

EL ABUSO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS EN EL LUGAR DE TRABAJO IMPACTO AL EMPLEADO, ASI COMO DE COSTOS DE SEGUROS, Y GANANCIAS DE LA EMPRESA

- ◆ El 75,2% de los usuarios de drogas ilícitas están empleados¹
- ◆ Actualmente 19.5 millones de Norteamericanos son usuarios de drogas ilícitas²
- ◆ 77,6% de los adultos clasificados como usuarios o abusadores de drogas ilícitas son empleados³
- ◆ 35% de los trabajadores han presenciado/escuchado sobre el uso de drogas en el lugar de trabajo.⁴
- ◆ 11% de los trabajadores han recibido ofertas de drogas en el lugar de trabajo⁵
- ◆ Resultados-positivos en la prueba del uso de anfetaminas han aumentado 85% entre los años 2001-2005.⁶
- ◆ 48% de los casos de emergencias en hospitales, debido al abuso de drogas, son personas de 35-44 años de edad.⁷
- ◆ 15% (19,2 millones) de empleados reportan impedimentos debido al consumo de bebidas alcohólicas en su trabajo, beben antes de empezar a trabajar, o tienen resaca en el trabajo durante un periodo de doce meses.⁸
- ◆ Pruebas hechas al azar pueden identificar 93% de los que usan drogas diariamente o semanalmente.⁹
- ◆ En comparación con empleados sin un problema de abusar sustancias: abusadores de alcohol son dos veces más propensos de tener tiempo en un hospital, resulta de un accidente; abusadores de drogas tres veces y abusadores de alcohol-drogas combinados cuatro veces¹⁰

El uso de alcohol y drogas en el lugar de trabajo le costará a su negocio tiempo, productividad, compensaciones más altas, costos médicos, y la reducción de sus ganancias.

1 Encuesta Nacional 2004, Departamento de Salubridad y Servicios Humanos

2 Encuesta Nacional 2004, Departamento de Salubridad y Servicios Humanos

3 Encuesta Nacional 2004, Departamento de Salubridad y Servicios Humanos

4 Instituto para un Lugar de Trabajo Libre De Drogas: Actitudes de Empleado Respecto a el Uso de Drogas

5 Instituto para un Lugar de Trabajo Libre De Drogas: Actitudes de Empleado Respecto a el Uso de Drogas

6 Quest Diagnostics, Inc., El Índice de Prueba de Uso de Drogas 2005

7 Red de Avisos del Abuso de Drogas (DAWN) Encuesta 2002

8 Frone, M.R., "Predominio y distribución del uso de alcohol e impedimento en el lugar de empleo: Estudio nacional de U.S.A.," Diario de Estudios sobre Alcohol, 67, No. 1, pagina 147. Enero 2006

9 Diario de Enfermedades Adictivas "Identificación de Usuarios Frecuentes e Infrecuentes de Drogas Ilícitas" : Robert Dupont, M.C. et. Vol 14 No. 3

10. Miller, Ted R., Ph.D. Informe: "Alcoholismo: Estudio Clínical y Experimental" Enero 2001



Esta información se proporciona como un beneficio de
Arizona H.I.D.T.A., Demand-Reduction Program
Drug-Free Workplaces, Schools & Communities
520-547-8845 or 877-817-6809 (toll-free)

EL USUARIO DE DROGAS COMO EMPLEADO

Los empleados que usan alcohol y otras drogas comprometen su rendimiento en el lugar de trabajo. Encuestas que comparan al empleado promedio con el empleado quien usa drogas ocasionamente demuestran que el “usuario ocasional” es:

- ◆ 2.2 veces más propenso a pedir permisos o salidas tempranas
- ◆ 2.5 veces más propenso a tener ausencias de ocho días o más
- ◆ 3 veces más propenso a llegar tarde al trabajo
- ◆ 3.6 veces más propenso a herirse o herir a compañeros de trabajo
- ◆ 5 veces más propenso a estar involucrado en un accidente *fuera del lugar de trabajo*
- ◆ 5 veces más propenso de pedir reclamos de compensación laboral
- ◆ 33% menos productivo
- ◆ Tendrá gastos médicos 300% más altos que del no usuario

Bruce Wilkinson, Asesores del Lugar de Trabajo, Inc. Estudio 1984 Publicado por Instituto de Investigaciones Triangulo.



Esta información se proporciona como un beneficio de
Arizona H.I.D.T.A., Demand-Reduction Program
Drug-Free Workplaces, Schools & Communities
520-547-8845 or 877-817-6809 (toll-free)

LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MEDICA (FMLA) RESPECTO A LA POLITICA POR UN LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS

Cubre:

- ◆ Compañías privadas con 50 o más empleados por cada día de labor, durante 20 o más semanas de trabajo laboral en el año actual o el año anterior
- ◆ Empleados quien han trabajado para una empresa cubierta bajo esta ley por 12 meses (estos no necesitan ser consecutivos) y por al menos 1250 horas de los 12 meses anteriores
- ◆ Empleados que laboran en un sitio en el cual la empresa está cubierta bajo la ley y que tiene 50 o más empleados en un radio de 75 millas

Garantiza:

- ◆ 12 semanas de ausencia laboral sin salario (continuas o divididas, no es necesario tomar las 12 semanas completas) para empleados protegidos quienes no tienen la habilidad de trabajar por una *condicion de salud seria** ya sea del empleado o de un familiar
- ◆ Atención individual, a los empleados que calificarán bajo esta ley, serán determinados caso por caso
- ◆ Restitución del empleado (en la mayoría de los casos) a su puesto anterior o a uno equivalente con sus antiguos beneficios restablecidos
- ◆ Ausencias permitidas si éstas son debidas a tratamientos de abuso de sustancias, si los tratamientos están conformes con los requisitos de una *condicion de salud seria**
- ◆ Estará a discreción de la empresa tomar decisiones sobre el contrato de los empleados, incluyendo terminación de contrato, por violaciones a la política sobre el abuso de alcohol y/o drogas, si hay dicha política, y si esta ha sido comunicada a cada empleado y ésta ha sido aplicada libre de discriminación

Puntos no cubierto en FMLA:

- ◆ Ausencias causadas por el uso de sustancias ilícitas

Si usted tiene una pregunta relacionada a FMLA, consulte a su abogado/a. Usted puede contactar al Departamento del Trabajo si tiene alguna pregunta relacionada con FMLA o si necesita decisiones otorgadas, por secretarías gubernamentales, juzgados estatales, o federales

**Condiciones Serias De Salud se definen como enfermedades, heridas, o impedimentos fisicos o mentales que necesitan tratamiento continuo bajo el cuidado de un médico o hospitalización, servicios de hospicios o cuidados médicos de largo plazo.*



Esta información se proporciona como un beneficio de
Arizona H.I.D.T.A., Demand-Reduction Program
Drug-Free Workplaces, Schools & Communities
520-547-8845 or 877-817-6809 (toll-free)