Alcohol and Drugs Safety Topic – Spanish



Esta sección trata sobre el uso de alcohol y drogas en el lugar de trabajo, incluyendo pruebas a los empleados y programas para un lugar de trabajo libre de drogas.

Como empleador, uno debe estar consciente de que bajo la Ley Federal de 1988 de Lugar de Trabajo Libre de Drogas para la mayoría de los empleadores, la prueba no es requerida o regulada. Sin embargo, hay estatutos estatales y locales que limitan y en algunos casos prohíben las pruebas en el lugar de trabajo. Un empleador puede seguir realizando pruebas de sustancias, pero sólo si está dentro de la ley estatal/local. Bajo la ley federal actual de los Estados Unidos, el uso de drogas ilegales no es una discapacidad protegida, por lo tanto los empleadores son libres de rechazar la contratación o despedir a un empleado que actualmente usa drogas ilegales. Mientras que el alcoholismo es considerado una discapacidad (algunas leyes estatales están sujetas a ajustes razonables), un empleado que sufre de alcoholismo sigue estando sujeto a las normas de desempeño del trabajo como los demás empleados.

Creación de un programa para un lugar de trabajo libre de drogas

No hay una manera “correcta” de implementar un programa de lugar de trabajo libre de drogas. Un programa debe ser adaptado a las necesidades específicas del lugar de trabajo. La educación de los empleados, la capacitación de los supervisores, los programas de asistencia a los empleados (EAP por sus siglas en Ingles) y las pruebas de detección de drogas y alcohol son algunos de los muchos aspectos que se pueden tener en cuenta al iniciar un programa.

Pruebas de sustancias

Las razones más comunes para probar la aplicación son:

- Disuadir a los empleados actuales de abusar de sustancias
- Prevención de la contratación de personas que usan sustancias ilegales.
- Proporcionar la identificación/remisión de los empleados que tienen problemas de abuso de sustancias
- Proporcionar un empleado de lugar de trabajo seguro
- Garantizar la seguridad general y la confianza del consumidor en la seguridad de los empleados

Denegación o terminación del empleo

Toda decisión de empleo adversa debe basarse únicamente en factores relacionados con el trabajo. En otras palabras, las decisiones sobre la situación laboral deben considerar lo siguiente:

- ¿Tiene la persona un problema actual, o está el asunto bajo control?
- ¿Las obligaciones del trabajo presentan un peligro potencial para los clientes o los compañeros de trabajo?
- ¿Puede el solicitante realizar las tareas del trabajo?

Información adicional

Las pruebas en virtud de la ley o los reglamentos federales normalmente deben realizarse de conformidad con las Directrices obligatorias para los programas federales de pruebas de drogas en el lugar de trabajo publicadas por el *Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos.*