Drug Testing Seen as Rights Violation – Spanish



La Comisión Canadiense de Derechos Humanos dice que las empresas y servicios públicos regulados por el gobierno federal que someten a los empleados a pruebas al azar o hacen una selección previa de los solicitantes de empleo para detectar la presencia de drogas o alcohol están violando los derechos humanos.

La Comisión ha publicado una nueva política sobre drogas y alcohol que, con pocas excepciones, abre el camino a las quejas sobre derechos humanos entre quienes consideran que se les ha hecho una prueba injusta. Se aplica a los empleados del gobierno federal canadiense y a los empleados regulados por el gobierno federal, incluidos los que trabajan para las compañías aéreas, los bancos, las compañías de seguros y las empresas de telecomunicaciones.

Según la Comisión, un resultado positivo de la prueba de detección de drogas simplemente confirma la exposición anterior de una persona a las drogas y no prueba nada sobre la aptitud actual de la persona para desempeñar su trabajo.

Catherine Barratt, portavoz de prensa y relaciones exteriores de la comisión, dice que a menudo hay una falsa sensación de seguridad sobre un test de drogas positivo, cuando las drogas podrían haber sido consumidas varias semanas antes.

La prueba de alcohol difiere porque muestra el estado actual de sobriedad de un empleado, o la falta de ella.

“La seguridad es ciertamente una preocupación importante, no sólo para los empleadores, sino también para la Comisión”, dice la comisionada en jefe interina Anne Adams. “Aceptamos que los empleados en posiciones sensibles a la seguridad, donde su impedimento supone un riesgo para su propia seguridad, para los demás o para el medio ambiente, puedan ser sometidos a pruebas de alcohol al azar por sus empleadores”.

Si una prueba de alcoholemia aleatoria muestra que un trabajador en una posición sensible a la seguridad está perjudicado, no puede ser despedido. Depende de la empresa regulada por el gobierno federal o del empleador del servicio público ofrecerse a ayudar a esa persona a tratar el problema y ser reincorporado después. La comisión ha dictaminado que no es aceptable que se realice una prueba de alcohol al azar a un empleado en un puesto no sensible a la seguridad

sin una causa razonable.

“Sospecharía que hay un número de personas que están siendo despedidas sumariamente por dar positivo en pruebas de drogas, ya sea como parte de un programa al azar o de una prueba pre-empleo”, dice Barratt. “No sabemos nada de la mayoría de ellos porque no son conscientes de que va en contra de sus derechos”.