



En calidad de empleado de una empresa con un programa certificado de lugar de trabajo libre de drogas, es importante que comprenda las razones por las que la empresa para la que trabaja eligió volverse un lugar libre de drogas.

### Razones para un lugar de trabajo libre de drogas

¿Por qué los empleadores optan por implementar programas de lugar de trabajo libre de drogas y realizar pruebas de detección de drogas a sus trabajadores? Muchas empresas están libres de drogas para cumplir con las leyes y regulaciones estatales o federales, pero también porque los dueños de las empresas saben que los programas de lugar de trabajo libre de drogas, que incluyen pruebas de drogas, están en el mejor interés de la empresa y de los empleados.

La sección 5(a)(1) de la Cláusula de Deber General de la Organización de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) de los EE. UU. requiere que los empleadores mantengan un lugar de trabajo libre de peligros. Las empresas que infrinjan este reglamento están sujetas a citaciones y multas. OSHA ha identificado el uso de drogas y alcohol en el lugar de trabajo como un peligro en el lugar de trabajo y la agencia apoya firmemente las medidas que contribuyan a un ambiente libre de drogas y programas de pruebas de drogas dentro de un programa integral en el lugar de trabajo.

El Departamento de Transporte (DOT) también exige programas de lugar de trabajo libre de drogas y pruebas de detección de drogas para muchas empresas. Por ejemplo, la Administración Federal de Seguridad de Autotransportistas (FMCSA), una división del DOT, requiere que las personas sujetas a los requisitos de licencias de conducir comerciales (CDL) y sus empleadores sigan las reglas de pruebas de alcohol y drogas.

Además de los requisitos de OSHA y DOT, la Ley federal de Lugar de Trabajo Libre de

Drogas requiere que muchos contratistas federales y todos los beneficiarios federales proporcionen programas de lugar de trabajo libre de drogas como condición previa para recibir una subvención o contrato federal. Cada estado individual también tiene su propia Ley de Lugar de Trabajo Libre de Drogas que requiere que las empresas que hacen negocios con el estado cuenten con programas de lugar de trabajo libre de drogas.

Si bien muchas leyes estatales y federales exigen programas de lugar de trabajo libre de drogas y pruebas de detección de drogas para los empleados, la respuesta que dan los empleadores con mayor frecuencia cuando se les pregunta por qué su empresa está libre de drogas es la seguridad. Las personas que abusan de las drogas o el alcohol son un peligro mucho mayor para sí mismas y para los demás que las que no lo hacen. Los empleadores saben que una gran cantidad de muertes en el lugar de trabajo se vinculan al abuso de drogas o alcohol. El abuso de alcohol y drogas crea peligros importantes para la seguridad y la salud, y puede resultar en una disminución de la productividad y una baja moral de los empleados. También puede generar costos adicionales en forma de reclamos de atención médica, en particular reclamos por discapacidad a corto plazo, y una mayor responsabilidad legal para una empresa.

Otra razón por la que los empleadores deciden hacer pruebas de detección de drogas a sus empleados es que las reclamaciones de seguro de compensación para trabajadores, por sí solas, pueden ser devastadoras para una pequeña empresa. En promedio, puede costar hasta \$75 000 tratar una lesión en la espalda. Si un empleado de la empresa para la que trabaja se lastima la espalda y la compañía de seguros de su empleador debe pagar el reclamo por lesiones, ¿qué supone que sucederá con las primas de seguro de su empresa? ¡Subirán drásticamente, por supuesto! En muchos estados, sin embargo, si un empleado da positivo por drogas dentro de las 8 horas posteriores a un accidente, o

positivo por alcohol dentro de las 3 horas posteriores a un accidente, el empleador no será responsable del reclamo. Esto significa que, si un empleado sufre un accidente como resultado de estar bajo la influencia de drogas o alcohol, la empresa no se hará responsable de los costos médicos, el empleado sí.

Algunas otras razones por las que los empleadores deciden tener un lugar de trabajo libre de drogas son para disuadir a los empleados de abusar de las drogas o el alcohol y para evitar la contratación de personas que consuman drogas ilegales. Los gerentes y supervisores quieren poder identificar temprano y derivar de forma adecuada a los empleados que tienen problemas con las drogas o el alcohol al tratamiento para que puedan recuperarse y volver al trabajo. Es por eso que la capacitación de supervisores es una parte tan importante de un programa integral de lugar de trabajo libre de drogas.

Los empleadores también implementan programas de lugar de trabajo libre de drogas para proteger al público en general e inculcar a los clientes y consumidores la confianza de que los empleados de la empresa están trabajando de manera segura. Es importante que todos los empleados apoyen el programa de lugar de trabajo libre de drogas de la empresa.

### **iNo "facilite" a los compañeros de trabajo que abusan de las drogas!**

Con demasiada frecuencia, la familia, los amigos y los compañeros de trabajo pueden, sin saberlo, convertirse en "facilitadores" de un abusador de drogas o alcohol, es decir, pueden escudar y proteger al abusador de experimentar el impacto total de las consecuencias del abuso. Por ejemplo, un miembro de la familia puede llamar al trabajo para informar que alguien está enfermo cuando el verdadero problema es una resaca. Un compañero de trabajo podría encubrir los errores del abusador o podría hacer parte del trabajo del abusador por él. Un amigo podría reírse del relato de una persona sobre su atracción del fin de semana, en lugar de expresar preocupación y señalar el problema. Todos estos son ejemplos de comportamiento "facilitador".

Los abusadores de sustancias a menudo necesitan "tocar fondo" o experimentar las dolorosas consecuencias de su comportamiento antes de decidirse a buscar ayuda. Las personas cercanas a los abusadores de sustancias pueden dar una gran ayuda negándose a poner excusas en su nombre, encubrir o proteger al abusador, y al expresar su preocupación y sugerir ayuda profesional.

¿Cuál es la diferencia entre ayudar y facilitar? Hay muchas opiniones y puntos de vista al respecto, pero aquí hay una descripción simple:

**Ayudar** es hacer algo por alguien que no es capaz de hacerlo por sí mismo.

**Facilitar** es hacer por alguien cosas que él/ella mismo podría y *debería* hacer. Simplemente, la acción de facilitar crea una atmósfera en la que el drogadicto o el alcohólico puede continuar cómodamente con su comportamiento inaceptable.

### **¿Eres un facilitador?**

Aquí hay algunas preguntas que podrían ayudar a determinar la diferencia entre ayudar y facilitar a una persona que abusa de sustancias:

1. ¿Alguna vez ha dicho que el abusador está enfermo, mintiendo sobre sus síntomas?
2. ¿Ha aceptado parte de la culpa por su consumo de alcohol o drogas?
3. ¿Ha evitado hablar sobre su consumo de drogas por miedo a su respuesta?
4. ¿Lo ha sacado de la cárcel o ha pagado sus honorarios legales? ¿Ha pagado facturas que debería haber pagado el mismo abusador? ¿Le ha prestado dinero?
5. ¿Ha intentado beber con él con la esperanza de fortalecer la relación?
6. ¿Le ha dado "una oportunidad más" y luego otra y otra?
7. ¿Ha amenazado con irse y no lo hizo?
8. ¿Ha terminado un trabajo o proyecto que el abusador no pudo completar por sí mismo?

Por supuesto, si respondió "sí" a cualquiera de estas preguntas, en algún momento ha facilitado que el abusador de sustancias evite sus propias responsabilidades.