

LUGARES DE TRABAJO LIBRES DE DROGAS

Establecimiento de una Política y Programa

**Compilado y escrito por:
C. E. Edwards**

Esta información es proporcionada por la
Oficina para la Reducción de la Demanda del Tráfico de Drogas en Áreas
de Alta Intensidad (H.I.D.T.A.), de Arizona

**©2004 C. E. Edwards
Primera Edición**

Los derechos de autor de esta guía de programas y de todas sus actualizaciones son de propiedad de C. E. Edwards. Para mantener la integridad y calidad de esta guía, queda prohibida toda alteración o copia de la misma sin la expresa autorización por escrito de C. E. Edwards. Permitida la duplicación de hasta cuatro (4) páginas con:

1) Línea con créditos en cada página: C. E. Edwards ©2004

2) Enviar copia de uso publicado a:

C. E. Edwards, Demand Reduction Office

Arizona H.I.D.T.A

6868 S. Plumer Ave.

Tucson, AZ, USA 85706

El presente material de ningún modo substituye la asesoría legal a ningún empleador o trabajador, y sólo es para fines de información general. La aplicabilidad de cualquier ley o reglamento a cualquier empleador y lo aconsejable de llevar a cabo un programa de pruebas para detectar drogas debe ser determinado por cada empleador, de manera individual, luego de un cuidadoso análisis de obligaciones y requisitos legales. Temas legales específicos deben ser referidos a los representantes legales del empleador o al gobierno federal.

C. E. Edwards y la H.I.D.T.A. de Arizona se exime de toda responsabilidad por cualquier reclamo, pérdida o supuesto daño por cualquier persona producto del uso de los materiales compilados en este manual. Se han hecho los mayores esfuerzos para garantizar la acuciosidad de esta publicación. El único objetivo de este manual es el de servir de pauta.

C. E. Edwards, 2004

CONTENIDO

Drogas en el lugar de trabajo	1
Impacto de la adicción en el lugar de trabajo	2
Costos del abuso de drogas	3
Costos de la adicción	4
Costos de rotación laboral	5
Ahorro en costos y efectividad de programas	6
Qué hacer en caso de existir drogas en el lugar de trabajo	8
Implementación de un programa de lugar de trabajo libre de drogas: Pasos 1-5	13
Política	14
Capacitación de Supervisores	16
Educación de los trabajadores	18
Asistencia al trabajador	19
Pruebas para detectar drogas	20
Consideraciones sobre responsabilidad del empleador	25
Acciones legales dentro de política para un lugar de trabajo libre de drogas	26

DROGAS EN EL LUGAR DE TRABAJO: ALCANCE DEL PROBLEMA

El abuso de drogas amenaza ahora a todos los aspectos de la sociedad. Afecta a comunidades, colegios y lugares de trabajo. El sólo impacto en las economías nacionales, cada año, a causa del abuso de drogas entre miembros del lugar de trabajo es alarmantemente alto. El adulto trabajador, de 18 a 44 años de edad, está más propenso a abusar de drogas, de acuerdo a los resultados de la Encuesta Nacional en los Estados Unidos sobre Abuso de Drogas & Salud, que realiza anualmente la Administración de Servicios de Salud Mental y Abuso de Drogas. Frente a trabajadores sin problemas de drogas, los trabajadores que abusan del alcohol y otras drogas tienden a:

- ausentarse del trabajo 16 veces más de lo normal...
- tener casi 4 veces más de accidentes...
- tener 3 veces más ausencias de 8 días o más...
- incurrir en mayores gastos médicos por sobre un 300%...
- presentar 5 veces más cobros de indemnización laboral.

Los costos del abuso de drogas incluyen a miembros del grupo familiar que no son consumidores... un miembro *no alcohólico* de la familia de un alcohólico hace uso de 10 veces más licencias médicas de lo normal. De acuerdo a un manual de estadísticas de 1995, publicado por la Administración de Servicios de Salud Mental y Abuso de Drogas del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE.UU., el costo del abuso de drogas para el comercio y la industria afectaría a las empresas norteamericanas en, aproximadamente, 81 billones de dólares en pérdida de productividad en sólo un año - 37 billones a causa de muerte prematura y 44 billones debido a enfermedades. Los costos adicionales dan cuenta de los mayores costos de atención médica, robo, mayores cobros de indemnizaciones de los trabajadores y responsabilidad civil.

DATO: En los Estados Unidos, los costos por el consumo de alcohol y otras drogas disminuyen en forma desigual en el grupo de 15 a 44 años de edad.

Fuente: Instituto para la Salud & Envejecimiento

Es difícil asignar un costo a la baja moral y malas decisiones causadas por el abuso de drogas; nadie sabe cuánto se está perdiendo debido a abuso de drogas sin detectar o sin tratar. Desestimar tales pérdidas sólo como el costo de hacer negocios es aceptar una fuga de recursos que se puede detener. La salud y bienestar es la base para desafiar el abuso de drogas.

Se debe desarrollar una política contra el abuso de drogas en base al mejor conocimiento existente sobre tal abuso y sus secuelas, además de la legislación estatal y del caso específico bajo la cual se ubica un negocio.

- C Se debe conseguir asesoría especializada al desarrollar los aspectos técnicos de la política, programa y procedimientos.
- C Las pruebas para detectar drogas pueden ser una efectiva herramienta en la identificación precoz de trabajadores con problemas de drogas, y deben considerarse como una técnica útil dentro de todo el programa.
- C Se deben desarrollar procedimientos de seguimiento que aseguren un efectivo tratamiento y rehabilitación. Sin embargo, acciones alternativas, incluyendo el despido, pueden ser adecuadas para aquellos que estén dispuestos o no puedan volver exitosamente al lugar de trabajo.

ADDICCIÓN Y SU IMPACTO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Las investigaciones han ayudado a eliminar la creencia que las personas adictas *eligen* ser de esa manera. Los adictos pueden tener falsas expectativas al experimentar con una droga ilícita, o pueden haber decidido beber en exceso demasiados fines de semana, pero una vez que su organismo comienza a exigir droga y comienzan a manifestarse conductas irracionales, la persona realmente necesita romper el círculo de la adicción. Los términos "fuerza de voluntad" y "determinación" pierden su significado frente a una adicción que priva a la persona del poder de decisión. Se dejan de cumplir las promesas cuando la promesa entra en conflicto con las exigencias de la adicción.

Los trabajadores que se vuelven adictos mentirán para evitar ser descubiertos y robarán para pagar su consumo de drogas. En muchos casos, el consumo/abuso de drogas se puede ocultar a la gerencia o supervisores. Se debe instar a los trabajadores en todos los niveles a reconocer el consumo de drogas entre sus pares como un peligro a la seguridad y un problema de salud. Un trabajador que ve a otro compañero con un problema debe tratar de lograr que esa persona busque ayuda por sí mismo recurriendo al **programa de asistencia al trabajador (PAE)** de la empresa, a **asesoría/beneficios de salud mental que pueden existir a través de los planes de atención médica, o a agencias comunitarias**. Tal acción debiera eximir a la persona de cualquier posibilidad de acción disciplinaria a menos que haya habido alguna lesión o algún acto criminal demostrado. En el caso del tráfico de drogas, (drogas lícitas e ilícitas), las opciones generalmente son dictadas por las leyes vigentes. Al abordar un problema de alcohol o de drogas con receta retenida, se debe aplicar la política de la empresa - el alcohol y los remedios de venta bajo receta son drogas.

Desde el punto de vista de un PAE o de beneficios de asesoría, el objetivo es incentivar la participación en tratamiento voluntario para reducir el tiempo en que una persona oculta un problema, lo que lo convierte en un riesgo para la seguridad en el lugar de trabajo.

COSTOS DEL ABUSO DE DROGAS

¿Cuánto está costando a SU empresa el abuso de drogas EN y FUERA del trabajo?

DATO: Un PAE efectivo puede reducir indemnizaciones médicas, duración de licencias médicas, incidentes de indemnización laboral, costos de atención de salud mental.

Fuente: Campbell Soup Co. PAE (Yandrick 1992); Virginia Power Co. PAE; Orange Co. Florida PAE en Escuelas Públicas.

Calcular el costo por el abuso de drogas en una empresa, y por consiguiente, el ahorro que se podría generar combatiéndolo, puede ser un proceso confuso. Para comprender los costos directos e indirectos de una empresa, es útil poder categorizar o dar cuenta de costos específicos. Si el sistema contable de la empresa ya agrupa los principales costos de personal, Ud. puede que haya analizado los costos de tal empresa. Si el sistema contable de la empresa no desglosa los costos de personal, los siguientes grupos de costos pueden ayudar a establecer los registros necesarios para su análisis.

Costos Directos:

1. Costo de atención médica por enfermedad, lesiones, posiblemente producto del abuso de drogas, pero no sólo atribuible al abuso de drogas.
2. Costo de Compensación a los Trabajadores: ¿es mayor a la que si se basara en su historial de cobros de indemnizaciones?
3. Costo de programas de tratamiento con hospitalización, PAEs, asesoría, tratamiento ambulatorio.

Costos Indirectos:

1. Costo por ausentismo laboral, caída de productividad, rotación laboral, pérdidas, y accidentes.
2. Costo incurrido cuando la imagen de la empresa ha sufrido perjuicio, deterioro de la moral y de la capacidad de tomar decisiones.
3. El costo por tiempo de supervisión que ha sido desviado o que es improductivo.
4. Costo por daños a equipos o productos.
5. Costo por mayor responsabilidad legal.

DATO: General Motors constató que los trabajadores que consumen drogas promediaron 40 días al año de licencias médicas frente a 4,5 días al año de licencias médicas de los empleados que no consumen drogas.

COSTOS DE LA ADICCION

DATO: El Servicio de Correos de los EE.UU. contrató postulantes cuyas pruebas para detectar drogas resultaron positivas. El USPS descubrió que aquellos que resultaron positivos eran:

- 77% más propensos a ser despedidos
- 2 veces más propensos a sanciones disciplinarias
- Mostraban tasas de ausentismo mayores al 66%

El Servicio de Correos de EE.UU. constató que el ahorro en cinco años de filtrado de postulantes con pruebas positivas hubiera ascendido a US\$ 105 millones.

Para calcular cuánto sería el costo para una pequeña empresa con 100 trabajadores, aplique la siguiente fórmula:

Sueldo Anual Promedio

X 0,10 (min. % de trabajadores afectados)

X 0,25 (disminución estimada de eficiencia)

X Número de trabajadores

TOTAL = Pérdida anual estimada debido a abuso de drogas

Fuente: Rendimiento Laboral y Dependencia a Fármacos Oficina de Abuso de Alcohol y Otras Drogas del Estado de Wisconsin, 1989

¿CUÁNTO CUESTA A SU EMPRESA LA ROTACIÓN LABORAL?

En promedio, la tasa anual de rotación laboral para todas las empresas es de un 12 por ciento. ¿Cómo se compara su empresa? Para saberlo, revise el listado de abajo para poder identificar algunos costos comunes asociados a la rotación laboral. Calcule o efectúe una estimación razonable del costo de cada ítem, sin olvidar incluir tiempo de personal detallado por costo/hora. Reduzca los gastos por cualquier utilidad realizada debido a puestos vacantes para derivar una aproximación de los costos de rotación laboral.

Los costos rotación laboral pueden comprender:

- tareas administrativas relacionadas al proceso de finiquito y contratación
- programas de desahucio
- aumentos de primas de seguro de cesantía
- aumentos del pago por sobretiempo para cubrir puestos vacantes
- contratación de postulantes
- tiempo de entrevista a postulantes
- someter a los postulantes a pruebas para detectar drogas
- costos de capacitación laboral (tiempo de personal, materiales de capacitación)
- menor capacidad de producción durante período de aprendizaje
- costos de traslado y/o de reubicación
- gastos de viajes
- entrega de un nuevo manual del trabajador

y pueden ser compensados por utilidades en:

ingresos y beneficios ahorrados durante el período de vacancia.

Si los costos de la empresa son demasiado altos y si no tiene un programa que tienda a un lugar de trabajo libre de drogas, podría ser hora de considerar la implementación de uno o más componentes de un programa para que exista un lugar de trabajo libre de drogas.

EJEMPLOS DE ESTUDIOS DE CASOS: AHORRO Y COSTO-EFICACIA

Análisis de Ahorros y Costos Cuadrianales de la Oficina Federal de Tránsito de los EE.UU. con Programas de Pruebas para detectar Drogas en Trabajadores (informados en el Baltimore Business Journal, 4 de abril, 2003, por el Dr. James D. Levy)

- C Estudio efectuado entre 1995-1999
- C Los autores del estudio calcularon un beneficio neto de US\$ 1 billón para los empleadores y la sociedad, lo que equivale a 6 ½ veces el costo del programa (US\$154 millones¹)
- C El costo promedio por cada consumidor de drogas ascendió a US\$ 19.575 en 1999²
- C Las tasas de pruebas aleatorias para detectar drogas positivas se redujeron en un 42% durante el estudio de cuatro años (la tasa de pruebas positivas en 1995 fue de 1.73% a 1% en 1999).
- C Los programas de retorno al trabajo como "Segunda oportunidad" produjeron un ahorro de US\$ 99,8 millones³

Pruebas para Detectar Drogas por sobre 20 años en la Armada de los EE.UU.: programa en vigencia (informado por el Honolulu Star-Bulletin del 24 de agosto, 2003, por Gregg Kakesako)

- C En el primer año de pruebas para detectar drogas (1982), la tasa de pruebas positivas fue de un 7,21%
- C En abril del año 2003, la tasa de pruebas positivas fue de un 0,47%
- C La tasa mensual de pruebas aleatorias es de 19-20% en marinos activos.
- C 515.000 marinos sometidos a prueba en 2002

The Warner Corporation (Washington, D.C. USA)

- C Empresa con 280 trabajadores que provee servicios de gasfitería, calefacción y aire acondicionado.
- C Implementó un programa LTLTD en 1985 debido a problemas tales como 111 cobros de indemnizaciones por accidentes al año, primas de seguros reajustables y una tasa de deserción de aprendices de un 75%.
- C El programa incluye pruebas para detectar drogas, un programa PAE (programa de asistencia al trabajador), y un programa de 28 días de tratamiento financiado por la empresa.
- C A un año se logró: un ahorro de US\$ 385.000 en indemnizaciones laborales, costos de primas y en primas de seguro automotriz que debe tomar la empresa.
- C A cinco años: las indemnizaciones laborales bajaron de 111 a 35; los aprendices que completaron su capacitación aumentaron de 25% a 75%, resultando en un ahorro anual de aproximadamente US\$ 165.000; y una lista de espera de vacantes de mecánicos calificados que ahorra US \$20.000 al año en la publicación de avisos de trabajo.
- C La calidad del trabajo ha aumentado; la moral ha aumentado, y se ha elevado la satisfacción de los clientes.

1 Los costos incluyen: costo directo de pruebas, administración de programas, pérdida de productividad durante aplicación de pruebas a empleados, honorarios administrativos de terceros, monitoreo de programas.

2 Los costos incluyen: atención médica, muerte prematura, menor productividad, accidentes de tránsito, delitos y bienestar.

3 Basándose en un menor costo potencial de contratación y capacitación de trabajadores de reemplazo.

Georgia Power Company⁴ (Una empresa de servicio público)

- C Los trabajadores que consumen drogas promediaron US\$ 1.377 en costos por beneficios médicos, mientras que el grupo de control de trabajadores promedió US \$163, y el promedio de la empresa fue de US\$ 590.
- C Los trabajadores que consumen drogas promediaron US\$ 264 en indemnizaciones laborales, en contraste con US\$ 25 para el grupo de control, y US \$197 para la fuerza de trabajo general.

Chamberlain Contractors, Inc. (Maryland, USA)

- C Implementó una prueba para detectar drogas pre-contratación y aleatorias, educación de los trabajadores y un PAE.
- C 75 trabajadores
- C Los costos del programa informados por el dueño de la empresa, Harold Green, son aproximadamente US\$ 7.500 al año, y calcula que el ahorro superará US\$ \$120.000 al año solamente en menores primas de seguros.

4 Sheridan and Winkler. "Una Evaluación de Pruebas para Detectar Drogas en el Lugar de Trabajo, Drogas en el Lugar de Trabajo: Datos de Investigación y Evaluación" NIDA 1989, pp.195-216

¿QUÉ SE PUEDE HACER SI HAY DROGAS EN EL LUGAR DE TRABAJO?

Una organización comprende trabajadores que trabajan en conjunto para producir bienes y/o servicios. Cada empleado cumple una tarea específica para alcanzar este objetivo, incluyendo su participación en el desarrollo de un programa para un lugar de trabajo libre de drogas. Las siguientes acciones son posibles de desarrollar por los distintos segmentos de la fuerza laboral:

La Gerencia Superior debe informarse sobre el alcohol y otras drogas:

- C **asegurando** la existencia de una guía de procedimientos proporcionada por autoridades locales que controlan el alcohol y las drogas.
- C **interactuando** con otros empleadores locales sobre métodos para eliminar del lugar de trabajo el abuso de drogas.
- C **consultando** con los trabajadores sobre la formación de programas, medidas disciplinarias, y participación en programas.
- C **iniciando** conversaciones con especialistas de la salud locales que ofrecen tratamiento contra el abuso de drogas y servicios de rehabilitación, y estudiando planes de seguros laborales para asegurar el tratamiento contra el abuso de drogas.
- C **estudiado** políticas, acuerdos y leyes importantes relativas a la fuerza de trabajo. Identificando y efectuando cambios para hacer un lugar de trabajo libre de drogas.
- C **desarrollando** políticas y procedimientos claros y concisos para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable. Incluir en el diseño de una política contra el abuso de alcohol y drogas la participación de todas las unidades claves de trabajo y de un amplio rango de trabajadores.

El apoyo de la gerencia superior es fundamental para lograr un ambiente laboral libre de drogas. Desarrollar y promover una fuerte y consistente declaración de principios que permita a los trabajadores y a la comunidad saber que la gerencia está verdaderamente comprometida con un ambiente libre de drogas. Tal política debe:

- C **señalar** enfáticamente que el consumo de drogas/alcohol en el trabajo es inaceptable;
- C **definir** lo que configura una infracción por abuso de alcohol/drogas a la política laboral;
- C **explicar** que los problemas de drogas/alcohol se pueden superar, y delinear la disponibilidad de fuentes de tratamiento o rehabilitación;
- C **integrar** los conceptos de interés corporativo y bienestar de los trabajadores. Dejar claramente establecido una genuina preocupación de la empresa por las personas cuya adicción tiene un efecto adverso sobre sus familias y compañeros de trabajo, además de un efecto sobre la productividad laboral;

Gerencia Superior (continuación):

- C **enfaticar** que se dispone de asistencia ya sea a través del PAE de la empresa, beneficios de planes médicos, de recursos de la comunicad para todos los trabajadores con un problema de drogas. La participación en un PAE no pondrá en peligro el futuro del empleado en la empresa, ni absolverá al empleado de alguna acción disciplinaria por futuras infracciones;
- C **delinear** (de ser aplicable) el rol y relación de un PAE dentro de la organización;
- C **revisar** las reglas de la empresa con respecto al abuso de drogas, y considerar si es apropiado el consumo de alcohol en funciones patrocinadas por la empresa;
- C **revisar** todos los procedimientos para supervisores, sindicatos, derivaciones voluntarias, etc., incluyendo procedimientos para garantizar la confidencialidad de los trabajadores que busquen ayuda, y;
- C **programar** seguimiento, revisiones periódicas y evaluación de los programas.

Establecer o contratar un programa de asistencia al trabajador (PAE) que involucre a todos los elementos de la empresa, incluyendo representantes de los empleados, trabajadores, supervisores y gerentes como parte de la implementación de su política para un lugar de trabajo libre de drogas. Como en todas las cosas, la gerencia superior debe ser el principal impulsor en la obtención de servicios del PAE o de (beneficios de orientación en seguros médicos. Para establecer una asistencia útil al trabajador, la gerencia superior debe:

- C **anunciar** la disponibilidad de un programa PAE/orientación confidencial para cada empleado;
- C **mantener** la existencia del servicio de PAE/orientación de forma muy visible dentro de su empresa;
- C **proporcionar** capacitación a los supervisores y representantes de los trabajadores;
- C **proporcionar** educación al total de la fuerza de trabajo sobre los beneficios de los PAE/orientación; y
- C **establecer** un plan para evaluar la utilización de los beneficios de los PAEs.

Supervisores:

Los supervisores deben entrevistar a todo trabajador cuyo desempeño laboral baje a niveles por debajo de lo normal. Corregir problemas de desempeño laboral es constructivo cuando el supervisor muestra una actitud de interés y firme junto con un ofrecimiento de ayuda mediante la derivación a un PAE o a profesionales de servicios de orientación cuando aquel problema de desempeño laboral se relaciona con el abuso de drogas.

Supervisores (continuación):

La intervención en el lugar de trabajo ha demostrado ser uno de los medios más efectivos para ayudar a aquellos que abusan de drogas a admitir y aceptar ayuda para superar un problema de abuso de drogas.

De esta forma, los Supervisores pueden:

- C **difundir** normas de desempeño laboral objetivas para fundamentar un trabajo deficiente;
- C **preparar** memorandos por escrito que describan incidentes relacionados con el trabajador y ejemplos de cómo ha disminuido su desempeño laboral;
- C **tener** una reunión privada con el trabajador para conversar sobre problemas de desempeño laboral descrito en el memorando. Hacer todo lo posible para alcanzar acuerdos sobre mejoramientos requeridos y fijar metas en base a plazos;
- C **informar** al empleado sobre la disponibilidad de asistencia para problemas personales. Explicar la forma en que se puede usar esta asistencia, e incentivar el uso de recursos existentes; y
- C **ofrecer** una alternativa en caso de no poder elevar los estándares de desempeño del trabajador. Un supervisor puede buscar asistencia en el PAE en cualquier etapa del deterioro del desempeño laboral del trabajador. El PAE también es un beneficio para los supervisores.

Si la conversación no cambiara el nivel de desempeño laboral del trabajador, el supervisor puede:

- C **expresar** al trabajador su genuina preocupación por la falta de un perceptible progreso;
- C **explicar** claramente las razones por qué el desempeño del trabajador es calificado como deficiente;
- C **asegurarse** que el trabajador está consciente que su problema es personal, y por lo tanto, es responsabilidad del trabajador resolverlo;
- C **asegurarse** que el trabajador sabe cómo usar el PAE u otros recursos de la comunidad que ayudan a resolver cualquier problema; y
- C **enfaticar** que podría perder el empleo si no hay progresos en el desempeño laboral.

Representantes de los Trabajadores/Sindicatos:

Puesto que la fuerza de trabajo y la gerencia comparten el objetivo de un lugar de trabajo seguro y saludable, se requieren acciones y soluciones conjuntas en la creación de un lugar de trabajo libre de drogas. Los Representantes de los trabajadores o sindicatos deben:

- C **analizar** programas conjuntos con los supervisores;

Representantes de los Trabajadores/Sindicatos (continuación):

- C **proponer** el desarrollo de programas conjuntos orientados a lograr un lugar de trabajo libre de drogas como un aspecto de negociación colectiva;
- C **promover** acciones cooperativas para realizar actividades de educación y prevención en el abuso de drogas; y
- C **diseñar** actividades sindicales para reforzar conductas y actitudes laborales seguras y saludables, y ayudar a sus afiliados a dejar de consumir drogas.

Cuando un sindicato implementa un concepto PAE para sus afiliados, éste ingresa a un Programa de Asistencia a Afiliados (PAA). Un PAA es tan beneficioso en términos de costos para un sindicato pequeño o mediano como lo es un PAE para una empresa.

Los representantes de sindicatos que deseen hacer uso de la iniciativa para hacer un lugar de trabajo libre de drogas deben considerar:

- C **encuestar** a su afiliados sobre aspectos de salud y seguridad;
- C **conseguir** información sobre puesta en marcha y operación con otros sindicatos que tengan experiencias con PAEs y PAMs;
- C **desarrollar** un método efectivo para conseguir y distribuir materiales sobre abuso de drogas y alcohol;
- C **mantener** archivos con información actualizada y recursos de literatura para ayudar a afiliados que abusan de drogas;
- C **proveer** programas de información de agencias locales que trabajan con aspectos relacionados con alcohol/drogas, durante las asambleas;
- C **contratar** servicios de prevención y tratamiento con una institución local.

Trabajadores:

Exista o no un PAE en una empresa o sindicato, **los trabajadores tienen la facultad de promover y lograr un lugar de trabajo libre de drogas.** A menudo, los estrechos lazos entre compañeros de trabajo permiten a ellos discernir problemas de desempeño laboral antes que estos problemas sean percibidos por la gerencia. Así, el abuso de drogas se puede detectar y su intervención se puede realizar en las primeras etapas antes que el desempeño se vea seriamente afectado, y antes que el trabajador se vea en graves problemas con la gerencia - y en gran dolor personal.

Trabajadores (continuación):

Los trabajadores deben:

- C **aumentar** su conocimiento y comprensión de las drogas y de los problemas que ocasionan a través de charlas educativas sobre drogas, las que son proporcionadas por el empleador;
- C **formar** consenso en cuanto a lo que constituye una conducta inaceptable que pone es riesgo la salud y seguridad de todos los trabajadores en el lugar de trabajo;
- C **ofrecer** ayuda a compañeros de trabajo para iniciar un cambio;
- C **familiarizarse** con los recursos locales para información y tratamiento;
- C **asegurarse** que todas las nuevas contrataciones los trabajadores conozcan y apoyen un lugar de trabajo sin drogas como una norma deseada;
- C **desarrollar** una serie de recordatorios en el lugar de trabajo que pongan énfasis en la importancia de un lugar de trabajo libre de drogas, tales como autoadhesivos, recortes de revistas y diarios; y
- C **apoyar** a los trabajadores que se están recuperando del abuso de drogas reconociendo sus esfuerzos de recuperación.

COMO IMPLEMENTAR UN PROGRAMA CONTRA EL ABUSO DE DROGAS

Para proteger a la empresa y sus trabajadores de aquellos que con el abuso de drogas, ponen en peligro el lugar de trabajo y las utilidades de la empresa, se debe **IMPLEMENTAR UNA POLITICA Y PROGRAMA CONTRA EL ABUSO DE DROGAS**.

Implementar un programa contra el abuso de drogas que se adapte a las necesidades de la empresa implica dar **UN PASO A LA VEZ**. Ningún programa se implementa totalmente de una sola vez. Y todo esfuerzo realizado comenzará a enviar el mensaje de que la empresa está preocupada del abuso de drogas y que no lo tolerará en el lugar de trabajo. También se puede disponer de ayuda a través de instituciones en la comunidad.

Tome ese primer paso hacia un **LUGAR LIBRE DE DROGAS**.



PASO UNO: Una política por escrito contra el abuso de drogas

PASO DOS: Programa de capacitación de supervisión

PASO TRES: conciencia y educación de los trabajadores

PASO CUATRO: Un Programa de Asistencia al Trabajador

PASO CINCO: Un programa de pruebas para detectar drogas, en el caso que corresponda.

PASO UNO

REDACTAR una política con la ayuda del personal y miembros claves del sindicato que incluya:

- C Una declaración de la posición de la empresa sobre el consumo de drogas (lícitas e ilícitas) en el lugar de trabajo que se aplique a **TODOS LOS TRABAJADORES** sin excepción.
- C La posición de la empresa sobre desempeño laboral en relación al consumo drogas.
- C La posición de la empresa sobre la seguridad del público y de sus trabajadores en relación al consumo de drogas.
- C Prohíba la posesión, venta, elaboración, consumo, porte, distribución, o intento de posesión, venta, porte, distribución o elaboración de drogas ilícitas, drogas intoxicantes, o drogas controladas a cualquier escala o de cualquier forma. También se debe prohibir el consumo inadecuado o abuso de drogas con venta bajo receta.
- C Prohibir la asistencia al lugar de trabajo con evidentes signos de presencia de drogas ilícitas o alcohol en el organismo, que conduzca a un deterioro en el desempeño laboral; el consumo o abuso de drogas duras, o consumo de drogas en el lugar de trabajo, como prueba de tales estándares, puede resultar difícil.
- C Una declaración del empleador sobre un programa de pruebas para detectar drogas. Si la empresa opta por las pruebas, hay que establecer procedimientos y tipos de pruebas a conducir y las consecuencias que traería la presencia de una prueba positiva, el rechazo a someterse a una prueba para detectar alcohol o drogas, la manipulación, dilución o sustitución de muestras de pruebas. Abordar, además el tema de la inhabilidad para dar una muestra de orina ya sea intencionalmente o por razones médicas.
- C Una declaración de que un empleado con un problema de drogas o alcohol tiene el deber de buscar y completar un tratamiento.
- C Una clara declaración que la participación en un programa de asistencia al trabajador es confidencial y no pondrá en peligro su empleo o ascenso, pero que aquella participación no protegerá a los trabajadores de acciones disciplinarias por un continuo desempeño laboral inaceptable o por la violación de reglamentos.
- C Referencia a la aplicación de leyes precedentes en caso de actividad delictual.
- C Una clara descripción de las consecuencias de violar la política. Considerar cuidadosamente las acciones punitivas establecidas en la política, de modo que haya certeza que tales acciones se pueden aplicar a todos los niveles de la empresa.
- C Informar a todos los trabajadores de la política y el momento en que entre en vigencia.
- C Presentar la nueva política; incluir en todos los manuales del trabajador; y hacer referencia en las solicitudes de trabajo a la política contra el abuso de drogas.

- C Solicitar a cada empleado firmar y fechar un comprobante de "Recibo de la Política" y adjuntarlo a la carpeta personal de cada empleado.
- C Aplicar la política de manera consistente y justa.

***RECOMENDACION:* Haga revisar la política por un abogado especializado en derecho laboral.**

PASO DOS

CAPACITE a sus supervisores y gerentes. Ellos son claves para el éxito de una política contra el abuso de drogas.

- Limite las responsabilidades de los supervisores/gerentes en el caso de problemas de abuso de drogas.
- Explique claramente estas limitaciones a supervisores y gerentes.
- Los supervisores son **RESPONSABLES** de:

DATO: Las empresas con programas para detección de drogas y programas de educación continúan experimentando tasas de "pruebas positivas" mucho menores que aquellas empresas con estas pruebas pero sin estos programas.

Fuente: Asociación de Administración Estadounidense 1996

Observar y documentar el desempeño o conducta laboral insatisfactoria.

Hablar con los trabajadores sobre problemas laborales y lo que se debe hacer con respecto a esos problemas.

Comprender la política contra el abuso de drogas.

Explicar la política a los trabajadores.

Saber el momento en que se debe tomar acción.

- Los supervisores **NO SON RESPONSABLES** de:

Diagnosticar problemas de abuso de drogas.

Tratar problemas de abuso de drogas.

Los supervisores deben saber cómo buscar señales de abuso de drogas y qué hacer una vez detectadas aquellas señales. Los tipos de información requerida por los supervisores variarán de lugar a lugar de trabajo. Los supervisores pueden ser requeridos para referir trabajadores a fuentes locales o programas de asistencia al trabajador (PAEs).

RECOMENDACION: Diseñar un formulario de Documentación de Desempeño para que los supervisores registren problemas de desempeño laboral. Nota: los resultados de pruebas e informes de incidentes deben mantenerse en archivos confidenciales, separados de los archivos normales de personal..

QUÉ BUSCAR EN UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE SUPERVISORES

Un programa de capacitación de supervisores debe ser diseñado para ayudar a supervisores y gerentes a desarrollar las habilidades necesarias para administrar un programa para un lugar de trabajo libre de drogas exitoso mientras se sigue cumpliendo con regulaciones federales y/o estatales y políticas de la empresa. Mediante ejemplos de qué temas *se deben incluir* en un programa integral de capacitación de supervisores, los temas indicados más abajo forman el temario de un programa de capacitación de supervisores de 4,5 horas ofrecido durante los últimos diez (10) años por Elizabeth Edwards, de la Oficina Para la Reducción de la Demanda del Tráfico de Drogas en Áreas de Alta Intensidad (H.I.D.T.A.), de Arizona.

Los programas de capacitación de supervisores están a disposición a través de un PAE, agencias comunitarias, cámaras de comercio, o contratistas independientes, u otros proveedores. En todos los programas debe haber elementos comunes y la duración *mínima* de un programa de capacitación de supervisores debe ser de dos (2) horas.

- C Objetivos y razones de la capacitación son necesarias para un programa exitoso
- C Tipos de drogas
- C El ciclo de adicción
- C Efectos y señales del consumo
- C Rol del supervisor/gerente en un programa para un lugar de trabajo libre de drogas
- C Panorama de requerimientos federales y estatales
- C Reconocimiento de conductas habilitantes
- C Identificación y documentación de problemas de desempeño laboral
- C Preparación para y conducción de entrevistas correctivas
- C Comunicación efectiva
- C Entendimiento constructivo versus técnicas de revisión destructivas
- C Análisis de un empleado con desempeño laboral en declinación
- C El proceso de derivación
- C Rol del supervisor/gerente en el proceso de recuperación precoz
- C Retorno a temas laborales para el supervisor/gerente y el empleado

PASO TRES

EDUCAR a los trabajadores en el compromiso a un lugar de trabajo libre de drogas.

- C Explicar la política contra el abuso de drogas en el lugar de trabajo e informar de las consecuencias del consumo de drogas y alcohol en o fuera del trabajo.
- C Informar sobre cómo conseguir ayuda para problemas de alcohol y otras drogas, a través del programa de asistencia al trabajador, beneficios de orientación a través de política de beneficios médicos o recursos comunitarios.
- C Informar sobre la forma en que las drogas y el alcohol afectan realmente la productividad de la empresa, el ausentismo laboral, costos de atención médica, o tasas de accidentes.
- C Ofrecer información educacional mediante literatura, películas, charlas dictadas por expertos locales en rehabilitación y posters.
- C Explicar procedimientos de pruebas para detectar drogas - si la prueba es parte del programa - con especial atención a las consecuencias de arrojar resultados positivos, y los procedimientos para garantizar exactitud y confidencialidad.

PASO CUATRO

CONSIDERAR la implementación de un programa de asistencia al trabajador (PAE). Los trabajadores son recursos valiosos. También son seres humanos. Eso significa que tendrán problemas que podrán afectar su desempeño en el trabajo. Estos problemas pueden provenir de cualquier fuente: abuso de drogas, dificultades familiares, problemas financieros, alteraciones emocionales. Para ayudar a los trabajadores a enfrentar tales problemas, muchas empresas proporcionan servicios de PAE. Un PAE **debe** operar sobre una base **CONFIDENCIAL**.

DATO: Un PAE efectivo puede reducir indemnizaciones médicas, duración de licencias médicas, incidentes de indemnización laboral, costos de atención de salud mental.

Fuente: Campbell Soup Co. PAE (Yandrick 1992); Virginia Power Co. PAE; Orange Co. Florida PAE en Escuelas Públicas.

¿Por qué considerar un programa de asistencia al trabajador?

- C Los trabajadores son una parte vital de todo negocio.
- C Puede ser más efectivo ofrecer asistencia para problemas personales que disciplinar o despedir trabajadores.
- C Los trabajadores en recuperación se vuelven miembros productivos y leales de la fuerza de trabajo.

Muchas empresas han encontrado los PAEs efectivos en términos de costos porque:


- Reducen:** Accidentes, Ausentismo Laboral
- Aumentan:** Productividad

DATO: La detección de desempeño laboral deficiente es la razón más frecuente para que un supervisor efectúe una derivación.

Los PAEs varían en tamaño y estructura dependiendo de las necesidades de la empresa, número de trabajadores, y rango de servicios ofrecidos. Algunas empresas contratan profesionales de PAE o lo contratan con profesionales externos. Normalmente, los trabajadores son derivados a un PAE debido a problemas de desempeño laboral o debido a un resultado positivo de la prueba para detectar drogas. El problema es evaluado y se determina el correspondiente plan de acción.

Los trabajadores son derivados a programas contra el abuso de drogas principalmente de 4 maneras:

- C Auto-derivación
- C Derivación por parte de la Supervisión
- C Derivación por prueba para detectar drogas
- C Derivación por parte de la familia



Muchos planes de beneficios médicos prestan servicios limitados de PAE/salud mental.

PASO CINCO

COMENZAR un programa de pruebas para detectar drogas. Cada año, más empleadores, incluyendo pequeñas empresas, toman la decisión de comenzar algún tipo de programa. Algunos empleadores, por regulaciones gubernamentales, deben implementar un programa de pruebas para detectar drogas debido a la naturaleza del negocio, mientras que otros eligen aplicar estas pruebas porque es la decisión comercial correcta para ellos. Las empresas pueden aplicar las pruebas para detectar drogas para enviar un fuerte mensaje a postulantes, trabajadores y supervisores por igual, de que el consumo de drogas en el lugar de trabajo no será tolerado.

DATO: Tropicana redujo la pérdida de tiempo por accidentes en un 80%; W.W. Gay Contractors ahorró US\$ 19 por cada US\$ 1 invertido en pruebas para detectar drogas; Pharmacia and Upjohn ahorró US\$ 799.000 en un año en ausentismo y rotación laboral.

Un programa de pruebas para detectar drogas es el **ULTIMO** paso de un programa integral que incluya todos los pasos previos. Un programa de pruebas para la detección de drogas debe cumplir con ciertos requisitos que puede incluir una o más de las siguientes consideraciones:

- C Requisitos reglamentario o estatutarios
- C Jurisprudencia
- C Acuerdos sindicales
- C Consideraciones constitucionales
- C Leyes del empleador para “incentivar un lugar de trabajo libre de drogas”

Determinar:

- C Grupos de trabajadores que deben someterse al programa de pruebas.
- C Qué drogas cubrirá la prueba de detección
- C Frecuencia con la que aplicarán pruebas aleatorias.
- C Consecuencias de un resultado positivo en una prueba de detección de drogas para postulantes o *trabajadores*.
- C Qué muestras serán sometidas a la prueba (orina, fluidos orales, cabello, aliento).

El ambiente creado en el lugar de trabajo por la implementación de un programa de pruebas para detectar drogas puede motivar efectivamente a trabajadores que no consumen drogas a permanecer libres de ellas e instar a los consumidores ocasionales a dejar de hacerlo.

En estudios llevados a cabo en Estados Unidos a fines de los 80 por varias asociaciones, establecieron que entre las empresas involucradas en la prueba para detectar drogas, el número de derivaciones de trabajadores rehabilitados se triplicaba si también existía una iniciativa de capacitación/educación que refuerce fuertemente la noción que los mejores programas son aquellos que combinan la prueba de detección de droga con otras actividades.

Por otra parte, los supervisores capacitados para detectar un posible problema e intervenir para solucionarlo son vistos como el elemento más importante en un programa exitoso en el lugar de trabajo.

Un estudio de una Asociación de Administración Estadounidense también determinó que los trabajadores que en un principio aceptan y luego rechazan la prueba para detectar drogas a menudo temen la invasión a la privacidad, dudan de la exactitud de la prueba y temen un impacto negativo en la moral del trabajador. También están preocupados por las posibles controversias legales.

Las pruebas para detectar drogas son generalmente aplicadas en las siguientes circunstancias:

DATO: La práctica de pruebas aleatorias para detectar drogas aumentó en un 1248% entre 1987 y 1996.

Fuente: encuesta AMA 1996: Prueba para detectar drogas en el lugar de trabajo

- C Ofertas de pre / post empleo de postulantes al cargo
- C Por sospecha o causa razonable
- C Aleatoriamente
- C Post-incidente
- C Retorno al trabajo
- C Periódica, sin anuncio
- C Seguimiento (post-tratamiento)
- C Durante revisión física anual
- C Pre-ascenso
- C Cargos designados / requeridos por el gobierno
- C Prueba en terreno (lugar especificado y solamente una vez)

Para proteger la privacidad, se deben mantener archivos separados con los resultados de la prueba. Estos archivos deben mantenerse en un lugar diferente de los archivos normales del personal. Los archivos también deben estar asegurados y la empresa debiera designar, en lo posible, algunos miembros del personal como puntos de contacto para los resultados de las pruebas y para mantener los registros. Estos archivos deben ser tan completos como sea posible en caso de controversias legales.

Pruebas de drogas ilícitas regulares:

- C Panel-5: marihuana, PCP, opiáceos, anfetaminas, cocaína
- C Panel-10: además de los 5 anteriores: barbitúricos, benzodiazepinas, metacualona, metadona, y propoxifeno
- C Alcohol

Muestras usadas en la prueba:

- C Orina
- C Aliento (para prueba de alcohol)
- C Sangre (sólo situaciones específicas, rara vez empleada)
- C Cabello
- C Fluidos orales
- C Sudor

Descripción global de mejores prácticas del proceso de pruebas:

- C Muestra entregada en un baño privado no monitoreado
- C Forma y procedimientos de cadena de custodia usados con la muestra
- C Muestra sometida a investigación para verificar drogas seleccionadas
- C De arrojar un resultado positivo, en una prueba de investigación la muestra es sometida a una contramuestra
- C La contramuestra emplea un método químico diferente
- C Si el resultado positivo es confirmado, se debe hacer revisar por un Funcionario de Revisión Médica (MRO)

Calificación y Responsabilidades del Funcionario de Revisión Médica:

- C debe ser un médico autorizado
- C debe tener conocimiento de trastornos por abuso de drogas
- C puede ser un miembro del personal de la empresa o contratado por el empleador
- C debe revisar todos los resultados de la prueba que han sido confirmados como "positivos"
- C debe examinar causas médicas alternativas para el resultado "positivo"
- C debe revisar la forma de custodia para verificar la exactitud y procedimientos correctos
- C debe proporcionar al trabajador la oportunidad de analizar el resultado "positivo"
- C puede solicitar un nuevo análisis de la muestra original
- C puede rechazar resultados no obtenidos o procesados de acuerdo con la política/ procedimientos del empleador
- C debe informar el resultado de la prueba como: verificado positivo; negativo; o inválido
- C debe informar los resultados solamente al trabajador y al funcionario de la empresa, o a un representante autorizado por cada uno de ellos
- C puede actuar como consultor de la administración, supervisar las instalaciones de toma de muestras, preparar los informes sobre resultados de filtro de drogas, aportar aspectos técnicos del desarrollo de la política
- C debe mantener estricta confidencialidad y respetar los derechos de privacidad del trabajador.

INVESTIGACIÓN DE UN PANEL DE 5 DROGAS				
DROGA	INVESTIGACION	DOSIS	CONFIRMACION	DOSIS
Canabinoides	EMIT	50 ng/ml	GC/MS	15 ng/ml
Cocaína	EMIT	300 ng/ml	GC/MS	150 ng/ml
Opiáceos*	EMIT	2000 ng/ml	GC/MS	2000 ng/ml
Anfetaminas	EMIT	1000 ng/ml	GC/MS	500 ng/ml**
Fenciclidina	EMIT	25 ng/ml	GC/MS	25 ng/ml

*Se ha agregado una prueba adicional a este grupo: 6-AM (para heroína). Se aplica si las pruebas de muestra positivas de morfina en la contramuestra tienen un nivel de 2.000 ng/ml. El nivel de la dosis de la contramuestra 6-AM se fija en 10 ng/ml.

**Si se está aplicando una prueba para verificar la existencia de metanfetamina, la prueba debe incluir al menos 200 ng/ml de anfetamina metabolita.

ng/ml = nanogramos por mililitro

EMITA = Enzima de Inmunoensayo

GC/MS = Cromatografía de Gases / Espectometría de Masa

INVESTIGACIÓN DE UN PANEL DE 10 DROGAS				
DROGA	INVESTIGACION	DOSIS	CONFIRMACION	DOSIS
Panel de 5 drogas y las siguientes drogas adicionales				
Barbitúrico	EMIT	300 ng/ml	GC/MS	250 ng/ml
Benzodiazepinas	EMIT	300 ng/ml	GC/MS	200 ng/ml
Metacualona	EMIT	1000 ng/ml	GC/MS	300 ng/ml
Metadona	EMIT	300 ng/ml	GC/MS	200 ng/ml
Propoxifeno	EMIT	300 ng/ml	GC/MS	300 ng/ml

*Se ha agregado una prueba adicional a este grupo: 6-AM (para heroína). Se aplica si las pruebas de muestra positivas de morfina en la contramuestra tienen un nivel de 2.000 ng/ml. El nivel de la dosis de la contramuestra 6-AM se fija en 10 ng/ml.

* *Si se está aplicando una prueba para verificar la existencia de metanfetamina, la prueba debe incluir al menos 200 ng/ml de anfetamina metabolita.

ng/ml = nanogramos por mililitro

EMITA = Enzima de Inmunoensayo

GC/MS = Cromatografía de Gases / Espectrometría de Masa

CUADRO DE DETECCION PARA DROGAS Y ALCOHOL

DROGA	NOMBRE COMUN	TIEMPO DE DETECCION (Uso Suave / crónico)
Canabinoids	Marihuana, hierba	2-7 días/30+ días
Cocaína	coca, polvo, diosa blanca, línea	1-2 días/4-6 días
Opiáceos	Heroína, codeína	2-4 días/1 semana+
Anfetaminas	Anfetas, pepas, católicas	1-2 días/2-4 días
Fenciclidina	PCP, Polvo del Ángel*	2-7 días/2-7 días
Barbitúricos	Seconal, depresores	2-4 días / hasta 3 semanas
Benzodiazepinas	Valium, Librium	1-2 semanas/30+ días
Metacualona	Vitamina Q, ludes	5+ días/5+ días
Propoxifeno	Darvon, Depronal	1-2 días/1 semana+
Alcohol Etílico	Alcohol, trago	3-12 horas

CONSIDERACIONES SOBRE LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR

Generalmente, un EMPLEADOR es responsable por los actos de sus trabajadores mientras el trabajador está realizando sus labores durante las horas de trabajo. La responsabilidad del empleador ha sido interpretada ampliamente en los Estados Unidos de modo que una amplia gama de actividades, aunque quizás no exactamente dentro de la descripción del trabajo del trabajador, resulte de responsabilidad del empleador. Un empleador puede también ser responsable directamente de negligencia, por ejemplo, permitiendo que un trabajador bajo la influencia de drogas o alcohol conduzca un automóvil o de otro modo pueda provocar daño a personas o a la propiedad. Finalmente, un empleador puede incluso ser responsable por no poner término al contrato de un trabajador que ha demostrado una tendencia a dañar personas o propiedad.

Por consiguiente, los empleadores deben ser cautos al permitir que sus trabajadores continúen trabajando si el empleador cree que el trabajador puede estar bajo la influencia de drogas o alcohol, sobre todo si el trabajador ocupa un cargo en el que puede producir algún daño.

Fuente: Abuso de drogas: UNA Guía para el Negocio y la Comunidad. Cámara de Comercio de Walnut Creek (California, USA)

LAS ACCIONES LEGALES DE POLITICAS PARA UN LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS GENERALMENTE OCURREN EN LAS SIGUIENTES SEIS AREAS:

- C Derecho a la privacidad
- C Libertad para efectuar investigaciones injustificadas
- C Debido proceso
- C Negligencia (incluyendo contratación negligente, supervisión, ofensa, y calumnia)
- C Ley de Contrato Laboral
- C Despido o finiquito injustificado

Los casos presentados bajo las tres primeras categorías generalmente involucran empleo público (servicios públicos, gobiernos locales, colegios) cuando los trabajadores están protegidos por un derecho constitucional a la privacidad, aunque hay excepciones. Los empleadores del sector privado no deben preocuparse por dichas materias si ellos ejercen buenas prácticas de personal. Sin embargo, los últimos tres, negligencia, ley de contrato y término injusto, se aplican igualmente a todos los empleadores.

Muchos estados en los Estados Unidos han promulgado leyes voluntarias en favor de programas para un lugar de trabajo libre de drogas. Algunos estados no sólo han estado a favor de esto, sino que han promulgado leyes que contemplan incentivos financieros para aquellos negocios que implementan políticas para un lugar de trabajo libre de drogas y programas para detectar drogas.

Sin tener en cuenta los requisitos establecidos, los negocios debieran seguir estándares específicos y generalmente aceptados por los componentes de programas y resguardos a la privacidad como una buena práctica empresarial. Si no se siguen estas normas y prácticas generalmente aceptadas, el riesgo legal de la empresa aumentará significativamente y se podría exponer a demandas judiciales. Los programas de pruebas para detectar drogas en los Estados Unidos han establecido procedimientos aceptados que protegen a la empresa y a sus trabajadores. Estos protocolos son la base para un programa para un lugar de trabajo libre de drogas y requisitos de políticas no sólo debido a las protecciones de privacidad recomendadas y apoyo en la jurisprudencia, sino más bien que dichas prácticas estándares resultan como un tratamiento indiscriminado para todos los trabajadores.

Siguiendo prácticas generalmente aceptadas y cumpliendo con los estándares probados y tratados, una empresa evitará probablemente cualquier acción legal de una política antidrogas, como las seis áreas citadas arriba.

**LUGARES DE TRABAJO
LIBRES DE DROGAS
Guía No. 1
Programa de Reducción de la Demanda en
el Tráfico de Drogas en áreas de Alta
Intensidad de Arizona H.I.D.T.A.**

**©2004 C. E. Edwards
azhidta@earthlink.net**