

PROTOCOLO DE ALCOHOL Y DROGAS (PAD) EN TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

2 de abril de 2025



1. ANTECEDENTES PAD

ANTECEDENTES

Empresas del Grupo TMB (FMB, TB y PSM).- Procedimiento de soporte a las personas trabajadoras de TMB con problemas de salud por trastornos adictivos.



FMB tiene implementado un Protocolo de Alcohol y Drogas desde el 2010 al objeto de dar cumplimiento a la Ley de Seguridad Ferroviaria de Cataluña (Ley 4/2006), que en su artículo 67.4.



La Ley 18/2021, de 20 de diciembre, introdujo modificaciones en el Texto Refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial.





¿Cómo hemos llegado a tener Protocolo Alcohol y Drogas en TB (PAD)?

1. Política tolerancia cero al alcohol y a las drogas en el ámbito laboral.
2. Negociación con los sindicatos.
3. Desarrollo de un Protocolo de Alcohol y Drogas (PAD).
4. Colaboración con empresa externa para la realización de los protocolos: GESEME
5. Calendarización de la implementación del PAD.
6. Publicación del PAD.

Cuáles son los puntos básicos del mismo:

1. Programa de Prevención.- Se introducen medidas para mejorar la capacidad de autocontrol individual y colectivo a través de: informativas, formativas, sensibilizadoras...
2. Programa de asistencia.- Se persigue proporcionar a la persona trabajadora información, orientación y asesoramiento hacia un tratamiento adecuado a su dependencia.
3. Programa de reinserción.
4. Test de despistaje o detección de consumos.- Podrán ser aleatorios voluntarios/obligatorios o cuando exista sospecha razonable de abuso



2. IMPLEMENTACIÓN PAD



TB implementó en 2023 un protocolo para prevenir el consumo de alcohol y drogas entre sus empleados, especialmente los conductores de autobuses.

Fases de Implementación

- 1. Fase Voluntaria (Enero 2023):** Durante el mes de enero, los controles fueron voluntarios y se realizaron en los centros de trabajo antes del inicio del servicio
- 2. Fase Obligatoria (Desde Febrero 2023):** A partir de febrero, los controles pasaron a ser obligatorios y aleatorios, abarcando no solo a conductores, sino también a personal de mantenimiento y talleres.
- 3. Reacciones Sindicales**

La implementación del protocolo generó controversia entre los sindicatos y expresaron su desacuerdo, argumentando que la medida fue impuesta sin consenso y que los conductores ya están sujetos a controles policiales.

Para la implementación ha sido fundamental la información, comunicación y formación del Protocolo.



3. POST IMPLEMENTACIÓN



Los sindicatos interpusieron un conflicto colectivo solicitando la **nulidad del Protocolo de Alcohol y Drogas (PAD)** por considerar que obligaba a los trabajadores a someterse a pruebas médicas sin justificación razonable, lo cual vulneraría su derecho a la intimidad, según el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

La sentencia, sin embargo, **desestima la demanda**, argumentando que:

1. Las pruebas médicas son **legítimas** cuando resultan imprescindibles para evaluar los efectos del trabajo sobre la salud o si el estado del trabajador puede representar un riesgo para sí mismo, compañeros o terceros (clientes, proveedores...).
2. Dichas pruebas deben ser proporcionales al riesgo y causar las **menores molestias posibles** al trabajador.

Además, los sindicatos impugnaban el PAD por incluir un **régimen sancionador**. La defensa de la empresa argumentó que:

1. El **objetivo del Protocolo** es establecer si el trabajador está bajo los efectos del alcohol o drogas.
2. El PAD **no impone sanciones**, sino que activa el procedimiento disciplinario si se constata ese hecho. Es el artículo **54.f) del Estatuto de los Trabajadores (E.T.)** el que establece que la **embriaguez habitual o toxicomanía** son causa de despido si afectan negativamente al desempeño laboral.



GRACIAS POR SU ATENCIÓN

