

# GE México: Pruebas de Drogas y Alcohol en el lugar de trabajo.

GE - 2014

Banco conocimiento AMEDIRH

## *Resumen de Lineamientos para la detección de consumo de drogas y alcohol en el lugar de trabajo.*

### **Aplicable a personal GE a nivel global.**

En su compromiso de ofrecer un entorno de trabajo seguro, saludable y productivo y para mantener el cumplimiento de los requisitos reglamentarios y de los clientes, GE ejecuta a nivel mundial un programa integral de Lugar de Trabajo Libre de Drogas.

accidente o incidente, retorno seguro al trabajo o solicitud de algún cliente. El alcance del programa puede variar con base en las circunstancias abarcando a personal de confianza, operario e incluso a contratistas.

*GE recomienda definir un proceso específico de detección de drogas y alcohol en cada sitio de trabajo involucrando áreas funcionales clave: RH, Seguridad e Higiene, Médico, y Legal.*



Se pueden requerir pruebas como parte de un requisito regulatorio local y por algún cliente, por lineamiento de GE o ambos. En la experiencia de GE, la aplicación de pruebas puede aplicar los siguientes escenarios: Aleatorio, Sospecha de uso de alcohol o drogas, como parte de investigación de algún

La administración de un programa de esta naturaleza está asociada a una relación costo-beneficio. El Retorno de Inversión para las empresas se mide en términos de cumplimiento de la normativa, mejora de la productividad, disminución de ausentismo,

## *Experiencia Actual en GE México*



Se espera que cada empleado a que se adhiera a la cultura de Integridad y a la política de la Compañía en relación con el mantenimiento de un lugar de trabajo libre de drogas y la prevención del abuso de sustancias. Esta expectativa incluye, pero no está limitado a: abstenerse de participar en la fabricación, distribución, dispensación, posesión o uso de una sustancia controlada, ilegal o no autorizado en el lugar de trabajo.

Todos empleado y los recién contratados o transferidos a GE deben recibir y reconocer una copia de la Política de Drogas y Alcohol en el lugar de trabajo. GE lleva a cabo una reconfirmación anual para reiterar el cumplimiento.

contención de costos médicos, menor riesgo de violencia y crimen en el lugar de trabajo y mejorar la retención de talento.

Desde el punto de vista regulatorio, el sustento de aplicación de pruebas para detección de uso de drogas por el empleador varía según el país. En E.U. los empleadores generalmente pueden realizar pruebas: después de hacer una oferta de empleo y antes de la fecha de inicio del empleado, por sospecha de consumo de drogas, después de un accidente de trabajo o de manera aleatoria. La Sociedad Europea para la aplicación de Pruebas de Detección de Drogas en el Lugar de Trabajo permite la realización de pruebas en algunos países. En otros como India, Canadá, China y en Europa, Oriente Medio y África, el empleador no se encuentra autorizado para la realización de estas pruebas. En caso necesario, le empresa debe referir al

empleado a alguna institución sanitaria gubernamental.

Prácticas con respecto a:

**Capacitación del personal:** GE requiere que las muestras y pruebas de drogas y alcohol sean recolectadas y procesadas por profesionales médicos entrenados o por proveedores especializados; con énfasis en técnica de muestreo y cadena de custodia.

**Selección del tipo de prueba para drogas:** Se considera válido al menos la prueba vía orina; sin embargo las pruebas en saliva y cabello también son aceptadas. Las “pruebas rápidas” pueden ser utilizadas como un recurso en sitios de trabajo remoto o personal disperso.

**Selección de tipo de pruebas para alcohol:** A reserva de la aplicación de la regulación local, la prueba de alcoholemia aceptada es a través de secreciones orales, aliento o sangre. Debe

tomarse en cuenta por el profesional médico el tiempo de metabolismo. Una prueba cuantitativa confirmatoria puede ser necesaria.

**Estándares para cadena de custodia:** Un consentimiento, protocolo y cadena de custodia adecuados son críticos para la confiabilidad y manejo de las pruebas. La evaluación del laboratorio por personal médico capacitado puede ser requerida.

**Panel de drogas:** La prueba de detección debe incluir al menos: Cannabinoides, Cocaína, Anfetaminas, Opiáceos, Fenilciclidina.

**Prueba en caso de sospecha:** GE recomienda definir un proceso específico de detección de drogas y alcohol en el sitio de trabajo involucrando áreas funcionales clave: RH, Seguridad e Higiene, Médico, y Legal.

## *Aplicación de la Política/Programa.*

### **Experiencia en la ejecución.**

Cualquier empleado que cree que él / ella puede tener un problema de abuso de sustancias se recomienda encarecidamente a buscar voluntariamente consejería de abuso de sustancias, rehabilitación u otra asistencia apropiada a través de su / Programa de Asistencia al Empleado de su ubicación (EAP) o departamento médico en el sitio de trabajo; lo que permitirá manejar el caso de manera adecuada.

Tipo de prueba	Ventajas	Desventajas	Consideraciones
<b>Orina</b>	Bajo costo	Facil de adulterar o manipular	Recomendada como primera opción en cualquier escenario.
	Aceptado por la regulación en la mayoría de los países	Rango reducido de detección.	
<b>Saliva / Secreción oral</b>	Costo Moderado	Rango reducido de detección.	Aplicable en caso de sospecha
	Difícil de adulterar	Actualmente no es aceptado en todo protocolo de detección de drogas	Aplicable en investigación de accidentes
	Resultado disponible en corto tiempo tras el uso de la droga		
<b>Cabello</b>	Fácil de obtener	Alto costo	Aplicable en casos de prueba después de una oferta de trabajo
	Difícil de adulterar o manipular	Dificultad para interpretar	Aplicable en pruebas aleatorias
		Actualmente no es aceptado en todo protocolo de detección de drogas	No recomendado en investigación de accidentes o casos de sospecha.
<b>Sangre</b>	Difícil de adulterar.	Rango reducido de detección.	Aplicable en empleados en el sector Transportista / Almacenaje.
	Ayuda a establecer correlación entre el nivel de droga y efecto o sintomatología.	Prueba invasiva.	Aplican consideraciones especiales de acuerdo a la regulación de cada país.

*Para mayor información acerca de este documento y/o de la información contenida en él, favor de ponerse en contacto con AMEDIRH o con los siguientes contactos:*

**Miguel González Montiel**  
 Health Management Leader-Mexico  
[miguel.gonzalez9@ge.com](mailto:miguel.gonzalez9@ge.com)

**Humberto Gracia**  
 LatinAmerica Medical Director  
[Humberto.Gracia@ge.com](mailto:Humberto.Gracia@ge.com)