Addiccions a l'entorn laboral

AT2018-0082
Desembre 2019

FINANCIADO POR:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.
CCOO comissió obrera nacional de Catalunya

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ 2

2. CONCEPTE, CLASSIFICACIÓ I EFECTES DE LES DROGUES 3

3. PROMOCIONAR LA SALUT INCIDINT EN LA PREVENCIÓ DEL CONSUM DE DROGUES 4

Què ens trobem habitualment en les empreses? 5

4. EL PLA D'ACTUACIÓ: PREVENCIÓ, INTERVENCIÓ I REINSERCIÓ 6

5. LA NEGOCIACIÓ D'UN PLA D'INTERVENCIÓ EN L'EMPRESA 9

6. PROPOSTA SINDICAL EN DROGODEPENDÈNCIES 10

7. OBLIGATORIETAT I PROGRAMES DE CONTROL DE DROGUES: COMENTARI JURÍDIC 11

L'objectiu d'aquest fullet és informar i sensibilitzar al col·lectiu de treballadors i treballadores, així com als seus representants, sobre les addiccions en l'entorn laboral i els criteris d'intervenció sindical, per a fomentar la cultura preventiva en les empreses.

Autoria: CCOO de Catalunya
Barcelona, Desembre de 2019

Aquest fullet s'elabora en el marc de l'acció "Assistència i Promoció per a la millora de la Prevenció de Riscos Laborals". (Codi de l'acció: AT2018-0082)

Dipòsit Legal: B 29544-2019

1. INTRODUCCIÓ

La societat actual s'enfronta des de fa temps a un important problema social i de salut pública a causa del consum no adequat de substàncies que poden arribar a generar dependència. L'àmbit laboral, com a part integrant de la societat, no és aliè a aquesta situació. El consum no adequat d'alcohol i altres drogues en el treball, es concreta de forma problemàtica amb alteracions greus de la salut dels treballadors i treballadores, conflictes importants en les relacions laborals i perjudicis per al normal funcionament de l'empresa (producció i qualitat).

Estudis epidemiològics actuals, fixen el consum de drogues en el món laboral com una qüestió problemàtica, atès que aquests són, en molts casos, superiors als de la població general. De la mateixa forma, els referits estudis vénen a demostrar que en els últims quinze anys hi ha hagut una disminució molt significativa dels consums més elevats entre les persones treballadores (dotze punts percentuals de reducció en el consum abusiu d'alcohol en el període al·ludit). Aquest fet ve a significar que les mesures preventives, des dels aspectes sensibilitzadors als assistencials, estan sent eficaços.

No obstant, ens trobem amb col·lectius, com ara les cambreres de pis o treballadores del sector de la geriatria, on està augmentant el consum de substàncies que tenen un elevat potencial addictiu, com ansiolítics i fàrmacs per al control dels dolors. També hi ha dades que indiquen que el consum d'hipnosedants en persones amb ocupacions administratives està per sobre de la mitjana de la població laboral general.

La política actual de prevenció en matèria de drogodependències ve avalada pels enunciats de l'Organització Internacional del Treball, la Comissió Nacional i les Autonòmiques de Prevenció de Drogues en l'àmbit laboral (configurades per l'Administració competent, CCOO, UGT, Foment del Treball i Pimec), així com l'experiència en nombroses empreses.

La nostra intervenció sindical ha d'anar orientada cap a fórmules que suposin una **concepció global de la salut i la dependència** a substàncies, que **distingeixi la vigilància de la salut d'altres intervencions dirigides a pràctiques sancionadores**. La vigilància de la salut no pot convertir-se en una excusa per al control o l'acomiadament de les persones treballadores, ja que, per norma general, és un dret i no una obligació per als treballadors i les treballadores.

Per tant, cal aclarir que la intervenció des del punt de vista de la Prevenció de Riscos Laborals (PRL) no es pot fer sobre el consum de substàncies per si mateixes, sinó **sobre els possibles orígens laborals d'aquests consums**, tant pel que fa als riscos psicosocials, com als ergonòmics, químics,

biològics o de seguretat. Les avaluacions de riscos han de realitzar-se sobre aquests factors de risc i no sobre el consum.

Objectius de la intervenció sindical

Les actuacions que es proposen s'establiran mitjançant un **procés de negociació i acord** i es plasmaran per escrit. Vincularan a tots els nivells de l'empresa, pretenent objectius de salut i seguretat i es donaran amb la participació i cooperació de la Direcció, els sindicats i els treballadors i les treballadores.

Les accions a establir estaran protocol·litzades i aniran dirigides a reduir les causes i conseqüències del consum de drogues en l'empresa, tant des d'un punt de vista **preventiu**, com de **suport assistencial** i de **reinserció** (laboral, social i familiar), realitzant les avaluacions de riscos adequades. Totes aquestes accions s'integraran dins del Pla de Prevenció de Riscos Laborals de l'empresa.

2. CONCEPTE, CLASSIFICACIÓ I EFECTES DE LES DROGUES

L'Organització Mundial de la Salut (OMS) va definir les drogues com a *tota substància que introduïda en un organisme viu, pot modificar una o més de les seves funcions.* Provoquen:

- Reiteració en el consum.
- Efectes immediats i a llarg termini que depenen del tipus de substància, de l'ús que es faci de la mateixa, característiques personals i de l'entorn.

Classificació de les drogues en funció dels seus efectes sobre el Sistema Nerviós Central:

- **Depressors**: alenteixen el funcionament del cervell.
  Alcohol, opiacis, tranquil·litzants i hipnòtics, etc.
- **Estimulants**: acceleren el funcionament cerebral.
  Cocaïna, amfetamines, nicotina, etc.
- **Al·lucinògens**: distorsionen el funcionament del cervell.
  LSD, derivats del cànnabis, drogues de síntesis, etc.

Alguns efectes de les drogues		
Depressors	***Estimulants***	**Al·lucinògens**
▪ *Relaxació* ▪ *Desinhibició* ▪ *Sedació* ▪ *Somnolència* ▪ *Analgèsia* ▪ *Coma* ▪ *Mort*	▪ *Sensació d'eufòria o de benestar* ▪ *Augment de l'energia i de l'activitat motriu* ▪ *Estimulació cardiovascular* ▪ *Disminució de la sensació de fatiga i de l'apetit*	▪ Sensacions estranyes ▪ Il·lusions ▪ Al·lucinacions visuals, tàctils i/o auditives

3. PROMOCIONAR LA SALUT INCIDINT EN LA PREVENCIÓ DEL CONSUM DE DROGUES

Les drogodependències i les addicions no són situacions que apareguin de manera sobtada, són **processos** que s'inicien amb l'ús ocasional de la substància i acaben en l'abús de la mateixa. En aquests processos, intervenen factors que depenen de la persona, però també del context. La intervenció en el context laboral pot facilitar canvis en els altres elements.

Per això, és necessari, que el programa d'actuació es plantegi com a **resposta global** als problemes relacionats amb l'abús de substàncies, i que els diferents actors en l'empresa actuïn de manera coordinada.

Visió global i coordinació

- Fomentar la col·laboració i responsabilitat de tot el col·lectiu laboral en el compliment d'aquesta actuació preventiva.
- Proporcionar informació, assessorament i suport pel tractament als treballadors i treballadores amb problemes.
- Prevenir i reduir l'accidentalitat laboral i l'absentisme.
- Aprovar un protocol d'actuació en el si del Comitè de Seguretat i Salut, debatre-ho i coordinar-se amb la Secció Sindical i/o Comitè d'Empresa.

Què ens trobem habitualment en les empreses?

Les empreses acostumen a abordar el consum d'alcohol i/o drogues en base a polítiques disciplinàries, considerant el consum com a **factor de risc per a la productivitat**, absentisme o accidentalitat. Implementat pràctiques per a detectar i controlar aquestes situacions i a les persones treballadores.

Aquest enfocament es caracteritza per ignorar les causes d'origen laboral que expliquen part del problema, obviar qualsevol programa de prevenció que inclogui també la sensibilització, informació i formació, i aplicar el règim disciplinari, mitjançant sancions o acomiadaments.

Interpretació empresarial més habitual

- ✓ Definir el consum de alcohol i/o drogues com a un factor de risc per l'impacte en la productivitat i accidentalitat, i no com al símptoma d'una situació que té unes causes i factors d'origen.
- ✓ Enfocar la situació amb actuacions per detectar a les persones consumidores, establint controls i/o reconeixement mèdics obligatoris com a solució del problema.
- ✓ Confondre el consum puntual amb la dependència a una substància.
- ✓ Aplicar sancions o acomiadaments.

L'Estatut dels Treballadors en el seu article 54.2.f, estableix com a incompliment contractual l'embriaguesa habitual o toxicomania, per tant, possible motiu d'acomiadament. És més habitual l'acomiadament per altres causes disciplinàries, com ara la falta de puntualitat, segurament, perquè per a demostrar l'embriaguesa habitual o toxicomania necessiten proves i controls de drogues.

En aquest sentit, hem de destacar que ja hi ha jurisprudència elaborada entorn del citat article des de l'Audiència Nacional, els tribunals superiors de justícia de diferents comunitats autònomes i del Tribunal Suprem, Sala Social.

Les sentències dels tribunals referents a això assenyalen que, per a l'extinció del contracte per aquest motiu, han de concórrer dos requisits:

- Que siguin situacions no ocasionals o esporàdiques, sinó habituals.
- Que a més repercuteixin negativament en el treball.

També hem de tenir en compte les següents **condicions** quan l'empresa vulgui aplicar **controls d'alcohol i/o drogues**.

- Com a principi general, ens hem d'oposar, ja que en la majoria dels casos no són una eina preventiva sinó sancionadora.
- Les proves específiques per detectar drogues estaran sempre emmarcades en un programa de prevenció negociat amb els representants dels treballadors i treballadores.
- Cal aplicar el principi de proporcionalitat. Podem demanar informe justificatiu al Servei de Prevenció, com a assessor dels representants dels treballadors i treballadores i de la Direcció, en relació a la proporcionalitat entre els riscos existents i la mesura proposada per l'empresa.
- No són acceptables les proves realitzades a l'atzar. Només existint una disposició legal que ho justifiqui podrem acceptar-les i s'establiran les oportunes garanties de confidencialitat.
- Un resultat positiu en una prova de drogues ha de confirmar-se sempre amb posterioritat utilitzant una tècnica d'anàlisi diferent.
- Que la tècnica analítica triada tingui alta sensibilitat (detectar veritables positius) i alta especificitat (detectar veritables negatius).
- Haver descartat que el treballador, en el moment de la presa de la mostra, estigui usant un fàrmac prescrit pel seu metge, o hagi entrat en contacte amb qualsevol altre producte que pugui donar un fals positiu.
- Mai un resultat positiu significarà sanció o acomiadament per a la persona treballadora. Se li oferirà la possibilitat de tractament especialitzat.
- Cal un consentiment informat del treballador o treballadora. El propòsit principal serà garantir la seguretat i protegir la salut.

4. EL PLA D'ACTUACIÓ: PREVENCIÓ, INTERVENCIÓ I REINSERCIÓ

Prevenció

Es tracta d'anticipar-se a l'aparició de situacions de possible addicció. S'ha de basar en mesures que fomentin la qualitat de vida a través de la promoció de la salut de manera integral. Les mesures a desenvolupar seran:

- **Sensibilització:** mitjançant activitats d'informació i formació.

  La formació haurà de ser preventiva, fonamentada única i exclusivament en la prevenció, i orientada al suport als afectats i afectades i a mesures i actuacions tant en l'àmbit laboral com en el social pel que fa a la rehabilitació.

- Establir un **protocol d'actuació**.

- Realitzar les degudes **avaluacions de riscos** incorporant els elements de l'entorn que poden donar peu a l'aparició de la drogodependència. Aquests factors no actuen sols, però caldrà tenir-los identificats i inclosos en les avaluacions.

Algunes mesures que pot incloure el protocol preventiu

- Material informatiu periòdic: fulletons, articles.
- Formació per a comandaments, representants dels treballadors/es, persones treballadores en general, jornades, etc.
- Coordinació amb diferents elements de la PRL: avaluacions de riscos, dades de sinistralitat, investigació d'accidents, etc.
- Intervenció del Comitè de Seguretat i Salut (CSS) i/o delegats i delegades de prevenció.

Intervenció i assistència

Aquesta fase s'inicia quan detectem a un treballador o treballadora amb aquesta problemàtica. La finalitat principal és proporcionar **suport**, **informació**, **assessorament** **i** **orientació cap al tractament especialitzat**, intentant solucionar els problemes associats al consum de drogues.

Cal tenir en compte dos elements: l'accés a un tractament i evitar actuacions disciplinàries o acomiadament.

Característiques de la fase d'intervenció

- Detecció i canalització de demandes.
- Informació, assessorament i avaluació de les demandes.
- Canalització i derivació a centres especialitzats.
- Seguiment del procés del tractament.
- Formació especialitzada.

Pautes per a l'atenció directa a un company o companya amb problemes de consum

L'acostament a una persona treballadora amb problemes d'addiccions és un treball preventiu amb el que pretenem evitar que la deterioració avanci i donar-li suport emocional, informació i recursos propis per modificar la seva situació. Les pautes d'actuació seran:

- El respecte, no jutjar la situació ni la persona.
- Posar-nos en el seu lloc.
- Escoltar més que parlar.
- No forçar.
- Evitar postures encobridores.
- Claredat.
- Confidencialitat.

Reinserció

Es tracta d'assolir un adequat estat de salut que faciliti la integració sociolaboral. Per a aconseguir tals fins es desenvoluparan les següents mesures.

Convé tenir incorporat en el protocol negociat amb l'empresa, que en cas que el tractament s'hagi de realitzar, total o parcialment, durant la jornada, es puguin aplicar modificacions temporals en les condicions de la persona treballadora per a que pugui assistir.

Tanmateix, és molt possible que calgui la intervenció de la vigilància de la salut per a adaptar el seu lloc de treball o per a la consideració de treballador o treballadora especialment sensible, on el paper de CSS i dels delegats i delegades de prevenció serà fonamental. Hauran de fer un seguiment i avaluació periòdics de les activitats, tractament i del programa en general.

Per a una major eficàcia dins del CSS, i sota la supervisió d'aquest, es crearà un Grup Tècnic composat per professionals de la salut del Servei de Prevenció, representants de la Direcció i de la representació legal de les persones treballadores. Els membres del Grup Tècnic estaran obligats a preservar la privacitat i la confidencialitat de les dades que tinguin coneixement.

5. LA NEGOCIACIÓ D'UN PLA D'INTERVENCIÓ EN L'EMPRESA

Tindrem en compte, a l'hora d'intervenir en qualsevol tipus d'empresa, el següent:

- La representació sindical ha de participar en el disseny, execució i avaluació del programa i motivar a la plantilla, informant i discutint amb ella els objectius i estratègies d'intervenció a seguir.
- Els objectius del programa han de contemplar la prevenció de l'abús i la intervenció en dependències a substàncies concretes que estiguin a l'abast de les persones treballadores per ocasió del treball, ja sigui fora o dins del seu centre de treball.
- És imprescindible valorar les condicions de treball que poden estar afavorint aquesta situació.
- És necessari integrar els elements de la salut laboral dins del programa: indicadors d'accidentalitat, absentisme, dades col·lectives de vigilància de la salut, investigació d'accidents, etc. I no pas al contrari, és a dir, **cal evitar que aquests programes suposin imposar controls de drogues en base a una suposada obligatorietat** de les persones treballadores a sotmetre's a la vigilància de la salut.
- S'han de considerar també altres indicadors que poden ser recollits a partir d'enquestes de satisfacció, o sobre la informació de les condicions de treball, definició dels llocs de treball, etc.
- El finançament d'aquests programes ha de ser a càrrec de l'empresa.
- És necessari fer una avaluació periòdica dels resultats del programa per incorporar canvis si és necessari.
- Donar compliment de la Llei 21/2000 referent als drets d'informació que concerneixen a la salut i autonomia del pacient i historial clínic. Així com també de la Llei orgànica 1/1982 de Protecció civil del dret a l'honor, intimitat personal i familiar i a la imatge.

6. PROPOSTA SINDICAL EN DROGODEPENDÈNCIES

Com hem vist, les empreses quan enfoquen el consum de drogues, acostumen a fer-ho considerant-lo un factor de risc per a la producció, l'absentisme i l'accidentalitat. Per això, es fa necessari que des de l'àmbit sindical tinguem una proposta que vagi encaminada a actuar per la **via preventiva**, com a fórmula de millora de les condicions de vida, de salut i laborals de la persona treballadora afectada.

Línies bàsiques de la nostra proposta sindical

- Entendre que el problema té unes causes i produeix uns efectes, per tant cal intervenir en les primeres i donar tractament als efectes.
- No hem de tractar la drogodependència com a un factor de risc, sinó definir els factors de risc implicats en el procés de la drogodependència i elaborar una estratègia preventiva.
- Plantejar programes que abordin el problema des de la prevenció, l'assistència i la reinserció.
- El programa s'haurà d'acordar entre la Secció Sindical i/o Comitè d'Empresa, i la Direcció, i haurà de comptar amb la col·laboració del CSS.
- Tractar la drogodependència com un problema de salut integral, això inclou:
  - Millors condicions de treball.
  - Cultura preventiva.
  - Participació en millora de la salut a través del CSS.
  - Accions preventives que incloguin la sensibilització, informació i formació de manera permanent.
  - Avaluacions de riscos que determinin quines condicions de treball actuen en l'establiment de pautes d'ús arriscat de substàncies.
  - Aplicar mesures preventives que evitin danys a la salut com a conseqüència del consum.
  - Incloure en l'acord el compromís no sancionador i la possibilitat d'incorporació a un tractament sense pèrdua del lloc de treball.
  - Aplicar activitats formatives, informatives i de sensibilització sobre hàbits saludables que actuen com a protecció enfront del consum inadequat.
  - Tenir prevista l'actuació de la vigilància de la salut i del Servei de Prevenció en general, per tal d'adaptar el lloc de treball de la persona afectada i/o declarar-la especialment sensible, si és necessari, aclarint que no s'utilitzarà per a l'aplicació de la ineptitud sobrevinguda.

7. OBLIGATORIETAT I PROGRAMES DE CONTROL DE DROGUES: COMENTARI JURÍDIC

Per a valorar els programes de control d'alcohol i drogues que moltes empreses plantegen a la representació legal de les persones treballadores, com suposadament incardinats en la prevenció de riscos, cal tenir en compte que la normativa estableix, com a obligació empresarial, garantir la seguretat i salut de les persones treballadores al seu servei i en relació a el lloc de treball. En concret, l'article 14 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (LRPL) estableix que els treballadors i les treballadores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

El citat dret suposa l'existència d'un correlatiu deure de l'empresari de protecció dels treballadors i de les treballadores davant els riscos laborals.

En aquest sentit, la prevenció és l'eix fonamental del dret a la protecció enfront dels riscos laborals. D'altra banda, la pròpia LPRL estableix els reconeixements mèdics com a voluntaris de manera general per a les persones treballadores.

La LPRL assenyala que l'empresa ha de realitzar una avaluació inicial i periòdica de la salut dels treballadors i treballadores, després de la incorporació a la feina, a més de tenir lloc també en represa de la feina després d'una absència prolongada per motius de salut o després de l'assignació de tasques específiques amb nous riscos per a la salut.

La vigilància de la salut només es pot dur a terme quan el treballador o la treballadora presti el seu consentiment, a excepció de les situacions recollides en la LPRL. Existeixen límits a la voluntarietat i l'empresa pot obligar al treballador o treballadora a realitzar reconeixements mèdics però també hi ha uns requisits. Es pot imposar l'obligatorietat:

1) Quan per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut de les persones treballadores sigui imprescindible la realització dels reconeixements mèdics. Aquesta és la situació més excepcional de les tres previstes en la LPRL, doncs difícilment podem situar-nos per sobre de la pròpia voluntat de la persona treballadora a l'objecte de valorar i protegir la seva salut individual, sense l'afegit d'un risc o perill cert objectivable. **Ha de quedar clar i justificat de manera motivada** que el reconeixement mèdic és imprescindible i, a més, que no pot evitar-se per no existir altres procediments alternatius.

   S'han de donar situacions molt clares, difícils de trobar en la pràctica.

2) Quan sigui imprescindible realitzar aquests reconeixements mèdics per verificar si l'estat de salut del treballador o treballadora pot constituir un perill per a la seva persona, per als altres

treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa. Queda emparada l'obligatorietat si el tipus de reconeixement és **necessari** (**no hi ha alternativa per verificar l'estat de salut**), **proporcional i idoni**.

3) Quan així estigui establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat. Aquestes situacions són més clares en general, a l'estar descrites en normatives específiques.

Tot i que la LPRL en el seu art.22.1 parla de «disposició legal», l'opinió doctrinal majoritària considera que no es redueix a les lleis en sentit estricte, sinó que també abasta les disposicions reglamentàries (no així als convenis col·lectius com a generadors de noves obligacions, encara que sí per a adaptacions o concrecions de previsions normatives de major rang). Així el conveni col·lectiu no és hàbil per a generar reconeixements mèdics obligatoris en supòsits diferents als previstos per la LPRL, de manera que si la llei no empara l'obligatorietat dels mateixos, el Conveni ha de considerar-se il·legal.

Únicament la Llei pot habilitar-los com obligatoris quan concorrin una sèrie de requisits:

- La proporcionalitat al risc (per inexistència d'opcions alternatives de menor impacte en el nucli dels drets incidits).
- La indispensabilitat de les proves (per acreditar la necessitat objectiva de la seva realització en atenció al risc que es procura prevenir, així com els motius que porten a l'empresari a realitzar l'exploració mèdica a un treballador o treballadora).
- La presència d'un interès preponderant del grup social o de la col·lectivitat laboral o una situació de necessitat objectivable.

Conseqüentment, els límits legals a la lliure disposició de la persona sobre àmbits propis de la seva intimitat queden vinculats o bé a la certesa d'un risc o perill a la salut dels treballadors o de tercers, o bé, a la protecció davant de riscos específics i activitats d'especial perillositat, en situacions molt concretes que cal justificar. L'obligatorietat no pot imposar-se, en canvi, si únicament està en joc la salut de la pròpia persona treballadora, ja que és lliure per disposar de la vigilància de la seva salut sotmetent-se o no als reconeixements en atenció a les circumstàncies i valoracions que estimi pertinents per a la decisió .

Per tant, **no hi ha una obligació inicial per part de les persones treballadores de sotmetre's a reconeixements mèdics si no estan degudament justificats o bé per imposició legal**. L'empresari o empresària ha de justificar aquestes qüestions.

D'altra banda, **el reconeixement mèdic no pot ser aleatori**, **sense consentiment de la persona treballadora** i, molt menys, que l'empresa sigui coneixedora dels resultats. Aquests elements vulneren el dret fonamental a la intimitat del treballador o treballadora.

Perquè la intimitat personal pugui ser intervinguda es requereix que la persona treballadora sigui expressament informada de les proves mèdiques especialment invasores de la seva intimitat. És a dir, ha de ser informada en el moment d'atorgar el seu consentiment sobre:

1. Qualsevol prova o analítica que pogués arribar a afectar a la seva intimitat corporal, és a dir, que incideixin en el pudor o la cautela corporal de la persona, segons la cultura de la pròpia comunitat.
2. Si poden incidir, fins i tot sense afectar la intimitat corporal de la persona, en el dret més ampli de la intimitat personal de la qual aquella forma part, al tenir per objecte dades sensibles que puguin provocar un judici de valor social de retret o desvaloització davant la comunitat (com passa amb el consum habitual de drogues).
3. Si les proves a practicar són alienes a la finalitat normativa de vigilància de la salut en relació amb els riscos inherents a la feina.

Els resultats d'aquests reconeixements han de ser comunicats a les persones treballadores afectades, sense que pugui ser facilitada informació mèdica a l'empresari o altres persones sense permís de les mateixes, únicament se'ls informa de les conclusions respecte a la seva aptitud per exercir el lloc de treball. Les dades no poden ser utilitzades amb fins discriminatoris ni en perjudici del treballador o treballadora.

El reconeixement mèdic en la relació laboral no és un instrument de l'empresari per a un control dispositiu de la salut dels treballadors i treballadores, com tampoc una facultat que se li reconegui per verificar la capacitat professional o l'aptitud psicofísica dels seus empleats amb un propòsit de selecció de personal o similar. Per contra, el seu eix descansa en un dret de la persona treballadora a la vigilància de la salut que només pot venir restringit per algunes excepcions.

Abans d'acceptar l'obligatorietat de qualsevol mena de reconeixement mèdic o control de drogues, contacta amb la teva Federació i/o Unió Territorial de CCOO.

Pots trobar més eines en salut laboral en la web:
https://www.ccoo.cat/aspnet/salut_laboral.aspx

FINANCIADO POR:

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.

CCOO comissió obrera nacional de Catalunya