

# CONVENIO sobre las Condiciones laborales de Metro Ligero Oeste S.A.

## Índice

### Capítulo I- Cuestiones generales

- Artículo 1. Ámbitos funcional, territorial y personal
- Artículo 2. Ámbito temporal. Forma y Condiciones de Denuncia
- Artículo 3. Mantenimiento del empleo
- Artículo 4. Vinculación a la totalidad
- Artículo 5. Principio de igualdad

### Capítulo II- Condiciones económicas

- Artículo 6. Tablas salariales
- Artículo 7. Normas generales
- Artículo 8. Compensación y absorción
- Artículo 9. Complemento ad personam
- Artículo 10. Pago de haberes
- Artículo 11. Salario base
- Artículo 12. Plus salarial (turnicidad)
- Artículo 13. Plus extrasalarial (plus de transporte)
- Artículo 14. Complemento Puesto de Trabajo
- Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 16. Festivos
- Artículo 17. Nocturnidad
- Artículo 18. Quebranto de moneda
- Artículo 19. Evaluación del desempeño
- Artículo 20. Antigüedad
- Artículo 21. Compensación por comparecencia ante los tribunales a instancia de la empresa

### Capítulo III- Organización del trabajo

- Artículo 22. Horas extraordinarias
- Artículo 23. Horas urgentes por prolongación de jornada
- Artículo 24. Vacaciones
- Artículo 25. Licencias
- Artículo 26. Contratación
- Artículo 27. Período de prueba
- Artículo 28. Jornada de trabajo
- Artículo 29. Horario de trabajo. Aspectos organizativos
- Artículo 30. Grupos profesionales. Categorías

### Capítulo IV- Régimen disciplinario

- Artículo 31. Régimen disciplinario. Faltas. Sanciones

### Capítulo V- Prevención de Riesgos Laborales

- Artículo 32. Reconocimientos médicos
- Artículo 33. Uniformidad

### Capítulo VI- Beneficios sociales

- Artículo 34. Beneficios sociales
- Artículo 35. Complemento en situación de IT
- Artículo 36. Jubilaciones
- Artículo 37. Seguridad

### Capítulo VII- Representación de los trabajadores

- Artículo 38. Comité de Empresa
- Artículo 39. Comité de Empresa. Derechos de información, consulta y competencias
- Artículo 40. Sigilo profesional miembros del Comité de Empresa
- Artículo 41. Garantías miembros del Comité de Empresa
- Artículo 42. Tablón de anuncios

Artículo 43. Cuotas sindicales

Capítulo VIII- Deberes del Empresario

Artículo 44. Deberes del Empresario

Capítulo IX- Disposiciones finales

Primera.- Comisión paritaria

Segunda.-Solución extrajudicial de conflictos

Tercera.- Derecho supletorio

Anexo I. Disposiciones de régimen interior

Anexo II. Tablas salariales

Anexo III. Uniformidad

Anexo IV: Elaboración plannings anuales.

Anexo V: Plan de Igualdad.

Anexo VI: Plan de Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo: Prevención de Drogodependencias y Consumo de Sustancias Psicoactivas.

#### Artículo 1. Ámbitos Personal, Funcional y Territorial de aplicación

- a) El presente CONVENIO afectará a todos los trabajadores que desarrollen su actividad laboral en la Empresa Metro Ligero Oeste, S.A., en sus centros de trabajo de la Comunidad de Madrid.
- b) Se excluye del ámbito del presente CONVENIO el personal directivo. Este personal es de libre designación por la Empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación.
- c) Las normas que contiene este CONVENIO regularán, con carácter preferente y prioritario, las relaciones entre los trabajadores/as y la Empresa afectados por el mismo.
- d) En lo que no está previsto en este CONVENIO se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante.

#### Artículo 2. Ámbito temporal. Forma y condiciones de denuncia

El CONVENIO tiene una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, entrando en vigor desde el momento de la firma del mismo.

Las percepciones económicas pactadas tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2017.

La denuncia del Convenio deberá formularse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o de sus prórrogas. Se hará por escrito con exposición razonada de las causas determinantes de la denuncia y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.

Ambas partes se comprometen a negociar de buena fe una vez expirado el CONVENIO y durante la ultraactividad que legalmente corresponda. Si a pesar de ello no se alcanza un acuerdo, se establece un periodo adicional de negociación con una duración de seis meses, manteniendo la paz social y la aplicación del contenido del presente convenio colectivo durante dicho periodo.

#### Artículo 3. Mantenimiento del empleo

Que en el marco de la negociación colectiva y al objeto de mantener la paz social, la empresa y siempre y cuando se mantengan las condiciones socioeconómicas y/o contractuales, así como las directrices emanadas del Consorcio de Transportes de la Comunidad de Madrid, se compromete al mantenimiento del volumen medio de empleo del ejercicio 2017, durante un año desde la entrada en vigor del presente CONVENIO, con una oscilación máxima del cinco por ciento. En todo caso no computarán en dicho porcentaje las extinciones declaradas procedentes.

#### Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente CONVENIO forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad laboral, al amparo de lo dispuesto en el artículo 8.2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenio y acuerdos colectivos de trabajo, requiriese la subsanación del texto convencional remitido para su registro, por entender que no reúne los requisitos exigidos por la normativa vigente, las partes firmantes se comprometen a negociar y trasladar una nueva propuesta de redacción de los artículos afectados a la autoridad laboral, en el plazo máximo de 10 días hábiles desde que se reciba el requerimiento de subsanación.

#### Art. 5.- Principio de Igualdad.

Para la igualdad efectiva de hombres y mujeres se respetarán los principios de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, adoptando, en su caso y a tal fin, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, recogido en el Plan de Igualdad de MLO Anexo V.

## Capítulo II- Condiciones económicas

### Artículo 6. Tablas salariales

En el anexo II se incluyen las tablas salariales que forman parte del presente CONVENIO.

### Artículo 7. Normas generales

Las condiciones retributivas del personal afectado por este CONVENIO serán las que contienen las tablas que se unen como Anexo II y se regulan en los artículos siguientes.

El salario base se devengará por día natural. Todos los meses naturales tendrán 30 días.

Las formas de devengo de la retribución anual vendrán dadas por la siguiente fórmula:

$$- R.A. = (S.B.+A.+P.E.) \times 11 + (C.A.P \times 15) + V + P.M. + P.J. + P.N.$$

Siendo:

- R.A. = Retribución anual
- S.B. = Salario base
- P.E. = Pluses extrasalariales
- P.M. = Paga de marzo = (S.B.+A.)
- P.J. = Paga de junio = (S.B.+A.)
- P.N. = Paga de Navidad = (S.B.+A.)
- V. = Vacaciones = (S.B.+A)
- A. = Antigüedad
- C.A.P. = Complemento Ad Personam

Los cuadros de retribuciones que figuran unidos al presente CONVENIO como anexos forman parte integrante del mismo y tienen la misma fuerza de obligar que el resto del CONVENIO.

### Artículo 8. Compensación y absorción

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, sean o no de naturaleza salarial, tienen la condición de mínimos. Las mejoras de cualquier tipo, bien sea por imperativo legal, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas que se pudieren percibir son compensables y absorbibles en su conjunto y cómputo anual.

Art. 9.- Complemento "ad personam".

Los jefes de equipo tendrán derecho al percibo de este complemento "ad personam" en los importes determinados en cada caso en las tablas salariales que figuran en el anexo II. Este complemento salarial no tendrá carácter absorbible ni compensable.

#### Artículo 10. Pago de haberes

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo.

#### Artículo 11. Salario base

Se entenderá por tal el que figura por cada puesto de trabajo (anexo II). Los incrementos previstos para el salario base serán:

- 2017: Se actualizarán las tablas del 2016 con un incremento del 1,5%
- 2018: Se actualizarán las tablas del 2017 con un incremento del 1,5%
- 2019: Se actualizarán las tablas del 2018 con un incremento del 1,5%
- 2020: Se actualizarán las tablas del 2019 con un incremento del 1,5%
- 2021: Se actualizarán las tablas del 2020 con un incremento del 1,5%

#### Artículo 12. Plus salarial (turnicidad)

Se abonará a todos los trabajadores/as que realicen su jornada de trabajo en la modalidad de turnos rotativos. Se remunerará en la cuantía señalada en la tabla de retribuciones que figura como anexo II al presente CONVENIO y se devengará por día efectivo de trabajo.

La cuantía de dicho plus, durante la duración del presente CONVENIO, será:

- Conductores:
  - o 2017: 12 €
  - o 2018: 12 €
  - o 2019: 12 €
  - o 2020: 12 €
  - o 2021: 12,24 €
- Personal de Mantenimiento, y resto personal Operaciones:
  - o 2017: 8,79 €
  - o 2018: 8,97 €
  - o 2019: 9,15 €
  - o 2020: 9,33 €
  - o 2021: 9,51 €

De forma excepcional se abonará este plus cuando el trabajador/a, que preste servicio a turnos, disfrute de las licencias retribuidas descritas en el Artículo 25 de este CONVENIO, durante su jornada de trabajo.

#### Artículo 13. Plus extrasalarial (plus de transporte)

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores/as para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica de este sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se abonará un plus extrasalarial, calculado por día efectivo de trabajo, por importe de 63,70 € mensuales, señalado en la tabla de retribuciones que figura como anexo II al presente CONVENIO.

Dicha cantidad se actualizará durante la vigencia del presente Convenio, de manera que su valor resulte coincidente con el que oficialmente se determine cada año para el título mensual de "Abono Transporte" de la "Zona B1" de la Comunidad de Madrid.

#### Art. 14.- Complemento Puesto de Trabajo.

El complemento de puesto de trabajo (CPT) que venían percibiendo los operarios cualificados y autorizados de las distintas áreas de mantenimiento (actuales "operario A" y "operario B"), se integrará en su totalidad en el salario base que corresponda a cada uno de estos trabajadores/as, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

#### Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores/as afectados por el presente CONVENIO tendrán derecho exclusivamente a tres pagas extraordinarias al año, que se abonarán de la siguiente forma:

a) Paga de Vacaciones: será hecha efectiva dentro de los primeros cinco días del mes de Julio, respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador/a durante el primer semestre natural del año.

b) Paga de Navidad: se percibirá antes del 22 de diciembre, respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador/a durante el segundo semestre natural del año.

c) Paga de Marzo: se percibirá antes del día 30 de marzo, respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador/a durante el periodo comprendido entre el 1 de marzo y el 28 de Febrero.

La cuantía de las pagas extraordinarias será, para cada categoría, salario base más la antigüedad y el Complemento Ad Personam.

Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, exceptuando los apartados C y D del citado artículo.

Los trabajadores/as que ingresen o cesen en el transcurso de cada semestre natural, devengarán las pagas en proporción al tiempo de permanencia en la Empresa durante el mismo.

#### Artículo 16. Domingos y Festivos

Aquellos trabajadores que realicen su jornada en domingos y/o festivos en cualquiera de los días que se establezcan anualmente en el calendario laboral de la empresa, tendrán derecho a percibir el plus de domingos y festivos por un importe de 7,5 € por cada domingo o festivo en que tenga lugar la prestación de servicio.

El descanso correspondiente al trabajo realizado en cualquiera de los 14 festivos anuales, recogidos en el calendario laboral de la empresa, correspondientes a los festivos del Ayuntamiento de Madrid, se anexarán y disfrutarán de manera continuada quedando reflejados en el calendario anual de turnos y libranzas de cada trabajador/a.

La empresa concederá además una gratificación especial de 12 euros brutos/hora, en los siguientes días en que se preste servicio:

24 de diciembre: Desde las 18:00 horas hasta la finalización del servicio prestado.

25 de diciembre: Desde el inicio del servicio hasta las 17:00 horas.

31 de diciembre: Desde las 18:00 horas hasta la finalización del servicio prestado.

1 de enero: Desde el inicio del servicio hasta las 17:00 horas.

6 de enero: Desde el inicio del servicio hasta las 17:00 horas.

Se asegurará un disfrute mínimo del 50% de los festivos en cómputo anual.

Si durante el descanso que compensa a un festivo trabajado el trabajador/a estuviera en situación de incapacidad temporal, de mutuo acuerdo se le asignará otro día de descanso.

#### Artículo 17. Nocturnidad

Se entenderá trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

Durante la vigencia del CONVENIO, se abonará desde el primer minuto realizado en dicho tramo.

La cuantía de dicho plus, durante la duración del presente CONVENIO, será:

- 2017: 2,65 €
- 2018: 2,75 €
- 2019: 2,8 €
- 2020: 2,8 €
- 2021: 2,81 €

#### Artículo 18. Quebranto de moneda

Durante la vigencia del CONVENIO, el personal que para el desarrollo de sus funciones sea necesario el tratamiento de dinero en efectivo, recibirá la cantidad de 20 €/mes, calculado por día efectivamente trabajado.

#### Artículo 19. Evaluación del desempeño

- a) Concepto: Durante la vigencia del presente convenio colectivo se reconocerá la participación en el plus de Evaluación del Desempeño (EDS) a aquellos trabajadores/as incluidos en los grupos profesionales y puestos de trabajo que contemplen dicho plus en las tablas salariales del Anexo II de este texto convencional.
- b) Cuantía: Tales trabajadores/as podrán percibir este plus hasta en el importe máximo previsto en dicho Anexo II. Esta cantidad se entenderá por año completo de trabajo (enero a diciembre, ambos inclusive), descontándose cualquier tipo de absentismo en el cálculo del importe final, de tal forma que será proporcional a los días efectivamente trabajados, excluyendo los derivados de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como los derivados de las licencias retribuidas recogidas en el artículo 25 del convenio colectivo.
- c) Pago: El abono del plus de EDS se efectuará, como tarde, en el mes de febrero del año siguiente al de su devengo.
- d) Parámetros de evaluación: Durante el mes de diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, la empresa comunicará a cada trabajador/a con derecho a la percepción del plus de EDS los parámetros de evaluación que se tomarán en consideración durante el ejercicio siguiente para poder percibir el citado plus.

Una vez determinados los parámetros de evaluación para cada año, a petición de cualquiera de las partes, se podrán proponer modificaciones a dichos parámetros de evaluación, las cuales se considerarán por las partes para su posible inclusión en los parámetros de evaluación del año siguiente.

- En el caso de que la empresa no traslade dichos parámetros al trabajador/a durante el mes de diciembre del año anterior, se entenderán automáticamente prorrogados los parámetros de evaluación del año en curso para el devengo del plus de EDS del año siguiente.
- e) Resultado de la evaluación: La empresa deberá, mediante reunión personal con cada trabajador/a, comunicar el resultado de la evaluación realizada a partir de los parámetros de evaluación previamente fijados para el devengo del plus de EDS.
- Dicha comunicación del resultado de la evaluación deberá producirse antes de que se produzca el abono efectivo de la cantidad que corresponda por este plus.
  - En el caso de que la empresa no comunique el resultado de la evaluación a cada trabajador/a personalmente con carácter previo al abono del plus de EDS, aquella deberá abonar al trabajador/a en cuestión la cuantía máxima prevista para tal concepto en las tablas salariales del Anexo II.
  - La empresa únicamente se verá exceptuada de cumplir esta obligación cuando, por causas no imputables a la misma, resulte imposible comunicar personalmente a cada trabajador/a los resultados de su evaluación con carácter previo al abono del plus de EDS.
  - En estos casos, sin perjuicio de que la empresa pueda trasladar al trabajador/a en cuestión el resultado de la evaluación por otros medios, la misma deberá, en todo caso, comunicar dicho resultado de forma personal al trabajador/a en cuanto resulte posible.
- f) Información semestral: Al margen de las obligaciones previamente indicadas, la empresa informará igualmente a cada trabajador/a, con carácter semestral, de los hechos que pudieran tener un impacto en el resultado de su evaluación, y que, por lo tanto, incidan potencialmente en la cuantía final del plus de EDS a percibir por dicho trabajador/a.

#### Artículo 20. Antigüedad

Este complemento será de aplicación exclusiva a los trabajadores/as que tuvieran la condición de empleados de Metro Liger Oeste con anterioridad al 25 de noviembre de 2013. Así, tales trabajadores tendrán derecho a un complemento salarial de antigüedad que equivaldrá a un 3% mensual sobre el salario base por el primer trienio, a un 6% mensual al alcanzar los 6 años de antigüedad en la empresa, a un 9 % mensual a los 9 años continuados en la empresa, a un 13 % mensual a los 13 años continuados en la empresa y a un 18% mensual cuando la antigüedad llegue a los 18 años de trabajo. Al alcanzar los 18 años, la cantidad devengada quedará fija, no resultando la misma compensable, absorbible, ni revalorizable.

#### Artículo 21. Compensación por comparecencia ante los Tribunales a instancia de la Empresa.

A los trabajadores/as que se vean obligados a personarse, fuera de su horario de trabajo, en Juzgados o Tribunales, a instancia de la Empresa, se les compensará con un descanso equivalente al tiempo utilizado en tales actuaciones más dos horas para desplazamiento hasta el juzgado o tribunal correspondiente. Dicho descanso será disfrutado de mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la Empresa.

### Capítulo III- Organización del trabajo

#### Artículo 22. Horas extraordinarias

Las partes firmantes del presente CONVENIO acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, siendo las mismas de carácter voluntario.

La compensación de las mismas se acordará de mutuo acuerdo entre las partes, pudiendo ser por tiempo equivalente de descanso incrementado en un cincuenta por ciento, no computando éstas a los límites fijados



para las mismas, y según la legislación vigente o por el pago de las mismas de acuerdo a las tablas salariales, según anexo II adjunto.

Se denomina jornada diaria ordinaria, la jornada establecida en los cuadrantes de trabajo y/o calendario laboral.

#### Artículo 23. Horas urgentes por prolongación de jornada

El personal de las direcciones de Mantenimiento de Instalaciones Fijas (Instalaciones Fijas e Infraestructura y Vía), Mantenimiento de Material Móvil y Mantenimiento de Sistemas, estará obligado a aceptar ampliaciones de jornada cuando sean necesarias para reparar o prevenir daños extraordinarios (horas de emergencia o urgentes) o por la necesidad de cobertura en los relevos de los turnos de trabajo, por causas no imputables a la Empresa. El tiempo de trabajo por este motivo tendrá la consideración de "horas urgentes".

Trabajadores/as no nocturnos:

El trabajo realizado en concepto de horas urgentes se compensará a razón de 25 €/hora o, de mutuo acuerdo, podrá ser compensado por tiempo de descanso, no teniéndose en cuenta a efectos de la jornada máxima anual.

Trabajadores/as nocturnos:

El trabajo realizado en concepto de horas urgentes se compensará con tiempo equivalente de descanso más una retribución de 25 €/hora, según legislación vigente.

#### Artículo 24. Vacaciones

##### A.- Personal a turnos

Todo el personal sujeto a turnos, con la única excepción de los jefes de equipo de las distintas direcciones de mantenimiento que disfrutarán de sus vacaciones de igual modo que el personal administrativo, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración. La cuantía de la retribución de las vacaciones equivale a la suma del Salario Base y Antigüedad que corresponda a cada trabajador/a.

Las vacaciones se disfrutarán en un máximo de tres periodos, siendo la duración mínima de cada periodo de 7 días naturales.

A estos efectos, las vacaciones se podrán disfrutar siguiendo el siguiente régimen:

- Un mínimo de 14 días consecutivos durante el período de verano, desde el 16 de junio al 21 de septiembre ("**Periodo de Verano**").
- Un mínimo de 14 días durante el resto del año, desde el 1 de enero al 15 de junio y desde el 22 de septiembre al 31 de diciembre ("**Resto del Año**").

No obstante, estas fechas se establecen con carácter orientativo, variando de año en año, con el fin de que las mismas sean ajustadas al comienzo de una semana completa.

Las vacaciones de cada trabajador/a quedarán publicadas en el planning anual, junto con el resto de descansos que se publicará al finalizar el mes de octubre del año anterior a su disfrute.

Se podrán modificar las fechas de disfrute de las vacaciones, de mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la empresa y entre trabajadores siempre que no afecte a la operativa.

Los trabajadores de cada dirección solicitarán 15 días de vacaciones en verano y 15 en invierno e indicarán cuál es su primera elección.

Para la asignación del disfrute de vacaciones, se tendrá en cuenta el sorteo realizado en el año 2013 para cada cuadrante, en el que se determinó el trabajador por el cual se empezaba a efectuar tal asignación y, a partir de ese año, se asignó un orden alfabético ascendente de la A a la Z para la asignación del disfrute de vacaciones de los años siguientes. De esta forma, se irá asignando la primera opción, y en el caso de que esa opción esté completa se asignará la segunda opción de cada trabajador/a, de acuerdo con los cupos preestablecidos para cada periodo y al año siguiente se empezarán a asignar vacaciones por el primer trabajador/a al que no se le haya podido asignar ninguna de sus dos primeras opciones. En el caso en el que para el año previo todos los trabajadores/as de un cuadrante concreto hubieran tenido asignada la primera o la segunda opción, se procederá a volver a efectuar el correspondiente sorteo para determinar la letra del apellido de comienzo de asignación del disfrute de vacaciones para ese cuadrante en concreto. En cuanto a los trabajadores/as a los que no se les haya podido asignar ninguna de sus dos primeras opciones en un año concreto, el disfrute de sus vacaciones se establecerá de mutuo acuerdo con la empresa de conformidad con la disponibilidad existente y el orden de asignación establecido.

#### B.- Resto de personal

Tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 23 días laborables de duración. La cuantía de la retribución de las vacaciones equivale a la suma del Salario Base, la Antigüedad y CAP que corresponda a cada trabajador/a.

#### Artículo 25. Licencias

A todos los efectos contemplados en este artículo, se asimila la pareja de hecho a matrimonio y/o cónyuge, siempre que justifique la inscripción en el REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO de la Comunidad Autónoma correspondiente o cualquier documento acreditativo reconocido legalmente.

##### ➤ Licencias retribuidas:

Los trabajadores/as afectados por este convenio colectivo disfrutarán de los siguientes días de licencia retribuida:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 4 días hábiles en el caso de fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- c) 3 días hábiles en el caso de fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, quedando excluidos los casos recogidos en el apartado b).
- d) 3 días hábiles en el caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de hospitalización el derecho se genera durante el hecho causante.
- e) Hasta un máximo de dos días hábiles por hospitalización en el servicio de urgencias de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o cónyuges. Los días de disfrute de esta licencia se generarán progresivamente al tiempo que el familiar en cuestión permanezca ingresado en el servicio de urgencias, de forma que las primeras 24 horas de hospitalización darán derecho al disfrute de un único día de licencia y, en caso de que dicha hospitalización en el servicio de urgencias se prolongue por un tiempo mayor, se concederá un segundo día de licencia retribuida.

Igualmente, los días que se disfruten bajo esta modalidad de licencia retribuida minorarán los días de licencia retribuida por hospitalización de familiar que pudieran corresponder al amparo de lo previsto en el apartado d) anterior.

f) 3 días hábiles por el nacimiento de hijo.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Asimismo, en el caso de que el trabajador/a deba desplazarse de su residencia habitual para atender el hecho que motive las citadas licencias, las mismas se incrementarán en 2 días hábiles cuando el trabajador/a deba desplazarse más de 200 kilómetros de la localidad en la que tenga su residencia habitual.

El inicio del disfrute de la licencia retribuida prevista en el apartado b) anterior tendrá lugar al día siguiente del fallecimiento del familiar que motive la misma, disponiendo el trabajador/a adicionalmente del día en que suceda el hecho causante.

Para el resto de licencias retribuidas previstas en este convenio colectivo, el inicio de su disfrute se producirá el mismo día en que suceda el hecho que las motive.

h) Días de Convenio

Todos los trabajadores/as afectados por este convenio colectivo tendrán derecho a dos días de licencia retribuida al año ("Días de Convenio"), cuya fecha de disfrute habrá de comunicarse a la empresa con un mínimo de tres días de antelación.

Uno de los dos Días de Convenio correspondiente al año 2017 podrá ser disfrutado durante los años 2018 o 2019. Al objeto de su disfrute, resultarán de aplicación las mismas reglas operativas establecidas en los párrafos siguientes.

Los Días de Convenio que no se disfruten dentro del año natural no podrán acumularse, recuperarse ni compensarse a lo largo de cualesquiera ejercicios siguientes.

La empresa se reserva la capacidad de denegar el disfrute de cualquiera de estos Días de Convenio cuando otro/a trabajador/a del mismo planning haya solicitado previamente su disfrute en las mismas fechas. De manera excepcional, un segundo trabajador/a del planning de conductores podrá optar al mismo día de convenio en días laborables, excepto los pactados anualmente durante la elaboración del planning anual.

La asignación de los días de convenio se realizará teniendo en cuenta el momento de la solicitud:

- Si el día corresponde a uno de los días de las ocho semanas de planning publicados, se tendrá en cuenta el párrafo anterior para la asignación del mismo.
- Si el día está fuera de las ocho semanas de planning publicados, el departamento correspondiente archivará dicha solicitud hasta el día de publicación de dicho planning, en el que realizará un sorteo con todas las solicitudes que hayan sido entregadas para dicha fecha.

Asimismo, se excluyen de los días de disfrute de esta licencia el 24, 25 y 31 diciembre, el 1 y 6 de enero, así como los días correspondientes al jueves, viernes, sábado y domingo de Semana Santa.

➤ Licencias no retribuidas para cuidado de familiar en situación de hospitalización prolongada:

*Los trabajadores/as afectados por este convenio colectivo podrán solicitar, con al menos diez días naturales de antelación a su disfrute, una licencia no retribuida por un plazo no inferior a un mes y no mayor a tres meses, para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, en los casos de hospitalización prolongada por enfermedad grave de dicho familiar o reposo domiciliario derivado de dicha enfermedad.*

A los efectos del derecho al disfrute de esta licencia no retribuida, se considerará hospitalización prolongada el hecho de permanecer ingresado en un centro sanitario por un plazo ininterrumpido superior a quince días (no computándose a estos efectos los ingresos en los servicios de urgencias), como consecuencia de una enfermedad que tenga la consideración de grave según la clasificación recogida en el Real Decreto 1148/2011 (o en la normativa que eventualmente lo sustituya).

Igualmente, será condición necesaria para el disfrute de esta licencia no retribuida que, en el momento de su solicitud, el trabajador/a acredite a la empresa: (i) la hospitalización de la persona en cuestión en los términos indicados mediante la presentación del correspondiente documento médico del centro sanitario donde se haya producido el ingreso; y (ii) el parentesco con esa persona hospitalizada mediante la presentación del libro de familia o documento acreditativo correspondiente.

En cualquier caso, para el supuesto de que la petición de licencia no retribuida señalada en este precepto pueda afectar a la correcta prestación del servicio, la empresa tendrá la capacidad de denegar o limitar esta petición. Asimismo, sin perjuicio de esta capacidad empresarial, en ningún caso se podrá conceder el disfrute de esta licencia no retribuida cuando en el planing del trabajador/a solicitante ya estén disfrutando de la misma un número de trabajadores/as que suponga al menos el 5% de la plantilla total adscrita a dicho planing, asegurando un mínimo de un trabajador/a por planing.

Asimismo, cuando a un trabajador/a se le hubiera concedido el disfrute de esta licencia no retribuida por un tiempo inferior al límite máximo de tres meses, antes de su expiración, el trabajador/a podrá solicitar una prórroga de dicha licencia por el tiempo que estime necesario, siempre que con dicha prórroga no se superen los tres meses de disfrute de la misma en cómputo global. La concesión de esta prórroga quedará sujeta a la acreditación por parte del trabajador/a solicitante del mantenimiento de la causa que motivó la concesión inicial de la licencia y, en todo caso, a la aprobación final por parte de la empresa de dicha prórroga.

- Licencia no retribuida por la concurrencia de otras causas.

La licencia no retribuida prevista en el apartado anterior podrá ser solicitada también por cualquier otra causa que se estime suficiente por la empresa como para justificar su concesión, o por una duración inferior a la mínima establecida. En tales casos, corresponderá exclusivamente a la compañía, a título discrecional, la concesión del disfrute de esta licencia.

Asimismo, esta licencia no retribuida se regirá en todo por las mismas condiciones que las establecidas en el apartado anterior, incluidas las referidas a los límites temporales mínimos y máximos para su concesión, prórrogas, o reglas sobre el cupo máximo de concesión para cada planing, o de manera excepcional reduciendo el tiempo mínimo de disfrute.

#### Artículo 26. Contratación

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, y disposiciones complementarias.

#### Artículo 27. Período de prueba

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de:

a) Técnicos titulados: seis meses.

b) Resto del personal: dos meses.

#### Artículo 28.- Jornada de trabajo

Durante la vigencia del presente CONVENIO, las horas efectivas de desempeño laboral en cómputo anual, que todo trabajador/a deberá desarrollar en el desempeño de su trabajo, no podrá superar las 1731,16 horas o 221 días, siendo la jornada diaria la establecida en los cuadrantes de servicios y/o turnos de cada categoría.

#### Artículo 29. Horario de trabajo. Aspectos organizativos

- Art. 29.1.

A.- Personal de Operación.

A.1.- Conductores.

Los conductores realizarán una jornada diaria continuada que se distribuirá en siete horas y cincuenta minutos horas de trabajo efectivo más veinticinco minutos de descanso continuados que no computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Los tiempos de preparación/despreparación, traslados y reserva computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Desde la firma del presente Convenio se establece una conducción continuada de un máximo de cuatro horas, realizándose un máximo de 4 vueltas continuadas en ML2 o 3 consecutivas en el trayecto de ML3. Tras este periodo se realizará un descanso nunca inferior a quince minutos.

Debido a que el planning anual del 2017 ya se encuentra publicado, todas las medidas expresadas se implementarán el 1 de marzo de 2018.

#### A.2.- Resto personal de operaciones.

Se establece una jornada diaria continuada que se distribuirá en siete horas y cincuenta minutos de trabajo efectivo más veinticinco minutos de descanso que no computarán como tiempo de trabajo efectivo.

#### A.3.- Rotaciones fin de semana.

Como norma general de aplicación a los colectivos de conductores, inspectores, inspectores habilitados y operadores de PCC (reguladores), la rotación de fines de semana de libranza se ajustará al siguiente patrón:

2 fines de semana trabajados  
2 fines de semana librados

Para el colectivo de atención al cliente, el patrón quedará establecido de la siguiente forma:

1 fin de semana trabajado  
1 fin de semana librado

Cualquier modificación de todas las anteriores secuencias respetará el mantener un porcentaje mínimo del 50% de fines de semana descansados en cómputo trimestral.

Si durante la vigencia del Convenio se produjesen modificaciones que supusiesen condiciones favorables para los trabajadores, éstas se repartirán lo más equitativamente posible entre los trabajadores/as de cada colectivo.

En el supuesto en que el Consorcio Regional de Transportes modifique las actuales frecuencias de servicio para fines de semana, la Empresa propondrá medidas que puedan paliar la no realización de las anteriores secuencias.

#### A.4.- Rotación de servicios.

Los horarios de entrada con los actuales servicios son:

Atención al Cliente:  
Mañana: 7:00 o 7:30 h.  
Tarde: 14:00 o 15:45 h.

La rotación será cada cuatro semanas entre los servicios de Mañana y Tarde.

Inspectores e Inspectores Habilitados:

Mañana: 6:00 o 7:00 h.  
Tarde: 15:00 o 17:00 h.

La rotación será cada ocho semanas entre los servicios de Mañana y Tarde.

Operadores de PCC (Reguladores):

Mañana: 5:30 o 6:30 h.  
Tarde: 14:30 o 16:30 h.  
Noche: 22:30 h.

La rotación será de 6 semanas para los servicios de mañana, 5 semanas para los servicios de tarde y 3 semanas para los servicios de noche.

Conductores:

Mañana: De 4:30 a 10:00 h.

Tarde: De 12:00 a 19:00 h.

La rotación entre cada uno de los bloques será de ocho semanas: Mañana y Tarde/Noche.

El número máximo de horarios distintos de entrada que tendrá cada bloque de turnos será de 11 de mañana y de 14 de Tarde/Noche, siendo dichos horarios coincidentes con las horas en punto y medias horas.

Los conductores asignados a turnos que se extiendan de forma continuada durante cuatro horas seguidas dentro del horario comprendido entre las 12:00 y las 16:00 horas, o entre las 20:00 y las 24:00 horas, tendrán que efectuar el descanso de veinticinco minutos continuados correspondiente en dicho intervalo horario.

B.- Personal de mantenimiento: Instalaciones Fijas (Instalaciones Fijas e Infraestructura y Vía), Material Móvil y Sistemas.

En la actualidad los operarios y Jefes de equipo de las direcciones de Mantenimiento de Instalaciones Fijas (Instalaciones Fijas e Infraestructura y Vía) y Mantenimiento de Material Móvil, tendrán la consideración de trabajadores nocturnos, ya que desempeñarán o podrán desempeñar su trabajo en horario nocturno al menos un tercio de su jornada anual. Por tanto, con el fin de atender adecuadamente a las necesidades de mantenimiento de las instalaciones, tanto la condición de "trabajadores nocturnos" como la adscripción a un régimen de turnos rotatorios serán elementos esenciales de la relación de los operarios de mantenimiento.

El cuadrante de rotación de turnos de operarios y Jefes de equipo deberá mantener como días de descanso semanal al menos un 50% de los fines de semana en cómputo trimestral.

La jornada de operarios y Jefes de equipo será de siete horas y cincuenta minutos de trabajo efectivo, con un descanso de veinticinco minutos, que no se considerará como tiempo de trabajo efectivo. La franja horaria para el disfrute del tiempo de descanso en la jornada diaria, será acordada entre los operarios y las distintas direcciones a las que pertenecen los operarios de mantenimiento.

#### B.1.- Horarios de Entrada

Los horarios de entrada actuales son:

Operarios y Jefes de Equipo de Mantenimiento de Instalaciones Fijas (Instalaciones Fijas e Infraestructura y Vía):

Mañana: 6:45 o 7:00 h.

Tarde: 14:45 o 15:00 h.

Noche: 22:45 o 23:00 h.

Operarios y Jefes de Equipo de Mantenimiento de Material Móvil:

Mañana: 6:45 o 7:00 h.

Tarde: 14:45 o 15:00 h.

Noche: 22:45 o 23:00 h.

Operarios y Jefes de equipo de Mantenimiento de Sistemas:

Mañana: 6:45 o 7:00 h.

Tarde: 13:45 o 15:00 h.

Noche: 22:45 o 23:00 h.

#### B.2. Rotación de Fines de Semana

Las rotaciones de fines de semana serán:

Operarios y Jefes de Equipo de Mantenimiento de Instalaciones Fijas (Instalaciones Fijas e Infraestructura y Vía), Material Móvil y Sistemas:

2 fines de semana trabajados

2 fines de semana librados

o

1 fin de semana trabajado

1 fin de semana librado

Cualquier modificación de todas las anteriores secuencias respetará el mantener un porcentaje mínimo del 50% de fines de semana descansados en cómputo trimestral.

### B.3. Guardias y Reservas

#### B.3.1. Guardias

En los departamentos de mantenimiento, salvo que haya un turno de trabajo, se podrá establecer un servicio de guardia.

Se entiende por servicio de guardia, al equipo humano necesario en relación con siniestros u otras situaciones extraordinarias o urgentes que puedan afectar a la explotación del sistema.

Las guardias de lunes a viernes no festivos serán compensadas con 5 euros diarios.

Las guardias de sábados domingos y festivos serán compensadas con 15 euros diarios.

El tiempo que el trabajador/a esté de guardia no presencial no será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Cuando un trabajador/a de guardia sea llamado a su puesto de trabajo tendrá la compensación económica establecida para horas urgentes incrementando al tiempo de presencia en dos horas por desplazamiento. En el caso de los trabajadores nocturnos, tendrá adicionalmente, un descanso equivalente al tiempo que el trabajador/a ha permanecido en su puesto de trabajo, en los términos que marca la legislación vigente.

Si finalizada la última incidencia de la guardia, se tuviera que incorporar a un turno de trabajo, se respetará la legislación vigente en cuanto a tiempos de descanso entre jornadas y jornada máxima diaria.

El servicio de guardia no se podrá establecer a un mismo trabajador/a más de dos fines de semana consecutivos, del mismo modo un trabajador/a no podrá prestar servicio de guardia más del 50% de los fines de semana en cómputo trimestral.

#### B.3.2. Reservas

En los departamentos de mantenimiento, se podrá establecer un sistema de reservas no presencial de trabajadores, para los sábados, domingos y festivos. El trabajador/a de reserva tendrá como misión suplir las ausencias en los turnos planificados. El tiempo que el trabajador/a esté de reserva no presencial no contabilizará como tiempo de trabajo efectivo.

Las reservas de sábados domingos y festivos serán compensadas con 15 euros diarios.

Cuando un trabajador/a de reserva haya sido llamado a su puesto de trabajo, tendrá la compensación en tiempo equivalente a la duración de un turno de trabajo, cuyo disfrute será de mutuo acuerdo y atendiendo a la legislación vigente.

La aceptación voluntaria de disponibilidad/reserva comporta la obligación del perceptor de estar localizable durante el periodo de su recibo, los laborables las 8 horas comprendidas entre las 22:00 y las 6:00 del siguiente día, y los fines de semana las 24 horas comprendidas entre las 23:00 horas del viernes/sábado hasta las 23:00 horas del sábado/domingo. La Empresa dotará de los medios técnicos que se consideren idóneos para la localización de guardia y/o reserva.

El servicio de reserva no se podrá establecer a un mismo trabajador/a más de dos fines de semana consecutivos, del mismo modo, el cómputo total de fines de semana trabajados y de reserva no podrá ser superior al 50% en cómputo trimestral.

### C.- Personal de administración.

La empresa publicará antes del 15 Diciembre, mediante anuncio en el tablón de avisos de RRHH, el calendario laboral, así como los horarios de trabajo.

El inicio de la jornada de trabajo habitual será de 8 a 9 horas, con un descanso mínimo para la comida de 30 minutos y máximo de 2 horas que dará comienzo a las 14 horas, y que no se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Existirá una jornada continuada de 7 horas todos los viernes del año, los días laborables de Semana Santa, desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, los días laborables correspondientes con el periodo navideño. El horario de trabajo en jornada continuada será de 8 a 15 horas.

➤ Art.- 29.2

Para aquellos trabajadores/as que tengan establecido control de presencia, será obligatorio registrar las horas de su entrada en el servicio y salida del servicio en el sistema de fichaje y control de presencia existente en METRO LIGERO OESTE. La entrada en servicio, y por consiguiente el fichaje, deberá hacerse a partir del momento en que el trabajador/a esté cambiado con la ropa de trabajo y listo para comenzar su turno. A su vez, la salida de servicio, se hará una vez concluida la jornada y antes de que el trabajador/a se cambie la ropa de trabajo y, en su caso, se asee. Los tiempos para cambiarse la ropa y asearse no se entenderán como tiempo de trabajo efectivo.

La Empresa, previa entrega al Comité de empresa, publicará mediante anuncio en el tablón de avisos de cada categoría un calendario anual de rotación de turnos y libranzas, que permita al trabajador/a el conocimiento anticipado de su calendario laboral anual. La elaboración de dicho calendario anual se llevará a cabo conforme a lo reflejado en el anexo IV.

La Empresa publicará mediante anuncio en el tablón de avisos de cada categoría, la tabla de asignación de turnos o servicios, incluyendo un periodo mínimo de ocho semanas, de acuerdo con la tabla anual de rotación de turnos, salvo mutuo acuerdo.  
El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas.

La Empresa entregará al Comité de Empresa, previa a su ejecución, una copia del calendario de ocho semanas de servicios prestados por cada categoría del personal a turnos.

La Empresa permitirá los cambios de turno y/o servicio entre trabajadores, siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos y no afecte a la operativa de trabajos:

Con carácter general los cambios de turno y/o servicio se realizarán entre trabajadores de un mismo cuadrante de rotación.

Con carácter general, no se aceptará ninguna solicitud de cambio de turno en la dirección de operaciones que afecte a la operativa del día siguiente, salvo que el mismo sea aprobado previamente por el responsable operativo correspondiente, quien obligatoriamente deberá confirmar que dicho cambio no afecta a la organización de los servicios del día siguiente.

Con carácter general, no se aceptará ningún cambio en las distintas direcciones de mantenimiento con menos de una semana de antelación, debido a la planificación de trabajos.

Con carácter general, únicamente se autorizarán dos o más cambios de turno/servicio para el mismo día de trabajo, si se presentan las solicitudes correspondientes juntas.

Ningún cambio de turno/servicio podrá suponer trabajar más de 7 días consecutivos.

En los cambios de turno/servicio, se deberá respetar el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas.

Sólo se aceptarán cambios de turno/servicio sobre las fechas del planning publicado.

Debido a que en MLO el cierre de año se realiza el 31 de diciembre, sólo se podrán realizar cambios de turno/servicio dentro del año natural.

El trabajador/a se responsabilizará de los cambios realizados voluntariamente.

Una vez publicada la tabla de asignación de turnos y/o servicios bimensuales (8 semanas), entendiendo el comienzo de cada semana el lunes, el trabajador/a no estará obligado/a a aceptar más de un cambio de turno cada dos meses, para suplir aquellas ausencias no imputables a la empresa, no contabilizando aquellos que el trabajador/a acepte de forma voluntaria.



Cuando el cambio de turno afecte a los periodos de vacaciones o descanso, la aceptación de cambio será voluntaria por parte del trabajador/a.

En los cambios de turno se respetará el descanso mínimo de 12 horas entre el final de una jornada e inicio de la siguiente.

Los trabajadores podrán solicitar a la Empresa la modificación de los descansos, festivos, compensaciones de festivos y/o vacaciones publicadas, durante el año en curso.

Cualquier modificación del descanso semanal o vacaciones cumplirá con la legislación vigente.

Si durante la vigencia del Convenio se produjesen modificaciones que supusiesen condiciones favorables en los cuadrantes para los trabajadores, éstas se repartirán lo más equitativamente posible entre los trabajadores/as de cada colectivo.

La empresa se compromete a entregar al Comité de Empresa, cada cuatro meses, los plannings efectivos con el fin de poder comprobar y, en su caso, proponer posibles medidas de reajuste para el siguiente planning, en cuanto al reparto de los excesos de fines de semana, festivos, noches, reservas y guardias, no asignadas en el rotativo original anual.

En el supuesto en que el Consorcio Regional de Transportes modifique las actuales frecuencias y/o horarios de servicio o sea necesario implantar nuevas operativas por parte de la Empresa, debidamente justificadas, la Empresa propondrá al Comité de Empresa, de los cambios necesarios tanto de rotación de turnos, rotación de fines de semana descansados, como de horarios de entrada o tiempo de conducción continuada, siempre cumpliendo con la legislación vigente.

#### Artículo 30. Grupos profesionales.

Los trabajadores afectados por el presente CONVENIO serán clasificados, en función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y con carácter normativo, en alguno de los cuatro Grupos Profesionales que a continuación se definen.

La adscripción a los Grupos podrá estar, o no, en función de la titularidad que tenga el trabajador/a, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo.

Los grupos profesionales serán:

##### Grupo Profesional I: Estructura

Personal que realice tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, o tareas o planificación de tareas que puedan requerir iniciativa y autonomía y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica funcional.

Comprende:

A los trabajadores con Titulación a nivel de Escuela Superior o Facultades y/o Formación Práctica equivalente adquirida en el ejercicio de la profesión.

A los trabajadores manuales e intelectuales que, en el ámbito administrativo, financiero y/o productivo y sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados profesionalmente o de oficio dentro de los departamentos o secciones de la Empresa a quienes se encomiendan las funciones propias del ámbito señalado.

Los puestos de trabajo que se encuadran en el grupo y las funciones realizadas, entre otras, serán:

- Técnicos de Mantenimiento

El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando el servicio o departamento de mantenimiento de la Empresa.

- Técnico de Operación

Tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la Empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores, inspectores, inspectores habilitados y reguladores. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, títulos de transporte expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe inmediato de cuántas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

- Técnico Administrativo

El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando el servicio o departamento de administración de la Empresa.

- Administrativo

Realiza funciones propias de la administración y recepción, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.

- Auxiliar Servicios Generales

Realiza funciones de apoyo a servicios generales.

### Grupo Profesional II: Operación Circulación

Personal que realiza tareas de iniciativa, autonomía y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenido de las funciones a desempeñar y, aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean sólo limitadas, pero con un contenido funcional similar a los definidos anteriormente.

Son los trabajadores manuales o trabajadores intelectuales que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesional como administrativamente o de oficio, en el área de Operación.

Los puestos de trabajo que se encuadran en el grupo y las funciones realizadas, entre otras, serán:

- Operario/a de PCC.

Con iniciativa y responsabilidad, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las directrices marcadas por la Dirección de Operaciones procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran. Entre sus funciones también está la de conducción de Metros Ligeros.

- Conductor/a.

Poseyendo la habilitación pertinente, conduce Metros Ligeros/tranvías, cumplimentando en la forma reglamentaria los documentos necesarios para el normal desarrollo de su actividad. Debe cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto.

### Grupo Profesional III: Operación Inspección y Atención al Cliente

Personal que realice tareas de iniciativa, autonomía y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenido de las funciones a desempeñar y, aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean sólo limitadas, pero con un contenido funcional similar a los definidos anteriormente.

Son los trabajadores manuales o trabajadores intelectuales que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesional como administrativamente o de oficio, en el área de Operación.

Los puestos de trabajo que se encuadran en el grupo y las funciones realizadas, entre otras, serán:

- Inspector/a

Presta sus servicios en las dependencias de la Empresa y/o vehículos y estaciones, teniendo por misión la de la revisión de los billetes y títulos de transporte, con o sin máquinas expendedoras de billetes y con o sin mecanismo de control automático de viajeros, formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria los documentos necesarios para el normal desarrollo de sus funciones.

- Inspector/a habilitado a la conducción.

Poseyendo la habilitación adecuada para conducir realiza las funciones señaladas para el inspector y está obligado a desempeñar así mismo las que se definen para el conductor/a en el grupo anterior.

- Personal de Atención al Cliente.

Desempeña su trabajo en instalaciones de la Empresa o estaciones, cuyo cometido es la atención e información al cliente, debiendo formular los correspondientes partes de liquidación y control.

#### Grupo Profesional IV: Mantenimiento

Personal que realice tareas de iniciativa, autonomía y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenido de las funciones a desempeñar y, aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean sólo limitadas, pero con un contenido funcional similar a los definidos anteriormente.

Son los trabajadores manuales o trabajadores intelectuales que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesional como administrativamente o de oficio, en las áreas de mantenimiento.

Los puestos de trabajo que se encuadran en el grupo y las funciones realizadas, entre otras, serán:

- Jefe de Equipo.

Bajo la dependencia del técnico de mantenimiento toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige un determinado grupo de operarios.

- Operario/a A. (Anterior Operador Cualificado)

Se incluyen en esta categoría aquéllos que, con total dominio y capacidad de su oficio realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos y/o instalaciones.

- Operario/a B. (Anterior Operario Autorizado)

Se incluyen en esta categoría a aquellos trabajadores que con conocimientos teóricos y prácticos del oficio adquiridos por un aprendizaje o formación debidamente acreditados o con larga práctica de los mismos, realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos y/o instalaciones, con menor grado de responsabilidad en su desempeño que el de operario/a A.

Dadas las actuales necesidades operativas y estructurales de los distintos servicios de MLO, a lo largo de la vigencia del presente Convenio, se producirán al menos el siguiente número de conversiones del puesto de "Operario/a B" a "Operario/a A" en cada uno de los departamentos que se indican a continuación:

Instalaciones Fijas (Infraestructura y Vía): Cinco conversiones de "Operario/a B" a "Operario/a A".

Instalaciones Fijas (Instalaciones Fijas): Una conversión de "Operario/a B" a "Operario/a A".

Material móvil: Cinco conversiones de "Operario B" a "Operario A".

Sistemas: Una conversión de "Operario B" a "Operario A".

Asimismo, desde la entrada en vigor del Convenio, se establece que la selección de los trabajadores que deseen acceder al puesto de "Operario A" se efectuará de conformidad con los resultados que tales trabajadores obtengan en el proceso de acceso que se implante para cada departamento.

La configuración de este proceso de acceso se determinará por la empresa con la participación de cada uno de los directores de los distintos departamentos, al objeto de establecer en el mismo las pruebas que resulten más objetivas para valorar las capacidades de cada candidato.

Asimismo, la representación legal de los trabajadores tendrá derecho a participar en este proceso de acceso, mediante la verificación de:

- (i) La realización del mismo conforme a las pruebas que se establezcan en cada caso, y;
- (ii) Los resultados obtenidos para determinar los trabajadores que en cada caso pretendan acceder al puesto de "Operario A".
  - Operario/a Almacén

Es el trabajador/a que se ocupa de la recepción, salida, control, almacenaje, y entrada de piezas, repuestos, materiales consumibles y mercancías en general que se apliquen a la actividad productiva de la Empresa.

#### Capítulo IV- Régimen disciplinario

##### Artículo 31. Régimen Disciplinario. Faltas. Sanciones.

Será el establecido en el Anexo I del presente CONVENIO.

#### Capítulo V- Prevención de Riesgos Laborales

##### Artículo 32. Reconocimientos médicos

Para el personal de operación y de mantenimiento, y debido a las especiales características de las actividades que desarrollan, que hace especialmente necesario que el trabajador/a se encuentre en perfectas condiciones psicofísicas, necesidad ésta que va mucho más allá de la propia salud del trabajador/a, toda vez que puede afectar a terceros, entre otros los usuarios del Metro Ligero, se acepta expresamente la facultad de la empresa para realizar un reconocimiento médico obligatorio con periodicidad anual.

En cuanto a los reconocimientos aleatorios se regirá por lo establecido en el Plan de Promoción de la Salud en el lugar de trabajo: Prevención de drogodependencias y consumos de sustancias, según anexo VI.

##### Artículo 33. Uniformidad

La Empresa entregará la uniformidad de manera periódica a todos los trabajadores/as que lo requieran para el desempeño de sus funciones tal y como se indica en el Anexo III. Cualquier modificación tanto en los plazos de entrega como en la cantidad deberá ser consensuada con el Comité de Empresa.

#### Capítulo VI- Beneficios sociales

##### Artículo 34. Beneficios sociales

Todos los trabajadores/as de METRO LIGERO OESTE, disfrutarán de los siguientes beneficios:

- Ayuda por hijos minusválidos

La Empresa, previa solicitud, abonará 115,00 Euros brutos mensuales (12 pagas) a los empleados con hijos que tengan minusvalías acreditadas de al menos un 33%.

- Premio de nupcialidad

La Empresa concederá a los empleados con una antigüedad mínima de un año la cantidad de 750,00 Euros brutos en un único pago, cuando el empleado contraiga matrimonio. Este beneficio solo será aplicable una única vez por trabajador/a.

- Complemento por minusvalía del trabajador/a

Al empleado con minusvalía se le abonará un complemento mensual (12 pagas) dependiendo del grado de discapacidad, debidamente acreditado:

- Entre el 13% y el 22%	22,30 Euros
- Entre el 23% y el 32%	31,00 Euros
- 33% o superior	44,80 Euros

- Ayuda de guardería para los hijos hasta el curso en el que cumplan tres años: Ayuda de guardería para los hijos menores de tres años

La empresa entregará cheques guardería por importe de 50 euros brutos mensuales para aquellos trabajadores/as con una antigüedad en la empresa de al menos 3 años, hasta el mes de junio del año en el que el hijo/a causante cumpla los tres años de edad. Para el abono de esta ayuda será imprescindible que se acredite fehacientemente ante la empresa la asistencia del hijo/a causante a la guardería correspondiente.

- Anticipos

La Empresa concederá anticipos del salario en los siguientes casos:

- Mensual: No puede superar el 90% del importe del salario mensual y se descontará en la nómina del mes en curso.
- A cuenta de las pagas extras: Recaerá, como máximo, sobre las dos pagas extras siguientes, no pudiendo superar el 80% del importe neto y se descontará en el mes indicado en la solicitud.

Para su concesión, es necesario no tener anticipos, cantidades a cuenta de las pagas extras o préstamos pendientes de cancelar.

- Préstamos.

Aquellos empleados que tengan contrato indefinido, con una antigüedad de al menos 2 años en la empresa y que no tengan anticipos o cantidades a cuenta de las pagas extras pendientes de cancelar, podrán solicitar un préstamo por un importe máximo de 7.000 euros, debidamente justificado (presupuesto y factura).

El préstamo deberá tener alguna de las siguientes finalidades:

- Adquisición, mejora o reforma de la vivienda habitual.
- Circunstancia familiar o propia de enfermedad o gastos excepcionales del empleado.

Una vez autorizado se le aplicará del tipo de interés establecido en La Ley de Presupuestos Generales del Estado y tendrá un plazo máximo de amortización de 3 años.

Durante el período de amortización no se podrá solicitar anticipos a cuenta de las pagas extras.

## Artículo 35. Complemento en situación de I.T.

Se establecen los siguientes complementos por I.T. en los casos que se especifican:

- a) En caso de incapacidad temporal por accidente trabajo o enfermedad profesional, la Empresa pagará un complemento hasta llegar al 100% del salario diario desde el primer día del hecho causante más turnicidad y nocturnidad, valorándose ésta con referencia al mes anterior.
- b) En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral:
  - La primera situación de incapacidad temporal dentro del año natural generará un complemento del 90% del salario diario con un periodo máximo de 12 mensualidades, que se liquidaría el 31 de diciembre de cada ejercicio. No obstante y a voluntad del trabajador/a se podrá liquidar mensualmente como cantidad a cuenta.
  - La segunda y la tercera situación de incapacidad temporal se abonarán conforme a lo establecido en la vigente Ley General de la Seguridad Social.
  - La cuarta situación de incapacidad temporal dentro del año natural, supondrá la pérdida del complemento generado. En el supuesto que se hubiesen anticipado cantidades a cuenta, éstas se detraerán en las siguientes 6 mensualidades hasta el 100 por 100 del completo abonado.
  -

Se define salario diario como la suma del salario base diario más los complementos fijos.

## Artículo 36. Jubilaciones.

Con respecto a las modalidades de jubilación, se aplicarán todas y cada una de las recogidas en la legislación vigente, y con los requisitos determinados al respecto.

## Artículo 37. Seguridad.

La Empresa se compromete a que los conductores/as estarán acompañados por personal de seguridad en el último servicio en vacío desde las cabeceras de línea hasta Cocheras.

Por razones de seguridad, los inspectores que estén realizando labores de fiscalización siempre irán en grupos de mínimo 2 trabajadores/as, pudiendo ser dos inspectores o un inspector acompañado por un vigilante de seguridad.

Los viernes, sábados, domingos y fiestas de ámbito nacional, autonómico y local, así como las vísperas de éstas, los inspectores que realicen funciones de fiscalización desde las 18 horas hasta la finalización del servicio estarán acompañados por un vigilante de seguridad. Del mismo modo los inspectores que realicen funciones de fiscalización los sábados, domingos y festivos de 7:00 a 9:00 horas estarán acompañados por un vigilante de seguridad.

Los inspectores, cuando las circunstancias debidamente justificadas lo requieran y tras la aprobación de su superior o responsable de seguridad del puesto de mando, irán acompañados por un vigilante de seguridad.

## Capítulo VII- Representación de los trabajadores/as

### Artículo 38. Comité de Empresa

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores/as para la defensa de sus intereses.

### Artículo 39. Comité de Empresa. Derechos de información y consulta y competencias.

Los derechos de información y consulta y competencias del Comité de Empresa, serán los establecidos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 40. Sigilo profesional de los miembros del Comité de Empresa

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados del artículo precedente, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, en especial en todas aquellas materias que la Empresa califica de carácter reservado. Todo ello en cumplimiento de lo estipulado en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 41. Garantías miembros del Comité de Empresa

Las garantías de los miembros del Comité de Empresa, serán las señaladas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores/as dispondrán del crédito horario establecido legalmente para el desarrollo de sus actividades sindicales, pudiendo acumularse las horas de los delegados de personal o miembros de Comité de Empresa en uno o varios miembros pertenecientes a una misma sección sindical o sindicato.

#### Artículo 42. Tablón de anuncios.

Se establecerá dentro de cada centro de trabajo, un tablón de anuncios para las tareas de información del Comité de Empresa o delegados de personal o delegado sindical.

#### Artículo 43. Cuotas sindicales.

La Empresa descontará en nómina al trabajador/a que así lo solicite por escrito, la cuota sindical abonándose a la central sindical que aquel designe.

### Capítulo VIII- Deberes del Empresario

#### Artículo 44. Deberes del empresario.

En relación con la prestación del trabajo, el Empresario está obligado a facilitar a los trabajadores/as cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo, y velar por el uso efectivo de los mismos, y, en general, a respetar los derechos laborales de los trabajadores/as establecidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

### Capítulo IX- DISPOSICIONES FINALES

#### Primera

##### *Comisión Paritaria*

A los efectos de dirimir las posibles diferencias que pudieran existir sobre la interpretación y aplicación del presente Convenio, las partes acuerdan constituir una comisión mixta paritaria de interpretación del mismo para resolver todas aquellas cuestiones que le pudieran ser planteadas por la empresa o por los trabajadores.

Esta comisión estará integrada por seis miembros, tres miembros de cada una de las partes, manteniendo la proporcionalidad de las centrales sindicales en el comité de empresa, reuniéndose cuantas veces fuera preciso, a los efectos de entender de las cuestiones que le sean atribuidas y adoptando los acuerdos que correspondan por mayoría simple.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido al Secretario, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia. El Secretario convocará a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, día y hora de la reunión y el orden de día.

Cualquier cuestión que se someta a la consideración de la comisión paritaria será resuelta en diez días naturales desde la presentación de la solicitud. Transcurrido este plazo sin haberse resuelto, se entenderá agotado el trámite y quedará expedita la vía que resulte de aplicación.

En el supuesto de discrepancia en el seno de la comisión paritaria, las partes podrán someter las mismas a un procedimiento de mediación, finalizado el cual sin resultado será de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente.

La comisión paritaria elegirá un presidente y un secretario. De todas sus reuniones se levantará acta y en su caso, se dará traslado a la autoridad laboral para su publicación correspondiente. Los acuerdos requerirán la mayoría simple de cada una de las representaciones presentes.

Se acuerda dar por constituida válidamente la comisión paritaria del convenio colectivo a la firma del mismo.

Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

- Interpretación de las cláusulas del convenio colectivo.
- Realización de tareas de vigilancia de cumplimiento de lo pactado.
- Aprobación anual de las revisiones salariales pactadas.
- Intervenir en los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo regulados en el artículo 82.3 del E.T.
- Cualquier otra actividad tendente a la efectividad de lo pactado o que expresamente le venga atribuida por el presente Convenio Colectivo o la legislación vigente.

Segunda

#### *Solución extrajudicial de conflictos*

Las partes someterán los conflictos colectivos, derivados de la interpretación del Convenio o pactos colectivos jurídicos o de intereses, de interpretación o de aplicación de normas estatales que pudieran afectar a las relaciones de trabajo entre Metro Liger Oeste S.A. y sus trabajadores al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Tercera

#### *Derecho supletorio*

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio se estará a lo que sobre las mismas establezcan el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar aplicables.



## Anexo I. Disposiciones de Régimen Interior

### PRINCIPIOS GENERALES.

Las presentes normas de régimen interior persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores/as y de la Empresa.

Los trabajadores/as de Metro Liger Oeste no podrán ser sancionados por comportamientos que no sean tipificados como falta en las presentes disposiciones.

Las sanciones que se vayan a aplicar por el incumplimiento de las normas de convivencia tendrán un carácter instructivo, debiendo garantizar el respeto a los derechos del resto de los trabajadores/as.

La imposición de las sanciones respetará la proporcionalidad con la conducta del trabajador/a y deberá contribuir a la mejora de la situación en MLO que se haya podido ver afectada por el incumplimiento cometido.

Se tendrán en cuenta las circunstancias profesionales del trabajador/a antes de resolver la imposición de la correspondiente sanción. A estos efectos se podrán solicitar los informes que se estimen necesarios.

Se observará la mayor discreción en la imposición de las correspondientes sanciones, respetando la confidencialidad.

Las faltas y sanciones de los trabajadores/as se archivarán en su expediente personal.

### DEBERES LABORALES.

Los trabajadores/as de Metro Liger Oeste tienen como deberes básicos:

Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, conforme a las reglas de la buena fe y diligencia.

Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten en la Empresa.

Cumplir las órdenes e instrucciones de sus superiores jerárquicos.

Contribuir a la mejora de la productividad.

Cuanto se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo y del resto de normativa legal y convencional.

### POTESTAD DISCIPLINARIA Y COMPETENCIA SANCIONADORA.

La facultad disciplinaria y competencia sancionadora de la Empresa se ejercerá de acuerdo con lo estipulado en artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

### FALTAS Y SANCIONES.

Los trabajadores/as de Metro Liger Oeste, S.A., podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los siguientes apartados.

### RESPONSABILIDAD DE LAS FALTAS.

Serán responsables de las faltas:

1. Los autores, entendiéndose por tales los que toman parte directa en la comisión del hecho u omisión originaria de la falta.
2. Los que induzcan o fuercen directamente a otros a ejecutar el hecho o la omisión en la realización de aquéllos con un acto sin el cual no pudieren haber sido llevados a efecto.
3. Los cooperantes, entendiéndose por tales a quienes, sin estar comprendidos en el párrafo anterior, cooperan a la ejecución del hecho con actos anteriores o simultáneos.
4. Los encubridores, entendiéndose por tales a los que, con conocimiento de la perpetración del hecho y sin haber intervenido en él como autores o secundando a éstos, participan con posterioridad, aprovechándose por sí mismos o auxiliando a los culpables para que se aprovechen de los efectos de aquél y evitar su descubrimiento.

5. Los superiores jerárquicos que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime pertinente.

#### GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

Toda falta cometida por un trabajador/a de Metro Liger Oeste, S.A. se clasificará en:

Leve.  
Grave.  
Muy grave.

La reiteración de una falta de una misma graduación, aunque sea de diferente naturaleza, dentro del período de un año, implicará su clasificación en el grupo inmediatamente superior. Es decir, la reiteración de una falta leve supondrá que la siguiente falta leve, con indiferencia de la naturaleza, podrá ser clasificada como falta grave, y, la reiteración de una falta grave supondrá que la siguiente falta grave, con indiferencia de la naturaleza, podrá ser clasificada como falta muy grave.

#### LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- Dos faltas de puntualidad en la entrada o salida al trabajo en un período de treinta días sin la debida justificación.
- 2.-La falta injustificada al trabajo de un día. La inasistencia debida a enfermedad únicamente se considerará justificada si se presenta el modelo oficial emitido por el servicio de salud público o privado.
- 3.-No comunicar en tiempo y forma la situación de baja por incapacidad temporal, siendo el tiempo máximo para justificar dicha baja de setenta y dos horas, salvo circunstancias de fuerza mayor, debidamente acreditadas que lo imposibiliten.
- 4.-La no comunicación con la antelación debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- 5.-El descuido en la conservación de locales, instrumentos, equipos, vehículos o documentos que la Empresa pone a disposición del trabajador/a tanto para su protección personal como para la realización de su servicio.
- 6.-Comer (salvo en las dependencias habilitadas a tal efecto) durante la prestación del servicio laboral.
- 7.-El retraso injustificado en el cumplimiento de las tareas propias del puesto de trabajo.
- 8.-La falta de corrección en el uso del uniforme, así como la falta de aseo y pulcritud, así como la falta de higiene en las dependencias, servicios, útiles y vehículos de la Empresa, de tal índole, que produzca queja de sus compañeros/as de trabajo.
- 9.-No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio en un periodo máximo de una semana.
- 10.- Fumar en una ocasión en los centros de trabajo y en los demás lugares prohibidos por la Empresa en aplicación de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, y demás normativa de desarrollo, siempre y cuando de tal incumplimiento no se deriven sanciones administrativas para la Empresa.

#### GRAVES.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1.- Tres faltas o más de puntualidad en la entrada o salida al trabajo en un periodo de treinta días, sin la debida justificación.
- 2.-Faltar al trabajo dos días durante un período de 30 días, sin causa justificada.
- 3.-Practicar, participar o fomentar juegos de azar, cualesquiera que sean, dentro de las instalaciones de la Empresa.
- 4.-El incumplimiento de cualquier instrucción de los superiores, cualquier obligación concreta del puesto de trabajo o la negligencia de la que puedan derivarse perjuicios graves para el servicio o para la Empresa.
- 5.-Ausentarse del trabajo, sin autorización, durante la jornada. Cuando por tal acción se derive un perjuicio grave para la Empresa y/o compañeros/as podrá ser considerada como muy grave.
- 6.-No comunicar a la Empresa los desperfectos o anomalías en los útiles, herramientas, equipos, materiales, vehículos o locales a su cargo, cuando de ello pudiera derivarse un perjuicio grave para la Empresa.
- 7.-Realizar ocasionalmente, sin permiso de la Empresa o un superior jerárquico, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para uso propio de medios y/o material de la Empresa. Siempre que tales trabajos no supongan competencia o conflicto de intereses con la Empresa. Cuando la realización de tales trabajos implique competencia o conflicto de intereses con la Empresa, la falta será considerada como muy grave.
- 8.-El abuso de autoridad con ocasión del trabajo,
- 9.-Fumar en dos o más ocasiones en los centros de trabajo y en los demás lugares prohibidos por la Empresa en aplicación de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, y demás normativa de desarrollo, siempre y cuando de tal incumplimiento no se deriven sanciones administrativas para la Empresa. Si de tal incumplimiento se derivasen sanciones administrativas para la Empresa podrá ser considerada como una falta muy grave.

10.-La reiterada falta de corrección en el uso de la uniformidad, así como la reiterada falta de aseo y pulcritud, tanto en lo personal como en las dependencias, servicios, útiles y vehículos de la Empresa.

11.-La obstrucción a la realización de informes y/o partes que haya dispuesto la Empresa. La falsedad u omisión de los datos contenidos en dichos documentos será considerada como falta muy grave.

12.-La realización de declaraciones públicas sobre la Empresa, utilizando el canal de comunicación que sea (redes sociales, internet, etc.), dentro de la jornada laboral, sin la correspondiente autorización. Si tales declaraciones fueran en contra de los intereses legítimos de la Empresa estas podrían considerarse como falta muy grave, exceptuando el comité de empresa en el uso de sus horas sindicales.

13.-La embriaguez ocasional durante la jornada laboral. Cuando por tal acción se derive un perjuicio grave para la Empresa y/o compañeros/as podrá ser considerada como muy grave.

14.-Simular la presencia de otro. Cuando tal acción pueda originar perjuicios significativos a la empresa podrá ser considerada como muy grave.

15.-La falta de diligencia, corrección en el trato, o discusiones con los usuarios, así como con los superiores, compañeros/as o subordinados de trabajo.

16.-El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y de salud en el trabajo. Cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud e integridad física del trabajador/a, de terceros, o de los bienes de la empresa podrán considerarse como falta muy grave.

17.- El empleo de medios audiovisuales (lectura, TV, radio, teléfono, internet, etc.) por parte de los trabajadores, así como dormir durante la prestación del servicio. Cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud e integridad física del trabajador/a, de terceros, o de los bienes de la empresa podrán considerarse como falta muy grave.

#### MUY GRAVES.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.-Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la entrada o en la salida del trabajo, cometidas en un periodo de seis meses o más de 7 faltas en un periodo de un año.

2.-La falta injustificada al trabajo durante más de dos días en un período de dos meses.

3.-El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

4.-La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, así como cualquier conducta constitutiva de delito.

5.-La manifiesta insubordinación a sus superiores jerárquicos.

6.-Ofrecer información falsa o no ajustada a la verdad en los informes facilitados a los superiores jerárquicos.

7.-La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8.-La alegación de causas falsas para la obtención de permisos de cualquier clase y condición, así como la simulación de enfermedad o accidente.

9.-La utilización de información interna de Metro Liger Oeste en beneficio propio o de Empresas que entren en concurrencia con Metro Liger Oeste, así como proporcionar a terceros información confidencial de la Empresa a clientes o usuarios.

10.-La realización de actividades que supongan competencia o conflicto de intereses con la Empresa, salvo que el trabajador/a estuviese expresamente autorizado.

11.-El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo a las personas que trabajan en la Empresa.

12.-La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores/as.

13.-El quebrantamiento o la violación del secreto de correspondencia u otros documentos de la Empresa, así como revelar a terceros datos de obligada reserva.

14.-Causar accidentes por negligencia o imprudencia.

15.-La aceptación de comisiones de cualquier tipo o forma.

16.-Uso fraudulento de medios de pago de la Empresa

17.-Emisión, donación o venta de billetes de transporte fraudulentamente sin la debida autorización por parte de la Empresa.

18.-La negativa a someterse a la vigilancia de la salud cuando este examen resulte obligatorio en la evaluación de riesgos del puesto de trabajo o los derivados del plan de promoción de la salud.

19.-Fumar en los centros de trabajo y en los demás lugares prohibidos por la Empresa en aplicación de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, y demás normativa de desarrollo cuando haya habido reiteración en tal conducta por parte del trabajador/a.

20.-La sustracción, el hurto, el robo o apropiación indebida efectuados en las dependencias de la Empresa.

21.-Cualquier otro de los incumplimientos previstos en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días, en caso de que el empleado haya sido amonestado con anterioridad por la misma falta.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

Despido.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por la persona que sea responsable de las mismas.

#### PRESCRIPCIÓN

En cuanto a la prescripción de las faltas, regirán los plazos previstos en el artículo 60.2 del RD 2/2015 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, es decir, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### EXCEPCIÓN AL RÉGIMEN SANCIONADOR.

En aquellos supuestos que se pretenda sancionar al trabajador/a por el consumo de alcohol o de drogas, no se impondrán al trabajador/a las sanciones previstas en las presentes disposiciones, siempre y cuando dicho trabajador/a manifieste su intención de acogerse al "Plan de Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo: Prevención de Drogodependencias y Consumo de Sustancias Psicoactivas", anexo VI, firmado por Metro Ligero Oeste o acredite su inclusión en un programa de desintoxicación del servicio público de salud o bien solicite una excedencia voluntaria por el plazo de un año a los mismos efectos y con los mismos fines. En todo caso, el trabajador/a deberá acreditar la realización efectiva del tratamiento de desintoxicación. Este beneficio se aplicará de manera excepcional por una sola vez.

## ANEXO II: Tablas salariales

TABLA SALARIAL 2017							
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE*15	PLUS DE TURNICIDAD*221 DÍAS	COMPLEMENTO AD PERSONAM *15	PLUS DE TRANSPORTE*11	EVALUACION DESEMPEÑO (MÁXIMO)	VALOR HORA EXTRA
ESTRUCTURA	RESPONSABLE DE AREA	1.746,74	-	-	63,7		21,87
	TECNICO	1.430,15	-	-	63,7		19,07
	ADMINISTRATIVO	1.243,33	-	-	63,7		16,65
	AUXILIAR	1.212,87	-	-	63,7		16,24
ESPECIALISTA	OPERADOR PCC	1.955,73	8,79	-	63,7	800	27,50
	CONDUCTOR	1.619,57	12	-	63,7	800	23,14
	INSPECTOR HABILITADO	1.583,83	8,79	-	63,7	800	22,67
	INSPECTOR	1.529,83	8,79	-	63,7	800	21,97
	PIC	1.444,10	8,79	-	63,7	800	20,86
	JEFE DE EQUIPO	1.492,93	8,79	402,24	63,7	2000	21,56
	OPERARIO CUALIFICADO	1.666,13	8,79	-	63,7	800	23,81
	OPERARIO AUTORIZADO	1.367,09	8,79	-	63,7	800	19,92

TABLA SALARIAL 2018							
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE*15	PLUS DE TURNICIDAD*221 DÍAS	COMPLEMENTO AD PERSONAM *15	PLUS DE TRANSPORTE*11	EVALUACION DESEMPEÑO (MÁXIMO)	VALOR HORA EXTRA
ESTRUCTURA	RESPONSABLE DE AREA	1.772,95	-	-	63,7		22,20
	TECNICO	1.451,60	-	-	63,7		19,36
	ADMINISTRATIVO	1.261,98	-	-	63,7		16,90
	AUXILIAR	1.231,07	-	-	63,7		16,49
ESPECIALISTA	OPERADOR PCC	1.985,07	8,97	-	63,7	800	27,91
	CONDUCTOR	1.643,87	12	-	63,7	800	23,48
	INSPECTOR HABILITADO	1.607,58	8,97	-	63,7	800	23,01
	INSPECTOR	1.552,78	8,97	-	63,7	800	22,29
	PIC	1.465,76	8,97	-	63,7	800	21,17
	JEFE DE EQUIPO	1.515,33	8,97	408,27	63,7	2000	21,88
	OPERARIO CUALIFICADO	1.691,12	8,97	-	63,7	800	24,17
	OPERARIO AUTORIZADO	1.387,60	8,97	-	63,7	800	20,22

TABLA SALARIAL 2019							
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE*15	PLUS DE TURNICIDAD*221 DÍAS	COMPLEMENTO AD PERSONAM *15	PLUS DE TRANSPORTE*11	EVALUACION DESEMPEÑO (MÁXIMO)	VALOR HORA EXTRA
ESTRUCTURA	RESPONSABLE DE AREA	1.799,54	-	-	63,7		22,53
	TECNICO	1.473,37	-	-	63,7		19,65
	ADMINISTRATIVO	1.280,91	-	-	63,7		17,15
	AUXILIAR	1.249,53	-	-	63,7		16,73
ESPECIALISTA	OPERADOR PCC	2.014,84	9,15	-	63,7	800	28,33
	CONDUCTOR	1.668,53	12	-	63,7	800	23,84
	INSPECTOR HABILITADO	1.631,70	9,15	-	63,7	800	23,36
	INSPECTOR	1.576,07	9,15	-	63,7	800	22,63
	PIC	1.487,75	9,15	-	63,7	800	21,49
	JEFE DE EQUIPO	1.538,06	9,15	414,40	63,7	2000	22,21
	OPERARIO CUALIFICADO	1.716,49	9,15	-	63,7	800	24,53
	OPERARIO AUTORIZADO	1.408,41	9,15	-	63,7	800	20,53

TABLA SALARIAL 2020							
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE*15	PLUS DE TURNICIDAD*221 DÍAS	COMPLEMENTO AD PERSONAM *15	PLUS DE TRANSPORTE*11	EVALUACION DESEMPEÑO (MÁXIMO)	VALOR HORA EXTRA
ESTRUCTURA	RESPONSABLE DE AREA	1.826,53	-	-	63,7		22,39
	TECNICO	1.495,47	-	-	63,7		19,53
	ADMINISTRATIVO	1.300,13	-	-	63,7		17,05
	AUXILIAR	1.268,28	-	-	63,7		16,63
ESPECIALISTA	OPERADOR PCC	2.045,07	9,33	-	63,7	800	28,16
	CONDUCTOR	1.693,55	12	-	63,7	800	23,69
	INSPECTOR HABILITADO	1.656,17	9,33	-	63,7	800	23,21
	INSPECTOR	1.599,71	9,33	-	63,7	800	22,49
	PIC	1.510,07	9,33	-	63,7	800	21,35
	JEFE DE EQUIPO	1.561,13	9,33	420,61	63,7	2000	22,08
	OPERARIO CUALIFICADO	1.742,24	9,33	-	63,7	800	24,38
	OPERARIO AUTORIZADO	1.429,54	9,33	-	63,7	800	20,40

TABLA SALARIAL 2021							
GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE*15	PLUS DE TURNICIDAD*221 DÍAS	COMPLEMENTO AD PERSONAM *15	PLUS DE TRANSPORTE*11	EVALUACION DESEMPEÑO (MÁXIMO)	VALOR HORA EXTRA
ESTRUCTURA	RESPONSABLE DE AREA	1.853,93	-	-	63,7		23,21
	TECNICO	1.517,90	-	-	63,7		20,24
	ADMINISTRATIVO	1.319,63	-	-	63,7		17,67
	AUXILIAR	1.287,30	-	-	63,7		17,24
ESPECIALISTA	OPERADOR PCC	2.075,74	9,51	-	63,7	800	29,19
	CONDUCTOR	1.718,96	12	-	63,7	800	24,56
	INSPECTOR HABILITADO	1.681,02	9,51	-	63,7	800	24,06
	INSPECTOR	1.623,70	9,51	-	63,7	800	23,31
	PIC	1.532,72	9,51	-	63,7	800	22,14
	JEFE DE EQUIPO	1.584,54	9,51	426,92	63,7	2000	22,88
	OPERARIO CUALIFICADO	1.768,37	9,51	-	63,7	800	25,27
	OPERARIO AUTORIZADO	1.450,98	9,51	-	63,7	800	21,15

### ANEXO III: Uniformidad

La Empresa entregará la uniformidad de manera periódica a todos los trabajadores que lo requieran para el desempeño de sus funciones tal y como se indica a continuación:

- PIC, inspector, inspector habilitado, regulador y conductor:

Para el periodo de verano se entregarán cada año, un pantalón y tres polos de verano.

Para el periodo de invierno se entregarán cada año dos pantalones y tres camisas/polos de invierno.

Cada dos años, se entregará un abrigo, una chaqueta de entretiempo, unos guantes de lana, una braga de cuello y un gorro de lana.

La entrega se realizará una vez al año, durante los meses de mayo y junio.



#### ANEXO IV: Elaboración de los plannings anuales.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, se establece el siguiente régimen de elaboración de los plannings anuales respecto del personal sometido a turnos:

- a) Período de solicitud de vacaciones: Durante las tres primeras semanas del mes de septiembre del año en curso, cada trabajador/a deberá presentar su solicitud de vacaciones anuales para el año siguiente.
- b) Elaboración de la propuesta de plannings anuales: La preparación de la propuesta de plannings se efectuará por la persona que se designe por cada departamento a tales efectos. El plazo para la realización de estos plannings abarcará desde la finalización del plazo para la entrega de la solicitud de vacaciones hasta el 15 de octubre del año en curso.
- c) Revisión de la propuesta de plannings anuales con el comité de empresa: Una vez efectuadas las propuestas de plannings anuales correspondientes a cada departamento, las mismas serán trasladadas al comité de empresa no más tarde del 15 de octubre del año en curso.
- d) Tras el traslado de estas propuestas, la empresa y el comité de empresa se reunirá, como mínimo, con una semana de antelación a la fecha de publicación de los plannings anuales definitivos, con el fin de analizar y revisar las propuestas planteadas.
- e) En este sentido, en el supuesto de que la operativa prevista para el año siguiente permitiera efectuar un reparto mayor del 50% de los correspondientes fines de semana y festivos, se creará un grupo de trabajo formado por dos miembros de la empresa y dos miembros del comité de empresa, que analizará la nueva operativa de los fines de semana y festivos correspondiente a ese siguiente año, de cara a que la misma quede reflejada en los plannings anuales definitivos con carácter previo a su publicación. En este caso, a falta de acuerdo en este grupo de trabajo respecto de la operativa de fines de semana y festivos que se deba aplicar para el año siguiente, la empresa tendrá la capacidad de establecer la misma de la forma que estime más oportuna.
- f) Publicación de plannings anuales definitivos: Los plannings anuales definitivos correspondiente al año siguiente se publicarán no más tarde del 31 de octubre del año anterior.



# PLAN DE IGUALDAD METRO LIGERO OESTE



## REVISIONES

Versión	Motivo	Fecha
00	PLAN DE IGUALDAD METRO LIGERO OESTE	27/12/2017

## Índice

1. INTRODUCCIÓN
2. PRINCIPIOS RECTORES
  - 2.1. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES.
  - 2.2. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO.
  - 2.3. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO.
  - 2.4. PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL.
  - 2.5. PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
  - 2.6. PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS.
3. OBJETIVOS
4. ÁREA DE ACTUACIÓN
  - 4.1. CULTURA Y POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
  - 4.2. IMPACTO EN LA SOCIEDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA
  - 4.3. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE
  - 4.4. REPRESENTATIVIDAD DE GÉNERO
  - 4.5. SELECCIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN
  - 4.6. POLÍTICA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA
  - 4.7. SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS
  - 4.8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR
  - 4.9. ACOSO Y DISCRIMINACIÓN
  - 4.10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DURACIÓN

## 1. Introducción

El 23 de marzo de 2007 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (en adelante, LO 3/2007), que aborda, más allá de la discriminación por desigualdad de trato, la igualdad sustancial entre hombres y mujeres, a través de políticas públicas y acciones administrativas para la igualdad. La LO 3/2007 tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer. Se proyecta así el principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento y de la realidad social, mediante una regulación transversal y horizontal que alcanza a diferentes materias y ámbitos normativos.

En el ámbito laboral, y entre otros aspectos y obligaciones, el artículo 45.1 LO 3/2007 estipula que:

“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres”.

En el apartado 2 del mismo precepto se establece que, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, tales medidas deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad.

En este sentido, el denominado “Plan de Igualdad” se define en el artículo 46 LO 3/2007 de la siguiente manera:

“Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.

En el plano de la negociación colectiva sectorial, hay convenios colectivos que contemplan la obligación de establecer medidas o planes de igualdad en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

En consonancia con la evolución legislativa y negocial expuesta, Metro Ligero Oeste ha mostrado siempre un compromiso explícito con la igualdad de oportunidades y ha desarrollado numerosos proyectos relacionados con la integración laboral y social de personas discapacitadas.

Asimismo, Metro Ligero Oeste, desde su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y como miembro fundador, en 2004, de la Asociación Española de dicho Pacto, ASEPAM, ha promovido y promocionado el cumplimiento de los principios en materia de derechos humanos y laborales, protección del medio ambiente y lucha contra la corrupción.

En 2006, Metro Ligero Oeste reafirmó su compromiso de seguir trabajando con rigor y eficacia en la difusión y promoción de los diez principios del Pacto Mundial, entre los que se encuentra la eliminación de la discriminación en el empleo.

Con este espíritu de responsabilidad social, METRO LIGERO OESTE ha suscrito también los Objetivos del Milenio de Naciones Unidas que persiguen, entre otros, la “promoción de la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer”.

En la línea de las actuaciones meritadas, Metro Ligero Oeste ha querido adelantar voluntariamente la redacción de un Plan de Igualdad, así como incorporar en el mismo muchas de las previsiones introducidas por la LO 3/2007.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de la Compañía en esta materia, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual.

Una vez realizado el diagnóstico de situación previo, se han planteado unos objetivos de mejora identificados por áreas para que resulte más operativa su consecución, a tenor de los cuales se ha introducido una serie de medidas o acciones tendentes a garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres y dar pleno cumplimiento y satisfacción a los referidos preceptos de la LO 3/2007.

Así, se ha incidido expresamente: en la cultura y política empresarial; en el impacto en la Sociedad; en la comunicación, imagen y lenguaje; en la representatividad de género; en los procesos de gestión de recursos humanos; en la política y estructura retributiva; en las condiciones de trabajo; en la conciliación de la vida laboral y familiar; y en la prevención contra el acoso y la discriminación.

Metro Ligero Oeste manifiesta su más profundo rechazo y su tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual, moral y por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera activa, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Por ello, el presente Plan de Igualdad incluye un procedimiento o protocolo de actuación desarrollado bajo los principios de rapidez, confidencialidad, transparencia, objetividad, imparcialidad y respeto a la intimidad y dignidad del personal.

Por lo expuesto, el presente Plan nace con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres dentro de Metro Ligero Oeste por lo que, con este fin continuista, se ha contemplado la designación de una persona del área de Recursos Humanos para que participe de forma activa en todos los procesos de la Compañía, velando por la no discriminación por razones de género en la operativa del día a día.

Igualmente se ha constituido una Comisión para el Seguimiento del Plan que se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo contemplado en el mismo.

En definitiva, nos encontramos ante un Plan de Igualdad que se configura como una herramienta de trabajo, consensuada por todos los partícipes sociales de la empresa y con vocación de continuidad, que velará por la igualdad entre hombres y mujeres, tendente a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en Metro Ligero Oeste, y que se adopta con arreglo a los siguientes principios rectores.

## **2. Principios Rectores**

### **2.1. Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.**

La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

## **2.2. Principio de no discriminación directa por razón de sexo.**

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.

## **2.3. Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo.**

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

## **2.4. Principio de prohibición del acoso sexual.**

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

## **2.5. Principio de prohibición del acoso por razón de sexo.**

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

## **2.6. Principio de indemnidad frente a represalias.**

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

## **3. Objetivos**

Partiendo de los principios rectores anteriores, y con base en los resultados del proceso de diagnóstico previo, los objetivos del Plan de Igualdad de Metro Ligero Oeste son los siguientes:

3.1. Potenciar la realización de medidas que permitan el desarrollo y crecimiento de los jóvenes profesionales de Metro Ligero Oeste, que permita disponer a Metro Ligero Oeste, en el futuro, de mayores opciones en términos de género para cubrir posiciones de responsabilidad en la Compañía.

3.2. Favorecer la incorporación de hombres o mujeres a aquellos departamentos, perfiles, o puestos en los que estén subrepresentados, de acuerdo con la situación existente en cada caso dentro del mercado laboral.

3.3. Formar y sensibilizar a los empleados de Metro Ligero Oeste en materia de igualdad haciendo especial hincapié en el colectivo de directivos y mandos intermedios que ostentan un amplio poder de decisión y autonomía en el desarrollo de las personas a su cargo.

3.4. Impulsar la variable de igualdad de forma directa y proactiva en los procesos de gestión de personas.

3.5. Potenciar en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, todos los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, entre los empleados de Metro Ligero Oeste y en el seno de la Sociedad.

3.6. Profundizar, mediante acciones concretas, en las posibilidades que ofrece Metro Ligero Oeste a sus empleados de equilibrar su vida laboral y familiar, para favorecer la igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta las necesidades, características organizativas y actividad de la Compañía.

3.7. Prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o discriminación en materia de género.

3.8. Garantizar el cumplimiento en el tiempo de los principios y políticas en materia de igualdad.

#### **4. Áreas de Actuación**

Partiendo de la situación actualmente existente en Metro Ligero Oeste, las medidas se concretarán en las siguientes áreas de actuación:

- 4.1. Cultura y Políticas de Igualdad de Oportunidades
- 4.2. Impacto en la Sociedad y Responsabilidad Social Corporativa
- 4.3. Comunicación, Imagen y Lenguaje
- 4.4. Representatividad de Género
- 4.5. Selección, Formación y Promoción
- 4.6. Política y Estructura Retributiva
- 4.7. Salud y Prevención de Riesgos
- 4.8. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar
- 4.9. Acoso y Discriminación
- 4.10. Seguimiento y Evaluación

Tras haber identificado las áreas en que se deben llevar a cabo las medidas por parte de la Empresa, seguidamente se describen las acciones a desarrollar en las mismas.

##### **4.1. Cultura y política de igualdad de oportunidades**

###### Análisis y diagnóstico:

Metro Ligero Oeste muestra su compromiso formal con la equidad e igualdad de trato, lo que se refleja en su Código de conducta y en su Memoria de Desarrollo Sostenible.

No obstante lo anterior, el objetivo de este área consiste en formar y sensibilizar a los empleados de Metro Ligero Oeste en materia de igualdad, haciendo especial hincapié en el colectivo de directivos y mandos intermedios que ostentan un amplio poder de decisión y autonomía en el desarrollo de las personas a su cargo.



También es objetivo de este área el impulsar la variable de igualdad de forma directa y proactiva en los procesos de gestión de personas.

#### Acciones:

Introducir una mención al principio de igualdad de género en todas las políticas y procesos de gestión de personas, y facilitar su difusión interna para dar a conocer a todos los empleados de Metro Ligero Oeste las acciones que se están desarrollando en materia de igualdad.

Informar a la Dirección de la Compañía del contenido del Plan de Igualdad y de las medidas de igualdad adoptadas, y para su transmisión al resto de la Organización y cumplimiento.

## **4.2. Impacto en la sociedad y responsabilidad social corporativa**

#### Análisis y diagnóstico:

Metro Ligero Oeste muestra un compromiso explícito con la igualdad de oportunidades y lleva a cabo proyectos relacionados con la integración laboral y social de personas discapacitadas.

Asimismo, está adherido al Pacto Mundial de Naciones Unidas y es miembro fundador de la Asociación Española de dicho pacto (ASEPAM), entre cuyos principios se encuentra la eliminación de la discriminación en el Empleo.

Metro Ligero Oeste también ha suscrito los Objetivos del Milenio de Naciones Unidas que persiguen entre otros, la “promoción de la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer”.

El objetivo de esta área consiste en potenciar, en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, todos los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades, entre hombres y mujeres, empleados de Metro Ligero Oeste, y en el seno de la Sociedad.

#### Acciones:

Diseño de un “Plan de Comunicación de Imagen como Empleador”, que publicitará a nivel externo (proveedores, clientes, y mercado) el compromiso de Metro Ligero Oeste en materia de igualdad de oportunidades y conciliación.

Participación de los miembros componentes del equipo de la Dirección de RR.HH de la Compañía como ponentes en foros especializados en esta materia para dar a conocer su experiencia, así como las acciones vinculadas a la igualdad y conciliación llevadas a cabo por Metro Ligero Oeste.

Apoyo a organizaciones, asociaciones o fundaciones cuyo objeto esté relacionado con la consecución de la igualdad de género.

### 4.3. Comunicación, imagen y lenguaje

#### Análisis y diagnóstico:

No existe ningún indicio de lenguaje sexista, tanto en las comunicaciones internas, como externas de Metro Ligero Oeste.

En este sentido, las imágenes que aparecen en la página web de la Compañía, en los informes anuales, folletos informativos, así como otras comunicaciones internas y externas son, en principio, neutrales y no pueden considerarse sexistas ni discriminatorias.

El objetivo de este área consiste en llevar a cabo una labor de sensibilización y formación de los empleados, especialmente directivos y mandos intermedios en materia de igualdad.

#### Acciones:

Establecimiento de reglas básicas para fomentar el uso de un lenguaje neutro en las comunicaciones y documento, tanto internos como externos de la Compañía.

Fomento de la utilización de imágenes en las que aparezcan tanto hombres como mujeres en las comunicaciones internas y externas.

### 4.4. Representatividad de género

#### Análisis y diagnóstico:

Comparativamente con los datos del Instituto Nacional de Estadística, la representatividad global de la mujer en Metro Ligero Oeste es superior a la de su sector de referencia, y se ha dado un mayor incremento porcentual promedio de las mujeres frente al de los hombres en el periodo comprendido entre 2005 y 2008.

No obstante lo anterior, el objetivo de esta área consiste en favorecer la incorporación de hombres o mujeres a aquéllos departamentos, perfiles o puestos en los que estén respectivamente sub-representados de acuerdo con la situación existente en el mercado laboral.

#### Acciones:

Establecimiento de criterios y mecanismos para facilitar el acceso de hombres o mujeres a los procesos de selección y promoción para los puestos de trabajo donde estén respectivamente sub-representados de acuerdo con la situación existente en el mercado laboral.

### 4.5. Selección, formación y promoción

#### Análisis y diagnóstico:

No consta en Metro Ligero Oeste la existencia de prácticas que puedan resultar discriminatorias.

No obstante lo anterior, el objetivo de esta área consiste en impulsar la variable de igualdad de forma directa y proactiva en los procesos de gestión de personas, formando y sensibilizando a los empleados de METRO LIGERO OESTE en materia de igualdad.

#### Acciones:

Adaptación del contenido y redacción de los procesos de RRHH a criterios de igualdad, introduciendo una mención específica a este aspecto.

Redacción de los futuros procesos y políticas introduciendo la variable de igualdad de género.

Desarrollo de una serie de principios que deberán regir los procesos de promoción que tengan lugar en Metro Ligero Oeste, y que deberá recoger el compromiso de respetar la igualdad de oportunidades.

Asimismo, se deberá realizar un registro que contemple las características de los puestos que se publiquen internamente, personas que solicitaron la vacante, personas a la que finalmente se ofrece la promoción, y posibles rechazos.

#### **4.6. Política y estructura retributiva**

##### Análisis y diagnóstico:

Las políticas de igualdad de Metro Ligero Oeste garantizan que por la prestación de un trabajo de igual valor se perciba la misma retribución, sin que se produzca o pueda producirse discriminación alguna.

No obstante lo anterior, el objetivo de esta área consiste en impulsar la variable de igualdad de forma directa y proactiva en los procesos de gestión de personas.

##### Acciones:

Revisión de los criterios de clasificación profesional.  
Revisión de los criterios de la política retributiva.

#### **4.7. Salud y prevención de riesgos**

##### Análisis y diagnóstico:

Metro Ligero Oeste dispondrá de una relación de actividades exentas de riesgos para la mujer embarazada o en periodo de lactancia, tal y como exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El objetivo de esta área es garantizar una protección adecuada en materia preventiva de la salud de todos los trabajadores y especialmente de las mujeres trabajadoras.

#### Acciones:

Análisis de las condiciones de trabajo en materia de ergonomía, peligrosidad y esfuerzo físico, entre otros, de los puestos de trabajo de Metro Ligero Oeste.

Dar a conocer y publicitar la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales para las mujeres embarazadas.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales deberá elaborar una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la posibilidad de que la trabajadora que lo ocupe o vaya a ocuparlo esté embarazada o en periodo de lactancia natural, de tal forma que se determine si los agentes que están presentes en el puesto de trabajo, están incluidos dentro de la lista contenida en el Anexo VII del RD 298/2009 de 6 de marzo, por el que se modifica el RD 39/1997 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y éstos pueden representar un riesgo para la salud de la mujer, el feto o el niño.

Las trabajadoras deberán comunicar su situación de embarazo o lactancia natural a la Dirección de RRHH.

Posteriormente, se determinará si es posible proseguir la actividad normal en el mismo puesto de trabajo.

#### **4.8. Conciliación de la vida laboral y familiar**

##### Análisis y diagnóstico:

Metro Ligero Oeste dispone de políticas específicas de conciliación de la vida laboral y familiar, en línea con las últimas prácticas de mercado.

No obstante lo anterior, el objetivo de este área consiste en garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación pueda disfrutarse sin obstáculos con arreglo a los criterios legales establecidos, y no suponga un recorte de oportunidades a la promoción, ni en el acceso a la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de los trabajadores.

##### Acciones:

Definición de una política expresa y clara de horarios para los cursos de formación, de manera que se favorezca la capacidad de organización y planificación y, por tanto, la conciliación de los empleados de Metro Ligero Oeste.

Fomento de la utilización de videoconferencias como método alternativo a las reuniones presenciales para reducir los tiempos de presencia, en la medida en que los medios disponibles lo permitan.

Otorgamiento de preferencia en la asignación de los períodos de disfrute de los días de vacaciones a los empleados que tengan cargas familiares, dentro de la planificación que se haga en la Dirección, Delegación o Servicio.

Introducción de forma progresiva de la jornada continuada de 7 horas para las mujeres en estado de gestación, desde un mes antes de la fecha prevista del parto, hasta el comienzo de su baja por maternidad. La reducción de su jornada de trabajo no tendrá consecuencias sobre las percepciones económicas de cada empleada, conservando la totalidad de su salario.

Poner en valor el Plan Familia que actualmente está en marcha en colaboración con la Fundación Adecco, y cuyo objeto es apoyar a todos los familiares de primer grado, de las empleadas y empleados de plantilla del Grupo Metro Ligero Oeste, que tengan algún tipo de discapacidad reconocida, igual o superior al 33 %. Esta medida se mantendrá siempre y cuando permanezca en vigor el acuerdo de colaboración vigente con la Fundación Adecco.

Difusión de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral en relación con la utilización de los permisos parentales, en especial entre el colectivo de hombres.

Potenciación de las ayudas de guardería que actualmente Metro Ligero Oeste proporciona. En este sentido se facilitará a los empleados con hijos menores de tres años, que puedan optar por percibir una asignación mediante cheques guardería, que serán sustraídos de su retribución dineraria bruta, de manera que pueden optimizar su retribución neta al estar el importe íntegro de los cheques guardería exento de IRPF. Esta medida se mantendrá siempre y cuando este elemento mantenga el tratamiento fiscal vigente.

Extensión progresiva a todos los centros de trabajo de carácter permanente, que tengan más de 50 empleados, del “Plan de Apoyo al Empleado”, que les permita obtener ayuda externa para resolver cuestiones prácticas, legales y personales, o incluso atención psicológica.

Edición de una “Guía de Beneficios Sociales y Recursos Asistenciales”, en la que se recojan las medidas de tal naturaleza expuestas en este apartado, así como todos los servicios, programas, premios o descuentos que tenga concertados la Compañía, y publicarla mediante los canales oportunos con el fin de fomentar el acceso y utilización de los mismos por parte de los empleados.

#### **4.9. Acoso y discriminación**

##### Análisis y diagnóstico:

Metro Ligero Oeste debe disponer de un protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, moral o por razón de sexo o discriminación.

El objetivo de este área consiste en garantizar la eliminación total de manera preventiva y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, moral, por razón de sexo, o de discriminación en materia de género.

#### Acciones:

Establecimiento de un protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o discriminación, en el que se formalice la posición de Metro Ligero Oeste en esta materia, y se establezca el canal a seguir para presentar quejas o denuncias y a quién acudir en caso de producirse un supuesto de este tipo.

Comunicación del protocolo a los empleados a través de Metro Ligero Oeste, el correo electrónico y la revista Mosaico.

Derecho de preferencia a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo, destinado a las personas víctimas de violencia de género que se vean obligadas a modificar su residencia por este motivo. El plazo de vigencia para hacer efectivo dicho derecho preferente se extenderá a los seis meses siguientes a la solicitud de cambio de puesto de trabajo.

Para las personas víctimas de violencia de género que modifiquen su residencia, se podrán flexibilizar los criterios de concesión de préstamos y anticipos para atender esta situación de necesidad.

#### **4.10. Seguimiento y evaluación**

El artículo 46 de la LO 3/2007 establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El objetivo de esta área consiste en establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en este plan, así como garantizar el cumplimiento en el tiempo de principios y políticas en materia de igualdad.

#### Acciones:

- La Dirección de la Empresa designa al Jefe de Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de RR.HH. que dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de aspectos relacionados con la igualdad y, en concreto, para:
  - Ser el interlocutor e intermediario entre Compañía y trabajadores en temas relacionados con la igualdad.
  - Velar por el cumplimiento de las políticas y medidas establecidas en materia de igualdad en Metro Ligero Oeste.

- Participar en el diseño e implantación de medidas de igualdad.
- Participar en la comunicación y formación a los empleados sobre la situación en materia de igualdad en Metro Ligero Oeste.
- Canalizar los eventuales casos de acoso y discriminación a la Dirección de RR.HH.
- Hacer un seguimiento de los indicadores de igualdad para garantizar el cumplimiento de ésta en el tiempo.
  - Creación de una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad constituida por 6 miembros, dos por cada una de las partes firmantes, siendo doble el valor del voto de los representantes de la Empresa cuando fuera necesaria la votación de acuerdos, amparando así la paridad en la representación de la Comisión. Esta Comisión de seguimiento velará por el contenido del Plan de Igualdad y tendrá como cometido principal entre otros el de evaluar periódicamente la evolución de la igualdad de género en Metro Ligero Oeste. Para ello:
    - Se establecerán los indicadores para evaluar la situación global del Plan.
    - Se realizará periódicamente un diagnóstico del Plan.
    - Esta evaluación tendrá un carácter global y es independiente del seguimiento del cumplimiento de los objetivos del presente Plan y de cada una de las medidas en él recogidas.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá periódicamente y al menos una vez al semestre.

## **5. Ámbito de aplicación y duración**

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los empleados de los centros de trabajo de Metro Ligero Oeste, y a los de los centros de trabajo de sus empresas filiales, vinculados a la negociación colectiva del Convenio General del Sector de la Construcción.

La duración del presente plan de igualdad se extenderá hasta 31 de diciembre de 2021, fecha en la que la Compañía y las asociaciones sindicales eventualmente vinculadas decidirán si se procede a su revisión y modificación.

ANEXO VI: Plan de Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo: Prevención de Drogodependencias y Consumo de Sustancias Psicoactivas.



PLAN DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO:

PREVENCIÓN DE DROGODEPENDENCIAS Y CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS.



#### REVISIONES

Versión	Motivo	Fecha
00	Plan de Promoción de la Salud aprobado por el Comité de Empresa, asesores de UGT, CCOO y representantes de la Empresa.	06/04/2010
01	Actualización del Plan de Promoción de la Salud aprobado por el Comité de Empresa y representantes de Empresa.	27/12/2017

## Índice

1.	Hacia la Promoción de la salud en el lugar de trabajo.....	3
2.	Prevención de Drogodendencias en el ámbito laboral.....	5
3.	Consumo de drogas en el ámbito laboral y ley de prevención de riesgos laborales.....	8
4.	Características del plan de prevención de drogodependencias en el ámbito laboral.....	10
5.	Objetivos de un plan de prevención de drogodependencias .....	11
6.	Fases de elaboración y ejecución del plan.....	12
7.	Programa de prevención.....	12
8.	Programa de asistencia y reinserción .....	14
9.	Protocolo de actuación básico para la asistencia en casos concretos.....	15
10.	Protocolo de actuación basico de detección precoz a través de pruebas aleatorias de determinación de sustancias psicoactivas.....	16
11.	Legislación y documentación de referencia.....	19

## 1. HACIA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO.

La misión de empresa de **METRO LIGERO OESTE S.A.** es ofrecer a los ciudadanos un servicio de movilidad seguro, accesible, puntual y rápido en la Comunidad de Madrid, con un marcado objetivo de sostenibilidad en términos económicos, sociales y medioambientales.

De nuestra misión de empresa se derivan dos objetivos esenciales:

- Construir un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los que formamos parte de METRO LIGERO OESTE S.A..
- Garantizar un transporte fiable, puntual y con todas las garantías de seguridad para los usuarios de METRO LIGERO OESTE S.A..

El presente programa se enmarca en las iniciativas de Promoción de la salud de METRO LIGERO OESTE y pretende servir tanto a los intereses de los empleados como de los usuarios.

La promoción de la salud en el lugar de trabajo constituye una de las iniciativas prioritarias para METRO LIGERO OESTE S.A..

Tal como define la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP 1996), la **promoción de la salud en el trabajo** es aunar los esfuerzos de los empresarios, trabajadores y la sociedad para mejorar la salud, la calidad de vida y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo. Esto se puede conseguir combinando actividades dirigidas a mejorar la organización y las condiciones de trabajo, promover la participación activa y fomentar el desarrollo individual.

En esta línea se elabora el presente plan, aunando esfuerzos entre la dirección de la empresa, los trabajadores y sus representantes, así como, en este caso, las estructuras sanitarias, tanto del servicio de prevención de riesgos laborales, de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, como de otros organismos sanitarios de la Comunidad de Madrid con competencias en la materia, **para mejorar la salud y el bienestar de las personas a través de diferentes actividades realizadas desde el lugar de trabajo**, a través del fomento de conductas saludables, y de forma específica, todas aquellas relativas a la prevención de drogodependencias.

Los daños para la salud atribuibles a las condiciones de trabajo son, por su magnitud, uno de los problemas más importantes de salud pública. Representan unos costes humanos y económicos enormes que alcanzan a toda la sociedad.

Los programas de promoción de la salud han tenido un escaso desarrollo en los lugares de trabajo, a pesar de que éstos son considerados como **espacios adecuados para la promoción de la salud**. Así, la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo, en su Declaración de Luxemburgo, consideraba que "la promoción de la salud en el trabajo puede redundar en una disminución de las enfermedades y los costes derivados de ellas, en un incremento de la productividad, así como en una población trabajadora más sana, más motivada, con la moral más alta y con un mejor clima laboral". Por ello, con la entrada en vigor de la ley 31/95 de prevención de riesgos laborales, y la normativa que la desarrolla, las actuaciones en esta materia se han potenciado notablemente.

La **OMS** (1984) estableció cinco principios aplicables a la promoción de la salud en general, basados en el modelo ecológico de la salud. Estos principios fueron adaptados por Wynne (1989) para ser utilizados en el lugar de trabajo:

- Puede aplicarse a todos los grupos de la fuerza laboral.
- Está dirigida a las causas subyacentes de la enfermedad.
- Combina diversos métodos.
- Busca la participación efectiva de los trabajadores.
- No es fundamentalmente una actividad médica, sino que debe enmarcarse en la organización del trabajo y en las condiciones de trabajo

## 2. PREVENCIÓN DE DROGODEPENDENCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL

La sociedad actual, se enfrenta desde hace tiempo, a un importante problema social y de salud pública debido al consumo no adecuado de sustancias, que pueden llegar a generar dependencia. El ámbito laboral, como parte integrante de la sociedad, no es ajeno a esta situación. El consumo no adecuado de alcohol, fármacos y drogas en el trabajo, se concreta de forma problemática en éste, con alteraciones graves de la salud de los trabajadores, conflictos importantes en las relaciones laborales y perjuicios para el normal funcionamiento de la empresa.

Estudios epidemiológicos actuales fijan el consumo de alcohol, tabaco, fármacos y drogas en el medio laboral como una cuestión problemática. Según los últimos datos de la Agencia Antidroga de la Comunidad de Madrid en relación a la prevalencia de consumo, las sustancias más consumidas de forma abusiva o dependiente en el ámbito laboral son tabaco (40.2%), alcohol (10%), cannabis (27.1%) y cocaína (7.5%).

Se constata así, que esta situación alcanza el ámbito laboral, manifestándose en él de una manera muy específica: problemas de salud, absentismo, deterioro de las relaciones con los compañeros y mandos, menor rendimiento laboral, mayor accidentabilidad, incremento de los gastos de productividad.

De la misma forma, los referidos estudios vienen a demostrar que en los últimos diez años ha habido una disminución muy significativa de los consumos más elevados entre los trabajadores. Podemos afirmar que las medidas preventivas, desde los aspectos sensibilizadores a los asistenciales, están siendo eficaces. Perfilándose de esta forma el ámbito laboral como un espacio adecuado para la detección, prevención e intervención en materia de drogodependencias, porque nos ofrece un espacio estable y organizado de actuación, además de ser un factor fundamental en el proceso de reinserción de la persona.

Asimismo, la política actual de prevención en materia de drogodependencias viene avalada por los enunciados de la OMS / OIT, la Comisión Nacional de Prevención de Drogas en el Ámbito laboral (configuradas por la Administración competente, CC.OO. UGT y CEOE), la Estrategia Nacional sobre Drogas, la Comisión Autonómica de Prevención de Drogas en el Ámbito laboral (configuradas por la Comunidad de Madrid a través de la Agencia Antidroga, CCOO de Madrid, UGT de Madrid y CEIM. Convenio 1995), la Ley 5/2002, de 27 de junio, sobre Drogodependencias y otros Trastornos Adjetivos, de la Comunidad de Madrid, así como, la experiencia en numerosas empresas.

La OMS define la salud en el trabajo como un estado físico y psíquico en que el trabajador puede ejercer normalmente sus funciones, considerando que el consumo de ciertas sustancias, tanto naturales como sintéticas, puede considerarse tóxicas para el organismo humano, y por tanto, al alterar este estado de bienestar hemos de considerar las drogodependencias como problemas de salud.

La OMS califica como **droga** "toda sustancia que introducida en un organismo vivo por cualquier vía, es capaz de actuar sobre el sistema nervioso central, provocando una alteración física y/o psicológica, la experimentación de nuevas sensaciones o la modificación de un estado psíquico, es decir, capaz de cambiar el comportamiento de la persona, y que posee la capacidad de generar dependencia y tolerancia en sus consumidores". Entendiendo estos conceptos de la siguiente forma:

- **Dependencia Física:** El organismo desarrolla un vínculo con la droga, por el que necesita mantener unos niveles determinados de la sustancia para desarrollar sus funciones fisiológicas con normalidad.
- **Dependencia Psicológica:** Compulsión a tomar una sustancia determinada para obtener la vivencia de efectos agradables y placenteros o la evitación de sensaciones indeseadas.
- **Tolerancia:** Proceso por el cual, a medida que el organismo se va adaptando a la presencia regular de la sustancia, se necesita una mayor cantidad para producir los mismos efectos.

Pero la dependencia no se genera de un día para otro, sino que es un proceso que se desarrolla a lo largo del tiempo, y es el resultado de la interrelación del individuo con la sustancia que consume y con su entorno.

Se pueden distinguir diferentes formas de usar las drogas, que pueden llevar a un proceso de dependencia:

- **Uso problemático:** situación en la cual el uso de cualquier cantidad de droga, por mínima que sea, pone y/o puede poner a otros en situaciones de riesgo real.
- **Abuso:** situación en la que puede comprometerse física, psíquica y/o socialmente la evolución de la persona o afectar negativamente a su entorno emocional.
- **Uso dependiente:** se refiere al uso sistemático que genera un estado físico y psíquico, caracterizado por modificaciones del comportamiento que comprenden un impulso irreprímible por tomar la sustancia a fin de experimentar sus efectos o de evitar el malestar producido por su privación.

El problema de las drogas es muy complejo, **multifactorial**, con implicaciones económicas, sociales, culturales y personales muy profundas. El efecto negativo sobre la salud y sobre la convivencia puede ser muy importante, por lo que debemos afrontarlos entre todos y apoyar a todos los trabajadores que se encuentren en esta situación. Ningún trabajador que sufra este problema debe quedar sin atención.

Es por ello, que **las conductas de abuso de drogodependencias en el lugar de trabajo han de ser tratadas como una cuestión de salud**, por lo que se hace vital conseguir no sólo que las empresas asuman la necesidad de prevenir y tratar los problemas asociados a la dependencia del alcohol, tabaco y otras drogas, sino que el trabajo se convierta en un ambiente protector de la aparición de drogodependencias.

Por este motivo, los programas de promoción de la salud en el lugar del trabajo, a través de una **efectiva sensibilización**, constituyen uno de los métodos fundamentales para combatir las drogodependencias.

Para abordar el fenómeno de las drogodependencias, se debe tener en cuenta una combinación de factores, entre los cuales, **el factor laboral es un factor más junto a otros de tipo personal, familiar y social**, y se constituye como uno de los principales problemas sociales, por lo que se desprende la necesidad de identificar en la evaluación de riesgos, posibles factores de riesgo que pueden ser desencadenantes o potenciadores del consumo de sustancias, de implantar las medidas preventivas necesarias que disminuyan en la empresa la probabilidad del consumo, el desarrollo de acciones de sensibilización y formación, y finalmente, la creación y desarrollo de programas de información sobre la drogadicción en el lugar de trabajo, orientación en la reincorporación al ámbito laboral, así como información y derivación a organismos oficiales acreditados por la Comunidad de Madrid para recibir programas de apoyo para la solución del problema.

Las actuaciones que desarrollen a lo largo del programa, tanto de información, divulgación y sensibilización, como de vigilancia de la salud, irán encaminadas a crear un **ambiente laboral saludable**.

### 3. CONSUMO DE DROGAS EN EL ÁMBITO LABORAL Y LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** en su **Capítulo III, Art. 14 y 15**, establece claramente que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un **correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales**. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Igualmente la LPRL, en su Art. 15, obliga al empresario a desarrollar un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** que incluya una evaluación exhaustiva y cuantas veces sea necesaria realizarla, que asegure la valoración de todos los riesgos que puedan afectar a sus trabajadores, así como las medidas correctoras y los plazos a realizar estas. Por ello, se debe incluir los factores de riesgo relacionados con el consumo abusivo y las adicciones como elementos a evaluar dentro del Plan de Prevención.

Además, el abuso de drogas, incluso el simple uso de drogas (alcohol, cannabis...) dada la actividad de la empresa, puede suponer un riesgo para el propio trabajador o sus compañeros, instalaciones, usuarios... El planteamiento de medidas preventivas para este problema es indispensable para garantizar la seguridad en los centros de trabajo.

Del mismo modo, la misma legislación en su Art. 22, establece la obligación por parte del empresario a realizar la **“Vigilancia de la Salud”**. Entendiendo ésta como un componente esencial de prevención y un elemento para la promoción de la salud, que abarca desde lo colectivo a lo individual, y no es únicamente asistencial.

Del mismo modo, y a través de la vigilancia de la salud, los trabajadores tienen derecho a los oportunos reconocimientos médicos y el empresario puede afianzar la seguridad de que sus trabajadores, desde el punto de vista de la salud, son “aptos” para realizar su trabajo, sin suponer un riesgo para sí mismos o para terceros.

Cuando los reconocimientos médicos se realizan periódicamente proporcionan un seguimiento longitudinal del trabajador en función a la exposición a diferentes factores de riesgo, debiendo **integrarse en los planes y programas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo**.



El desarrollo de exámenes de salud, en ausencia de programas de control y reducción de riesgos, es inadecuado.

El consumo de riesgo, abuso o la adicción a las drogas es un problema de salud, y por ello, es sólo el servicio de vigilancia de la salud el que puede establecer una determinada calificación de aptitud, garantizando en todo caso el Derecho a la Intimidad, a la Propia Imagen y Respeto a la Dignidad y la Confidencialidad de la información sanitaria.

**La vigilancia individual de la salud** (también denominada vigilancia médica o, más correctamente, vigilancia sanitaria, para incluir a otros profesionales sanitarios y no solo a los médicos) se refiere a la aplicación de procedimientos médicos y la administración de pruebas a trabajadores, con el fin de detectar daños derivados del trabajo y de la existencia de algún factor en el lugar de trabajo relacionado con cada caso.

Dentro de las actividades de vigilancia individual de la salud, se incluyen las evaluaciones del estado de salud iniciales, periódicas, tras ausencias prolongadas por motivos de salud, de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, así como los **controles biológicos**, entre los que se incluyen, la determinación de metabolitos de **determinadas sustancias psicotrópicas**, que en el caso de estar presentes, pueden suponer un peligro para el propio trabajador, sus compañeros ó terceras personas, al afectar a sus capacidades psicofísicas para el desempeño de las tareas de su puesto de trabajo, de tal forma que quede garantizada la seguridad y la salud.

Por último, por el Artículo 25 sobre la **Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos**, el empresario tendrá que garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

#### 4. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE DROGODEPENDENCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL

El plan, se basa en las siguientes características:

- Está incluido en un marco **más amplio de fomento de la salud** de los trabajadores.
- Se contemplará la situación de abuso y adicción a las drogas como un **problema de salud**. Y como tal se considera una enfermedad, la única opción durante el tratamiento, y si así lo considera la opinión médica especializada, será que el trabajador pase a una situación de Incapacidad Temporal. De tal forma se actuará con criterios no punitivos ni sancionadores mientras dure el tratamiento.
- **Preventiva**. Se pondrán en práctica medidas sensibilizadoras, informativas y formativas dirigidas a toda la organización, con el objetivo de motivar la reducción del consumo de drogas, promocionar hábitos saludables, identificación y trato con trabajadores con problemas de adicción, manejo de situaciones de conflicto por consumo de drogas, análisis y reducción de los factores de riesgo.
- **De vigilancia**, a través de la realización de controles biológicos iniciales, periódicos o aleatorios, con las características que se definen en el punto correspondiente de este documento.
- **Asistencial y voluntaria**: Se facilitará el tratamiento de aquellos trabajadores que voluntariamente quieran adherirse al protocolo de rehabilitación de adicciones y abuso de drogas a través de la incorporación a los programas promovidos por los Centros de Atención de Drogodependencias de la Comunidad de Madrid o de los Sindicatos.
- **Reinsertiva**: El objetivo es que la persona ni pierda su trabajo ni sea sancionada y tras el proceso rehabilitador, pueda desarrollar su trabajo preservando su salud, y en las mejores condiciones laborales que le ayuden en dicha re inserción, protegiéndole de recaídas posteriores, con un clima laboral facilitador de hábitos saludables.
- **Participativa**: Toda iniciativa empresarial, relacionada con la salud laboral y drogodependencias, contará con la participación activa de todos los niveles jerárquicos de la empresa así como de los representantes sindicales, que participarán en la fase de diseño, desarrollo, ejecución y evaluación.
- **Confidencial**: Por su consideración de problema de salud, cuando el personal sanitario del servicio de prevención concertado por la empresa lo considere, la comunicación deberá plantearse en términos de “apto o apto con limitaciones o no apto”, y nunca vulnerar la intimidad de la persona ni el contenido del diagnóstico.
- **Global**: El Plan de Prevención ampara al conjunto de la plantilla por igual, sin diferenciar por categoría laboral, si bien, los controles aleatorios de metabolitos de drogas y alcohol, sólo se realizarán en aquellos puestos de trabajo en donde se determine que conllevan una responsabilidad directa en la circulación y la seguridad viaria, siguiendo el Protocolo de Actuación Básico de detección precoz a través de pruebas aleatorias de determinación de sustancias psicoactivas. (Punto 10 del presente documento).
- **Integrador**: Articulará todas las medidas de prevención.
- **Planificado**, estratégico y evaluable e incluido en un marco más amplio de fomento de la salud y mejora de las condiciones de trabajo.

- **Controlado:** Se debe crear una Comisión Paritaria formada por miembros del CSS para llevar los procesos de esta área específica, cuya función será velar por el cumplimiento del presente programa. Dicha Comisión estará formada por: Representación de la dirección y representantes de los trabajadores, con el asesoramiento permanente del servicio de prevención. Y cuando así lo estime oportuno podrán participar, en calidad de asesores externos, y técnicos de drogodependencias de los recursos públicos de la Comunidad de Madrid, técnico/a de drogodependencias de los sindicatos más representativos. Todos los integrantes firmarán un documento de guarda de confidencialidad de datos, tanto verbales como escritos.
- **Revisado:** El presente procedimiento deberá someterse a revisiones periódicas con el fin de procurar su constante mejora, a través de indicadores de salud vinculados a este ámbito, la aceptación de las medidas por de los trabajadores, así como las propuestas de medias de mejora continua que se realicen. Esta revisión se realizará anualmente.

El Plan de Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo: Prevención de Drogodependencias y Consumo de Sustancias Psicoactivas, constará de dos programas, el primero que abarca la parte preventiva y uno segundo que abarca los ejes de asistencia y reinserción.

## 5. OBJETIVOS DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE DROGODEPENDENCIAS

### OBJETIVOS GENERALES:

- Mejorar la salud y calidad de vida de los trabajadores.
- Garantizar la seguridad de trabajadores y usuarios.
- Cumplir la ley de PRL.
- Armonizar las relaciones de trabajo.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Promocionar la salud por medio de la prevención del consumo del alcohol y drogas.
- Prevenir conductas de consumo de drogas.
- Reducir la accidentabilidad laboral.
- Reducir el absentismo.
- Mejorar la productividad y calidad del trabajo.
- Disminuir los costes derivados de Accidentes, Lesiones e Incapacidad Temporal.
- Aplicar medidas de formación y sensibilización.
- Analizar las condiciones de trabajo con posible relación con el inicio, permanencia o recaída en el consumo, que impidan la rehabilitación.
- Fomentar la colaboración y responsabilidad de todo el colectivo laboral en el cumplimiento de esta actuación preventiva.

## 6. FASES DE ELABORACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN

- Establecimiento de la Comisión de trabajo, metodología de trabajo y fijación del calendario de actuaciones.
- Elaboración del desarrollo de los programas por la comisión de trabajo y los protocolos de acción.
- Divulgación del Plan en el centro de trabajo a través de comunicaciones de la dirección, representación sindical y los mandos intermedios para que todo el colectivo esté informado de su existencia.
- Puesta en marcha de los dos programas del Plan.
- Evaluación continuada para revisar el Plan para ajustarlo a las necesidades que aparezcan en la práctica diaria.

## 7. PROGRAMA DE PREVENCIÓN

Basado en medidas que fomenten la calidad de vida a través de la promoción de la salud. Se trata de anticiparse a la posible aparición del problema o detectarlo precozmente, estimulando el autocontrol individual y colectivo en relación a las drogas.

### OBJETIVOS GENERALES:

- Prevenir el consumo de drogas en el ámbito laboral y, por ende, hacerlo extensivo a otros planos de la vida del trabajador.
- Fomentar hábitos de vida saludables y facilitar respuestas a los problemas, que de este tipo, puedan surgir entre los/as trabajadores de Metro Ligero Oeste S.A..

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Sensibilizar a toda la plantilla trabajadora, en todas sus categorías profesionales, de la filosofía del Plan en cuestión.
- Fomentar una cultura de la prevención y la adquisición de hábitos de vida saludables.
- Impedir la aparición de los problemas derivados de los consumos de drogas.
- Disminuir la cantidad o calidad de factores de riesgo que puedan provocar o favorecer los consumos de drogas.
- Sensibilizar a los miembros de la empresa de los riesgos derivados del consumo inadecuado de ciertas sustancias.
- Información sobre sustancias tóxicas y los problemas derivados del consumo de drogas para la salud física, psíquica y social y sus riesgos físicos, sociales, laborales, familiares, económicos...

- Fomentar la creación de un lugar de trabajo libre de consumo de drogas, y promoción de hábitos saludables entre los trabajadores.  
Formar a personas clave (mandos, representantes de los trabajadores) en habilidades para detectar y actuar ante esta problemática.

#### ACTUACIONES:

En relación a la difusión del plan:

- Elaboración de carteles para ser expuestos en los tablones de anuncios.
- Elaboración de folletos que lleguen a todos los empleados.
- Carta a todos los trabajadores por parte de la Dirección, exponiendo una **“DECLARACIÓN DE INTENCIONES Y POSTURA OFICIAL ANTE EL CONSUMO DE DROGAS EN EL CENTRO DE TRABAJO”**, debe asegurarse que todos los trabajadores la reciben mediante acuse de recibo y tendrá una redacción que claramente indique la intención de promoción de la salud y prevención de consumo de drogas así como un rechazo absoluto ante el consumo de drogas durante la jornada laboral, indicando la intención de realizar acciones dirigidas a eliminar dichas conductas. La Dirección debe acordar unos valores que definan una Política acorde con el Plan, antes de desarrollar cualquier Plan estratégico de actuación.

En relación a los objetivos del programa:

- Analizar la situación de consumo de los trabajadores de Metro Ligero Oeste.
- Analizar los factores de riesgo y protección relacionados con el consumo de drogas (evaluación de riesgos y de riesgos psicosociales).
- Desarrollar estrategias de intervención sobre los factores determinantes .
- Charlas de sensibilización de asistencia voluntaria para toda la plantilla, a través de los recursos sindicales y/o de la Comunidad de Madrid.
- Campaña de Información a través de carteles en los tablones de anuncios, y entrega a todos los trabajadores de trípticos informativos de elaboración propia y proporcionados por los CAID de la CAM y el centro de documentación de la Agencia Antidroga.
- Actividades de sensibilización.
- Acciones formativas en tres niveles diferenciados en objetivos y contenidos según los agentes a los que van dirigidas:
  - Personal de los servicios de prevención y técnicos de prevención de riesgos laborales de los comités de seguridad y salud.
  - Comité de Seguridad y Salud, Mandos intermedios, personal de Recursos Humanos
  - Trabajadores.
- Actividades lúdico recreativas de promoción de la salud.

## 8. PROGRAMA DE ASISTENCIA Y REINSERCIÓN

### OBJETIVOS GENERALES:

- Mejorar la salud y la calidad de vida de los trabajadores afectados por una o varias adicciones.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Detectar situaciones de riesgo y evaluar.
- Identificar y atender a los trabajadores con un problema de drogodependencias .
- Detectar de manera temprana posibles casos que en un futuro puedan llegar a desarrollar problemas de abuso y/o dependencia.
- Impedir el agravamiento de la salud entre los consumidores habituales, derivados de los consumos de drogas.
- Armonizar las relaciones laborales.
- Colaborar en la reinserción laboral del trabajador en su puesto u otros vacantes, de acuerdo con sus posibilidades si fueran adecuadas a su capacitación.
- Disminuir la cantidad o calidad de factores de riesgo que puedan provocar o favorecer mantenimiento o recaídas de consumos de alcohol u otras drogas, así como condiciones laborales que supongan un riesgo de seguridad, higiene, confort ó Riesgos psicosociales.

### ACTUACIONES:

- Detección y canalización de demandas de atención.
- Información, asesoramiento y evaluación de las demandas.
- Oferta de tratamiento.
- Análisis y negociación individualizada de la situación laboral de cada caso.
- Canalización y derivación a centros especializados.
- Seguimiento del proceso del tratamiento.
- Seguimiento del proceso de reinserción laboral.

## 9. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN BÁSICO PARA LA ASISTENCIA EN CASOS CONCRETOS

### 1ª ETAPA: IDENTIFICACIÓN O DETECCIÓN PRECOZ

Dicha identificación, puede darse bien por parte de un trabajador, de un mando, de un delegado de Prevención o a través de Vigilancia de la Salud en los controles del estado de salud iniciales, periódicos o aleatorios que se lleven a cabo (ver protocolo específico).

Toda comunicación debe realizarse a través de un escrito donde sólo se presupone la posible “incapacidad” de ese trabajador por problemas de salud, así como un riesgo para sí mismos o terceros, en la realización de sus tareas laborales.

Dicho escrito se presentará a la Comisión de Prevención de Drogodependencias anteriormente citada y será tratado de forma absolutamente confidencial.

Dicha comisión valorará el comunicado y se pondrá en contacto con el Servicio de Vigilancia de la Salud que iniciará las actuaciones oportunas para su diagnóstico. Éste podrá derivar en un proceso de seguimiento o en la inclusión del mismo/a en la etapa de atención.

El proceso de seguimiento, como su propio nombre indica, supone el seguimiento más exhaustivo de la salud de un trabajador concreto a través de evaluaciones periódicas médicas, psicológicas y sociales a través de un periodo de 12 meses.

En los controles periódicos anuales, la detección de sustancias psicoactivas se hará únicamente mediante la determinación en saliva.

### 2ª ETAPA: ATENCIÓN Y REINSERCIÓN

El trabajador en caso de ser considerado “APTO CON RESTRICCIONES”, con limitaciones tales que le inhabiliten para desempeñar las funciones esenciales de su puesto de trabajo, y en el supuesto en que no se hubiera declarado un IT, la dirección de la empresa procurará, asignar un puesto alternativo de forma temporal hasta que recupere las capacidades perdidas. Del mismo modo, podrá solicitar a su médico de familia la declaración de una Incapacidad Temporal por las causas derivadas de la dependencia como enfermedad común. En caso de que se declarara la Incapacidad Temporal, le será aplicables al empleado los complementos por I.T. en los mismos términos que estipula el Convenio Colectivo de Metro Ligero Oeste S.A. en vigor. Los trabajadores podrán solicitar del servicio de vigilancia de la salud de Metro Ligero Oeste S.A. el apoyo oportuno para conseguir la declaración de I.T. por el médico de familia.

El trabajador será informado en todo momento de su situación laboral así como de los posibles tipos de recursos y tratamientos que puede utilizar y realizar, para su problema de drogodependencias.

Para poder reincorporarse a su trabajo, el trabajador deberá comprometerse a iniciar un tratamiento de reinserción y rehabilitación a través de los servicios de salud pública correspondientes u otros igualmente reconocidos por dicho sistema.

La Comisión de Prevención de drogodependencias se pondrá en contacto con el recurso adecuado o elegido por el trabajador, y se realizará la derivación correspondiente y el acompañamiento en caso necesario.

Durante la duración del tratamiento de reinserción y rehabilitación la Empresa no tomará ninguna medida disciplinaria respecto al trabajador y se garantizará el mantenimiento del puesto de trabajo y derechos adquiridos del trabajador.

Para sufragar los costes que pudiera suponer dicho tratamiento la Empresa podrá conceder los anticipos y préstamos pactados en el Convenio Colectivo de Metro Ligero Oeste S.A. en vigor.

El médico de familia será el responsable de indicar el alta e incorporación a su trabajo y posteriormente, se mantendrá una evaluación y seguimiento, por parte de la Vigilancia de la Salud que indicará si puede volver a su mismo puesto u otro adaptado, compatible con su habilitación y/o formación.

Se facilitará en la medida de lo posible, el tratamiento y reinserción en relación a adaptaciones en cuestión de horarios y jornadas para acudir a posibles terapias, acuerdos con la familia en tutorías, etc.

Se debe tratar y evaluar cada caso de forma individualizada, confidencial y voluntaria por el trabajador afectado.

## **10. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN BÁSICO DE DETECCIÓN PRECOZ A TRAVÉS DE PRUEBAS ALEATORIAS DE DETERMINACIÓN DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS**

### **DETECCION Y EFICACIA DE LAS PRUEBAS**

#### **¿Cuánto tiempo pueden detectar los test una droga después del consumo?**

Dependerá de múltiples factores, tales como la asiduidad del consumidor, el estado de salud y el tipo de droga, así como del tipo de muestra en donde se realice la determinación (aire exhalado, pelo, sangre, orina, saliva, etc..), y que es lo que se conoce como “periodo de ventana”.



En los métodos de cribado de drogas de abuso un resultado positivo indica la presencia de la droga, o de su metabolito, en la muestra, a una concentración igual o superior al valor de corte establecido para el test. Un resultado negativo indica que no está presente en la orina o lo está a una concentración inferior al valor de corte.

Esto es importante, ya que con el presente programa, no sólo se pretende la prevención y promoción de hábitos y estilos de vida saludables, sino que al mismo tiempo, garantizar la seguridad del propio trabajador, sus compañeros y terceras personas, evitando la posibilidad de que se puedan desempeñar actividades relacionadas con la circulación o mantenimiento bajos los efectos de dichas sustancias al tiempo de ser lo más respetuosos posible con la intimidad de cada trabajador, por ello la elección de la tipología de pruebas de detección es la que sigue:

- Determinación de etanol en aire espirado mediante alcoholtest con resultado inmediato. En el caso de resultar positivo, transcurrida como mínimo media hora, se procederá a la repetición de la prueba mediante aire espirado. Si ésta vuelve a resultar positiva, el trabajador podrá solicitar un contra-análisis mediante una toma de muestra de sangre.
- Determinación en saliva de los metabolitos de cannabis, cocaína, opiáceos, anfetamina y benzodiazepinas. Los resultados se obtendrán en un plazo mínimo de 24 horas posteriores a la obtención de la muestra de saliva. Dicha determinación, se llevará a cabo mediante el denominado método de screening inmunocromatográfico en una primera muestra de saliva. Se recogerá asimismo, una segunda muestra de saliva para realizar una prueba de confirmación en el laboratorio por el sistema de Cromatografía de Gases acoplada a Espectrometría de Masas (CG/EM).

La prueba de confirmación sólo se realizará en el caso de que la primera realizada mediante el sistema de screening inmunocromatográfico hubiese resultado no negativa.

Sólo se considerarán positivos los casos que así se confirmen mediante la Cromatografía de Gases acoplada a Espectrometría de Masas analizada en el laboratorio.

Las muestras que no hayan resultado positivas se destruirán por el laboratorio.

El acceso a la información médica de carácter personal que se derive de los controles periódicos y aleatorios sólo tendrán acceso los facultativos y personal sanitario del servicio de prevención ajeno contratado por Metro Ligero Oeste, S.A. y, en su caso, las autoridades sanitarias, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador, entregando a cada trabajador informe de los resultados en sobre confidencial con precinto de seguridad.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos colectivos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva. Por tanto, la Dirección de Recursos Humanos de Metro Ligero Oeste, S.A., por su responsabilidad en materia de

prevención de riesgos laborales en la empresa, recibirá del servicio de vigilancia de la salud documento de conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo (en adelante, certificado de calificación de aptitud), en los términos que se establecen en la normativa de prevención de riesgos laborales (art. 22.4 y 23.1.d Ley 31/95).

## PROCEDIMIENTO

Los controles aleatorios se llevarán a cabo de acuerdo con el procedimiento expuesto a continuación:

- Además de cumplir una finalidad preventiva y de promoción de la salud, el objetivo primordial de los controles aleatorios es el de garantizar la seguridad de trabajadores y usuarios, impidiendo que ningún empleado con funciones de circulación o mantenimiento pueda actuar bajo los efectos de sustancias psicotrópicas, estupefacientes y/o alcohol durante su actividad laboral. Por ello, los controles aleatorios se efectuarán a los empleados que desempeñen los siguientes puestos: conductores, inspectores, reguladores, operarios de mantenimiento y sus correspondientes mandos.
- La Empresa efectuará hasta un máximo de 4 controles aleatorios por año.
- El Comité de Seguridad y Salud acordará la forma del establecimiento aleatorio de las fechas en que se efectuarán los controles aleatorios y el turno al que afectarán. Se informará de la realización a una persona del Comité de Empresa, con 24 horas de antelación a la fecha en que tendrá lugar, ya que, tendrá que estar presente durante la realización de dichos controles.
- Todos los empleados en servicio en la fecha y turno establecidos, se someterán al control aleatorio.
- La empresa informará al trabajador durante su servicio de la realización de la prueba de control, llevándose a cabo dicho control a través del Laboratorio, mediante personal sanitario (DUE) con competencia técnica, formación y capacidad acreditada en el campo tanto de el análisis de drogas como de la custodia de muestras durante el tiempo suficiente para poder solicitar un contraanálisis, si se considera necesario. La Empresa proporcionará al Comité de Seguridad y Salud la certificación del laboratorio contratado, en relación a su competencia técnica, formación, capacidad y experiencia en el análisis y la custodia de la muestra.
- El trabajador recibirá el documento de aceptación a la realización de la prueba, para su lectura y posterior firma del consentimiento informado para poder llevar a cabo esas determinaciones, pudiendo solicitar un duplicado. En dicho documento se preguntará al trabajador si ha consumido alcohol y/o sustancias psicoactivas en las 48 horas anteriores a la realización de la misma. En el

caso de que el trabajador respondiera afirmativamente y la prueba de screening resultara “NO Negativa”, se le retirará del servicio, salvaguardando siempre la confidencialidad.

- En caso de que el trabajador se negara a realizar la prueba, el trabajador firmará una renuncia, y el personal sanitario actuante, comunicará tal circunstancia al responsable de prevención de riesgos laborales de METRO LIGERO OESTE S.A., que valorará dicha situación y el procedimiento a seguir en su caso.
- El trabajador, antes de someterse a la prueba, si tuviera dudas sobre si pudiera hallarse bajo los efectos de sustancias psicotrópicas y/o estupefacientes, podrá solicitar a su mando intermedio que le retire del servicio sin necesidad de dar explicaciones y se le concederán días de vacaciones o de compensación hasta que se obtengan los resultados de la prueba; si el resultado de la prueba fuera negativa los días correrán por cuenta de la Empresa. Los empleados que voluntariamente hayan solicitado apartarse del servicio, serán derivados a la Comisión de Prevención de Drogodependencias, para iniciar el protocolo de actuación básico para la asistencia en casos concretos que valorará la situación, teniendo en cuenta la circunstancia de retirada del servicio especialmente en casos de determinación positiva de alcohol.

Cualquier trabajador, en el caso de haber dado resultado positivo en la determinación de etanol en aire espirado, podrá solicitar un contra-análisis mediante una toma de muestra de sangre.

- Las muestras precintadas y codificadas son enviadas a analizar al laboratorio siguiendo la cadena de custodia preceptiva. La segunda muestra de saliva será analizada únicamente en caso de positivo de la primera para confirmación del posible positivo.
- Una vez se obtiene el resultado (mínimo 24 horas), el personal sanitario del Servicio de Prevención Ajeno, informará al Departamento de Prevención de Metro Ligero Oeste S.A. de la consideración como tal del trabajador para los efectos oportunos en materia de prevención relativa al desempeño de su puesto de trabajo, remitiendo el certificado de calificación de aptitud y determinando al trabajador como Especialmente Sensible, cuando dichas determinaciones tengan un resultado positivo.
- El departamento de prevención iniciará el protocolo de actuación básico para la asistencia en casos concretos (punto 9 del presente documento).

## **11. LEGISLACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA**

- Ley 31/95 de Prevención de riesgos laborales. Artículos 14, 19, 22, 25, 29 y 48 entre otros.
- RD 35/97, Reglamento de los Servicios de Prevención. Artículos 33, 37 y 38
- Estatuto de los Trabajadores. Artículo 4, punto 2, apartado C
- Ley general de la Seguridad Social 1/94

- Directiva 2007/59
- RD 2387/2004 por el que se aprueba el reglamento del sector ferroviario
- Orden de Fomento 2520/2006.
- Ley 5/2002 de drogodependencias y otros trastornos adictivos de la Comunidad de Madrid
- Otero Borrego, C. Drogodependencias en el lugar de trabajo. Pautas generales de intervención desde la medicina del trabajo. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Hospital Universitario de Móstoles, Medicina y Seguridad del Trabajo. 2011; 57. Suplemento 1: 1-262.
- Bestratén M, Pujol L. Responsabilidad Social de las empresas: tipos de responsabilidades y plan de . Suplemento ; actuación. Notas Técnicas de Prevención nº 64. INSHT. 2003
- Ministerio de Sanidad y Consumo. Libro blanco para la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Trabajo. Revista de la OIT. Número 57. 2006. Estar limpio: controles de consumo de drogas y alcohol en lugar de trabajo.
- Hammett-Stabler CA, Pesce AJ, Cannon DJ. Urine drug cribado in the medical setting. Clinical Chimica Acta 2002;315:125-135.
- Andrés JM, Díaz, Castelló J, Fabregat P, López P. Drogas de abuso: evaluación de las unidades de conductas adictivas en un Área Sanitaria. Rev Diagn Biol 2002;51(2).
- Substance Abuse and Mental Health Services Administration "Worker Drug Use and Workplace Policies and Programs: Results from the 1994 and 1997 National Household Survey on Drug Abuse. <http://www.samhsa.gov/>
- Substance Abuse and Mental Health Administration (2006). Results from 2005 National survey on Drug Use and Health. National Findings (Office of Applied Studies, NSDUH. Series H-30 DHHS Publications. No SMA 06-4194. Rockville MD.
- Agencia Antidroga. (2006) La incidencia de las drogas en el mundo laboral en la Comunidad de Madrid. Madrid.
- Agencia Antidroga. (2005). Guía de recursos de drogodependencias. Madrid. Agencia Antidroga.
- Agencia Antidroga. (2004). Manual de drogodependencias. Madrid. Consejería de sanidad y consumo. Agencia Antidroga
- Becoña Iglesias, E (1999). Bases teóricas que sustentan los programas de prevención de drogas. Plan Nacional Sobre Drogas. Ministerios del Interior
- UGT. (2014). Protocolo de intervención y prevención de las drogodependencias y adicciones en el ámbito laboral. Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT.
- UGT (2012). Drogodependencias y adicciones: prevención en el ámbito laboral. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.
- UGT (2011). Prevención del consumo de alcohol en el lugar de trabajo. Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT.
- UGT (2011). Guía de Buenas Prácticas en la intervención del Delegado en materia de drogodependencias en el ámbito laboral. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid.
- Calera Alfonso, A y Col, (2001). La prevención de riesgos en los lugares de trabajo. CCOO. ISTAS
- CCOO. (2006). La actitud de las empresas españolas ante el alcohol y otras drogas. Madrid: Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

- CCOO. (2006). Las drogas en el ámbito laboral. Madrid: Comunidad de Madrid, Unión sindical de Madrid Región de CCOO.
- CCOO. (2005). Orientaciones sobre intervención sindical en drogodependencias 2ª ed. Madrid: Secretaría Confederal de Salud y medio Ambiente de CCOO.
- Cooper, C.L. y Cartwright, S. (1991). Resumen de las estrategias generales de prevención y control. En OIT: Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Departamento de Trabajo y Seguridad Social (1994). Estudio de las drogodependencias en el mundo laboral. Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco.
- Miranda, M. (2002) – compilación – Monografía sobre drogodependencias. Zaragoza: Asociación Trabajo Social y Salud
- Observatorio Español sobre Drogas. Informe 2007. Madrid: Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas.
- Plan Nacional sobre Drogas. Estrategia Nacional sobre Drogas 2009-2016. Plan de Acción 2009-2012. Madrid: Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas.
- Santacreu, J., Zaccagnini, J.L., Márquez, M.O. (1992). El problema de “la droga”. Un análisis desde la psicología de la salud. Valencia: Promolibro