

**PRINCIPIOS RECTORES PARA PRUEBAS DESTINADAS A
DETECTAR EL CONSUMO DE ALCOHOL Y DE DROGAS EN
EL LUGAR DE TRABAJO ADOPTADOS POR LA REUNIÓN
INTERREGIONAL TRIPARTITA DE EXPERTOS DE LA OIT
CELEBRADA DEL 10 AL 14 DE MAYO DE 1993
EN OSLO (HONEFOSS), NORUEGA**

Introducción

Los copartícipes sociales, empleadores, trabajadores y sus representantes y los gobiernos, deberían, de forma conjunta, proceder a una evaluación de las consecuencias del consumo de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo. Si llegaran a la conclusión de que existe un problema lo suficientemente importante como para justificar su intervención, deberían examinar juntos las distintas medidas que cabría adoptar habida cuenta de las consideraciones de orden ético, jurídico y técnico que se indican en el presente documento.

Una política global orientada hacia una disminución de las dificultades relacionadas con el consumo de alcohol y de drogas puede comprender, entre otras cosas, la asistencia a los trabajadores, la educación obrera, la formación de las personas que ocupan cargos de supervisión, la información acerca de los temas de salud así como su promoción y las pruebas para detectar la presencia de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo. Todo programa de pruebas para detectar la presencia de alcohol y de drogas en el trabajo presenta dificultades técnicas y no habría de emprenderse sin haber examinado cuidadosamente todos los aspectos implicados.

Al estudiar la posibilidad de aplicar un programa de pruebas, habría que formularlo por escrito, aclarando sus objetivos y las normas y las disposiciones aplicables así como los derechos y las responsabilidades de todas las partes interesadas. Las pruebas para detectar la presencia de alcohol y de drogas, para tener validez en cuanto parte de un programa global, deberían contar con un consenso lo más amplio posible entre las partes interesadas.

Generalidades

En la actualidad, se dispone de técnicas analíticas que ofrecen seguridad en la detección de sustancias tóxicas tanto en el aliento como en los humores y tejidos orgánicos. Entre estas sustancias están el alcohol y otras drogas. Para poder garantizar el éxito de un programa, los métodos de detección utilizados deben ofrecer la mayor seguridad y calidad, habida cuenta del objetivo de la prueba aplicada. Si bien el número de laboratorios capaces de realizar estas pruebas va en aumento, también se comprueba que en muchos países este tipo de instalaciones no existe. Por consiguiente, habría que formular una política que tenga debida cuenta de tal realidad.

Existen dos tipos de pruebas: las empleadas para detectar la presencia de una sustancia en un organismo (pruebas de despistaje) y las que se utilizan para confirmar los resultados obtenidos (pruebas de confirmación). Las primeras representan la fase



II. Normativa internacional

inicial, rápida del proceso. Sin embargo, en caso de obtenerse un resultado positivo, es necesario aplicar el método de confirmación para verificarlo. Algunos fármacos que se recetan legalmente pueden, en determinadas circunstancias, aparecer como sustancias ilícitas, por lo que es imperativo interpretar correctamente los resultados obtenidos. Esto pone de relieve la necesidad de disponer no solamente de un equipo técnico perfeccionado, sino también de personal altamente cualificado.

Hay que reconocer que las pruebas para detectar la presencia de alcohol y de drogas que existen en la actualidad requieren a veces el empleo de métodos invasores que pueden ser peligrosos o constituir una invasión de la intimidad de las personas. Por otra parte, el costo de un buen programa de pruebas para detectar la presencia de alcohol y de drogas varía y se sabe que puede ser muy alto. Es imprescindible, por lo tanto, tener plenamente en cuenta estas cuestiones antes de proceder a la aplicación de un programa de pruebas toxicológicas.

La relación entre el consumo de alcohol y de drogas y el lugar de trabajo

Toda evaluación del abuso¹ de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo ha de considerar las diferencias nacionales, sociales, culturales, étnicas, religiosas y propias del sexo de las personas en cuestión que no sólo influyen en la modalidad y significación del consumo, sino en los comportamientos que provoca. Es menester analizar cuidadosamente la índole y la importancia del abuso de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo.

Cabe igualmente tener presente que hay personas que suelen consumir varias sustancias a la vez, como por ejemplo alcohol, medicamentos que requieren recetas y medicamentos de venta libre, drogas ilícitas y drogas reguladas.

No basta con disponer de un instrumento capaz de evaluar el abuso de diversas sustancias tóxicas tal cual se manifiesta en el lugar de trabajo, sino que es indispensable establecer el alcance de los problemas que se plantean. ¿Se trata de problemas de salud, de seguridad, de disciplina o son cuestiones que afectan otros ámbitos? Una vez determinado el tipo de abuso de que se trata habría que estudiarlo teniendo en cuenta todos los aspectos pertinentes.

1. A los efectos del presente documento se considerará como «abuso» el consumo de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo que es causa de problemas, de conformidad a lo que se habrá determinado tras un análisis de la situación al ocuparse del uso de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo, no es intención de este documento alentar conductas ilícitas.

Eficacia de las pruebas para detectar la presencia de drogas

Las pruebas científicas que parecen demostrar que el consumo de alcohol y de drogas trae consecuencias negativas en el trabajo son ambiguas. Hasta la fecha, estas pruebas no han sido sino anecdóticas e ilativas. Tampoco se han realizado estudios para determinar si los programas de pruebas de despistaje contribuyen a una disminución de las dificultades laborales que pueden resultar del consumo de alcohol y de drogas. Los datos existentes no bastan para demostrar que los programas de detección mejoran la producción y la seguridad en el lugar de trabajo.



II. Normativa internacional

Las pruebas para detectar la presencia de alcohol y de drogas sólo sirven para comprobar el uso de una sustancia tóxica en particular pero no aportan ninguna información acerca de la conducta social causada por el consumo de alcohol y de drogas. En la actualidad no existe ninguna prueba que pueda usarse para medir con exactitud los efectos del consumo de alcohol y de drogas en el desempeño de un trabajo. Aunque existe una correlación entre la conducta y la concentración de alcohol en la sangre también se dan diferencias de un individuo a otro. En todo caso queda aún por demostrar esta correlación por lo que se refiere a la concentración de alcohol en la orina o de drogas tanto en la sangre como en la orina.

Resultados de los programas

No se sabe mucho sobre cómo las políticas y prácticas en materia de consumo de alcohol y de drogas que se adoptan a nivel empresarial, local, nacional e internacional se afectan mutuamente. Una política que se aplica con éxito en un país puede tener consecuencias sorprendentes en otro. Los programas que logran buenos resultados en un país determinado pueden tener consecuencias adversas en otra jurisdicción. Dado que el mundo se contrae cada vez más debido, entre otros factores, a las empresas transnacionales y los acuerdos comerciales internacionales, los países y las organizaciones laborales deberían examinar con mayor detenimiento las repercusiones a nivel mundial de sus iniciativas. Las medidas relativas al consumo de alcohol y de drogas deben personalizarse a fin de satisfacer las necesidades de cada individuo. Ninguna política local puede satisfacer las necesidades de todos los usuarios.

Las inquietudes con respecto a las consecuencias del consumo de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo deberían estudiarse en el marco de una estrategia global. Si se considera que las pruebas constituyen uno de los elementos de esta estrategia, habrá que examinar tanto los resultados deseados como los efectos no deseados. El estudio de estos efectos puede ayudar a decidir si es necesario que el programa incluya pruebas o si, por el contrario, conviene suprimirlas. De incluirlas, el estudio ayudará a determinar el tipo y el alcance de las pruebas que deberán efectuarse.

Entre los resultados que se desean obtener cabe mencionar los siguientes:

- contribuir al desarrollo de un programa global destinado a reducir los posibles riesgos y a mejorar la seguridad y la salud;
- un programa global de productividad y de garantía de calidad que prevea la reducción del absentismo.

Entre los resultados no deseados cabe mencionar los siguientes:

- un deterioro del ambiente de trabajo causado por el temor, la desconfianza el antagonismo entre la dirección y los trabajadores, la falta de franqueza y el control de la sociedad;
- el incumplimiento de normas jurídicas y éticas;
- la violación de la confidencialidad;
- los perjuicios que sufren las personas por culpa de errores en las pruebas;
- la disminución de la seguridad del empleo.



Cuestiones de orden jurídico y ético

Existen cuestiones de orden jurídico y ético de fundamental importancia que hay que tener en cuenta al decidir si se administrarán pruebas toxicológicas. ¿Se justifica tomar este tipo de medidas? En caso afirmativo, ¿en cuales circunstancias? Dado que las situaciones difieren de un país a otro y también de un lugar de trabajo a otro, las cuestiones de orden ético constituyen uno de los problemas más importantes que hay que resolver antes de proceder a las pruebas. Los derechos de los trabajadores al respeto de su vida privada y a la confidencialidad, equidad, autonomía e integridad física han de respetarse conforme a la legislación, la jurisprudencia, las normas y los valores nacionales e internacionales. No habrá que considerar como drogadictos o alcohólicos a los empleados que se nieguen a someterse a las pruebas.

Al decidir sobre la necesidad de hacer las pruebas habría que tener en cuenta el tipo de trabajo de que se trata. En algunos casos, la cuestión de la intimidad prevalece sobre la necesidad de realizar las pruebas.

Para proteger los derechos de los trabajadores, cuando las pruebas arrojen resultados positivos habrá que someterlos a un examen médico independiente. En el caso de los trabajadores cuyas pruebas arrojen resultados positivos como consecuencia de su abuso de drogas o de alcohol, habrá que animarlos a que recurran a los servicios de asesoramiento o se inscriban en un programa de tratamiento o de autoayuda, y prestarles apoyo.

Algunas legislaciones, costumbres o prácticas nacionales requieren que se tomen disposiciones para con los trabajadores cuyas pruebas hayan sido positivas con el objeto de que sigan un tratamiento, se les asigne otro trabajo o se tomen otras medidas destinadas a garantizar la seguridad del empleo.

Habría que crear disposiciones específicas para demostrar que un programa puede cumplir con la legislación y las reglamentaciones nacionales vigentes. Estas reglamentaciones pueden comprender:

- la legislación sobre pruebas para detectar la presencia de alcohol y de drogas en el lugar de trabajo;
- la legislación laboral;
- las normas relativas al secreto profesional médico.

Las pruebas para detectar la presencia de alcohol y de drogas deben contemplarse en el marco de las cuestiones de orden moral y ético de los derechos colectivos de la sociedad y las empresas, así como de los derechos de cada persona, incorporados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en las normas internacionales del trabajo.

Existen otros derechos que revisten importancia como por ejemplo el derecho de elegir su propio médico, el derecho de hacerse representar, si fuera necesario, el derecho de ser informado cuando los análisis toxicológicos formen parte de un programa de despistaje anterior a la contratación y el derecho a conocer los resultados de las pruebas.

Se supone que todas las personas que participan en un trabajo tienen derechos y obligaciones que tal vez hayan sido acordados. Los programas contra el consumo



II. Normativa internacional

de alcohol y de drogas deben adaptarse a las disposiciones acordadas para garantizar la calidad de las condiciones de trabajo, los derechos de los trabajadores, la seguridad y salud del lugar de trabajo así como los derechos y las obligaciones del empleador (p. ej., la protección del interés público).

Las personas que planifican los programas deben tener presente los problemas que pueden causar las pruebas (como por ejemplo el riesgo de acoso o la invasión injustificada de la vida privada). Los trabajadores deben poder decidir en conocimiento de causa si aceptan someterse a las pruebas.

Por último, habría que adoptar las medidas necesarias para evitar que las pruebas tuviesen consecuencias que pudiesen hacer cualquier tipo de discriminación. El programa de pruebas ha de aplicarse sin discriminación, de conformidad con la legislación y las disposiciones pertinentes. En los países en que la constitución establece el derecho al trabajo, habría que hacer lo posible por que la persona siga trabajando.

Organización y desarrollo del programa

Establecimiento de un programa

Cuando surgen problemas en relación con el rendimiento en el trabajo, es necesario que se adopten una serie de medidas. Si los problemas se deben al consumo de alcohol y de drogas, la estrategia para corregirlos deberá inclinarse a la educación y la prevención. Los copartícipes en el lugar de trabajo deben determinar si hay servicios de asistencia disponibles en la empresa, a través de sindicatos o en asociaciones externas de la sociedad en general.

Los programas de asistencia deberían ser voluntarios y no deberían consistir sino en fórmulas muy generales que permitan atender una gran variedad de cuestiones relacionadas con la salud. Si las pruebas para detectar la presencia de drogas son una posibilidad dentro de un programa de asistencia, son muchas las circunstancias en que se puede administrarlas, como por ejemplo antes de la contratación después de un accidente, por algún motivo en especial, como consecuencia de sospechas fundadas, después de un tratamiento, al azar o de forma voluntaria.

De todos modos, las pruebas toxicológicas deben considerarse únicamente como parte de una solución sistemática que incluye la evaluación, la información acerca de los efectos de los distintos niveles de abuso de sustancias, la educación relativa a los elementos que hacen a una vida sana y un programa para la reintegración de las personas con problemas debido al consumo de alcohol o de drogas.

La respuesta elegida debe guardar relación directa con los problemas que surjan en el lugar de trabajo y que requieran una solución. Los objetivos perseguidos mediante programas de pruebas han de definirse y organizarse claramente. Antes de proceder a la elección de una prueba toxicológica como respuesta apropiada de un tratamiento, tiene que quedar claramente demostrado que la misma ofrece garantías razonables para alcanzar las metas deseadas.

En este contexto, es de particular importancia determinar que la capacidad técnica para procedimientos de prueba científicos existen y son empleados. En los análisis de los resultados de las pruebas hay que tener en cuenta las diferencias entre el alcohol y las demás drogas.



Formulación de las directrices del programa

Las directrices del programa deben enunciarse por escrito, detallando la forma en que se realizarán las pruebas que deberán ser acordadas entre los coparticipes sociales. En ellas se deberán definir claramente las razones por las que se realizan las pruebas y para qué se usarán los resultados. Habrá que incluir todas las normas y los reglamentos relativos a los análisis toxicológicos que puedan ser aplicables. De ser necesario, se podrá incluir un texto que explique de qué forma el programa se conformará con estas leyes y estos reglamentos.

Las directrices deben poner de relieve los derechos de los trabajadores y de los empleadores, así como los derechos públicos y los derechos individuales. Deben aclarar las sustancias para las que se hacen las pruebas y la manera en que se detectarán. Deben describir el método que se empleará y la importancia de ese método para los resultados. Deben explicar los procedimientos usados en el laboratorio y los métodos analíticos empleados por el laboratorio. Deben incluir detalles sobre la forma en que se organizará el programa de pruebas, el nivel de apoyo administrativo que se necesita, los conocimientos técnicos necesarios, las personas que administrarán las pruebas y los instrumentos que se utilizarán.

Para modificar cualquier directriz, ya sea porque cambiaron las circunstancias o porque se quieren detectar otras sustancias, será necesario obtener el acuerdo de todos los coparticipes sociales.

Estructura administrativa

La estructura administrativa de los programas de pruebas, sus esferas de responsabilidad y su orden jerárquico deben establecerse claramente por escrito. La responsabilidad de las actividades del programa será de un funcionario que se nombrará especialmente a tal efecto. Habrá que enunciar claramente en qué modo el programa se adapta a la estructura administrativa global de la organización. También habrá que consignar claramente las cualificaciones del personal que se ocupará del programa.

Habrá que establecer los procedimientos administrativos para asegurar que se tramite todo correctamente. Estos procedimientos deberían estudiar la situación de la persona que se está controlado y la responsabilidad de la organización durante el tiempo en que se están analizando los resultados.

Carácter confidencial de las pruebas

Es necesario establecer normas para proteger la intimidad de los trabajadores y asegurar la confidencialidad de los resultados de las pruebas. Entre otras medidas habría que:

- 1) mantener secreta la identidad del trabajador;
- 2) guardar el expediente del trabajador en un lugar seguro;
- 3) obtener la autorización expresa del trabajador antes de comunicar los resultados de cada prueba y aclarar las sustancias para las que se hizo la prueba;



II. Normativa internacional

- 4) cerciorarse de que la autorización firmada por el trabajador para permitir que se comuniquen los resultados de sus análisis a terceros especifique claramente las personas que podrán recibir esta información;
- 5) obtener una autorización aparte para cada una de las personas a las que se comunicarán las informaciones acerca del trabajador;
- 6) firmar las autorizaciones ante testigos;
- 7) comunicar a las partes interesadas las políticas relativas a la confidencialidad del programa de pruebas.

Mecanismos de enlace

Debe establecerse un mecanismo para comunicar a las personas los resultados de sus pruebas. También habría que prever mecanismos para que la persona reciba asistencia, cuando corresponda y cuando ella así lo desee.

Opciones y objetivos de los programas

Los objetivos de todo programa de pruebas deben enunciarse por escrito. Entre las razones que se invocan con más frecuencia se encuentran:

- la investigación de accidentes e incidentes;
- una solicitud de asistencia;
- el efecto disuasorio;
- el cumplimiento de condiciones jurídicas y reglamentarias;
- la difusión de la política de la empresa.

La modalidad de las pruebas para detectar la presencia de alcohol y de drogas en un programa particular debe adaptarse correctamente a los objetivos del mismo. Por ejemplo, diversas opciones de examen pueden adoptarse con objeto de cumplir las prescripciones reglamentarias. Aunque puede haber discrepancias con respecto al valor y la utilidad de ciertas modalidades de prueba, parece ser que:

- las pruebas que se realizan porque se tienen motivos, tras un accidente o porque se albergan sospechas, tienen claramente fines de investigación;
- las pruebas que se hacen antes de la contratación, durante el periodo de control que sigue a un tratamiento o de forma voluntaria, pueden ser las más indicadas cuando la empresa quiere remitir los empleados que han sido identificados como consumidores de alcohol y de drogas a los servicios de evaluación y de consulta;
- las pruebas que se hacen antes de la contratación, al azar, a raíz de un traslado o un ascenso, así como las que se administran en el marco de un programa habitual, pueden tener fines disuasivos.

Es indispensable establecer por escrito los criterios que se aplicarán para decidir en qué caso se empleará una de las opciones que se han expuesto. Además, la política general en materia de pruebas deberá establecer la frecuencia y la duración de las mismas, cuando forman parte del seguimiento de la asistencia o del programa de reinserción laboral. Las pruebas que se administran antes de la contratación pueden formar parte de un examen médico general realizado para determinar la aptitud para el trabajo del candidato.



Determinación de las drogas objeto de las pruebas

Las decisiones relativas a las pruebas deben ser flexibles y las conclusiones deberían examinarse periódicamente. Una decisión para efectuar una prueba de alcohol y de drogas debe tomarse únicamente si se dispone de servicios o recursos para su realización y confirmación. Estos servicios deben garantizar el carácter confidencial de las pruebas y, a efectos forenses, asegurar la continuidad de su resguardo. Todos los resultados positivos deben ser verificados y confirmados previa notificación o cualquier medida a adoptar.

Al decidir cuáles sustancias serán objeto de pruebas habrá que tener en cuenta varios factores:

- su prevalencia y las consecuencias del consumo en el lugar de trabajo;
- las probabilidades de que el consumo de varias sustancias dañen la salud;
- las probabilidades de que el consumo de la sustancia afecte el comportamiento en el lugar de trabajo.

Evaluación y examen del programa

Para lograr los objetivos fijados es fundamental proceder a la evaluación y el examen permanentes del programa de pruebas. Al elaborar el programa habrá que establecer los métodos de supervisión y evaluación.

El plan de evaluación debe:

- 1) establecerse en base a los objetivos y las metas del programa;
- 2) indicar los medios que se usarán para determinar si el programa se está aplicando como se deseaba;
- 3) definir los criterios y los mecanismos para determinar las repercusiones y consecuencias del programa de pruebas.

Los planes de evaluación deben cumplir con normas aceptables. Los resultados de las evaluaciones deben estar a disposición de todas las partes interesados.

Cuestiones científicas y técnicas

En muchas partes del mundo no existen programas para acreditar los laboratorios que administran las pruebas. Para garantizar que las pruebas toxicológicas sean lo más exactas y seguras posible habría que aplicarlas empleando métodos normalizados que permitan consignar la forma en que se manejan las muestras, se comprueba que el equipo funciona correctamente y se realiza el control de calidad. La precisión y la seguridad deben evaluarse en el contexto de todo el sistema del laboratorio. Si el laboratorio emplea profesionales calificados, entonces la exactitud de los resultados debería ser muy alta.

El Grupo de Trabajo observa que no existen normas nacionales o internacionales y recomienda que la OIT elabore normas internacionales basadas en las del «National Institute on Drug Abuse» y el «College of American Pathologists».



II. Normativa internacional

Es preciso ejercer la mayor prudencia al administrar las pruebas toxicológicas. El análisis de las muestras para comprobar la presencia de sustancias no incluidas en la lista de drogas aprobada (para diagnosticar, por ejemplo, VIH, otras enfermedades o un embarazo) debe quedar terminantemente prohibido. Por otra parte, el hecho de que un resultado positivo puede afectar la capacidad de ganarse la vida de una persona o sus derechos y que, además, puede impugnarse judicialmente, hace distintas esta clase de pruebas de la mayoría de los análisis clínicos de laboratorio. Todas las pruebas para detectar el consumo de alcohol y de drogas en el trabajo deben considerarse como una aplicación especial de la toxicología forense analítica. Esto significa que, además de que hay que aplicar las técnicas analíticas apropiadas, es haz que manejar las muestras como elementos de juicio y todos los aspectos del procedimiento de toma de pruebas deben documentarse y ponerse a la disposición para la realización de exámenes.

El motivo por el cual se realizan las pruebas determina a menudo la muestra que se decide analizar. Por lo general, se recurre a muestras de sangre cuando se trata de problemas de pérdida o disminución de capacidades y se analiza la orina cuando se sospecha el consumo de drogas. En muchos países, la legislación puede exigir la autorización de la persona antes de que se le puedan tomar muestras. Antes de poder proceder a la toma de muestras será menester explicarle al trabajador el método que se empleará, las drogas que se busca, los riesgos médicos que corre y la finalidad que se dará a los resultados obtenidos. También habría que adoptar disposiciones para asegurar la protección del personal encargado de la toma de muestras.

En la actualidad, el análisis de la orina parece constituir la mejor manera de detectar el consumo de drogas en el lugar de trabajo. La toma de muestras debe llevarse a cabo protegiendo la intimidad y el derecho a la confidencialidad del donante.

Las muestras de sangre pueden servir para determinar la alcoholemia y la presencia de la mayor parte de las drogas. Sin embargo, el carácter invasivo y molesto de este método y el hecho de que obliga a disponer de un especialista capacitado (flebotomista) así como de un servicio de asistencia médica de urgencia, hacen que la sangre no sea la muestra ideal para los análisis en el lugar de trabajo.

Por lo que se refiere a las pruebas para detectar la presencia de alcohol, el método de alcoholímetro (análisis del aliento) es el más utilizado. El aparato se consigue fácilmente y el aliento se puede recoger de forma no cruenta.

Los datos de los que se dispone en la actualidad no permiten recomendar todavía otros tipos de muestras como el pelo, el cabello, el sudor o la saliva.

Las pruebas de despistaje inicial y las de confirmación deben basarse en principios de química analítica o modalidades de separación cromatográfica diferentes.

Los protocolos para la seguridad y el control de la calidad deben establecerse antes de iniciar los análisis. Estos últimos deben abarcar todos los aspectos del proceso de administración de pruebas, desde la toma de muestras hasta la eliminación de las mismas, pasando por la comunicación de los resultados obtenidos. Los sistemas para el control de calidad deben concebirse, aplicarse y examinarse para vigilar cada etapa del proceso.

Un resultado positivo no permite definir automáticamente a una persona como drogadicto. Los resultados deben ser examinados, verificados e interpretados por un



especialista médico. Antes de tomar una decisión definitiva, el especialista deberá estudiar los antecedentes médicos, sopesar las razones que puedan explicar el resultado positivo de la prueba y someter al interesado a un examen médico (estudiando también su historial médico). Actuando de esta forma se podrá determinar si el resultado positivo confirmado de la prueba puede deberse al uso de un medicamento legítimamente recetado.

Antes de que el resultado de la prueba se interprete de modo definitivo, el interesado debe poder hablar con el médico. Si, desde el punto de vista facultativo, existe una razón legítima que pueda explicar el resultado positivo, la prueba será considerada negativa y, por ende, no se tomarán otras medidas.

Actividades e investigaciones recomendadas

El Grupo de expertos recomienda que:

- se realicen trabajos de investigación para evaluar la relación existente entre el consumo de alcohol y de drogas y la seguridad en el empleo y la productividad;
- se inicien investigaciones para determinar los costos y las ventajas de los programas de pruebas. En estos estudios se deberán calcular los costos y las ventajas para cada una de las partes interesadas, teniendo presentes los aspectos sociales, económicos y psicológicos;
- la OIT tenga en cuenta la necesidad de establecer normas internacionales para las pruebas para detectar la presencia de alcohol y de drogas, así como para la acreditación de los laboratorios.

