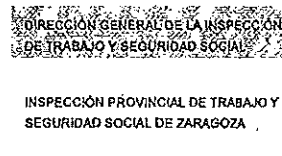
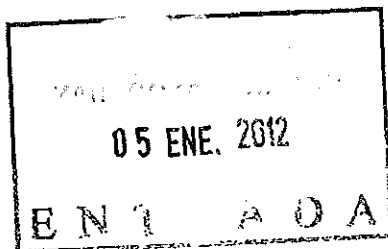




MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN



Referencia o acto Notificado o Expediente



50002 - ZARAGOZA (Zaragoza)

50002 - ZARAGOZA (Zaragoza)

En Zaragoza, a 30 de diciembre del 2011

En cumplimiento del artículo 58 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, adjunto le remito la documentación emitida por esta Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

Nº Comunicación: 15002



Secretario/a General

Mª JESUS ASENSIO ELIZALDE



MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACION



MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN



50/0014409/11

DIRECCIÓN GENERAL DE LA
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL
INSPECCIÓN PROVINCIAL DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DE ZARAGOZA

Registro Salida

Fecha: 30/12/2011

Hora: 11:39:08

DIRECCIÓN GENERAL DE LA
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL
DE TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL DE ZARAGOZA

O F I C I O

S/REF:

N/REF:

EMPRESA:

FECHA:

27 de diciembre de 2011

ASUNTO:

REQUERIMIENTO A EMPRESA

Con fecha 2 de diciembre de 2011 compareció ante la funcionaria actuante la empresa de referencia, dentro de la Campaña NH0015 para el control de la gestión preventiva en relación con la seguridad vial en empresas de transporte.

Durante su comparecencia se plantearon por la empresa dudas sobre la posibilidad de controlar a los trabajadores ante un supuesto de riesgo derivado de ingestión de alcohol o drogas durante el trabajo.

A este respecto hemos de aclarar que el empresario es responsable de seleccionar correctamente al trabajador que va a encomendar la actividad concreta en el puesto de trabajo de conductor de vehículo, previamente evaluado y con una serie de medidas preventivas planificadas para el correcto ejercicio de la actividad; por lo tanto deberá conocer sus capacidades y carencias, proporcionándole una correcta información de los riesgos de su puesto de trabajo y una también correcta, suficiente y adecuada formación preventivo laboral sobre su actividad concreta de conducción de vehículos (arts. 18 y 19 LPRL).

El deber de planificar la prevención teniendo en cuenta la influencia de los factores ambientales en el trabajo que recoge el artículo 15, como principio básico, abre la necesidad de evaluar también aspectos psicológicos relativos a la conducción.

La gran mayoría de los accidentes de tráfico no responden a una única causa, por lo que se puede afirmar que la multicausalidad (conductor, vehículo y entorno) es el factor común de estos siniestros. Aunque es difícil conocer la contribución parcial de los distintos factores de riesgo, la gran mayoría de los estudios e investigaciones científicas apuntan al factor humano como la principal causa de los accidentes de circulación.

Debido a este dato es fundamental que la prevención de la siniestralidad vial en las empresas, aunque no descuide otros aspectos, se centre de forma prioritaria en la formación y control del conductor, ya sea éste conductor profesional o simplemente un trabajador que utilice su vehículo para acudir a su puesto de trabajo.

La prevención no debe centrarse únicamente en la capacidad o aptitudes del conductor para controlar técnicamente el vehículo, ya que la gran mayoría de conductores no suele presentar problemas en este aspecto, sino en cómo estas aptitudes se pueden ver afectadas por determinados factores que pueden llegar a influir en su ejecución (en muchas ocasiones sin que el propio conductor sea consciente de ello) y llevarle a cometer errores e infracciones que

CORREO ELECTRÓNICO/ WEB:

ltzaragoza@mtin.es
www.mtin.es/ltss

itss
Inspección de Trabajo
y Seguridad Social

EDIFICIO "EL TROVADOR"
PLAZA ANTONIO BELTRÁN
MARTÍNEZ, N° 1 PLANTA 2ª
50002 ZARAGOZA
TEL.: 976 79 12 40
976 28 35 34
FAX: 976 43 43 15



incrementen la probabilidad de sufrir o causar un accidente. Hay determinados factores que pueden influir en su conducta: Alcohol, drogas, fármacos, distracciones, sueño, fatiga, velocidad, etc.

En primer lugar, se debe tener en cuenta que el trabajador conductor, en la medida en que su actividad productiva es por cuenta de un empresario, debe cumplir las obligaciones que en materia de prevención establece el legislador, lo que implica que el trabajador además de cumplir como ciudadano normal sus obligaciones con respecto a la ley de Tráfico y el reglamento de Circulación debe someterse a la organización del empresario lo que supone el ejercicio responsable de la gestión preventiva de los riesgos existentes en la actividad.

Independientemente también de la formación que para determinado colectivo —no para todos— de conductores profesionales se exige en el Real Decreto 1.032/2.007, BOE 02/08/07, (CAP), el Empresario en virtud de lo dispuesto en el artículo 19 de la ley 31/95 de PRL *«deberá garantizar que cada trabajador reciba formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.../... centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador».*

La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración en respuesta a consulta planteada por el Instituto Nacional de Seguridad de Higiene en el Trabajo, de fecha 30 de Noviembre de 2.006 decía:

«2. Es evidente que trabajar bajo los efectos del alcohol o de otras drogas, puede tener consecuencias indeseadas para seguridad y salud en el trabajo del que ha consumido esas sustancias y de terceros y, al tiempo, implicará o podrá implicar también problemas de disciplina en la empresa. Esto es, afectará a las relaciones laborales en la empresa. Pues bien, aun cuando la sensibilidad social frente a estos problemas deba aumentar y las medidas de alcance general —e incluso las más específicas de orden laboral— puedan y deban mejorarse, ya la legislación laboral vigente permite y hasta demanda la intervención de los empresarios, en determinadas circunstancias.

3. Recordamos en este sentido que conforme al artículo 5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de abril, (ET), los trabajadores tienen, entre otros deberes básicos, los de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten y cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Por su parte, el empresario ha de ejercer sus facultades directivas y cumplir con las obligaciones legalmente establecidas en todos los ámbitos, incluido el de la seguridad y salud en el trabajo. Al respecto el artículo 20. 3 ET prevé que «El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.» En el ámbito concreto de la seguridad en el trabajo, ya el artículo 19 ET, dispone, de una parte, que «El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.», y, de otra, que «El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACION

DIRECCIÓN GENERAL
DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL



higiene.» Todo lo anterior es reiterado y detallado en la legislación específica en materia de prevención de riesgos laborales.

4. Efectivamente, la LPRL, se refiere en su artículo 14 tanto al derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, como al correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Como para que esa protección eficaz sea posible es necesaria la colaboración de los trabajadores a los que va destinada, el artículo 29 LPRL, regula las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos. El apartado 3 de este artículo, recuerda expresamente que: «El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.»

5. En cualquier caso, el deber de protección que incumbe al empresario, le obliga no sólo a ejercer las facultades directivas, incluidas en su caso las disciplinarias si así lo entiende necesario, sino que le obliga también a garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A este respecto, el artículo 25 LPRL, dispone que «Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que... 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.» Así pues, un empresario, sea cual sea la actividad a la que se dedique, no podrá permitir que un trabajador que se encuentre bajo los efectos del alcohol o las drogas lleve a cabo las tareas propias de un puesto de trabajo que, en ese estado, no está en condiciones de realizar sin generar un riesgo grave, adicional al inherente a la actividad, para sí mismo, para los demás trabajadores o para otras personas, siempre que ese estado sea manifiesto, esto es, visible, ostensible o notorio.»

La propia Dirección General de Trabajo fue algo más precisa en la contestación a otra consulta sobre el mismo tema el 7 de octubre de 1996, señalando: «que si no hay manifestación alguna racional de alteraciones de la conducta el reconocimiento carece de sentido, pues su finalidad no es la de conocer si el trabajador consume alcohol u otras drogas, sino, si el hipotético consumo de tales sustancias afecta negativamente el comportamiento del trabajador, inhabilitándolo para el desempeño del puesto de trabajo, por los riesgos que genera su estado. Sin embargo, si el trabajador actúa imprudentemente, se distrae con frecuencia, no cumple las instrucciones del empresario, o simplemente, su comportamiento muestra falta de autocontrol, ello puede ser debido al consumo de alcohol u otras drogas, o bien a otros motivos diferentes, y en este caso el reconocimiento médico puede ser necesario para determinar las causas y adoptar las medidas de protección de la salud del trabajador –medidas terapéuticas– y de protección de otros trabajadores y de terceros relacionados con la empresa –medidas de cambio de tareas atendiendo a los riesgos inherentes al puesto de trabajo.»

Por otra parte, hemos de recordar que, el artículo 22 LPRL establece lo siguiente:

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACION

DIRECCIÓN GENERAL
DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL



«Vigilancia de la salud 1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo. 1. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. 2. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados. 3. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos 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 su funciones en materia preventiva. 1. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En base a todas las consideraciones anteriores, se pueden establecer las siguientes conclusiones en relación con las obligaciones del empresario referidas a la prevención de los riesgos laborales que pueden sufrir los trabajadores a su servicio durante la conducción de vehículos, si se desarrolla habiendo consumido alcohol, estupefacientes o fármacos, que pueden afectar a las exigencias psicofísicas de dicha actividad:

1. Estando como está limitada la intromisión en la intimidad de los trabajadores, tanto legalmente como en la doctrina jurisprudencial, no puede señalarse que con carácter general y en cualquier circunstancia el empresario pueda llevar a cabo pruebas dirigidas a controlar el consumo de los trabajadores-conductores de dichas sustancias o productos, salvo las excepciones que hemos señalado más arriba.

2. Dicha obligación empresarial sí podrá ser exigida en los siguientes supuestos:

A) Cuando así se establezca en un convenio colectivo que sea de aplicación a la empresa.

B) Cuando en el contrato de trabajo el trabajador acepte la realización de pruebas o controles del consumo de dichas sustancias o productos.

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACION

DIRECCIÓN GENERAL
DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL



C) Cuando lo contemple la planificación de la actividad preventiva de la empresa, formando parte de la vigilancia de la salud, cuando ésta se considere necesaria en virtud de los resultados de la evaluación de riesgos laborales, sea la inicial, periódica o la realizada tras la existencia de un incidente o un accidente de trabajo. En todo caso, si del resultado de la investigación de un accidente de tráfico o de la actuación preventiva de los Cuerpos Policiales se desprende que un trabajador conducía habiendo consumido dichas sustancias, consideramos que tal circunstancia justificaría la exigencia del empresario al trabajador que se someta a las pruebas necesarias para comprobar con posterioridad que no se repite la situación.

3. Además de los casos anteriores, aunque no se hayan producido incidentes o accidentes de trabajo, el empresario debe impedir el desarrollo de la actividad al trabajador, y le puede exigir la realización de pruebas que permitan verificar su aptitud psicofísica para la conducción de un vehículo, cuando sea manifiesto, esto es, visible, ostensible o notorio que existen alteraciones de la conducta debido a que se ha producido el consumo de alcohol u otras sustancias como las señaladas.

En la normativa de Seguridad Vial, art.21 del Real Decreto 1428/2003, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Circulación, se utilizan las siguientes circunstancias como justificativas de la obligación de los conductores de someterse a las pruebas necesarias para la detección de posibles intoxicaciones por alcohol: *«A quienes conduzcan cualquier vehículo con síntomas evidentes, manifestaciones que denoten o hechos que permitan razonablemente presumir que lo hacen bajo la influencia de bebidas alcohólicas.»*. De darse tales circunstancias, y ser constatadas por el empresario, sus representantes, encargados o mandos intermedios, también entendemos que el empresario puede exigir al trabajador que se someta a las pruebas y controles que permitan establecer si ha consumido alcohol, estupefacientes o medicamentos que supongan un riesgo para su conducción, y en caso positivo prohibirle la actividad.

Por otro lado, una vez examinada la documentación aportada, teniendo en cuenta la información recabada de la empresa y de conformidad con lo prevenido en los arts. 7.3 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y 9 y 43 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se **REQUIERE** a la empresa, al objeto de que antes del próximo día **15 de febrero de 2012**, en relación con el objeto de la campaña citada, proceda a:

- Revisada la documentación laboral de los conductores, se comprueba que tres de los trabajadores de la empresa, a pesar de tener reconocida la condición de fijos por la mercantil, siguen constando en la Seguridad Social como trabajadores temporales, por lo que se requiere a la empresa para que comunique a la Tesorería de la Seguridad Social la condición de fijos de los empleados:

- Respecto a las empresas subcontratadas por la empresa, tanto de transporte, como de otras actividades, se requiere a la mercantil para que controle el ingreso puntual de las cotizaciones a las Seguridad Social por parte de todas ellas.



- La evaluación de riesgos analizará de un modo sencillo las rutas de transporte habituales de la empresa, desde el punto de vista de la seguridad vial, haciendo constar los factores de riesgos que, en su caso, pudieran identificarse (zonas con retenciones u obras habituales, abundancia de cruces peligrosos, puntos negros, etc.), especialmente, en las rutas que requieran hacer uso de caminos no asfaltados.

- La evaluación de riesgos deberá prever la realización de controles a los trabajadores para detectar consumo de alcohol, drogas o fármacos en el caso de que se den las circunstancias a las que se hace referencia en el mismo requerimiento, de acuerdo con los criterios comunicados por la Dirección General de Trabajo.

- En relación con sus empresas clientes, se requiere a . para que elabore un Protocolo de coordinación con todas aquellas a cuyas instalaciones acuden sus conductores a cargar y descargar , especificando la información que deben intercambiarse. Como consecuencia de la aplicación del mismo, se establecerán las medidas de seguridad que deben seguir los trabajadores en los diferentes centros de trabajo a los que acuden, medidas de seguridad que deberán conocer los conductores antes de acudir a dichos centros de trabajo.

Este requerimiento deberá de quedar unido a la página correspondiente de su Libro de Visitas y dar copia del mismo a la Delegada de Prevención.

Lo que se le comunica a los efectos oportunos.



EL/LA INSPECTOR/A DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL,

Fdo.- Begonia Sanchez Gimeno.

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACION

DIRECCIÓN GENERAL
DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL