Drugs & Alcohol – Spanish



INCIDENTE

Aproximadamente a medianoche, un trabajador intentaba reparar una fuga en un cilindro hidráulico de una lavadora recién instalada en una lavandería comercial.

Apoyándose en la máquina, intentó desenganchar una manguera hidráulica, que estaba conectada al sistema que sostenía la máquina. Tan pronto como fue desconectada, la máquina se estrelló contra él, sujetando su cabeza y la parte superior del torso y matándolo inmediatamente.

Sus compañeros de trabajo intentaron sin éxito conectar la máquina y luego llamaron a la asistencia de emergencia.

Se realizó un examen minucioso de la lavadora infractora y se comprobó que estaba completamente libre de cualquier defecto estructural. Además, hay una clara advertencia en la parte posterior de la máquina que indica tres medidas de seguridad a aplicar antes de comenzar cualquier reparación.

Una investigación reveló que ninguna de estas precauciones de seguridad estaba en vigor en el momento del incidente. Además, había pruebas de que el trabajador estaba consumiendo alcohol en las horas previas al evento fatal.

No se sabe por qué la víctima no cumplió con las advertencias especificadas antes de comenzar a trabajar en esta máquina. Puede que estuviera cansado de trabajar un largo turno y ansioso por completar los ajustes finales e irse a casa.

Es probable que, dado que se informó de que había estado consumiendo alcohol en las horas previas al fatal suceso, su juicio se viera afectado por el consumo de alcohol.

NECESITA SABER

La conducción bajo los efectos de las drogas va en aumento, casi igualando la conducción bajo los efectos del alcohol en el número de accidentes mortales, según un estudio realizado en 2015 por la **Governors Highway Safety Association y la Foundation for Advancing Alcohol Responsibility.**

El estudio reveló que el 40 por ciento de los conductores que murieron en un accidente en 2013 dieron positivo en la prueba de drogas ilegales, con o sin receta. La cifra era casi igual al porcentaje de conductores muertos en accidentes el mismo año que dieron positivo en las pruebas de alcoholemia en el torrente sanguíneo.

Los investigadores descubrieron algunos hechos reveladores la mayoría de las drogas que incluyen medicamentos de prescripción:

- Afecta a las funciones cognitivas relacionadas con la conducción como el tiempo de reacción, la percepción de la distancia, las habilidades motoras.
- El consumo de drogas combinado con el alcohol aumenta el riesgo de un accidente.
- Un individuo no tiene que andar tambaleándose por ahí borracho o teniendo alucinaciones para estar peligrosamente impedido. Incluso la somnolencia o la lentitud de reacción causada por los medicamentos comunes puede dar lugar a accidentes mortales, tanto en el trabajo como en la carretera.
- El hecho de que una droga sea legal de usar no la hace segura para usarla en el lugar de trabajo. Estamos hablando de medicamentos con y sin receta. Todos sabemos que las drogas ilegales como la marihuana o la cocaína son peligrosas de usar. También sabemos que el alcohol está prohibido en el trabajo porque es intoxicante. Pero ¿sabía usted que muchas otras drogas que damos por sentado también pueden afectar su capacidad para hacer su trabajo con seguridad?
- Los medicamentos como los remedios para el resfriado suelen llevar una advertencia que aconseja no conducir o manejar maquinaria si se siente somnoliento. Muchas de estas mezclas contienen antihistamínicos, que reducen algunos de los efectos desagradables de un resfriado, pero también pueden provocar somnolencia. Los jarabes para la tos contienen una variedad de fármacos que, si se toman en cantidad suficiente, pueden causar un deterioro de su juicio y sus reflejos. Los analgésicos funcionan porque embotan los sentidos, los mismos sentidos que necesitas para mantenerte alerta mientras trabajas. Los tranquilizantes pueden calmarte, pero en el proceso pueden hacer que todo parezca confuso.

El uso indebido de sustancias cuesta a los empleadores miles de millones de dólares al año en accidentes y lesiones, pérdida de productividad y daños a la propiedad y al equipo. Desde la perspectiva del trabajador, trabajar con alguien que está bajo la influencia de las drogas o el alcohol pone en peligro a sus compañeros de trabajo y, en general, tiene un efecto negativo en su moral y en su rendimiento laboral.

La adicción es la irresistible compulsión a consumir alcohol o drogas a pesar de las consecuencias negativas que su uso puede causar. El abuso de sustancias es el uso indebido legal o ilegal, recreativo o adictivo de drogas ilegales, medicamentos de venta libre o con receta, o alcohol.

Las sustancias de las que se abusa siempre producen alguna forma de intoxicación que altera el juicio, la percepción, la atención o el control físico. Esto hace que los abusadores sean peligrosos dentro y fuera del lugar de trabajo. Las personas que abusan de las drogas o el alcohol tienen tres veces y media más probabilidades de sufrir un accidente en el lugar de trabajo que las personas que no abusan de las drogas o el alcohol. En un estudio reciente, el 47% de los accidentes laborales están directamente relacionados con el abuso de alcohol o

el alcoholismo.

NEGOCIOS / REGULACIONES

Hay leyes federales que proporcionan directrices sobre las políticas que los empleadores pueden establecer en relación con el abuso de drogas y alcohol en el lugar de trabajo. Los empleadores pueden prohibir el uso de drogas y alcohol, hacer pruebas de uso de drogas y despedir a los empleados que estén involucrados en el uso de drogas ilegales.

Los reglamentos suelen figurar en la política de prevención del uso indebido de drogas y alcohol de la organización. Las directrices pueden incluir información sobre cuándo la empresa realiza pruebas de drogas y alcohol, así como sobre las consecuencias de fallar una prueba. La ley también ofrece protección a los empleados con problemas de abuso de sustancias y describe las adaptaciones que el empleador debe proporcionar a los trabajadores.

Además de la ley federal, puede haber leyes estatales que regulen las pruebas de drogas y alcohol en el empleo, y la forma en que los empleadores pueden manejar los problemas de abuso de sustancias.

Leyes y reglamentos sobre el uso indebido de sustancias en el lugar de trabajo

La Ley de **Americanos con Discapacidades (ADA) y la Ley de Rehabilitación de 1973** afectan a las políticas de drogas y alcohol. A continuación se describen aspectos de la ADA y la Ley de Rehabilitación de 1973 y algunos estatutos estatales relacionados con los empleados con problemas de drogas y alcohol:

- Los empleadores pueden prohibir el uso ilegal de drogas y el consumo de alcohol en el lugar de trabajo.
- La realización de pruebas para el uso ilegal de drogas no viola la ADA (pero debe cumplir con los requisitos estatales).
- Las pruebas previas al empleo suelen estar restringidas por los estados a los candidatos a los que ya se les ha ofrecido un trabajo. Típicamente, todos los candidatos necesitan ser tratados por igual y ningún individuo puede ser seleccionado para la prueba.
- Muchos estados exigen a los empleadores que verifiquen la causa de la realización de pruebas de detección de sustancias a los trabajadores actualmente empleados. Los empleadores en esos estados deben tener una sospecha razonable de que el empleado en cuestión abusa de las drogas y que la seguridad o el rendimiento se han visto comprometidos. Algunos estados pueden hacer pruebas al azar a los trabajadores sin tener una sospecha razonable. Esta práctica suele estar restringida a situaciones en las que los problemas de seguridad son una preocupación.
- Los empleadores pueden despedir o negar el empleo a quienes actualmente se dedican al uso ilegal de drogas.
- Los empleadores no pueden discriminar a los drogadictos que tienen antecedentes de drogadicción o que no consumen drogas en la actualidad y han sido rehabilitados (o que están actualmente en un programa de rehabilitación).
- Los esfuerzos de adaptación razonables, como permitir tiempo libre para atención médica, programas de autoayuda, etc., deben extenderse a los drogadictos que se han rehabilitado o que están en proceso de

rehabilitación.
- Un alcohólico puede ser determinado como un “individuo con una discapacidad” bajo la ADA.
- Los empleadores pueden despedir, disciplinar o negar el empleo a los alcohólicos cuyo uso del alcohol obstaculice el desempeño del trabajo o el comportamiento en la misma medida en que dichas acciones resulten en una acción disciplinaria similar para otros empleados. Los empleados que usan drogas y alcohol deben cumplir con los mismos estándares de desempeño y comportamiento que los demás empleados.
- La ADA no protege a los consumidores ocasionales de drogas. Sin embargo, los que tienen un historial de adicción, o que son considerados falsamente como adictos, están cubiertos por la Ley.

ESTADÍSTICAS

El abuso de las drogas y el alcohol conduce a accidentes en el lugar de trabajo. Según la OSHA, “De los 17,2 millones de consumidores de drogas ilícitas de 18 años o más en 2005, 12,9 millones (74,8 por ciento) estaban empleados a tiempo completo o parcial. “Además, encontraron que entre el 10 y el 20 por ciento de los accidentes mortales relacionados con el trabajo dan positivo en las pruebas de drogas o alcohol.

A pesar de los numerosos protocolos de seguridad en el lugar de trabajo, el 40% de todas las muertes en el lugar de trabajo industrial son causadas por drogadictos. Y los individuos que están ebrios o con resaca han disminuido su productividad y su atención. Esto significa que es más probable que ocurran accidentes en el lugar de trabajo. Los accidentes laborales causados por la embriaguez o la resaca tienen cinco veces más probabilidades de lesionar a alguien. Los drogadictos tienen diez veces más probabilidades de faltar al trabajo, lo que les afecta negativamente a ellos mismos y a otros, poniendo en peligro su trabajo, su salud y su seguridad, así como a sus compañeros de trabajo.

La tasa de pruebas de drogas positivas aumentó en dos dígitos en cinco de los 16 principales sectores de la industria de la fuerza laboral de EE.UU. de 2015 a 2017, según un reciente análisis realizado por investigadores de Quest Diagnostics

Los investigadores de Quest descubrieron que, a partir de un examen de los datos de más de 10 millones de pruebas de drogas en orina realizadas durante el período de tres años, se observó que el transporte y el almacenamiento tuvieron el mayor aumento, con un 21,4%, seguidos de otros servicios, excepto la Administración Pública (15,4%), Finanzas y Seguros (13), Comercio de Cola (12,8) y Comercio al por mayor (11,8).

Quest descubrió que las tasas de positividad más altas en 2017 se registraron en las industrias orientadas al consumidor, encabezadas por el comercio minorista (5,3 por ciento), la atención sanitaria y la asistencia social (4,7) y el alquiler y arrendamiento de inmuebles (4,6). En general, las tasas más bajas se registraron en los sectores de servicios públicos (2,8%) y finanzas y seguros (2,6).

Otros hallazgos:

- La industria de la construcción experimentó la mayor tasa de positividad de la metanfetamina en cada año del estudio, y tuvo un aumento del 15% en general.
- La positividad de la cocaína aumentó en la mayoría de los sectores en 2017. Los que experimentaron los mayores saltos en el curso del estudio fueron el comercio al por menor (42,9 por ciento); el apoyo administrativo, la gestión de residuos y los servicios de rehabilitación (35,3); y el transporte y el almacenamiento (22,7).
- La positividad de la anfetamina en el sector de la información aumentó más del 20% durante el período de estudio. Sin embargo, el sector fue el único que mostró un descenso en la positividad de la marihuana (más del 8 por ciento) durante el mismo período de tiempo.
- La atención de la salud y la asistencia social (casi el 16%) y los servicios de educación (casi el 14%) también registraron aumentos de dos dígitos en el nivel de consumo de anfetamina entre 2015 y 2017.
- La marihuana fue la sustancia más comúnmente detectada, con la tasa de positividad más alta (3,5%) encontrada en los servicios de alojamiento y alimentación. Esa tasa es casi un 35 por ciento que el promedio nacional (2,6)

PREVENCIÓN

Obtener ayuda

El trabajo puede ser un lugar importante para abordar las cuestiones relativas al uso de sustancias. Los empleadores y los empleados pueden colaborar para diseñar políticas que esbocen lo que es un código de conducta aceptable y lo que no lo es. Al establecer o promover programas como el Programa de Asistencia al Empleado (EAP), los empleadores pueden ayudar a los empleados de manera más directa o proporcionar referencias a servicios comunitarios.

La política puede abarcar cuestiones relacionadas con el uso de sustancias o puede utilizar un enfoque global, como la deficiencia en el lugar de trabajo. El objetivo principal es que se aliente a los lugares de trabajo a establecer un procedimiento o política para que se pueda prestar ayuda de manera profesional y coherente. Es importante que los supervisores y gerentes dispongan de un recurso o procedimiento en el que puedan confiar si surge la necesidad. Los empleados deben saber que todos serán tratados de la misma manera. Estas acciones ayudan a reducir el estigma asociado al uso de sustancias. Cuando se reduce el estigma, se espera que las personas busquen ayuda sin temor y que hablen abiertamente sobre los problemas del uso de sustancias. Se alienta el tratamiento y el apoyo tempranos.

Se debe educar a los gerentes y supervisores en cómo reconocer y tratar los problemas de uso de sustancias y se debe ofrecer a los empleados programas educativos. Tenga en cuenta que no es el papel del supervisor o del empleador diagnosticar un posible problema de uso de sustancias o de dependencia. Su papel es identificar si un empleado está afectado y tomar las medidas apropiadas según la política de la organización.

Política sobre el uso de sustancias

La reciente preocupación por la reglamentación y legalización del cannabis con fines no médicos ha impulsado a los empleadores y otros interesados a estudiar

la manera de abordar el consumo de sustancias mediante políticas y prácticas eficaces y apropiadas en el lugar de trabajo. La investigación del CCSA ha identificado las siguientes consideraciones para los empleadores:

- Abordar las cuestiones relativas al uso de sustancias mediante políticas amplias y bien desarrolladas transmite el mensaje de que el uso de sustancias y sus posibles ramificaciones (por ejemplo, lesiones, pérdida de productividad, ausentismo) son preocupaciones importantes dentro de una organización, mientras que el hecho de no contar con una política de ese tipo puede implicar que el uso de sustancias no es una preocupación o incluso que se tolera, lo que puede aumentar los riesgos en el lugar de trabajo.