



***“El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN para la Prevención de Riesgos Laborales”.***

## CENTRO DE ASISTENCIA TÉCNICA Y APOYO A EMPRESAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### Aspectos jurídicos de la Seguridad Vial Laboral

La Seguridad Vial Laboral tiene como eje la conducción de vehículos por carretera por motivos laborales, ya sea durante la prestación laboral, en misión, o con motivo de ir o volver del trabajo, in itinere:

- a) En el primer supuesto, encontraremos desde aquellos trabajadores cuya actividad laboral consiste precisamente en conducir, por ejemplo, conductores de autobús, transportistas, mensajeros, a aquellos cuya función en la empresa exige desplazarse continuamente durante la jornada, comerciales, visitadores médicos, servicio de mantenimiento en cliente.
- b) En el segundo, se trata de cualquier trabajador en el trayecto de su domicilio al trabajo y viceversa.

El hecho de que la conducción se produzca en horario de trabajo y bajo el poder organizativo del empresario, tiene implicaciones distintas a cuando la conducción se produce fuera del tiempo de trabajo, en la esfera particular y sin estar sometido a las órdenes del empleador.

Por ello:

- 1.- Cuando se trate de conducción durante el tiempo de trabajo, en misión, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se aplicará en toda su amplitud.

La conducción deberá ser tratada como un riesgo laboral más, principal o secundario, en aquellos trabajadores que conduzcan durante la jornada.

Por ello, deberá estar contemplada en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva, así como en la formación específica del puesto de trabajo, en el ofrecimiento de la vigilancia de la salud y en las medidas de emergencia.

Estaremos de lleno en el deber de protección del empresario (art. 14 LPRL) con la finalidad de preservar la salud e integridad de sus empleados.



Si bien es cierto que el deber de vigilancia podrá verse matizado por el hecho de que la actividad se

desarrolla en la carretera, fuera del centro de trabajo, no es menos cierto que está sometida al poder de dirección y organización empresarial, y en algunos casos, utilizando un vehículo facilitado por la empresa.

El vehículo tendrá consideración de herramienta de trabajo, si bien, el hecho de ser particular o corporativo, condicionará la incidencia de la actuación empresarial.

Cuanto antecede implicará la posibilidad de que se exija todo tipo de responsabilidades al empresario en caso de accidente de trabajo. Como siempre, con la correlativa responsabilidad laboral del empleado en caso de incumplir sus obligaciones en esta materia.

2.- La cosa cambia en los desplazamientos in itinere, donde en lugar de obligación legal de protección, hablaríamos de acciones de promoción y fomento, basadas no ya en el cumplimiento de la norma, sino en un incentivo a actuar frente a una realidad estadística, el elevado número de accidentes en carretera.

En este sentido, el artículo 2.1 del Real Decreto 404/2010 refleja como elemento opcional, junto a otras 4 actuaciones que puede dar acceso a la obtención de una reducción de cotizaciones, que la empresa disponga de un Plan de Movilidad Vial como medida para prevenir los accidentes de trabajo en misión y los accidentes in itinere.

Aquí el colectivo potencial son todos los trabajadores, aunque su desempeño laboral no incluya la conducción; aceptándose una intervención de diversa intensidad, en función de la segmentación y priorización de cada situación.

El vehículo no tendría consideración de herramienta de trabajo, y los fines perseguidos serán más amplios, incluyendo aspectos como la promoción de hábitos saludables o la reducción de la contaminación ambiental.

Además, podrán darse interferencias con la vida privada de los trabajadores; por ejemplo, quien camino del trabajo lleva los niños al colegio.

Aspectos a considerar:

Sin ánimo de ser exhaustivo, procedo a exponer diversas consideraciones sobre como el diferente carácter de obligación o incentivo, incidirá a la hora de actuar sobre:

1) El trabajador:

Carnets:

Como es obvio, el trabajador debe tener carnet vigente, de la categoría que corresponda para conducir durante el trabajo o al salir o volver al domicilio.

Con la financiación de:

AT-0116/2015



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES



El empresario puede cubrir sus responsabilidades mediante la comprobación

AT-0116/2015



Con la financiación de:  
FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

periódica de dicho extremo.

Cuando se trate de conductores o trabajadores que conducen habitualmente durante la jornada, la retirada temporal o definitiva del carnet puede tener consecuencias laborales que vayan desde la ocupación en otras tareas a la suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, e incluso al despido por ineptitud sobrevenida, cuando se trate de un periodo largo o definitivo o disciplinario, por ejemplo, conducción bajo los efectos del alcohol o drogas, o ocultación a la empresa de la retirada del carnet.

Esta trascendencia laboral no se produciría en los trabajadores que solo conducen in itinere, por cuanto quedaría en su esfera privada y solo cabría denunciar ante la Policía.

#### Formación e información:

En caso de desplazamientos en misión, la formación en seguridad vial formará parte del contenido obligado por el artículo 19 LPRL, es decir, la específica del puesto de trabajo. Al exigir la normativa que sea tanto teórica como práctica, podrá complementarse con cursos de conducción.

Lo mismo ocurrirá respecto de la información, que deberá incluir aspectos como la incidencia del consumo de alcohol, de la medicación...

Cuando se trate de desplazamiento in itinere, la formación e información (parte imprescindible en cualquier Plan de Movilidad) tendrá un sentido de concienciación y mejora de hábitos. A pesar de no tratarse de formación obligatoria del art. 19 LPRL, las crecientes campañas por parte de Inspección de Trabajo sobre Seguridad Vial Laboral pueden hacer recomendable el ofrecimiento a los empleados.

#### Vigilancia de la Salud:

La Vigilancia de la Salud de los empleados que se desplazan en misión, deberá contemplar aspectos de la conducción. El profesional de Medicina del Trabajo carecerá de potestad para validar o revocar el carnet de conducir, pero ello no obsta a que si aprecia cualquier aspecto que pueda incidir en su vigencia, deba notificarlo al trabajador y a la empresa, con la consigna de que pase reconocimiento médico en centro acreditado.

Resulta una cuestión muy polémica si se debe mantener el carácter voluntario del examen de salud, o si debe calificarse de obligatorio, para verificar si puede existir peligro propio o para terceros (art. 22.1 LPRL).

#### Alcohol y drogas:

Además de informar al trabajador sobre sus consecuencias y prohibir el consumo, algunas empresas establecen sistemas de control y detección, importante que se haga con el acuerdo



de los representantes de los trabajadores, incluyendo alcoholímetros o dispositivos que impiden la puesta en marcha del vehículo de empresa. Más complejo resulta con las drogas, por cuanto el consumo puede haberse producido anteriormente (48 horas en el caso de la cocaína, 30 días del cannabis...).

AT-0116/2015

Con la financiación de:



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

Para solucionar situaciones puntuales de embriaguez manifiesta de un empleado, lo mejor es avisar a la policía para que efectúe un atestado, o enviar al trabajador a su casa, dejando constancia de que no estaba en condiciones de atender su cometido profesional.

No es recomendable pretender articular la detección a través de analíticas en sangre, por cuanto requeriría consentimiento del trabajador. La analítica debería quedar como último recurso para corroborar el positivo obtenido mediante el alcoholímetro.

#### Fomento del desplazamiento a pié, uso de bicicleta, transporte público o compartido:

Se trata de medidas que se pueden aplicar para los desplazamientos in itinere, que no van ligadas estrictamente a la seguridad laboral (por ejemplo, no tiene porqué ser más seguro ir el bici que en coche) sino al fomento de hábitos saludables y defensa del medio ambiente.

Todo tendrá carácter voluntario para el trabajador en el trayecto desde o hacia su domicilio. Podrán incentivarse determinados comportamientos, pero no sancionarse otros. Recientemente una sentencia admitió como accidente in itinere el sufrido al ir al trabajo en patinete. El empresario no tendría potestad para prohibir dicho medio de transporte, puesto que el trabajador está fuera de tiempo de trabajo, en su esfera privada.

#### 2.- El vehículo:

##### Mantenimiento:

El vehículo deberá pasar las ITV reglamentarias, así como solucionar cualquier incidencia puntual que pueda suponer un peligro en la conducción.

En este sentido, que el vehículo sea de empresa o particular, y que su uso sea en misión o in itinere, condicionará el grado de intervencionismo empresarial.

Caben diversas posibilidades, desde que la revisión la pase la propia empresa, a que establezca unos controles o sistema de información para verificar que la pasan sus empleados.

Cuando el vehículo se utiliza exclusivamente por parte de un empleado, será importante que estén bien descritas las funciones de éste en cuanto al mantenimiento y notificación de incidencias. Conviene corresponsabilizar por escrito, en la descripción de funciones, no solo de palabra al trabajador del mantenimiento del equipo, puesto que la vigilancia empresarial queda matizada por el hecho de estar casi todo el tiempo en la carretera.

capacidad de intervenir del empresario será menor. Salvando las distancias, podría compararse con la situación del teletrabajo, en la que el acceso directo al domicilio acostumbra a sustituirse por autoevaluaciones y controles documentales periódicos.



#### Especialidades del transporte:

En transportes especiales, mercancías peligrosas, pasajeros..., la empresa deberá garantizar que se cumplen todos los requisitos administrativos y preventivos específicos: tacógrafo, Consejero de Seguridad, señalización...

#### Equipamiento del vehículo y medidas de emergencia:

Hay aspectos del equipamiento que pueden mejorar la seguridad en la conducción, tales como el GPS, el manos libres, limitador de velocidad... y que la empresa deberá incorporar en los vehículos de su flota.

Además del triángulo y chaleco reflectante, la empresa podrá dotar a sus vehículos de extintores y dar formación sobre medidas de emergencia, incluyendo la resolución de incidencias como la sustitución de neumáticos.

Cuando el trabajo exija el transporte de aparataje, el maletero deberá tener suficiente capacidad para alojarlos, por cuanto no es correcta su ubicación en los asientos.

También deberá considerarse el estado del suelo, en cuanto a la necesidad de disponer de tracción a las cuatro ruedas, cadenas para la nieve...

Cuando se trate de vehículos particulares en desplazamientos in itinere, la posibilidad del empresario de obligar a determinados requisitos es muy débil, por cuanto la capacidad económica del empleado puede condicionar el tipo de vehículo que conduce.

#### 3.- Rutas y vías de circulación:

##### Rutas:

Planificar los recorridos, teniendo en cuenta las zonas de descanso, presencia de obras, puntos de mayor accidentabilidad, estado del tráfico y condiciones climatológicas, contribuye a mejorar la seguridad en la conducción.

##### Vías y condiciones meteorológicas:

El estado de las carreteras condicionará si el vehículo debe reunir determinadas características y equipamientos. Por ejemplo, recuerdo una sentencia de recargo de prestaciones para un



#### 4) Medidas organizativas:

##### Organización del trabajo y remuneración:

Deberá evitarse que la organización del trabajo o la remuneración, induzcan a una conducción excesiva en tiempo o velocidad. Este aspecto será especialmente relevante en empresas de reparto, donde puede primarse la entrega rápida sobre la conducción segura.

##### Actividades complementarias a la conducción:

La Evaluación de Riesgos debe contemplar todas las actuaciones que el conductor pueda efectuar, tales como la carga y descarga, colocación de la lona, fijación de la carga, limpieza del vehículo...

##### Coordinación de actividades empresariales:

Los trabajadores que se desplazan por cuenta de la empresa, acuden al centro de trabajo de clientes o proveedores, donde deben realizar la tarea específica que corresponda: carga y descarga, llenado de un depósito, visita comercial...

Será importante que se establezca la debida coordinación con el titular del centro de trabajo, considerando también la posibilidad de concurrir con trabajadores de otras empresas.

El atropello en el interior de las empresas, es un accidente demasiado frecuente. La ausencia de señalización y de procedimiento de trabajo, o en su caso, de presencia de recurso preventivo, puede comportar responsabilidades solidarias para los empresarios implicados.

##### Investigación de accidentes:

Deberán investigarse todos los accidentes, ya sean en misión o in itinere, por cuanto la empresa no debe renunciar a conocer las causas, aunque estas le sean ajenas y la conclusión sea que poco se podía hacer, por ejemplo, en una colisión trasera por parte de otro vehículo.

Conseguiremos mayor implicación en la formación si hablamos al trabajador de casos reales en nuestra empresa, y no solo de supuestos teóricos.

##### Fomento de hábitos saludables y reducción de la movilidad:



La empresa puede adoptar medidas organizativas que permitan reducir el número de desplazamientos in itinere, como habilitar autocares de empresa o fomentar que se comparta el coche particular mediante incentivos, por ejemplo, mediante plazas de parking específicas.

AT-0116/2015



Con la financiación de:  
**FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES**

Asimismo, puede fomentar el uso del transporte público, subvencionando parte de los billetes.

Y puede impulsar el uso de la bicicleta como hábito saludable, proporcionando estacionamiento o duchas en la empresa.

Todas estas medidas no tendrán carácter obligatorio ni para el empresario ni para el propio trabajador, que no podría ser sancionado disciplinariamente si decide seguir desplazándose al trabajo en su coche.

La Seguridad Vial Laboral se relaciona con distinto grado de intensidad con la Prevención de Riesgos Laborales en la medida en que la conducción se produzca en la esfera laboral, tiempo y organización o privada, antes o después de la jornada laboral, desde/al domicilio.

En el primer supuesto, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales entra de lleno frente a un riesgo específico del puesto de trabajo.

En el segundo, la calificación de los accidentes in itinere como accidentes de trabajo a efectos prestacionales de Seguridad Social, no implica que la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se extienda a dicho trayecto, máxime cuando pueden producirse conduciendo, o por un tropiezo con un bordillo, o por caer de las escaleras de la comunidad, o por un tirón de bolso, o por el golpe de una rama...

Si se incluyeran, el correlativo deber empresarial, implicaría asimismo el de proporcionar los medios durante el desplazamiento; exagerando no mucho, el trabajador podría exigir un coche en condiciones o que la empresa vaya a buscarle a su casa cuando no haya buena combinación de transporte público.

Cuanto antecede no obsta a que las empresas se comprometan cada vez más a nivel social y contribuyan a la lucha contra la siniestralidad en las carreteras, movilidad sostenible y fomento de hábitos saludables.