



Hoja de Información Importante

Mantenga su sitio de trabajo libre de drogas y alcohol

Cuando un empleado se encuentra afectado por los efectos de las drogas o el alcohol, amenaza la seguridad y el bienestar común en el sitio. Si bien es responsabilidad de cada empleado trabajar sin estar bajo los efectos de drogas, los supervisores pueden ser la primera línea de defensa al tomar medidas apropiadas cuando un trabajador pueda verse afectado.

Comprender las políticas de un sitio de trabajo libre de drogas

La implementación y el cumplimiento de una política antidroga es una forma importante a través de la cual los empleadores pueden proteger la seguridad y la salud de los trabajadores. Si bien las políticas pueden variar según el sitio de trabajo, las prohibiciones contra el consumo de alcohol o el uso de drogas ilícitas durante el trabajo o antes de ir a trabajar son consideradas cada vez más como una práctica estándar en muchos sitios de trabajo.

El objetivo de estas políticas es prevenir los impedimentos y mejorar la seguridad al fijar normas y atribuirles a los empleados la responsabilidad de sus actos. Algunas políticas, aunque no todas, incluyen pruebas de detección de drogas, y algunas ofrecen tratamiento y una o más oportunidades de recibir ayuda. Pero sin importar cómo esté estructurado el programa, todas las políticas tienen como objetivo proteger a los empleados y promover sitios de trabajo seguros.

Como supervisor, es su responsabilidad conocer la política antidrogas que haya implementado su compañía y poder explicársela a los demás. Además, debe asegurarse de que los empleados entiendan las siguientes responsabilidades:

- Conocer la política antidrogas de su compañía
- Seguir las directrices de esta política y dar un buen ejemplo a los demás
- Pedir ayuda si el empleado o sus compañeros de trabajo la necesitan
- Notificarle a usted o a la gerencia si observan consumo de drogas o alcohol o impedimentos que amenacen la seguridad

Signos de que el consumo de drogas o alcohol se están convirtiendo en un riesgo para la seguridad o la salud en el trabajo

Los supervisores pueden tener un papel fundamental para mejorar la seguridad en el sitio de trabajo al intervenir e incentivar a los empleados con problemas de drogas o alcohol a buscar ayuda. Pero ¿cómo puede darse cuenta de que un empleado está consumiendo drogas o alcohol?

Tanto dentro como fuera del trabajo, los síntomas del consumo de drogas o alcohol pueden ser físicos (escalofríos, olor a alcohol, sudor, pérdida de peso, deterioro físico); emocionales (más agresividad, ansiedad, agotamiento, negación, depresión, paranoia) y/o de comportamiento (conversación excesiva, deterioro de la coordinación, irritabilidad, falta de energía, atención limitada, falta de motivación).

Si bien los distintos tipos de drogas producen diferentes síntomas físicos o comportamientos, existen numerosas formas en las que el abuso afecta la conducta laboral y, con el tiempo, la seguridad y el desempeño laboral. Se considera una señal de un problema con drogas o alcohol si el empleado:

- llega tarde, se va antes y/o falta al trabajo con frecuencia;
- no es confiable y a menudo no cumple con el trabajo asignado;
- es descuidado y comete errores en forma reiterada;
- discute y no colabora;
- no está dispuesto a seguir instrucciones o no puede hacerlo;
- evita responsabilidades;
- inventa excusas que son poco creíbles o le echa la culpa a otros;
- corre riesgos innecesarios al ignorar los procedimientos de seguridad y salud;
- a menudo se involucra en percances y accidentes o es responsable de daños a equipos o bienes.

Es importante destacar que si un empleado manifiesta estos signos, no significa necesariamente que tenga un problema con drogas o alcohol, aunque no se debe ignorar esta posibilidad.

Roles y responsabilidades del supervisor

Como usted tiene la responsabilidad diaria de todo lo que sucede en el sitio de trabajo, cumple un papel crucial en exigir el cumplimiento de la política antidrogas de su empleador. Sin embargo, esto no significa que deba cumplir la función de un oficial de policía ni de un asesor.

Como es parte de su trabajo evaluar el desempeño laboral de los empleados para garantizar que se realicen todas las tareas necesarias de acuerdo con las especificaciones y los plazos, su función principal en el cumplimiento de la política es ser observador.

Cuando un empleado comienza a mostrar un patrón regular de comportamiento problemático, debe tomar medidas. Aun cuando considere que el problema puede deberse a las drogas o al alcohol, concentrarse en el desempeño laboral le permitirá equilibrar los derechos de un empleado a la privacidad y al tratamiento justo y los derechos del grupo de trabajo a un ambiente productivo, estable y seguro.

Qué debe hacer si sospecha de abuso de drogas o alcohol

No espere hasta que alguien salga herido para ocuparse de un problema de abuso de drogas o alcohol de un empleado. Además, por más que no desee aplicar medidas disciplinarias a los empleados, no debe permitir que el problema empeore encubriéndolo o inventando excusas para justificar a alguien que se ve afectado en su desempeño laboral por el abuso de drogas o alcohol. Si sospecha que un empleado tiene un problema, siga las pautas de la compañía, que pueden incluir las siguientes medidas:

- Comenzar a documentar evidencia de la disminución en el desempeño laboral.
- Enumerar incidentes específicos (incluir fecha y hora) y ser concreto sobre cuáles son las funciones/responsabilidades laborales que se vieron afectadas.
- Compartir esta documentación con el funcionario del sindicato o la compañía apropiado y que esté calificado para asesorarlo sobre cómo manejar la situación (puede ser un representante, un profesional de asistencia laboral, un gerente de recursos humanos, un administrador del programa de abuso de sustancias, etc.).
- Reunirse con el empleado y comentarle que está preocupado por su desempeño laboral. Describir problemas e incidentes específicos usando la documentación como guía.
- Preguntarle al empleado si tiene alguna explicación sobre el problema. Ofrézcale la oportunidad de relacionar el consumo de drogas/alcohol con el desempeño laboral, pero no acuse al empleado, salvo que tenga una “sospecha razonable” y que se necesite una prueba de detección de drogas (ver la **Nota** que sigue más abajo).
- Definir qué se debe hacer para corregir el problema de desempeño y especificar las consecuencias para el empleado si no se corrige el problema.
- Derivar al empleado para que reciba asistencia profesional si ha reconocido que el consumo de drogas o alcohol es la causa principal del problema de desempeño. Aun cuando el empleado no haya admitido que tiene un problema, reafirme su preocupación y sugiérale que busque asistencia, ya que los problemas personales, entre ellos, el consumo de drogas o alcohol, a menudo son las causas principales de estos tipos de problemas en el desempeño laboral.
- Establecer un límite de tiempo para la mejora y estar dispuesto a cumplir su promesa con respecto a las consecuencias.

Nota: Puede haber algunos casos en los que exista evidencia concreta de que un empleado consume drogas o alcohol y se vea afectado por el consumo reciente de estas sustancias. No debe ignorar esta evidencia.

Si observa directamente una clara violación de la política y/o una conducta insegura que pueda representar una amenaza inminente, se debe notificar a la gerencia de la compañía. Es probable que se necesite retirar al empleado del sitio y/o someterlo a una prueba de detección de drogas si existe una sospecha razonable. (“*Sospecha razonable*” se define como la convicción de que un empleado consume o ha consumido drogas que violan la política del empleador extraída de hechos relacionables, objetivos y específicos y de inferencias razonables tomadas de dichos hechos considerando la experiencia.)

Asegúrese de conocer los procedimientos de su compañía (si los hubiese) para realizar la prueba al empleado y consulte a recursos humanos o al gerente de la compañía designado para tal fin antes de confrontar al empleado.

Fuentes de ayuda

Cuando un trabajador tiene un problema con drogas o alcohol, los programas de asistencia laboral o para afiliados al sindicato o empleados de la compañía generalmente son los mejores lugares para buscar ayuda puesto que ofrecen servicios confidenciales. Si estos recursos no están disponibles, los supervisores podrían considerar la posibilidad de llamar a un proveedor local de tratamiento para problemas de drogas y alcohol que pueda ayudar a determinar si es recomendable algún tipo de intervención de tratamiento y, si así fuese, cómo hacer que el empleado considere aceptar la ayuda. Algunos recursos gratuitos y confidenciales incluyen:

- **Localizador de Tratamiento para Abuso de Sustancias**
1-800-662-HELP • www.findtreatment.samhsa.gov
- **Alcohólicos Anónimos (AA)**
(212) 870-3400 • www.aa.org
- **Narcóticos Anónimos**
(818) 773-9999 • www.na.org
- **Al-Anon**
1-888-4AL-ANON • www.al-anon.alateen.org
- **Línea del Consejo Nacional sobre la Dependencia de Drogas y Alcoholismo**
1-800-NCA-CALL • www.ncadd.org

Para obtener más información, visite el sitio web de Compañeros Trabajando para Un Sitio de Trabajo Libre de Drogas y Alcohol (Working Partners for an Alcohol- and Drug-Free Workplace) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (U.S. Department of Labor). El sitio, cuya dirección es www.dol.gov/workingpartners, ayuda a los empleadores a establecer programas para crear un sitio de trabajo libre de drogas que protejan la seguridad y salud de los empleados.

