se logra.

3.4.3 Alcoholimetría

- En la empresa se determina la alcoholemia de manera indirecta midiendo la cantidad de etanol en aire espirado, **usando un equipo tipo alcohosensor en modo cualitativo** (positivo / negativo), que cuente con un dispositivo de registro e impresión inmediata de los resultados, por lo menos en original y copia.
- El equipo alcohosensor debe cumplir las siguientes condiciones:

Modelo del equipo	Aprobado por el DOT de Estados Unidos o con certificado de conformidad OIMLR-126, el soporte debe reposar en la hoja de vida del equipo
Calibración	Calibración vigente, anual o según recomendación del fabricante, con base encriterios de la Recomendación OIML R-126, realizada por un proveedor acreditado bajo norma ISO/IEC 17025, Resolución 88919 de 2017 y soportada con certificado y una etiqueta adherida al equipo Error máximo permitido de 7,5% con respecto al valor de referencia
Configuración	Factor de conversión 2100:1 Unidades de medida equivalente **como mg de etanol por 100 mL de sangre**
Suministros disponibles	Manual de operación o instructivo del equipo en español Guantes desechables, papel y cinta para impresión si es del caso
Documentación disponible	Procedimiento operativo o instructivo de uso del alcohosensor Certificados de capacitación del operador
Hoja de vida del equipo	Descripción (marca, modelo y número de serie), fecha de puesta en servicio, certificados de calibración e informes de mantenimiento

- Quien opere el equipo debe recibir de parte del propietario de dicho equipo (Ocensa o el contratista) una capacitación básica sobre su uso:

Componente teórico	(1) Fundamentos de medición: aspectos legales, química del alcohol, embriaguez, métodos para determinar la alcoholemia, presencia de etanol en sangre y aire espirado, prácticas de medición y aseguramiento de calidad (2) Manejo del equipo: principios de tecnología del equipo, diseño y operación,mantenimiento del usuario
Componente práctico	Realizar pruebas en varias personas, incluyendo el procesamiento de resultados y el concepto sobre el resultado de alcoholemia (bajo supervisión)
Evaluación	Presentar y aprobar una evaluación presencial o virtual Presentar una planilla con las mediciones que realizó bajo supervisión Certificado de capacitación del proveedor del equipo
Refuerzo	Cada cinco años y cada vez que se use un nuevo modelo del equipo

- Para realizar la determinación se deben tener en cuenta los siguientes parámetros:

Alistamiento del equipo	Revisar al inicio de cada jornada: (1) Estado de calibración vigente según etiqueta adherida al equipo (2) Correcto funcionamiento: Estado de la batería, configuración de fecha y hora, encendido del equipo (3) Disponibilidad de insumos (según necesidad y el tipo de equipo): guantes, formatos y otros que permitan realizar la prueba de forma segura y con los elementos de bioseguridad
Preparación del examinado	Explicar el examen al trabajador Si el trabajador refiere que ha ingerido licor, usado enjuagues bucales u otra formulación con alcohol, vomitado o fumado recientemente, hay que esperar 15 minutos antes de realizar el examen
Toma de la prueba	(1) Ponerse los guantes desechables limpios (no se requieren estériles) (2) Hacer un blanco antes de cada ciclo diario de medición, según las instrucciones del fabricante, cuyo resultado debe ser 0,00 (3) Instruir al examinado para que realice la prueba de aliento según las instrucciones del fabricante, hasta que se le indique que pare o según la señal del equipo (4) Mostrar el resultado al examinado (positivo o negativo) (5) Si el resultado es positivo, repetir la medición cuando el equipo indique que está listo, o **entre 2 y 10 minutos** después de la primera muestra (6) Mostrar el resultado al examinado, registrándolo en el formato del HSE-FOR-042.
Otras pruebas	Si se van a hacer pruebas sucesivas, entre una y otra debe transcurrir el tiempo mínimo establecido por el fabricante, para garantizar la eliminación total de cualquier residuo de etanol de la celda del equipo.

- Se considera **positivo** un resultado **igual o mayor a 20 mg/100 mL**. Por debajo de estenivel la prueba es **negativa**.
- Al reportar los resultados se debe prestar atención a las unidades del equipo o hacer laconversión (20 mg por 100 mL corresponden a 0,2 g/L).

Nota: mg = miligramos, mL = mililitro, g = gramo, L = litro

- Si el resultado inicial es positivo se debe repetir la prueba entre dos y 10 minutos después,si pasan más de 10 minutos se debe reiniciar el proceso.
- Los resultados se interpretan considerando las indicaciones del fabricante y siguiendo los siguientes criterios:

- Si se van a realizar pruebas cuantitativas (resultados numéricos), se deben cumplir los

requisitos de interpretación de la Resolución 1844 de 2015 o la norma que la reemplace, en particular sobre valores válidos y diferencia entre los dos resultados.

3.4.4 Manejo de los resultados preliminares de las pruebas

Resultado	Notificación	Conducta
Negativo	No se requiere	El empleado es considerado apto para laborar y puede ingresar o retornar a su puesto de trabajo. No se requiere impresión del resultado, ni acción adicional.
Primer resultado positivo	**Inmediata**, a Profesional Senior Aseguramiento Técnico de Ocensa en el lugar	Se debe dejar evidencia fotográfica del resultado y se restringe el ingreso al lugar de trabajo hasta que se haya tomado la segunda prueba.
Segundo resultado negativo	**Inmediata**, a Profesional Senior Aseguramiento Técnico de Ocensa en el lugar	El empleado es considerado apto para laborar y puede ingresar o retornar a su puesto de trabajo. Se debe reportar cualquier conducta anormal del trabajador.
Segundo resultado positivo	***Todos los casos:*** **Inmediata**, a Profesional Senior Aseguramiento Técnico de Ocensa en el lugar	El trabajador se considera no apto para laborar y por lo tanto no puede ingresar al lugar de trabajo, se debe relevar de inmediato de sus labores. Se debe reportar el caso en un formato de A&C, incluyendo la información disponible hasta el momento y anotando que se trata por el momento de un caso de sospecha. Se debe requerir al empleador para que preste atención médica y verificar que la persona cuente con un transporte seguro para salir de las instalaciones de la empresa.
	Empleado de Ocensa: Gerente de Relaciones Laborales o Director de Organización y Talento	Se debe tramitar con Bogotá (O&T y HSE) un examen médico antes de seis horas, para establecer la condición general del trabajador, previo consentimiento informado. Se pueden solicitar pruebas confirmatorias de laboratorio si se cuenta con un laboratorio habilitado para realizar pruebas toxicológicas, se cumplen las normas para la conservación, se puede asegurar la cadena de custodia de la muestra y se cuenta con consentimiento del trabajador. Se inicia el proceso disciplinario establecido según el Reglamento Interno de Trabajo, garantizando el derecho del afectado a presentar descargos.

Resultado	Notificación	Conducta
	Contratista: Responsable del mismo en el lugar y Administrador de contrato	Se notifica que el trabajador se considera **NO** apto para trabajar ni ingresar a la instalación de Ocensa, aclarando que es una prueba de tamizaje, que debe ser confirmada por el contratista en su papel de empleador. El contratista debe iniciar el proceso establecido según sus políticas y Reglamento Interno de Trabajo. Si se define que se trata de un problema de salud (adicción), antes de autorizar el reingreso del trabajador a instalaciones de Ocensa, el contratista debe documentar la aplicación eficaz del programa de ayuda al trabajador, presentando el certificado de aptitud médica para la labor,que tome en cuenta los aspectos de seguridad.

3.4.5 Reporte de casos o eventos sospechosos

- Independientemente de los resultados de la alcoholimetría, cualquier persona que observe un caso o conducta sospechosa en otro trabajador o en un visitante, debe realizar el reporte del mismo utilizando la herramienta Reporte A&C.
- Para realizar el reporte se deben considerar los signos de sospecha del numeral 3.1.2.
- Los resultados serán manejados de forma confidencial y sin tomar acciones hasta la revisión del caso, considerando por ejemplo posibles causas médicas que puedan causar confusión como problemas metabólicos o cardiovasculares.
- Se sugiere que además del diligenciamiento del formato se haga una notificación inmediata vía telefónica o por correo electrónico a los profesionales del equipo HSE de Ocensa o del empleador, para prestar el soporte requerido de forma oportuna.

3.4.6 Rechazo a someterse al muestreo

El rechazo o negativa del empleado para realizarse las pruebas requeridas de alcohol y drogas constituye un incumplimiento de sus obligaciones frente a la política de alcohol y drogas y el Reglamento Interno de Trabajo de Ocensa, **incumplimiento que se califica como falta grave**.

La autoridad de la facilidad debe solicitar que abandone las instalaciones en presuntos casos positivos, comunicándolo a la Dirección de Organización y Talento, para empleados directos o al contratista según corresponda.

3.5. PLAN DE AYUDA AL EMPLEADO

Las adicciones a sustancias psicoactivas son situaciones susceptibles de tratamiento.

El empleado que considere que pueda tener problemas de consumo debe consultar a su EPS para buscar asesoría y seguir un tratamiento en forma rápida y apropiada, antes de que el problema se convierta en obstáculo para un adecuado desempeño de sus responsabilidades laborales.

Además, Ocensa ha establecido la posibilidad de soportar el plan de ayuda establecido en la Ley 1566 de 2012, para apoyar a los empleados con problemas de alcohol y drogas, que

notifiquen este hecho de forma voluntaria y oportuna a la empresa.

Se puede considerar este soporte en cualquier momento, desde que la persona siente que puede estar aumentando su riesgo a cualquier tipo de abuso, hasta cuando reconoce que tiene un problema de dependencia, aunque es ideal identificar los problemas en fases iniciales. El reporte no aplica cuando el problema se detecta a través del resultado positivo de la toma de pruebas de alcohol y drogas en cualquiera de sus modalidades.

La negativa del trabajador a aceptarlo aquí previsto se considera una falta grave.

La Empresa podrá brindar soporte para el tratamiento y rehabilitación en los casos que considere apropiado, según el concepto del médico tratante de la EPS respectiva, siempre que el empleado acepte someterse a las condiciones establecidas. El manejo de estos casos se mantendrá bajo completa confidencialidad.

Después del proceso de rehabilitación se seguirá el proceso de reincorporación al trabajo establecido para cualquier alteración de salud, estableciendo compromisos respecto a la posibilidad de recaídas y reincidencia en el consumo.

3.6. APLICACIÓN DEL PROGRAMA EN CONTRATISTAS

Los contratistas deben desarrollar estrategias para aplicar el componente preventivo del programa de alcohol y drogas durante el desarrollo de labores en las instalaciones de Ocensa. Esto incluye el desarrollo de políticas particulares de lugares de trabajo libres de alcohol y drogas, actividades y campañas de capacitación para la prevención y definición de esquema y criterios de pruebas aleatorias preventivas de alcohol y drogas.

Además de lo anterior, Ocensa podrá realizar pruebas de alcohol y drogas según los criterios ya anotados. Por tratarse de pruebas de tamizaje, es obligación del contratista confirmar el resultado y entregar a Ocensa la investigación de cada caso presuntamente positivo.

El manejo médico y disciplinario de los casos positivos es del resorte exclusivo de cada contratista, en cumplimiento de su papel de empleador. Sin embargo, se deben considerar los siguientes elementos:

- Casos de confirmación negativa: el contratista debe evidenciar que adelantó un proceso de confirmación confiable, de forma que una conducta asociada con el consumo de alcohol o drogas no pueda poner en peligro a las empresas.
- Casos de confirmación positiva: se debe establecer si es un consumo puntual o si se trata de un caso de adicción. En el primer caso se deben tomar medidas disciplinarias acordes con los principios de seguridad enunciados, asegurando el debido proceso de descargos. En el segundo caso debe documentar la ejecución del plan de ayuda al afectado, al tiempo que establecer controles para evitar riesgos de seguridad (certificado de aptitud médica para el cargo, pruebas de alcohol y drogas, firma de documentos de compromisos o similares).

3.7. RESPONSABILIDADES

- Toda persona, en el marco de la ética del cuidado, debe velar por la conservación, el mejoramiento y la recuperación de su salud personal, evitando acciones y omisiones perjudiciales, respetando los derechos de los demás y el orden jurídico.
- La Alta Dirección debe garantizar condiciones adecuadas de cuidado, seguridad y salud en el lugar de trabajo, incluida la aplicación del reglamento de lugar de trabajo libre de alcohol y drogas y brindar los recursos necesarios para este fin.
- La Dirección de Responsabilidad integral, a través de HSE debe prestar soporte técnico para guiar la realización e interpretación de las pruebas establecidas, así como el manejode casos positivos o reportes de posibles casos de uso o abuso de sustancias.
- El área de seguridad y protección, a través de los vigilantes asignados a las diferentes sedes de trabajo, brinda soporte para la realización de las pruebas de alcoholimetría, según las indicaciones técnicas de ejecución dadas en el presente reglamento.
- Los profesionales HSE de Ocensa en las estaciones o sedes de trabajo deben prestar soporte en la toma de pruebas aleatorias de alcoholimetría para el personal de vigilancia que realiza pruebas a sus pares y de esta forma garantizar la validación de los resultados.
- Los directores, gerentes y jefes de las áreas deben conocer y apoyar las actividades programadas para cumplir la política y el reglamento de lugar de trabajo libre de alcohol y drogas por parte de trabajadores y contratistas; igualmente deben liderar los análisis de riesgos para la operación y reportar posibles casos de problemas por consumo de sustancias psicoactivas.
- El COPASST debe colaborar con la difusión del reglamento de alcohol y drogas para preservar la salud y seguridad en el lugar de trabajo.
- Los empleados deben conocer y cumplir la política y el reglamento de lugar de trabajo libre de alcohol y drogas y participar activamente en las actividades que hagan parte de su desarrollo. De igual forma deben reportar si conocen o consideran que tienen consumo problemático de sustancias psicoactivas o han sido formulados con medicamentos de control que puedan afectar su desempeño laboral.
- Los contratistas deben conocer y cumplir tanto sus propias políticas y reglamentos de lugar

de trabajo libre de alcohol y drogas, como los de Ocensa, asegurando acciones para prevenir riesgos e incidentes asociados con el consumo de alcohol y drogas en las actividades para Ocensa, en particular aquellas de alto riesgo.

- La ARL debe brindar permanentemente información y educación a los afiliados para evitar el uso abusivo de sustancias y prestar asesoría a la empresa para el desarrollo de programas de prevención, tratamiento y control al interior del lugar de trabajo.
- Las EPS deben realizar acciones individuales entre sus afiliados, que conduzcan a la identificación de factores de riesgo y el manejo integral, en instituciones especializadas, de las personas con problemas de consumo, abuso y adicción de sustancias psicoactivas.
- Las cajas de compensación deben promover estilos de vida saludables y fomentar actividades para manejo del tiempo libre que permitan el desarrollo integral de los trabajadores y su familia.

3.8. DIFUSIÓN DEL REGLAMENTO

Este reglamento se divulgará en la inducción y periódicamente mediante correos electrónicos, reuniones grupales, sensibilizaciones y publicaciones en la intranet, para su competo entendimiento y aplicación.

Tiene vigencia a partir de la información en la empresa sobre su publicación.

3.9. FORMATOS

Formato acta de conocimiento y autorización del empleado (HSE-FOR-086)

Formato acta de conocimiento y autorización para contratistas y subcontratistas (HSE-FOR- 087)

Formato pruebas alcohol y drogas (HSE-FOR-042)

Reporte de actos y condiciones subestándar

4. CONTROL DE ACTUALIZACIONES

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN
0	Marzo de 2016	Cambio de formato y codificación. Revisión de las Resoluciones 181 y 1844 de 2015 Anteriormente documento no codificado septiembre 2007.
1	Septiembre de2017	Revisión de la sentencia C-636 de noviembre 17 de 2016 Ajuste de los numerales 3.1.5 y 3.6 sobre la obligación del contratista de confirmar los resultados de las pruebas de tamizaje realizadas por Ocensa.
2	Febrero de 2018	Revisión de la resolución 88919 de 2017 (control metrológico de alcoholímetros), aclaraciones sobre el uso de reportes de A&C y en el numeral 3.6 (aplicación en contratistas).
3	Julio de 2020	Revisión general del documento, incluyendo los temas del tamaño de muestra para toma de alcoholimetrías, las responsabilidades de quienes toman las pruebas, el establecimiento de muestras al inicio de la mañana y después del mediodía y eliminación temporal de muestras con boquillas por riesgo de Covid19.
4	09/10/2023	Numeral 3.4.2 Criterios generales aplicación: El formato pruebas alcohol y drogas (HSE-FOR-042) se utilizará únicamente para registrar los resultados de los **casos positivos.**

ANDRÉS AGUDELO
GERENTE RELACIONES LABORALES

Revisó

MARIA FERNANDA TAMAYO
DIRECTORA ORGANIZACIÓN Y TALENTO

Aprobó

ISVELITZA MONTILLA
GERENTE HSE

Revisó

CAMILO DOMINGUEZ
DIRECTOR RESPONSABILIDAD INTEGRAL

Aprobó

ALEXANDER CADENA MOTEZUMA
PRESIDENTE

Aprobó

Anexo A: Posiciones designadas en Ocensa para la toma de pruebas de alcohol y drogas

LUGAR	POSICIONES DESIGNADAS
En Bogotá	- Jefe cuarto de control - Profesional cuarto de control Bogotá - Profesional senior cuarto de control Bogotá - Personal de seguridad física con manejo de vehículos o armas - Personal de seguridad física que labora en el cuarto de control de seguridad - Conductores
En estaciones o línea	- Todos los trabajadores de Ocensa y contratistas de los centros de trabajo con clase de riesgo 5 - Todos los trabajadores de Ocensa o contratistas que visitan los centros de trabajo con clase de riesgo 5 - Todos los visitantes de los mismos centros de trabajo - Conductores - Pilotos