INTEGRACIÓN DE LA SEGURIDAD VIAL EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

PERCEPCIONES Y OPINIONES

Con la financiación de
FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Con la financiación de
FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

INTEGRACIÓN DE LA SEGURIDAD VIAL EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

PERCEPCIONES Y OPINIONES

Diciembre 2011

Edita: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)

Autores: Óscar Bayona, Pere Creus, José Manuel Cuenca, José Manuel Jurado, Francisco Justicia, Javier Mielgo, Gabriel Moreno, Esther Torrijos, María Torvisco, Albert Vilallonga

Revisión: Isabel Dudzinski

Realización: Paralelo Edición, SA

Depósito Legal: M-49132-2011

Agradecimientos:

Agradecemos la colaboración a todas las personas entrevistadas su dedicación y buena disposición para compartir con nosotros su opiniones, a todas las trabajadoras y trabajadores, delegados y delegadas de prevención que han participado en los grupos de discusión, dedicando su tiempo. Queremos asimismo agradecer muy particularmente a los compañeros de CCOO de Catalunya y de la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid la colaboración que nos han brindado en la preparación y organización de los grupos de discusión.

Impreso en papel reciclado

Esta publicación se realiza en el marco de la Acción "Conocer y actuar: asistencia técnica, información y difusión y promoción del cumplimiento de la Ley para la Prevención de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales (AD0004/2011)", con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 5

1. LA SEGURIDAD VIAL LABORAL. PERCEPCIONES Y OPINIONES 10
1.1. SELECCIÓN BIBLIOGRÁFICA 11
1.2. ANÁLISIS DEL TRABAJO DE CAMPO 13
1.3. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD 15
1.4. RESULTADOS DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN 18
1.5. RESUMEN DE LOS DISCURSOS 24

2. RESULTADOS Y CONCLUSIONES 26
2.1. PAPEL DE LAS ADMINISTRACIONES 26
2.2. CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS Y SEGURIDAD VIAL LABORAL 30
2.3. PROPUESTA FORMATIVA PARA LA SEGURIDAD VIAL EN EL TRABAJO 37
2.4. PROPUESTAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 8

3. LÍNEAS PARA UNA CAMPAÑA SINDICAL DE SENSIBILIZACIÓN 45

ANEXO 1 UNIVERSO 48

Conducir es mucho más que tener habilidad para hacerlo. También son importantes la salud, el bienestar, el estil de vida, la actitud, el conocimiento, la percepción de los peligros, la atención al detalle, la coordinación entre vista y manos, la concentración, la anticipación y la observación (Will Murray. Proyecto PRAISE Informe 2, 2009).

INTRODUCCIÓN

La creencia de que la actividad laboral desarrollada mediante medios y modos de transporte en las carreteras es diferente a las demás actividades laborales, por su carácter aleatorio e itinerante, ha llevado a intentar justificar la ausencia de actuaciones preventivas sobre los riesgos laborales asociados a dicha actividad.

Toda la referencia a la accidentalidad laboral vial ha estado enfocada históricamente a responsabilizar al individuo como dueño exclusivo de sus propios actos en el ejercicio de la actividad de conducir, designando como error humano todos aquellos siniestros donde no se podía demostrar de una manera fehaciente el fallo mecánico del propio vehículo.

¿El error humano es una causa en sí mismo?, ¿qué causas o factores provocan el error humano?, son algunas de las preguntas que surgen inmediatamente en quienes no se quieren resignar con una realidad que, si ya es dramática por el número de siniestros, más dramática es, cualitativamente, por las consecuencias en la salud de las personas involucradas en dichos accidentes.

Si esa visión simplista del problema no se puede mantener en cualquier tipo de siniestralidad vial, tampoco cuando esta siniestralidad se produce en el ámbito laboral, ya sea ejerciendo como conductor profesional, ya sea porque la conducción ocupe una parte de la jornada laboral o mientras el trabajador se desplaza hacia o desde su centro de trabajo.

Y es en este ámbito en el que CCOO venimos interviniendo y pidiendo la intervención de los agentes implicados (organizaciones empresariales, Administraciones Públicas, servicios de prevención) desde hace ya bastantes años y por múltiples razones.

Nada tienen que ver hoy los procesos de trabajo y las formas de desplazarse a los centros de trabajo con los que había en la primera mitad del siglo pasado.

El sistema productivo, entre otras características, está determinado por cuatro potentes ejes:

1. Una creciente terciarización de la economía, con un mayor crecimiento del sector servicios, proceso que se viene definiendo bien como una "terciarización de la industria" o como una "industrialización del terciario".
2. Dentro del sector servicios se ha incrementado el peso del transporte en general y el transporte por carretera en particular en la economía, convirtiéndose este último en el eje esencial de la distribución de mercancías ya sean de tipo industrial o productos perecederos.
3. Se está generalizando un proceso de deslocalización de la producción con un creciente alejamiento de los núcleos urbanos, en paralelo a un crecimiento urbano disperso y de baja densidad y una intensificación de la separación de los usos del suelo entre las zonas productivas y las residenciales, lo que conlleva un uso mayor del coche en los desplazamientos a los centros de trabajo. Sustentado en el aumento vertiginoso de infraestructuras viales, el elemento central de la lógica dominante de localización de la actividad productiva ha sido la accesibilidad a la red viaria y no a las zonas de mayor accesibilidad con transporte público.
4. Se está incrementando exponencialmente el número de empresas y servicios sin ubicación física real.

La movilidad asociada al tráfico surge de manera creciente como una nueva característica del proceso de trabajo, ampliamente extendida en todos los sectores:

- El desplazamiento del centro habitual de trabajo a otro lugar, para realizar diferentes tareas de mantenimiento, construcción, asesoramiento, etc.
- El centro de trabajo es cada vez más difuso, siendo prácticamente sólo un lugar de referencia, pues la tarea se realiza donde el cliente lo solicita.
- La distancia de la vivienda al centro de trabajo aumenta y, por tanto, es mayor el tiempo de desplazamiento, tiempo de transporte que hay que añadir al tiempo de trabajo y que supone para los trabajadores, entre otras consecuencias:
  - Mayor coste económico del transporte al trabajo.

  - Estrés, fatiga y cansancio.
  - Siniestralidad in itínere.
- Otra característica a tener en cuenta es el elevado incremento de los modos de transporte por carretera para mercancías o viajeros que saturan las vías públicas.

Estas cuatro características ya por sí mismas condicionan la seguridad vial y determinan, en gran medida, la accidentalidad en carretera o en vía urbana. Pero, además, un factor que debemos añadir, por ser determinante en el desenlace del riesgo, es la aparición de la fatiga como consecuencia de nuevas condiciones de trabajo, de nuevas formas de trabajar, que reducen el esfuerzo físico por la mecanización de las tareas a cambio de aumentar los ritmos de trabajo y de obligar a la realización de tareas muy repetitivas y de corta duración, algo que requiere de un nivel de atención alto o muy alto durante más de la mitad de la jornada, según recoge la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.

El accidente de tráfico laboral es un problema de gran dimensión humana, económica y social que se percibe la mayoría de las ocasiones como un efecto de la fatalidad, como algo inevitable y ajeno al mundo laboral, incluso por los propios trabajadores, extremo éste que propicia la individualización del problema, que dificulta su análisis riguroso y propicia, como consecuencia, la falta de políticas preventivas.

El accidente es el resultado de una cadena de incoherencias. No es casual, ni siquiera en la profesión de conducir. El accidente siempre es causal, se puede estudiar, investigar. Su análisis permite detectar los fallos y, por tanto, corregirlos.

Por tanto, se requiere contextualizar la seguridad vial en el mundo laboral para poder elaborar políticas de prevención e implicar a los distintos agentes afectados: los agentes sociales (patronal y sindicatos), Administraciones Públicas competentes, servicios de prevención, trabajadores.

En un medio donde la seguridad tiene que estar centrada en las personas, las medidas preventivas que afectan directamente al trabajador son esenciales. Al planificar la prevención no se tiene en cuenta la fatiga, siendo un riesgo con alta probabilidad de manifestarse y de consecuencias nefastas. Al conductor en general y al profesional en particular se les percibe como una prolongación del vehículo, no como una persona cuyas capacidades van disminuyendo con el paso de la jornada laboral.

Es preciso conocer muy bien los efectos de la fatiga y cómo eliminarla del proceso de trabajo si realmente quieren evitarse los accidentes. En caso contrario sobreviene el accidente y lo hace en un nuevo entorno, el del tráfico, donde pasa inadvertido, donde parece ocurrir en tierra de nadie desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales. Sin embargo, la legislación en materia de prevención parece más pensada para los sistemas tradicionales de producción que para los nuevos modelos de organización del trabajo que generan procesos productivos de

alta movilidad geográfica y laboral. En estas condiciones emerge un tipo de accidentalidad con consecuencias fatales para la vida de los trabajadores.

Los principales factores de riesgo implicados en los accidentes de trabajo de tráfico son las distracciones, la fatiga, el sueño y la velocidad inadecuada. ¿Cuáles serían las causas de los accidentes?

Desde CCOO pensamos que se sustentan sobre una pirámide que está trasladando progresivamente el lugar de los accidentes de trabajo más graves desde el taller o el tajo hacia la carretera. En los vértices de ese triángulo estarían:

- Las transformaciones del modelo productivo.
- Las transformaciones de la organización del trabajo.
- Las transformaciones del modelo territorial.

De los 831 accidentes laborales mortales que se produjeron en 2009 , el 35% fueron accidentes de tráfico. Por lo tanto, el tráfico es el causante de aproximadamente 1 de cada 3 accidentes laborales mortales. El gran número de desplazamientos diarios a los centros de trabajo en vehículo privado y la gran movilidad que genera el desarrollo de determinados trabajos, suponen un elevado riesgo de sufrir accidentes de tráfico laborales.

Por tanto, para intervenir en la mejora de los índices de siniestralidad es imprescindible abordarla desde una perspectiva integral de salud laboral, no sólo en el centro de trabajo, sino fuera de él. Y para ello hay que:

- Hacer visible la accidentalidad real existente. Es necesario hacer aflorar los accidentes laborales en carretera dentro del conjunto del informe de la accidentalidad vial, especialmente en el caso de los trabajadores autónomos, de manera que no haya diferencias entre las estadísticas que maneja la DGT y el Ministerio de Trabajo.
- Coordinar la labor entre las distintas Administraciones:
  - El Ministerio de Trabajo y la Dirección General de Tráfico deben investigar conjuntamente los accidentes laborales viales graves como medio para implantar nuevas medidas de prevención, contando con la participación de la representación de los trabajadores como se hace en cualquier otro tipo de accidente de trabajo.
  - El Ministerio de Fomento y la Dirección General de Tráfico son responsables del diseño y del estado de las carreteras, donde se incluye el firme y la señalización, tanto vertical como horizontal. Es muy importante la visibilidad de las señales, la homogenización de las mismas en todo el territorio nacional (pues aspectos como los límites de velocidad, señalización de las curvas, cantidad de información que en unos lugares es excesiva y en otros escasa, varían no sólo de unas comunidades a otras sino, también, de unas provincias a otras). La transmisión de información deficiente a través de las señales es un factor de riesgo y, por tanto, de accidentes.

- Incorporar la cultura de la seguridad vial laboral a las empresas. Los empresarios tienen una gran responsabilidad en la planificación de las rutas de sus vehículos, ya sean propios o subcontratados. Han de ocuparse del mantenimiento adecuado del vehículo y en especial del puesto del conductor para que éste ejerza su trabajo con confort, que siempre producirá menos fatiga. El diseño de las rutas ha de considerar la orografía, la climatología, el tráfico, la distancia a recorrer, etc. Y sobre todo que el conductor mantenga en condiciones adecuadas sus capacidades psicofísicas. El trabajo debe organizarse de forma que se eliminen o reduzcan los factores fatigantes y los que alteran los biorritmos.
- Plantear como objetivo la eliminación o la reducción de la exposición al riesgo de siniestralidad in itínere mediante la puesta en marcha de planes de movilidad sostenible en las empresas, que incluyan medidas de fomento del transporte público y colectivo, incentivar el uso del coche compartido, el teletrabajo y la flexibilidad en horarios y distribución de la jornada.
- Asegurar la formación especializada de los técnicos de los servicios de prevención en este tipo de riesgos para que se traslade a las evaluaciones de riesgos y se puedan adoptar medidas preventivas efectivas.
- Incorporar la formación e información en seguridad vial a los trabajadores para que sus actitudes, sus hábitos y sus decisiones en el manejo del vehículo se basen en principios preventivos.

En este sentido, y a pesar de la resistencia de la patronal a reconocer la relación entre el ámbito laboral y el ámbito "personal" existente en la situación del conductor-trabajador, quien mantiene que una cosa es considerar como accidente laboral el accidente in itínere o en misión (porque así lo recoge la Ley General de la Seguridad Social, y no queda más remedio) y otra, incorporar la seguridad vial en los procesos preventivos de la empresa, se están tomando iniciativas que desarrollan lo estipulado en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, como el acuerdo entre el Ministerio del Interior y el Ministerio de Trabajo e Inmigración para la prevención de los accidentes de tráfico relacionados con el trabajo o como la campaña llevada a cabo por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para verificar el modo en que las empresas gestionan los riesgos para la seguridad y salud a los que están expuestos los conductores, consistente en la prestación de información técnica con el objetivo de modificar la convicción generalizada de los empresarios, con reflejo en la práctica, de que con cumplir con ciertos requisitos legales relativos al tráfico rodado es suficiente para considerar que cumplen con la obligación de garantizar la seguridad y salud de sus empleados y de mentalizarles de que la legislación en materia de prevención de riesgos laborales se ha de aplicar también a las actividades laborales relacionadas con la conducción, de igual manera que al resto de las actividades laborales.

Sobran motivos para hacer visibles los daños a la salud de los trabajadores producidos por la siniestralidad vial laboral y es nuestra obligación como sindicato conocer, para poder intervenir en la eliminación o reducción del sufrimiento y de pérdida de vidas de trabajadores y trabajadoras. Por y para ellos y ellas es el trabajo que CCOO ha puesto en marcha.

1 LA SEGURIDAD VIAL LABORAL. PERCEPCIONES Y OPINIONES

Para CCOO, la seguridad vial no es una cuestión ajena a su acción sindical. Desde hace años viene interviniendo en este ámbito. Sin embargo, estas actuaciones se han basado en una percepción de la materia exclusivamente sectorial (transporte por carretera). Con ello se limitaba la intervención a los conductores profesionales o vinculándola a objetivos medioambientales (planes de movilidad para conseguir el ahorro energético) para los cuales el carácter preventivo de las medidas propuestas tenía un carácter accesorio o secundario, ya que no se incidía ni en la accidentalidad in itínere ni en la en misión de trabajadores y trabajadoras cuya tarea principal no es la conducción.

En el año 2011 se puso en marcha, con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, este proyecto, a través del que queremos incidir, de una manera novedosa, en nuestra actuación en la prevención de la siniestralidad laboral vial. Por una parte pretendemos abordar la siniestralidad vial desde un enfoque de salud laboral, con el objetivo de incorporar todos sus aspectos al sistema de prevención de riesgos laborales en las empresas al que obliga la normativa vigente, y por otra hacerlo de una manera integral, teniendo en cuenta tanto la siniestralidad in itínere como la siniestralidad en misión, ya sea de profesionales del transporte por carretera como de personas que desarrollan sus actividades en el resto de los sectores de la actividad económica.

El objetivo del proyecto es, en una primera fase, conocer la visión de la seguridad vial laboral que hay desde nuestra propia organización y la que tienen los trabajadores así como los principales agentes que intervienen en la materia. Esta información sirve de punto de partida para elaborar, con rigor y por lo tanto con garantías de eficacia, modelos de intervención efectiva en las empresas y campañas de sensibilización dirigidas tanto a los trabajadores en general como a los delegados y responsables sindicales en particular.

El proyecto desarrollado ha constado de tres etapas. Una recopilación bibliográfica en la que hemos seleccionado documentación relevante sobre siniestralidad laboral vial. La segunda etapa consistió en un trabajo de campo utilizando técnicas cualitativas de investigación social para conocer la percepción que sobre esta cuestión tienen trabajadores, delegados de prevención de CCOO y representantes de organismos públicos y privados. La tercera y última etapa ha sido la elaboración de un análisis sindical de los resultados del trabajo de campo que se formula mediante unas conclusiones

y unos anexos específicos para aquellas cuestiones que han suscitado mayor interés.

En estás páginas, en la primera parte de este informe recogemos y analizamos las percepciones que sobre la sinistralidad vial laboral y su prevención tienen los trabajadores y las trabajadoras, las empresas, las Administraciones Públicas implicadas.

Posteriormente, además de los resultados y conclusiones, abordamos algunas propuestas preventivas y trazamos las líneas para el desarrollo de una campaña sindical de sensibilización.

1.1 SELECCIÓN BIBLIOGRÁFICA

Para realizar la selección de publicaciones se realizó una primera búsqueda bibliográfica. A partir de esa búsqueda se seleccionaron 38 publicaciones, que abarcan un amplio espectro de cuestiones relacionadas con la seguridad vial laboral, desde líneas de actuación de Administraciones Públicas a alternativas sindicales, pasando por estudios de expertos en la materia. En CCOO consideramos que esta selección de textos puede ser útil para toda aquella persona interesada en abordar la integración de la seguridad vial en la prevención de riesgos laborales en la empresa.

El listado de publicaciones seleccionadas es el siguiente:

1. *Guía para las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de seguridad vial en las empresas*. Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2011.
2. *Líneas básicas de la política de seguridad vial 2011-2020. Medidas especiales de seguridad vial 2011*. Ministerio del Interior, 2011.
3. *Guía para la prevención de los accidentes de tráfico con relación laboral*. Comunidad de Madrid, 2011.
4. *Accidentes de trabajo-tráfico durante el año 2009*. INSHT, 2010.
5. *La seguridad vial en las empresas. Programas internacionales de promoción*. Jesús Monclús, Fundación MAPFRE, 2010.
6. *Le risque routier encouru par les salariés en Europe*. Eurogip, 2009.
7. *Hacia un espacio europeo de seguridad Vial. Orientaciones políticas sobre seguridad vial 2011-2020*. Comisión Europea, 2010.
8. *Guía para promover la seguridad vial en la empresa*. Instituto Navarro de Salud Laboral 2009.
9. *Prevención de los riesgos laborales viales*. Fundación Mapfre 2009.
10. *Jóvenes, accidentes debidos al tráfico y riesgos laborales. Estrategias para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo*. INJUVE 2009.

11. *El accidente laboral de tráfico*. Monfort & Bonell Abogados, 2008.
12. *Manual de prevención de accidentes de tráfico en el ámbito laboral. In itínere y en misión.* CROEM e INTRAS, 2006.
13. *Accidents de trànsit a l'entorn laboral.* Servei Català de Trànsit, 2003.
14. *Manual de seguridad vial en polígonos industriales.* Instituto MAPFRE de Seguridad Vial, 2002.
15. *Manual de buenas prácticas en la prevención de accidentes de tráfico laborales.* FESVIAL para DGT y INSHT.
16. *Seguridad vial en el entorno laboral.* Instituto MAPFRE de Seguridad Vial.
17. *Desplazamiento seguro al trabajo.* PRAISE, 2010.
18. *Aptitud para conducir.* PRAISE, 2010.
19. *Adecuación para la seguridad vial: de la evaluación del riesgo a la formación.* PRAISE, 2010.
20. *¿Cómo puede el equipo de seguridad del vehículo mejorar la seguridad vial en el entorno laboral?* PRAISE, 2009.
21. *Seguridad vial en el ámbito laboral. Gestión de los desplazamientos. Aspectos a analizar.* Instituto Navarro de Salud Laboral, 2009.
22. *Seguridad vial para trabajadores motoristas.* Fundación MAPFRE.
23. *El "bonus": criterios para la acción sindical,* ISTAS 2010.
24. *Glosario de movilidad sostenible,* ISTAS 2009.
25. *La movilidad al trabajo + sostenible. 35 experiencias y buenas prácticas,* ISTAS 2008.
26. *Cómo avanzar hacia un modelo de movilidad de los trabajadores y trabajadoras más sostenible,* ISTAS 2008.
27. *Estrategia española de movilidad sostenible.* Ministerio de Fomento.
28. *Orientaciones sobre intervención sindical en drogodependencias,* Secretaría Confederal de Salud Laboral de CCOO, 2009.
29. *Guía de prescripción farmacológica y seguridad vial,* DGT, 2002.
30. *Protocolo de exploración médico-psicológica en centro de reconocimiento de conductores. Guía para la historia clínica básica.* DGT, 2002.
31. *Protocolo de exploración médico-psicológica en centro de reconocimiento de conductores. Guía para la historia clínica específica.* DGT, 2003.
32. *Guía de consejo sanitario en seguridad vial laboral,* DGT, 2010.
33. *Accidentes laborales de tráfico y alteraciones del sueño.* Fundación Mapfre y Aepsal, 2008.
34. *Los trastornos del sueño en la conducción profesional.* FSC CCOO, 2008.
35. *Guía para evitar el peligro del sueño al volante. Consejos prácticos.* FSC CCOO 2008.
36. *Valor del riesgo por fatiga laboral,* FSC CCOO, 2008.
37. *Conducción y descanso,* FSC CCOO, 2008.
38. *La fatiga en la conducción. El riesgo laboral que amenaza.* FSC CCOO, 2005.

Para facilitar la tarea a quien esté interesado en acercarse a estos textos hemos elaborado una relación de fichas bibliográficas de estos documentos que se pueden consultar en la página web de ISTAS-CCOO: http://www.istas.net.

1.2 ANÁLISIS DEL TRABAJO DE CAMPO

Una vez conocida la magnitud y localización de la siniestralidad laboral vial gracias al estudio de los informes estadísticos puestos a disposición por las Administraciones Públicas competentes en nuestro país, hemos considerado imprescindible conocer las opiniones, actitudes y percepciones que manejan los principales agentes afectados para abordar de una manera eficaz nuestro objetivo de desarrollar campañas sindicales y métodos de intervención que nos permitan incorporar la seguridad vial a la estructura de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

Para lograr este objetivo hemos intentado conocer las percepciones y recabar la opinión de trabajadores y trabajadoras de diversos sectores de actividad y con características que fueran consideradas interesantes desde el punto de vista del tema que nos ocupa, de delegados de prevención de CCOO y de representantes de la Administración Pública y de los servicios de prevención propios. Para ello hemos realizado un estudio de ámbito nacional utilizando técnicas de investigación social cualitativas (entrevistas en profundidad y grupos de discusión). El trabajo, precedido de una exploración de datos estadísticos sobre la siniestralidad laboral vial, se realizó entre julio y septiembre de 2011.

Los organismos de la Administración Pública elegidos fueron la Dirección General de Trabajo (DGT) y la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (ITSS), y en representación de los servicios de prevención propios se contó con la colaboración de un miembro de la directiva de la Asociación Española de Servicios de Prevención Laboral (AESPLA). En estos casos se desarrollaron entrevistas en profundidad entre agosto y octubre de 2011.

Los guiones de estas entrevistas se estructuraron en torno a los siguientes objetivos:

- Conocer su visión global: qué lugar ocupan los ATT en las líneas de actuación y en las preocupaciones de estos actores (considerados como instituciones u organizaciones, y no a título personal).
- Conocer los frenos y oportunidades que estos actores ven para una estrategia/campaña dirigida a prevenir y reducir ATT.

Para conocer la opinión de trabajadores y delegados de prevención se optó por hacer grupos de discusión. Se realizaron 6 grupos, 3 en Madrid y 3 en Barcelona, durante octubre de 2011 y la muestra de trabajadores y delegados de prevención se segmentó de la siguiente manera:

- Trabajadores de empresas de sectores con riesgos de accidente en misión (no conductores profesionales), en Madrid.

- Trabajadores con riesgos de accidentes in itínere, en Madrid.
- Trabajadores accidentados y reincorporados, en Madrid.
- Delegados de prevención de CCOO de empresas con y sin medidas de seguridad vial, en Barcelona.
- Trabajadores de empresas en las que se hayan introducido medidas de seguridad vial (excluyendo el sector del transporte por carretera), en Barcelona.
- Trabajadores del sector del transporte por carretera, en Barcelona.

La selección de los participantes en los grupos incluyó los colectivos que, según las estadísticas oficiales de siniestralidad laboral vial, presentan una mayor incidencia de accidente de trabajo-tráfico, teniendo en cuenta factores como edad, sexo, sector de actividad, etc.

Los elementos del discurso de estos grupos que se pretendieron localizar durante su desarrollo fueron:

- Determinar en qué grado están presentes los riesgos de tráfico en la concepción general de riesgos laborales.
- Identificar cuáles son los factores que los trabajadores creen que están asociados a los riesgos de ATT.
- Visión que tienen los demás agentes de los riesgos de accidentes laborales de tráfico: empresarios, servicios de prevención, sindicatos.
- Conocer las medidas y políticas que consideran más oportunas para abordar el tema de los ATT, así como las barreras para su consecución.

Tanto las entrevistas a informantes clave como los grupos de discusión fueron llevados a cabo por la empresa RANDOM, Estudios de Opinión, Marketing y Socioeconómicos, S.A.

1.3 RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

Se realizaron entrevistas a representantes de: AESPLA, la Asociación Española de Servicios de Prevención Laboral; la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a un técnico superior de Prevención de Riesgos Laborales, coordinador de la *Guía para las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de seguridad vial en las empresas*, dos responsables de la Dirección General de Tráfico (Servicio de Prevención y Salud Laboral y Observatorio Nacional de la Seguridad Vial, respectivamente).

Todos los entrevistados hicieron referencia a la novedad que supone la incorporación de la seguridad vial a la prevención de riesgos laborales en la empresa. El representante de la ITSS

indica incluso que España se encuentra a la cabeza de Europa en este sentido y cómo iniciativas, públicas y privadas, desarrolladas en nuestro país están siendo aplicadas en países de nuestro entorno.

(Conviene mencionar que los entrevistados planteaban opiniones más o menos diferenciadas. Así, el representante de AESPLA, que al mismo tiempo es también asesor en materia de seguridad vial de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), introduce en su discurso una constante identificación con el discurso empresarial. Esto no quiere decir que represente la opinión oficial de CEOE, pero sí que su discurso muestra más el punto de vista de los empresarios que de los técnicos de los servicios de prevención.

También hay que aclarar que el representante de la ITSS es uno de los miembros de ese organismo que ha colaborado con la campaña de seguridad vial que la ITSS viene desarrollando en 2010 y 2011, y es uno de los redactores de la guía de actuación utilizada en dicha actividad.)

La valoración global de este proceso para el representante de AESPLA es muy diferente de la de los representantes de la Administración. Su opinión es radicalmente negativa a que la seguridad vial se integre dentro de la prevención de riesgos laborales en la empresa, al menos cuando se trate de empresas cuya actividad no esté directamente relacionada con el transporte por carretera. Los principales motivos que, a su juicio, sustentan su rechazo son:

- La falta de diálogo social para la puesta en marcha de la campaña de la ITSS y la redacción de su guía de actuación. No se ha tenido en cuenta la opinión de los empresarios.

  "… el diálogo social en España en materia de prevención de riesgos laborales siempre se ha planteado sobre la base de que el Ministerio de Trabajo ha hecho una propuesta a la representación de los trabajadores, a la representación de los empresarios, ha habido un diálogo…" (representante de SPP)[2].

- La influencia de factores personales además de los laborales en este tipo de siniestralidad, lo que impide determinar las causas últimas del accidente. En este caso equipara los riesgos viales a los psicosociales, que a su juicio también están en gran medida fuera de la esfera de responsabilidad empresarial.
- La indefinición legal de cuáles son los aspectos sobre los que tiene responsabilidad el empresario.
- Dificultad para objetivar los factores que influyen en los riesgos viales (de nuevo se establece una similitud con el caso de los riesgos psicosociales).
- No relaciona determinados comportamientos al volante (utilización del móvil, exceso de velocidad, distracciones, etc.) con factores de organización del trabajo. Considera que los empresarios no tienen capacidad para tomar medidas sobre estos comportamientos individuales y personales del trabajador cuando conduce.

"Si tengo mala iluminación en una nave, pues lo tengo muy claro, me miden y tengo una norma que me dice cuál es la iluminación mínima pues tengo que cumplir, pero si un trabajador sale nervioso del trabajo, ¿qué tengo que hacer? Primero tendré que averiguar si sale nervioso, entonces cuando toque la campana que pasen todos por un psicólogo, les hago un test a ver si están nerviosos."

- Desconfianza respecto a las estadísticas de accidentes de tráfico laborales ya que, a su juicio, los accidentes causados por factores que se escapan al control del empresario deberían salir de las estadísticas (no incluye a los in itínere entre los accidentes que deberían de dejar de considerarse AT sólo porque así "está legislado").

"…para mí, decir que ha habido 200 muertos cuando de los 200 muertos a lo mejor 100 están originados por un tercero que ha dado lugar al accidente, me parece una demagogia sucia (...), ¿se han generado saltándose un semáforo?, ¿eso es laboral? O sea, ¿yo tengo capacidad de actuación sobre un señor que se ha saltado un semáforo?" (SPP).

En contraste, los discursos de los representantes de los organismos públicos entrevistados muestran un panorama optimista de la cuestión. El representante de la ITSS valora muy positivamente los resultados que se están obteniendo en su campaña de visitas a empresas. Señala que, aunque al principio suelen encontrar reticencias empresariales, finalmente encuentran colaboración cuando se relaciona prevención con rentabilidad económica. En el mismo sentido se pronuncian los representantes de la DGT cuando citan el aumento de la colaboración de empresas en su iniciativa de recopilación de buenas prácticas y coinciden en que el mejor argumento para lograr la colaboración empresarial es la vinculación prevención/rentabilidad económica.

La campaña sobre seguridad vial de la ITSS es, según su representante, el inicio de la intervención de este organismo en la materia, fundamentalmente desde un enfoque preventivo y de carácter formativo, pero también de requerimiento y, en el caso de incumplimiento, sancionatorio. El instrumento clave para esta función formativa es la "guía de campaña" que sirve para identificar en las empresas aquellos factores sobre los que actuar en materia de PRL.

Los representantes de la DGT también sitúan la formación en el centro de las prioridades a la hora de poner en marcha estrategias de seguridad vial laboral. Su discurso es, en líneas genera-

---

[2] Las citas aparecen identificadas de la siguiente manera:
SPP: Representante de los Servicios de Prevención Propios.
Inspección del Trabajo.
DGT.
Riesgos en misión, Madrid.
Riesgos in itínere, Madrid.
Trabajadores accidentados reincorporados, Madrid.
Delegados de prevención, Barcelona.
Empresas con medidas de seguridad vial, Barcelona.
Trabajadores sector transportes, Barcelona.

les, esperanzador: consideran que los accidentes de tráfico laborales han descendido ayudados por el retroceso general experimentado por el conjunto de los accidentes de tráfico y se muestran seguros de la posibilidad de tomar medidas eficaces para reducir la siniestralidad vial. Este convencimiento es el que ha llevado a la DGT a establecer la seguridad vial laboral como una de sus prioridades para el periodo 2011-2020.

A la hora de identificar los frenos para las estrategias de prevención de accidentes de trabajo-tráfico, el principal que aparece en el discurso del representante de AESPLA es su consideración de la integración de la seguridad vial en la prevención de riesgos laborales como un intento de la Administración y los sindicatos de injerir en una potestad exclusiva del empresario: la organización del trabajo. En este sentido muestra su oposición expresa a medidas como flexibilización o modificación de horarios, no percibe escasez de transporte público a polígonos industriales ni la necesidad de medidas de fomento del transporte público o colectivo. En general considera la prevención de la siniestralidad in itínere fuera del ámbito de responsabilidades de la empresa.

El representante de AESPLA reclama la facultad de realizar tests de alcoholemia a trabajadores conductores y critica la oposición de los sindicatos a su obligatoriedad. En ningún momento incorpora en su discurso la variable prevención en relación a los consumos de alcohol y drogas.

Es también muy significativa su resistencia a presentar cuáles serían los elementos a incluir en el diálogo social, postura que defiende trasladando la responsabilidad de plantear los términos del debate a aquellos que lo han abierto, en referencia a la falta de diálogo social en la campaña de ITSS.

El último aspecto negativo que se formula en el discurso del representante de AESPLA es la falta de coordinación entre los diferentes organismos de las Administraciones Públicas (Ministerios de Interior y Trabajo y comunidades autónomas) en la investigación de los accidentes de trabajo-tráfico y la falta de participación de las empresas y los servicios de prevención en la misma.

Esta falta de coordinación en la investigación de accidentes de tráfico laborales también se admite en los discursos de los representantes de los organismos públicos (y aparece en varios grupos de discusión de delegados de prevención y trabajadores), aunque se anuncia por parte de uno de los representantes de la DGT la próxima toma de medidas para paliar esta carencia.

También existe una coincidencia en sus discursos en la consideración de que los empresarios son reacios a incluir estas cuestiones en la prevención de riesgos laborales, achacándolo a falsas creencias (falta de responsabilidad legal y medidas caras) y a su reticencia a perder el control sobre la organización de trabajo. También observan reticencias iniciales entre los propios trabajadores que lo perciben como un aumento de sus responsabilidades y carga de trabajo.

El representante de la ITSS considera que todos los agentes implicados (empresas, trabajadores, sindicatos, servicios de prevención) no perciben la relación de los riesgos viales con factores laborales, sólo los

asocian a factores individuales y personales, mientras que los representantes de la DGT consideran que los técnicos de los servicios de prevención no tienen suficiente formación en materia de seguridad vial.

En relación con uno de los temas que más relevancia ha suscitado durante las tres entrevistas, el representante de la ITSS considera que en determinadas estructuras sindicales hay resistencia para encarar el problema de los consumos de alcohol y drogas y que se tiende a minimizar el problema en las empresas.

Finalmente sorprende que en el discurso de los representantes de la DGT no se haga referencia a los sindicatos en tanto que organizaciones (sí se manejan conceptos como trabajadores o diálogo social), lo que hace sospechar cierta falta de interlocución entre este organismo y las organizaciones que representan a los trabajadores.

El primero de los factores que podemos identificar en las entrevistas como oportunidades para el desarrollo de estrategias de prevención de siniestralidad laboral vial es el diálogo social. Los representantes de los organismos públicos consideran que este mecanismo de concertación es imprescindible para la implantación de políticas de seguridad vial laboral eficaces. El representante de AESPLA también muestra su predisposición al diálogo social en esta materia e incluye como medida que se podría incluir en su agenda la realización de campañas de sensibilización.

El discurso de los representantes de la Administración, tanto la ITSS como la DGT, incluye muchas más medidas preventivas que permitirían abordar la cuestión desde una perspectiva integral. Las medidas que citan abordan la prevención de los in itínere (por ejemplo, el fomento de transporte público y/o colectivo) y de los en misión (mantenimiento preventivo de flotas), así como aquellas tienen en cuenta factores asociados a conductas individuales (formación en conducción segura, consumos de alcohol y drogas, etc.) y factores relacionados con la organización del trabajo (flexibilidad horaria, políticas de retribución, control de la carga de trabajo, etc.).

Para finalizar hay que resaltar que en materia de consumos de alcohol y drogas, el discurso del representante de la ITSS incluye una perspectiva que sin duda supone una oportunidad y es el vínculo entre la obligatoriedad de los controles a su inclusión en la vigilancia de la salud, pero con un objetivo prioritariamente preventivo y no sancionatorio.

1.4 RESULTADOS DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

El primero de los elementos que se pretendía detectar entre los trabajadores y delegados era la presencia en los riesgos de tráfico, en su concepción general de riesgos laborales, del grado en que están presentes. Sorprendentemente, en los grupos se aprecia una escasa conciencia de la

magnitud y de las características del problema. En los grupos de discusión de trabajadores está extendida la creencia de que la incidencia de los accidentes de tráfico laborales es pequeña, a pesar de que las estadísticas muestran que suponen un tercio de la siniestralidad laboral. También es significativo que en ningún grupo de discusión de trabajadores o delegados de prevención haya aparecido de forma espontánea el factor edad asociado a siniestralidad vial, cuando el colectivo de trabajadores jóvenes es, con diferencia, el grupo donde las tasas de incidencia son mayores, tanto para el caso de los accidentes in itínere como para el de los en misión.

Tampoco se percibe de manera espontánea en el discurso la relación entre los riesgos de sufrir un accidente de tráfico y factores laborales.

> *"Tu coche lo utilizas para mil cosas, es decir, no se ve como algo propio, no es como si tú estás sentado en tu oficina y estás allí pues, yo qué sé, tienes un problema de túnel carpiano" (Empresas con medidas de seguridad vial, Barcelona).*

Hasta que no se identifican factores concretos asociados a los riesgos de tráfico, el discurso se desarrolla considerando la actividad de la conducción como algo perteneciente a la esfera de la vida privada (salvo en el caso de los conductores profesionales) y que se caracteriza porque sus riesgos son inevitables e inherentes a su propia naturaleza. Nos ha sorprendido que esta apreciación se manifieste con especial claridad en el discurso del grupo de trabajadores accidentados. Además, la posibilidad de sufrir un accidente de trabajo-tráfico se percibe como algo ajeno, algo que les puede pasar a los otros. Por último se hace referencia a la existencia de una "cultura del coche": el coche es percibido como un símbolo de estatus que propicia un uso excesivo e injustificado.

> *"Yo, hasta que no tuve el accidente, era como tele transportarme o algo, no tenía riesgos ni había nada" (Accidentados reincorporados, Madrid).*

> *"Pero si te cae una caja en los pies, tienes un accidente laboral, no pensamos que un accidente yendo o viniendo del trabajo…" (Riesgos en misión, Madrid).*

Cuando se pregunta en los grupos de discusión sobre los factores que influyen en los riesgos de accidente de trabajo-tráfico, los participantes son capaces de enumerar gran cantidad de ellos y es en ese momento cuando en su discurso se comienza a establecer relación entre factores de origen laboral y la posibilidad de sufrir un accidente de tráfico. En los grupos de discusión de delegados de prevención, trabajadores del sector del transporte y de empresas con medidas de seguridad vial se identifica un mayor número de factores relativos al ámbito laboral. Esto se puede explicar por la propia naturaleza del trabajo que desarrollan (conductores profesionales), por la experiencia directa de medidas preventivas (empresas con medidas de seguridad vial) y por la influencia del discurso del sindicato en el caso de los delegados y, por otra parte, demostraría la necesidad de campañas de sensibilización dirigidas a trabajadores y delegados en materia de seguridad vial laboral.

Todos los grupos identifican en su discurso factores personales relacionados con riesgos de tráfico: exceso de confianza, distracciones, predisposición por la velocidad y por estilos de conducción agresiva, consumo de medicamentos, etc., pero atribuyen estos factores a la personalidad de cada individuo sin identificar que tengan al menos cierto componente laboral.

También incluyen factores externos como errores de otros conductores, violencia externa (sobre todo los profesionales del transporte y los trabajadores con riesgo de accidente en misión), deficiencias en infraestructuras viales, aunque en este último caso se terminan reconociendo los avances experimentados en los últimos años.

Entre los factores de riesgo relativos a la organización del trabajo el más citado es el estrés (sobre todo asociado a riesgos en misión), vinculado a ritmos y cargas de trabajo, plazos de entrega y miedo a perder el empleo. Este factor se relaciona en el discurso de los trabajadores con la situación de crisis. También se citan la falta de descanso y la indefinición de los puestos de trabajo. En el caso de este último factor también se establece un vínculo con la crisis y la decisión de las empresas de incrementar las tareas a determinados puestos de trabajo de conductores (grupo de trabajadores con riesgos en misión). Otro factor de riesgo relacionado con la organización de la prevención que aparece en el discurso de los profesionales del transporte y los trabajadores con riesgos en misión es el estado del vehículo y la falta de mantenimiento preventivo.

La opinión sobre consumo de alcohol y drogas no ha aparecido espontáneamente en los grupos de trabajadores y no lo ha hecho hasta que la cuestión no ha sido introducida. Las opiniones surgidas a partir de ese momento no han sido homogéneas, aunque mayoritariamente se opina que su incidencia ha descendido mucho, bien por cambios culturales operados en la sociedad española, bien por el éxito de las campañas de control desarrolladas por la DGT y por el miedo a las sanciones. Aunque aparecen algunos comentarios reconociendo que todavía queda trabajo por realizar en esta cuestión, sí se aprecia cierta minusvaloración del problema, lo cual no facilita la aceptación de estrategias sindicales que incorporen a la planificación preventiva el control de consumos de alcohol y drogas. Esta forma de abordar el problema desde una perspectiva preventiva sólo aparece en el grupo de los delegados de prevención, a nuestro juicio por influencia del discurso de la organización, a la vez que reconocen el rechazo que genera entre bastantes trabajadores esta posición del sindicato.

El factor distancia del domicilio al centro del trabajo, una de las claves del riesgo de accidente in itínere, aparece en el discurso de todos los grupos de trabajadores, pero se asume con normalidad y como una característica más del trabajo. Se asume también sin crítica la tendencia de las empresas a trasladar sus sedes a polígonos industriales alejados del centro de las ciudades, salvo en el discurso de aquellos trabajadores que han sufrido un traslado.

En ningún momento aparecen en el discurso de trabajadores y delegados los siguientes factores de riesgo ni sus medidas preventivas asociadas:

- Alteraciones del sueño.
- Tipo de relación laboral (contrato).
- Sistema de remuneración.
- Jornada y sus sistemas de control.
- Específicos por tipo de actividad (transporte de mercancías, viajeros, urbano, reparto, tareas de carga y descarga).
- Asociados a la actividad en lugares concretos (puertos, aeropuertos, parques logísticos, polígonos industriales).
- Tipo de ruta (regular o variable, planificación).
- Falta de coordinación de actividades preventivas entre empresas principales y subcontratadas.

En relación a la percepción del papel que juegan los demás agentes vinculados a la prevención de riesgos laborales, el discurso de los trabajadores y delegados coincide en la percepción del rechazo de las empresas a incorporar medidas de seguridad vial a su gestión preventiva, aunque establecen diferencias entre las empresas públicas y la Administración, considerando a esta última menos reacia. Es muy gráfica una idea que se repite en varios grupos: los jefes hacen lo contrario de lo que propugna la DGT. Aquí entra el elemento crisis que sirve, a juicio de los participantes, para explicar por qué las empresas no están dispuestas a gastar (invertir) en prevención. Esta situación de crisis también explicaría comportamientos de los trabajadores, más preocupados por conservar el empleo que por su seguridad.

La crítica a los servicios de prevención es generalizada, sobre todo en el caso de los delegados de prevención. En primer lugar por que se aprecia que actúan exclusivamente a favor de la empresa. También se considera que su labor es ineficaz, responsabilizando de esta situación a las empresas que no les proporcionan recursos suficientes y a su carencia de especialización en seguridad vial.

> *"Hay mucho servicio de prevención en cuanto al tema de construcción, de manejo de…*
> *- de cargas*
> *- de extracciones*
> *- de tendidos eléctricos, en cuanto a eso sí hay mucha formación y un montón de prevención en cuanto al vehículo, por así decirlo, en la circulación yo creo que es mínima la que hay" (Riesgos in itínere, Madrid).*

Las referencias a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales únicamente aparecen de forma espontánea en el grupo de trabajadores accidentados y sólo para criticarles su falta de agilidad en el reconocimiento de las contingencias profesionales.

Tampoco es positiva la valoración sobre la Inspección de Trabajo en los discursos de trabajadores y delegados. Está extendida la opinión de que la seguridad vial es su última preocupación, que sus sanciones son escasas y que no tienen efectos disuasorios.

Los últimos elementos que se pretendían identificar en los grupos de discusión eran el conocimiento y percepción de las políticas y medidas de prevención de accidentes de trabajo-tráfico y las barreras que a su juicio se podían presentar. Llegados a este punto, el imaginario de los grupos está salpicado de referencias a la crisis.

> *"Y todo se ampara en el problema económico, pero hay que entender que uno es un privilegiado porque tiene trabajo en esta situación y no está la Administración Pública para gastar dinero" (Riesgos en misión, Madrid).*

Por una parte se da por hecho que constituye una barrera para la prevención, que desaparecería de la lista de prioridades de las empresas y las Administraciones Públicas. Pero por otra se piensa que puede tener un efecto secundario positivo: la necesidad de ahorro estimula el uso del transporte público.

En casi todos los grupos de trabajadores la percepción de las evaluaciones de riesgos es negativa. Están generalizadas las opiniones que se refieren a su inexistencia, o a que no tienen en cuenta las características concretas de los puestos de trabajo reales, o a que sólo responden a la necesidad legal de la empresa de tener la documentación en regla. En el caso de los riesgos en misión se dice que se limitan a tener en cuenta el estado de los vehículos y en el caso de los in itínere que la evaluación de riesgos no los considera.

En general, el discurso de todos los grupos pone de manifiesto la necesidad de contar con evaluaciones de riesgo en las que se identifiquen todos los riesgos viales, tanto los en misión como los in itínere, que se analicen los puestos de trabajo concretos y reales, que se actualice con regularidad y que se realice con la participación de los trabajadores y sus representantes.

También está extendida la idea de que la seguridad vial no forma parte del contenido de los planes de prevención en las empresas o que su presencia es escasa o testimonial. Se opina que hay más posibilidad que aparezcan estos contenidos en el caso de empresas grandes, con un compromiso con su política de Responsabilidad Social Corporativa o por el impulso de los sindicatos.

Se reclama que los planes de prevención se diseñen a partir de evaluaciones de riesgos reales y de calidad, y que se ejecute con rigor y se evalúe su eficacia.

Dentro de las medidas que deben figurar en los planes de prevención de accidentes de trabajo-tráfico, los dos que aparecen en todos los grupos y con más insistencia son la sensibilización y la formación. Se consideran necesarias las campañas de sensibilización para que los trabajadores asuman la existencia de este tipo de riesgos y para que cambien determinadas conductas personales que pueden constituir factores de riesgo. En el caso de los delegados también se considera que ellos mismos tienen que concienciarse para poder incorporar estos temas a la negociación colectiva. Se confía en estrategias de sensibilización basadas en el shock y el conocimiento de casos dramáticos, aunque la confianza en obtener resultados positivos es dispar.

La formación en seguridad vial, o más concretamente en conducción segura o defensiva, es una medida preventiva considerada imprescindible en todos los grupos. Las demandas concretas tienen que ver con la adaptación de la formación a los puestos de trabajo y con la calidad de los formadores. En ambos casos se percibe que en la realidad de las empresas ambas son escasas. Esta opinión aparece tanto en el grupo de conductores profesionales como en el de riesgos de accidente in itínere. En general se considera que, salvo en las empresas, en las que se han desarrollado planes de movilidad, la formación es escasa, poco adaptada al puesto de trabajo, excesivamente teórica y realizada con la exclusiva motivación de cumplir con la normativa. El grupo de conductores profesionales muestra una buena valoración del CAP porque lo consideran un buen instrumento para reciclar conocimientos.

Otra medida que está muy presente en el discurso de los grupos es la necesidad de planes de mantenimiento preventivo, estableciendo un calendario periódico de revisiones que no se limiten a pasar la ITV y desechando aquellos vehículos que no reúnan un mínimo de condiciones. Esta medida se asocia con la prevención de los accidentes de tráfico y también con la de enfermedades provocadas por el trabajo.

> *"Te tienes que concienciar de que si no te desplazas en un vehículo en plenas condiciones de revisión y que esté en perfecto estado, eres tú el que corres el riesgo, al final no corre el riesgo el empresario, ¿eh?" (Empresas con medidas de seguridad vial, Barcelona).*

El último conjunto de medidas que aparece en el discurso de los grupos es el asociado a la implantación de planes de movilidad sostenible. Estas medidas aparecen fundamentalmente en los grupos de delegados de prevención y de empresas con medidas de prevención vial y entre ellas se cita el fomento del transporte público, la puesta en marcha de autobuses de empresa, o el coche compartido. Se cree que para que sean eficaces la empresa no debe limitarse a ofrecerlas, sino que es necesario fomentarlas activamente: ayudando económicamente a los trabajadores que se desplazan en transporte público, estableciendo convenios con las empresas públicas para que las líneas de autobús lleguen a los polígonos, o financiando líneas de autobús propias. También se cree que la principal barrera que es necesario vencer para que los trabajadores opten por este tipo de alternativas es la "cultura del coche" citada anteriormente. La medida de planes de coche compartido tiene una acogida desigual entre los diferentes grupos.

Para finalizar, al hablar de vigilancia de la salud los dos elementos que aparecen en el discurso son, por un lado, la escasa investigación en los casos de accidente de trabajo-tráfico y la nula participación de los representantes de los trabajadores en ésta y, por otro, la reticencia de los trabajadores a realizarse reconocimientos médicos por el miedo a la detección de patologías que conlleven la inaptitud con el puesto de trabajo (consumo de alcohol y drogas, alteraciones del sueño, etc.). En este punto aparece la diferencia entre grandes empresas con presencia sindical y pymes, ya que se considera que en las primeras el comité de empresa se encarga de impedir el despido del trabajador.

1.5 RESUMEN DE LOS DISCURSOS

Para elaborar un resumen de los discursos estudiados y analizados en las entrevistas y los grupos de discusión, vamos a seleccionar aquellos elementos que a nuestro juicio son más relevantes a la hora de poner en marcha la integración de seguridad vial en la prevención de riesgos laborales en la empresa. Por este motivo vamos a tener en cuenta tanto los aspectos negativos como los positivos, es decir, las percepciones y opiniones que nos van a facilitar nuestra tarea y las que van a resultar un obstáculo que tendremos que superar para lograr el objetivo de la integración.

Elementos positivos del discurso de los representantes de la Administración y de los servicios de prevención:

- Reconocimiento de la necesidad de diálogo social.
- Percepción de la prevención como inversión y no gasto (Administraciones).
- Necesidad de sensibilización y formación.
- Autocrítica de las Administraciones sobre su coordinación.
- Actitud proactiva de la Administración.
- Experiencia acumulada por las Administraciones.
- Prioridad preventiva de la Administración, antes que sancionatoria.

Elementos negativos del discurso de los representantes de la Administración y de los servicios de prevención:

- Reticencia empresarial a la integración de la seguridad vial en la prevención de riesgos laborales.
- Escasa coordinación entre las Administraciones Públicas.
- Crisis.
- Posible cambio de actitud de la nueva Administración.

Elementos positivos en el discurso de trabajadores y delegados de prevención:

- Conocimiento de un gran número de factores de riesgo de origen personal y relacionados con la organización del trabajo.
- Conocimiento de medidas preventivas de accidentes en misión e in itínere.
- Conocimiento de los instrumentos que integran la prevención en la empresa.
- Predisposición a campañas de sensibilización y a la formación.

- Vinculación de planes de movilidad sostenible a medidas de prevención de accidentes de trabajo-tráfico.
- Los efectos de la crisis y el encarecimiento de los combustibles pueden suponer un estímulo de uso del transporte público.

Elementos negativos en el discurso de trabajadores y delegados de prevención:

- Desconocimiento de la magnitud y de las características del problema.
- Consideración del riesgo vial como inevitable e inherente a la actividad.
- No vinculación de riesgos con factores laborales de forma espontánea.
- Cierta minusvaloración de los consumos de alcohol y drogas.
- Descontento con la implantación de la prevención en la empresa.
- Resistencia a controles de vigilancia de la salud por miedo a inaptitud.
- Asunción acrítica del incremento de desplazamientos domicilio/trabajo.
- Cultura del coche.
- Crisis (menor inversión en prevención).

Para concluir señalaremos que la integración de la seguridad vial en la prevención de riesgos laborales en la empresa se ve limitada por la escasa percepción de este tipo de riesgos por parte de los trabajadores (escasa magnitud, riesgos inevitables e inherentes, no vinculación espontánea a factores laborales), a lo que se uniría la reticencia empresarial a intervenir sobre la organización del trabajo. A nuestro juicio esta ecuación puede encontrarse detrás del hecho de que la prevención de la siniestralidad laboral vial no forme parte de la agenda de prioridades de la negociación colectiva.

En contra de esta inercia podría jugar el reconocimiento por parte de todos los agentes de la necesidad de diálogo social, de formación y de sensibilización en materia de seguridad vial laboral.

En este mismo sentido, también podría contribuir a mejorar la información y la prevención en seguridad vial laboral la coordinación de la actividad de las diferentes Administraciones, expresada como deseo por sus propios representantes, y la participación de los agentes sociales. Esto es especialmente evidente en la investigación de accidentes de tráfico laborales.

Sin embargo, habrá que esperar a conocer las políticas y las prioridades del nuevo Gobierno del Estado para saber si se profundiza en esta línea de colaboración. Tampoco podemos obviar que la situación de crisis económica puede provocar una disminución de la inversión de empresas y Administraciones en prevención de riesgos que impida la puesta en marcha de campañas de sensibilización, planes de prevención y formación, así como una reducción de los incentivos económicos a la implantación de planes de movilidad sostenible.

5 RESULTADOS Y CONCLUSIONES

2.1 PAPEL DE LAS ADMINISTRACIONES

El análisis cualitativo realizado previo señala diferentes aspectos de la Administración en relación a la seguridad vial laboral: legislación e inspección, entre ellos: el estado de los vehículos de la Administración y la opinión de los empresarios como la injerencia de la Administración en la empresa.

Antes de continuar es preciso hacer una reflexión que permita centrar el tema. La empresa es un ente social que vive, se desarrolla y produce beneficios al empresario en una sociedad determinada. La sociedad es el sustrato del que se abastece la empresa para avanzar. La sociedad aporta a la empresa mano de obra cualificada, infraestructuras, hábitos culturales de consumo, un marco de relaciones laborales y sociales, unas estructuras políticas y económicas, etc. La empresa se beneficia de la sociedad al tiempo que también le aporta riqueza. Sociedad y empresa han de formar una simbiosis, entes en estrecha relación con beneficios mutuos. Por este motivo, la empresa se debe a la sociedad, siendo difícil de justificar la potestad absoluta del empresario sobre su empresa. Administración y trabajadores deben aportar factores organizativos a la empresa desde el momento que la empresa es concebida como una entidad inmersa en una sociedad determinada.

Ministerio de Trabajo

La Inspección de Trabajo depende del Ministerio de Trabajo. El trabajo de la Inspección es necesario porque no todas las empresas gestionan la seguridad vial laboral correctamente o ni siquiera es un asunto digno de su atención.

Pero aquí hay que señalar que la Inspección de Trabajo no puede atenerse exclusivamente a la legislación en su trabajo de control de las empresas. La ley no necesariamente puede, ni debe abarcar todos los supuestos que dañen al trabajador, pero el inspector sí debe considerarlo así como los acuerdos que hayan alcanzado trabajadores y empresarios. Ejemplo: la ley no dice nada sobre la amortiguación de los asientos de vehículos industriales. Probablemente esté en alguna

norma técnica de fabricación de vehículos. Pero si así no fuera, es un factor de riesgo para el conductor que el inspector de Trabajo debe sancionar.

Toda la actividad que la Inspección de Trabajo realice en las empresas debe ser considerada como una obligación y no como una injerencia en la actividad de la empresa. Su labor es oportuna y beneficiosa para la empresa y los trabajadores. También para la sociedad, pues en la medida que se reducen los daños al trabajador los costes sociales disminuyen. Los humanos y los económicos. Pues en la reparación del daño laboral una parte muy importante del coste es transferida a la sociedad.

En CCOO valoramos muy positivamente la campaña en materia de seguridad vial en las empresas puesta en marcha los años 2010 y 2011 por la Inspección de Trabajo, tanto por las visitas programadas realizadas a las empresas como por la publicación de la guía para las actuaciones previstas. Pero queremos dejar claro que nuestro sindicato espera que esta iniciativa no se quede en una simple campaña puntual, con un número determinado y limitado de actuaciones, sino que esperamos que esta materia y los contenidos de la guía se incorporen de manera definitiva y rutinaria al repertorio de cuestiones que los inspectores de Trabajo controlan y requieren en su actividad cotidiana en las empresas.

Asimismo, es de vital importancia que la Inspección de Trabajo intervenga de manera inmediata en la investigación de aquellos accidentes de tráfico graves y mortales en los que exista la posibilidad de que alguno de los afectados estuviera desempeñando una actividad laboral en el momento del siniestro. La coordinación con la DGT en este sentido es una de las obligaciones pendientes de la Administración española y no puede demorarse más en el tiempo su implantación.

Ministerio del Interior

A través de la Dirección General de Tráfico, el Ministerio del Interior tiene una gran responsabilidad en la seguridad vial. Los motivos fundamentales son tres: le corresponde la ordenación del tráfico, la señalización vertical de las carreteras y la normativa de circulación.

En primer lugar, por sus atribuciones de control y sanción. Este tipo de facultades de la DGT son las más conocidas por el público en general y no están exentas de polémica. Todos hemos oído comentarios acerca de las intenciones recaudatorias de la DGT, afirmación que también está presente en el discurso de los grupos de trabajadores y delegados de prevención que hemos analizado en este estudio, y a la que los responsables del organismo responden con las estadísticas de siniestralidad y el descenso en la cifra de fallecidos en carretera. Nadie puede dudar del éxito que constituyen los buenos resultados obtenidos por medidas como el carné por puntos, pero también hay otros factores que han contribuido a la reducción del número de siniestros y al descenso de su gravedad, como por ejemplo la modernización de un parque automovilístico mejor equipado y que ha incorporado numerosas medidas de seguridad activa y pasiva, o la mejora del estado y diseño de las vías de circulación.

La DGT no debe abandonar las políticas que han contribuido a lograr tan buenos resultados, pero tampoco debe dejar de facilitar el tráfico por carreteras y viales apoyando a los conductores. El conductor, sobre todo el profesional, en muchas ocasiones está más pendiente de las posibles infracciones que puede cometer por el enorme coste que le supondrá la sanción, llegando incluso a perder la herramienta de trabajo (el carné de conducir), que a conducir con seguridad.

Otro aspecto que no debería descuidar la DGT es su intervención en la red de carreteras secundarias, en la que se acumulan un gran número de accidentes. Es necesario que no se produzca un desequilibrio de sus actuaciones entre este tipo de viales y las autopistas y autovías.

El tercer aspecto que a nuestro juicio debería mejorar se refiere al ámbito de la ordenación del tráfico, ya que la señalización vertical es responsabilidad de la Dirección General de Tráfico. No es homogénea, en cada comunidad autónoma y en cada provincia se siguen criterios diferentes ya sea para marcar curvas, límites de velocidades, etc. Además, en muchos lugares, la señalización o es excesiva (no permite estar atento a la conducción) o es escasa o, en más ocasiones de las deseables, es errónea. Y estos aspectos son factores de riesgo de accidentes de tráfico.

En este sentido, en CCOO esperamos que otra iniciativa del Ministerio del Interior se concrete y materialice de manera adecuada. Probablemente sea la iniciativa que más impacto tenga sobre la seguridad en la circulación por carretera. Se trata del desarrollo de Real Decreto 345/2011, de 11 de marzo, sobre gestión de la seguridad de las infraestructuras viarias en la Red de Carreteras del Estado, que incorpora al derecho español los requerimientos establecidos en la Directiva 2008/96/CE: "La evaluación del impacto de las infraestructuras viarias en la seguridad consistirá en la realización de un análisis estratégico comparativo en la fase inicial de planificación con el fin de determinar la repercusión de una carretera de nuevo trazado o de la modificación sustancial de una carretera ya existente sobre la seguridad de la red viaria". El desarrollo de esta normativa puede acarrear grandes beneficios a los conductores, pero la tarea es ingente pues, además de auditar el estado de las carreteras y su diseño, obliga a replantear la señalización en aspectos tales como la claridad, la homogenización y la actualización a las novedades tecnológicas.

También al hablar de la DGT vamos a insistir en un elemento que hemos señalado cuando nos referíamos a la Inspección de Trabajo: la investigación de los accidentes de tráfico es necesaria para conocer dónde falla el sistema, por qué se cometen los errores, cuáles son las causas de los accidentes. Esta información es imprescindible para valorar la eficacia de las medidas de prevención y para contribuir a su mejora. Pero hasta ahora la necesaria coordinación entre DGT y la Inspección de Trabajo ha brillado por su ausencia. La mayoría de los accidentes de tráfico son debidos al factor humano y este hecho se debe a que la seguridad en la conducción depende de las capacidades psicofísicas del conductor. Si éstas están disminuidas es cuando surge el riesgo que puede materializarse en forma de accidente. Y es aquí donde entra la acción inspectora para comprender qué condiciones de trabajo afectaron a las capacidades del conductor. Sin la

acción de la Inspección de Trabajo, acompañada de la intervención de los delegados de personal o prevención, se desconocerá el conjunto de causas, mediatas e inmediatas, del accidente y por tanto no se podrán establecer nuevas medidas preventivas.

Esta descoordinación es reconocida por los representantes que hemos entrevistado de ambos organismos, aunque hay motivos para la esperanza cuando los entrevistados de la DGT informan de la previsión de homogeneizar sus bases de datos de siniestralidad con las de accidentes laborales del Ministerio de Trabajo. Esta línea de trabajo se une al convenio de colaboración firmado entre ambos Ministerios para determinar los contenidos mínimos que deben figurar en un plan de seguridad vial y movilidad en una empresa y esperamos que continúe profundizándose.

Para acabar, queremos señalar la buena acogida que ha tenido en nuestro sindicato la reciente campaña de la DGT sobre accidentalidad in itínere ("La seguridad en el trabajo comienza al salir de casa"), aunque nos gustaría que se prolongara en el tiempo y que incluyera en sus mensajes de forma más explícita factores vinculados a la organización del trabajo.

Ministerio de Fomento

Este Ministerio es el responsable de la construcción y del estado de las carreteras. Esto significa que le corresponde el diseño, materiales empleados en la construcción –existen diversos tipos de alquitrán desde los impermeables hasta los porosos que eliminan el agua de las carreteras, pero son más caros–, mantenimiento y señalización sobre las vías. La inadecuación de estos elementos son factores de riesgo de accidentes de tráfico. Igualmente, el Ministerio de Fomento es responsable del control del estado de los vehículos y tráfico de las mercancías.

El diseño de muchas carreteras, vías auxiliares o rotondas en muchas ocasiones es deficiente, siendo causa de accidentes. Siguen existiendo en la red viaria demasiados "puntos negros" que deberían ser eliminados definitivamente. Estas responsabilidades se extienden a las comunidades autónomas y otras administraciones locales en las carreteras que les competen, sobre todo en el caso de los ayuntamientos en cuanto a elementos del tipo de rotondas, badenes y señalización.

Pero sobre todo hay algo que no debemos dejar de señalar. El Ministerio de Fomento, junto con las CCAA, debe potenciar de forma decidida las infraestructuras y, sobre todo, la gestión de la movilidad que favorezca el cambio modal hacia una movilidad sostenible en los desplazamientos cotidianos de los trabajadores y trabajadoras a sus centros de trabajo, con medidas tales como mejorar y ampliar la oferta de los núcleos ferroviarios de Cercanías y un impulso decidido a la creación de Consorcios de Transporte en las áreas metropolitanas para gestionar de forma global e integrada toda la oferta de transporte público (autobuses urbanos e interurbanos, metros, tranvías, Cercanías, ferrocarriles autonómicos, FEVE, servicios públicos de préstamo de bicicletas, etc.) para que la red de transporte público resulte más eficaz y eficiente y, en definitiva, sea una alternativa útil para la movilidad al trabajo.

Ministerio de Sanidad

Conducir es percibir, analizar y decidir en períodos de tiempo extremadamente cortos tales como décimas de segundo. La vida o la muerte dependen en muchas ocasiones del correcto funcionamiento de estas tres acciones. Es decir, el cerebro y el sistema musculoesquelético de la persona han de estar en perfecto estado para que si surge el riesgo sea evitado con sus decisiones y acciones. El cuidado de la mente y el cuerpo es prioritario para toda persona que conduzca. Más importante aún para los conductores profesionales.

Existen multitud de estudios en todo el mundo sobre el estado de salud y los factores de riesgo de los conductores profesionales. Incluso entidades privadas han elaborado modelos de protocolos de reconocimientos médicos a los conductores. Pero es obligación del Ministerio de Salud, o del Ministerio que tenga a su cargo la salud pública, la elaboración de protocolos de salud aplicables en los reconocimientos médicos incluidos en la vigilancia de la salud de aquellos trabajadores en cuya evaluación de riesgos se contemplen riesgos asociados al tráfico. La accidentalidad en carretera y las enfermedades derivadas de la conducción son un problema de salud pública que el Ministerio correspondiente debe de atender.

Para finalizar queremos incidir en un aspecto relacionado con los conductores que exige la intervención de la Administración, pero en los planos de la formación y la investigación. Se trata de los hábitos y las creencias. Es preciso incrementar la formación e información a los conductores para que sus actitudes y decisiones en la circulación, así como sus hábitos, se ajusten a los conocimientos científicos y no a creencias de origen incierto y que poco tienen que ver con la realidad técnica y el comportamiento del vehículo y del cuerpo de la persona.

Esto debería tener repercusión en los contenidos y prácticas de los contenidos formativos de las autoescuelas. Es necesaria una revisión completa de la formación que se imparte, adecuándola a las nuevas necesidades, a las tecnologías aplicadas en la conducción, a la realidad del transporte y uso de los vehículos, a los conocimientos de las personas.

2.2 CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS Y SEGURIDAD VIAL LABORAL

Percepciones y opiniones en relación al consumo de alcohol y otras drogas en el estudio cualitativo

Dicho esto, pasamos a reseñar algunas de las opiniones más significativas al respecto entre los organismos y colectivos investigados:

- El discurso del representante de los Servicios de Prevención Propios (que incorpora en cierta medida el discurso de la patronal) fija claramente que el problema del alcohol sólo es susceptible de atajarse mediante controles de alcoholemia, de los cuales se derivaría la sanción pertinente.

  Si tenemos en cuenta su opinión, los empresarios exigirían una mayor claridad en los límites entre vida privada y vida laboral, manteniendo una visión unidimensional ("o los problemas tienen que ver exclusivamente con la empresa o no tienen nada que ver"). Esta opinión no sólo se limita al problema del uso de alcohol y drogas, sino que también se extiende a los riesgos psicosociales.

  Su principal interés radica en determinar la responsabilidad penal que se deriva de los accidentes y, por este motivo, en relación con el consumo del alcohol quieren que la ley les obligue a hacer controles de alcoholemia, que ellos estarían encantados de realizar, pero limitando su actuación a pocos elementos más:

- Participación en campañas de información.
- Diálogo para llegar a acuerdos (en el sentido de que los sindicatos acepten los controles de alcoholemia como única salida preventiva a este problema).
- Participación en el análisis de los accidentes.

  El enfoque empresarial es incidir en los efectos y no en las causas y resolver el problema bajo un epígrafe exclusivamente disciplinario. Para este enfoque se valen, si es necesario, de la vigilancia de la salud, pero pervirtiendo su objetivo preventivo, ya que en el fondo lo que se viene realizando en la mayoría de las empresas son controles de alcohol y drogas, de los que se derivan medidas disciplinarias contra el trabajador en lugar de la aplicación de planes preventivos, como sería deseable.

- La opinión del representante de la Inspección de Trabajo es optimista, pero mantiene dos situaciones contradictorias. Por un lado cuando hace referencia al contenido de la "Guía de actuaciones" elaborada para su campaña, plantea el consumo de alcohol y otras sustancias como un problema claramente atajable mediante programas preventivos y una correcta vigilancia de la salud. Sin embargo, cuando describe las barreras que ha encontrado en la práctica incide en que el mayor problema con el que se ha encontrado, en relación a la implantación de planes preventivos en materia de seguridad vial frente a los problemas de consumo de alcohol, ha sido considerar esto un asunto privado y que resulta difícil que los riesgos de tráfico puedan percibirse como parte de los riesgos laborales (en esta apreciación hay que entender que no incluye a los conductores profesionales), a lo que añade también una resistencia sindical a colaborar (que él califica de inercia). Esta situación de bloqueo se supera, en su opinión, al abordar el tema desde una perspectiva de prevención y vincularlo con las condiciones de trabajo. En CCOO nos gustaría coincidir con esta opinión, pero las

situaciones a las que nos enfrentamos cotidianamente en las empresas suelen coincidir más con los planteamientos expresados por el representante de los Servicios de Prevención Propios que con el de la Inspección de Trabajo.

- Los representantes de la DGT hacen una apreciación ajustada cuando afirman que en el conjunto de los accidentes de tráfico el consumo de alcohol está presente en una alta proporción, pero que no existen datos sobre la presencia de alcohol en los accidentes de trabajo-tráfico. Esta cuestión es muy importante porque se tiende a generalizar los datos de la DGT en relación a las causas de los accidentes, como si esto ocurriera también en los accidentes de tráfico laborales. Este es uno de los motivos que hacen necesaria y urgente la homogeneización de datos de siniestralidad entre Ministerio de Interior y Ministerio de Trabajo, porque sólo de esta manera podremos conocer la incidencia del consumo de alcohol y otros sustancias en la siniestralidad vial laboral y su distribución entre accidentes in itínere y en misión.

- Al hablar de las percepciones y opiniones detectadas en los grupos de discusión de trabajadores y delegados de prevención de CCOO tenemos que comenzar indicando que, en los resultados del trabajo de campo, el uso indebido de alcohol y otras drogas no es un factor que haya aparecido espontáneamente en ningún grupo, quizás porque las preguntas se focalizaban bastante y ellos contestaban a esas preguntas.

  Cuando se les pregunta su opinión en relación al consumo de alcohol y drogas todos los grupos coinciden, en un grado similar, en que echando la vista muy atrás este problema ha disminuido mucho (visualizan costumbres diferentes cuando los trabajadores están conduciendo y tienen que parar a comer y beber). Esta percepción es lógica, ya que en la actualidad mantenemos prevalencias de consumo problemático en población general y en población trabajadora significativamente inferiores a las que manteníamos hace diez años.

  Desde el punto de vista sindical ha sido muy importante observar cómo nuestros propios delegados emiten opiniones tan fuera del enfoque de CCOO en este asunto como:

  "Desde los comités de empresa (...) lo que hemos hecho ha sido más restrictivo, o sea no hemos puesto cortapisas en cuanto al control de alcoholemia en las jornadas laborales (...) hemos sido colaboradores porque primero hay que cundir ¿? con el ejemplo (...) hemos hecho campañas de sensibilización en las cuales hemos solicitado que en los parques de distrito vengan unidades de la guardia urbana a hacer controles de alcoholemia y durante la jornada de trabajo que nos paren para hacernos controles de alcoholemia" ... "Nos hemos creado muchos enemigos entre los trabajadores porque, claro, no entiende el trabajador que tú le digas que estás mirando por su seguridad cuando le dices que no consuma alcohol y que no consuma drogas".

"...mire, yo me acuerdo de cuando era más joven decías esto, esto nunca lo vas a lograr y todo se ha ido logrando y, lo siento, ha sido a base de propaganda y de policía y de represión...".

Planteamiento de CCOO del problema del alcohol y otras drogas

Los problemas derivados del uso inadecuado de alcohol y otras drogas no se diferencian respecto a otros que afectan a la salud, por esa razón es importante normalizarlos dentro de la acción sindical que realizamos en salud laboral. La drogodependencia afecta seriamente a la salud individual, produce desestructuración social, genera fenómenos de exclusión y advierte sobre los contextos en los que se produce o se mantiene.

La drogodependencia no es un suceso súbito, es un proceso que atraviesa el uso y el abuso (en este proceso se produce la persistencia del uso debido a factores de riesgo contextuales y a la toma de decisiones personales frente a esos factores), hasta que se instaura el uso dependiente, la drogodependencia.

En este proceso, la interrelación de los factores personales (creencias, mitos que sujetan el uso de manera permisiva, costumbres, etc.) junto con los contextuales (factores sociales y laborales como las condiciones de trabajo) y las características de la sustancia que se use (mayor o menor capacidad de tolerancia, normalidad en el uso, etc.) van a determinar la dimensión del problema. La estrategia preventiva del sindicato se dirige a quebrar este proceso y evitar el deterioro de salud aplicando medidas preventivas en relación a las causas o factores de riesgo laborales (condiciones de trabajo) y a los factores personales (creencias que justifican el uso).

Las condiciones de trabajo son una parte fundamental del contexto laboral y actúan determinando patrones conductuales o hábitos, pudiéndose afirmar que ninguna intervención dirigida a promover la salud tendrá éxito si no observa el problema en su conjunto. La propia naturaleza del acto de prevenir es la anticipación y esto nos lleva inevitablemente a buscar el origen, que es donde se encuentran las causas del problema que queremos evitar. Las causas de la drogodependencia están relacionadas siempre con las personas que consumen, con la sustancia y con el contexto personal, social y laboral donde se va construyendo el problema. Existen diferentes factores de riesgo, específicos del contexto laboral, que hacen más probable la conducta del consumo inadecuado y, aunque éstos no actúan solos sino que lo hacen en interacción con factores individuales, es necesario definirlos en la evaluación de riesgos para eliminarlos y/o proponer factores de protección.

Aunque los porcentajes de consumo problemático de alcohol han descendido en los últimos diez años, mantenemos todavía unas prevalencias que justifican medidas preventivas mantenidas en el tiempo. Dentro de estas prevalencias, cuando las observamos por sectores, vemos que los sectores de transporte por carretera y comercio se sitúan detrás del sector donde se dan las cifras más altas: la construcción.

Nuestra propuesta debe formularse sobre la base de mejora integral de la salud, es decir: mejores condiciones de trabajo, mejor ambiente, mejor producción, mejor calidad y mejor salud de los trabajadores.

Si queremos identificar factores laborales que actúan como factores de riesgo promocionando el uso adaptativo y funcional del alcohol y otras drogas tenemos que recurrir a la última encuesta de consumo realizada por el Plan Nacional sobre Drogas, en cuyos datos correspondientes al módulo laboral se aprecia un patrón muy consistente en relación al alcohol, siendo su consumo arriesgado más elevado entre los trabajadores que declaran estar expuestos a una exigencia de rendimiento muy alto. Concretamente, este consumo es más preocupante en los trabajadores que tienen las siguientes condiciones:

- Trabajo a destajo.
- Trabajo con exigencia de alto rendimiento.
- Jornadas muy prolongadas o con poco descanso reparador.
- Tareas rutinarias.
- Falta de conocimiento para determinadas tareas.
- Trabajo con situaciones de riesgo (violencia externa por ejemplo) sin preparación para resolverlas.
- Falta de perspectiva para la promoción.

Siendo el trabajo a destajo, el trabajo con exigencia de alto rendimiento y la jornada prolongada los tres que presentan un consumo más elevado.

Si tenemos en cuenta que en el trabajo de campo los discursos de los grupos de trabajadores refieren el sometimiento a condiciones de exigencia elevada y que esto va unido a un ahorro en los recursos humanos por parte de la empresa (lo que antes hacían dos trabajadores ahora lo hace uno), convendría recordar que estas condiciones generan miedo (por no ser capaces), ansiedad, cansancio, fatiga. Estas situaciones pueden dañar la salud seriamente y van a fijar por un lado conductas erráticas al volante (distracción, confianza...) y por otro pautas de uso funcional o adaptativo. Cuando se persiste en estas pautas se empieza a tener pautas arriesgadas que, si no se atajan, terminarán en un uso dependiente de estas sustancias.

En relación a esto conviene clarificar que cuando se habla del factor humano se incorporan factores con origen laboral, pero con respuesta humana, esto da lugar a confusión porque en el momento en que se dice "factor humano" se fija la responsabilidad mayormente en el trabajador y esto impide buscar el riesgo en origen.

Ante este panorama, en CCOO proponemos un Plan de Intervención, que constituye una respuesta organizada y evaluable frente al problema del uso inadecuado de alcohol y drogas.

Es fundamental comenzar por el principio, así la evaluación de riesgos se deberá realizar analizando los factores laborales con adherencia a los consumos inadecuados de alcohol y otras drogas que hemos detallado anteriormente. En esta evaluación los riesgos psicosociales van a tener un gran peso, por lo que es importante realizarlos mediante herramientas rigurosas, siendo nuestra opción el método CoPsoQ, que se puede consultar en la página web de ISTAS-CCOO: http://www.istas.net/copsoq/.

Dentro de la prevención, un factor de gran importancia es la formación. Se dirigirá a los miembros del comité de seguridad (formación permanente capacitándolos como formadores) y a los trabajadores en general con un carácter de sensibilización e información, dotándoles de mayor conocimiento objetivo de las consecuencias del uso inadecuado así como aportando datos que desmonten los mitos que sujetan el consumo.

Una vez evaluados los riesgos e identificados los factores que los originan es necesario vigilar los efectos que estos factores pudieran tener sobre la salud del trabajador expuesto. La vigilancia puede llevarse a cabo mediante reconocimientos médicos, exámenes de salud, encuestas de salud, estadística de accidentes, datos sobre morbilidad y debe ser voluntaria, salvo en los casos indicados en la legislación (art. 22.1 Ley de Prevención de Riesgos Laborales), pero también debe ser utilizada según determina la norma, es decir, como herramienta preventiva y formando parte de la prevención, derivándose su aplicación de los riesgos evaluados y utilizando los datos para mejorar la salud del trabajador.

Es común al abordar el problema de las drogodependencias en el ámbito laboral ver cómo se desengancha el "vagón" de la vigilancia de la salud del "tren" de la prevención, y cómo la vigilancia, sin más, se utiliza como el instrumento que justifica la aplicación de medidas disciplinarias (art. 54.2.f del Estatuto de los Trabajadores) o la determinación de mala fe contractual por parte del trabajador. La realidad a la que hacemos frente a diario en las empresas no es la de la vigilancia de la salud, en contra de nuestra opinión, sino la realización, simple y llanamente, de controles de alcoholemia.

Los controles de alcohol y otras drogas

En el año 1996 y en relación a una consulta planteada por el INSHT a la Dirección General de Trabajo sobre la obligatoriedad, por parte del trabajador, de permitir controles, ésta contestó: *"... 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".

A juicio de CCOO existen dos elementos en la respuesta ofrecida por la Dirección General de Trabajo que no pueden obviarse en ningún caso:

Por un lado no se aclara que estemos frente a un trabajador con problemas de dependencia del alcohol. El trabajador puede haber ingerido alcohol o su estado se puede deber a otra circunstancia.

Por otro lado, y más importante, el reconocimiento siempre conducirá a tomar medidas terapéuticas y de protección no disciplinarias, lo cual deja claro que nos enfrentamos a un problema de salud.

Asimismo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en los apartados 1 y 4 de su artículo 21 dice:

1. *"…esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe a 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."*

4. *"Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador".*

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, frente al polémico tema de los controles de alcoholemia, CCOO defiende hacerlos siempre que éstos reúnan las siguientes características y se produzcan de la siguiente manera:

- Que se realicen previa definición clara de cuáles son los puestos de riesgo que lo justifican.
- Recogiendo lo que expresa la norma, que se hagan con participación de los representantes de los trabajadores.
- Que la vigilancia de la salud forme parte de la planificación preventiva y recoja el seguimiento de los consumos en los trabajadores.
- Que se incorpore este tipo de controles a la vigilancia de la salud solamente cuando se considere necesario en función del resultado previo que arroje la evaluación de riesgos.

La estrategia empresarial ha demostrado practicar en la inmensa mayoría de los casos el enfoque de responsabilidad individual, y este enfoque no deja más salidas que la sanción. Es necesario no permitir controles analíticos sin más, siempre y cuando no tengan un objetivo preventivo y, por supuesto, mucho menos favorecer que los haga la policía y considerar que con eso estamos atajando el problema.

2.3 PROPUESTA FORMATIVA PARA LA SEGURIDAD VIAL EN EL TRABAJO

La formación vial laboral puede definirse como una medida preventiva de seguridad vial, dirigida a eliminar las causas y los factores de riesgo antes de que se produzca el daño y por lo tanto debe ser una prioridad en la prevención de los accidentes de trabajo asociados al tráfico. Actúa como herramienta de apoyo para el trabajo sindical de nuestros delegados tanto a la hora de intervenir en la prevención en sus empresas como a la hora de organizar charlas de sensibilización con sus compañeros con el objetivo de elevar el nivel de conciencia sobre los derechos que tienen a la hora de reclamar medidas preventivas en su centro de trabajo. En este sentido habría que elaborar un material formativo que no sólo se encaminara a enumerar los factores de riesgo, sino que ofreciera un modelo de intervención sindical que emane de un planteamiento de cómo vemos nosotros que se deben prevenir estos accidentes.

Elaboración de un manual básico de seguridad vial en el trabajo en el que se especifiquen las causas más comunes de este tipo de accidentes, los factores de riesgo más comunes y el tratamiento preventivo y de control de cada uno de ellos.

Implementación de campañas de seguridad vial en el trabajo, orientadas a la utilización de los sistemas de seguridad activa y pasiva e información de los diferentes factores de riesgo y qué efectos producen en la conducción.

Contenidos mínimos a incluir en la formación vial laboral

1. Las causas de los accidentes: factores de riesgo.
   - El vehículo como factor de riesgo.
   - Los factores ambientales: la vía y su entorno (el diseño de la vía, señalización, la climatología, las medidas de control de tráfico).
   - El factor humano: el error humano, causas del mismo y su relación con las condiciones de trabajo (en un sentido amplio, contemplando la relación contractual, la antigüedad, el salario, los ritmos y turnos de trabajo, el tiempo de trabajo, el tiempo de desplazamiento al trabajo, etc.).
   - Variables personales y conducción.

- Agresividad y conducción. Causas de las conductas agresivas.
- Velocidad y conducción.
- Estrés y conducción. Agentes estresores en el ámbito laboral.
- Sueño y conducción.
- Fatiga y conducción. Fatiga crónica y fatiga crítica. Causas de la fatiga en el ámbito laboral.

2. Las aptitudes y capacidades del conductor.
3. La seguridad y las infraestructuras.
4. La actividad y el objeto del transporte: tipo de actividad en función del transporte que se realiza.
   - Transporte de mercancías y sus tipos: mercancías peligrosas, perecederas, tóxicas. Forma de la carga y descarga. Reparto.
   - Transporte de viajeros por carretera y tipos: regular o discrecional.
   - Transporte escolar.
   - Desplazamiento al trabajo.
   - Desplazamientos dentro de la jornada de trabajo.
5. La ruta. Planificación y previsibilidad. Aplicaciones técnicas de ayuda a la conducción.
6. El objeto del transporte. Características específicas.
7. Seguridad activa y pasiva.
8. Conducción segura.
9. La organización del trabajo. Factores organizativos y condiciones laborales.
10. La ergonomía en la conducción. Características del puesto de trabajo, confort y disconfort en la conducción. La adaptación del puesto a la persona.
11. La vigilancia de la salud específica.
12. El accidente de trabajo y las enfermedades profesionales.
13. Derechos y obligaciones.
14. Responsabilidades jurídicas: administrativas, civiles, penales.
15. Planteamiento sindical para prevenir el uso de sustancias. Modelo integral de intervención como respuesta organizada.

2.4 PROPUESTAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es un instrumento fundamental para el cambio de un modelo productivo y paradigma de competitividad. No habrá salida de la crisis sin un cambio de modelo, de ahí la fuerte confrontación ideológica y de propuestas tanto con las orientaciones de la patronal como con las del Gobierno.

Por ello, las políticas sindicales en negociación colectiva han de ser un instrumento para modular y corregir algunos de los efectos negativos de la reforma laboral de la Ley 35/2010. Como ejem-

plo de ello es que, a pesar de que abre la posibilidad de pactar entre empresarios y trabajadores planes de reducción de las contingencias comunes (Adicional 19.1), es preciso concretar estas situaciones y objetivarlas a través de la negociación colectiva para evitar que no sean más que otra excusa para la ocultación de los daños a la salud de la población trabajadora.

Asimismo, y ahora más que nunca, no puede haber prioridades sindicales excluyentes, sino una estrategia integral en las propuestas de negociación colectiva. La calidad del empleo es la calidad de las condiciones de trabajo y entre estas condiciones han de estar contempladas la defensa de la salud de las personas, controlando y evitando los factores negativos que puedan incidir en ella. Dichos factores pueden ser evitados estableciendo medidas que abarquen desde una gestión saludable, ordenada y segura del tiempo de trabajo hasta la implantación de medidas de movilidad sostenible.

La accidentalidad laboral, además de plasmar la existencia de los daños a la salud de la población trabajadora, también muestra la evolución y las características de dichos daños. Por ello sabemos que un número importante de los accidentes de trabajo, tanto dentro de la jornada como in itínere, está relacionado con los accidentes de tráfico, y aumenta la dimensión cuando analizamos los accidentes graves y mortales. Estos tipos de accidentes afectan al conjunto de sectores de la actividad productiva y, por lo que hoy sabemos, tienen una dimensión relacionada tanto con el tráfico como con las condiciones de trabajo, como con el estado de los vehículos.

Por otro lado, la entrada en vigor de posibles bonificaciones por reducción de contingencias profesionales (RD 404/2010) a las empresas que tengan una baja siniestralidad y que a su vez hayan realizado ciertas acciones preventivas, entre las que se recogen las relacionadas con la movilidad y la seguridad vial, así como que los delegados de prevención deban dar su conformidad a la existencia de dichas acciones, nos ha de permitir establecer a través de la negociación colectiva criterios sobre estas cuestiones, así como cuáles han de ser las medidas de mayor eficacia.

Criterios básicos para la negociación colectiva

- La negociación colectiva tiene que establecer que la seguridad vial, tanto en el caso de existencia de riesgos en misión como in itínere, se incorpore en la evaluación de riesgos y en el plan de prevención consiguiente, teniendo en cuenta las tareas o actividades más habituales que se desarrollan en la empresa susceptibles de ocasionar desplazamientos.
- La negociación colectiva, sectorial y de empresa, tiene que regular la necesidad de establecer espacios permanentes de negociación y concertación en materias específicas relacionadas con la seguridad vial y la movilidad.
- Los cambios sustanciales de la organización del trabajo, la apertura de nuevos centros de trabajo o el inicio de nuevas actividades deben implicar una revisión y actualización de todas las etapas de la prevención (evaluación de riesgos, planes de prevención, formación, etc.), contemplando dentro de las materias revisables la seguridad vial y la movilidad sostenible, con objeto de mejorar la eficacia de las medidas preventivas.

- Es imprescindible establecer como criterio que tanto las medidas de seguridad vial como los planes de movilidad sostenible tienen que tener en consideración a la empresa de manera integral: plantillas propias, subcontratadas, trabajadores autónomos dependientes, visitantes, etc.
- Se permitirá que los ámbitos de participación colaboren en la elaboración, implantación y seguimiento de la política de la empresa relacionada con la seguridad vial y con la movilidad, con especial atención en las tareas de formación y comunicación laborales.

Siniestralidad en misión

En aquellas empresas cuya actividad implica la existencia de riesgos de accidentes laborales de tráfico en misión es necesario intervenir de forma específica mediante la acción sindical y la negociación colectiva para eliminar o reducir dichos riesgos. El profesional de la conducción sufre una serie de condiciones de trabajo que afectan a sus capacidades durante la jornada difíciles de controlar, como son el tipo de transporte que realiza, la ruta establecida y la necesidad de cumplir unos horarios impuestos, el aislamiento social, la realización de tareas auxiliares con manipulación de cargas y sobreesfuerzos, etc.

Esta singularidad en sus condiciones de trabajo justifica que en los convenios colectivos figure de manera expresa la prevención de los riesgos asociados al tráfico como aspecto prioritario en todas las etapas de la gestión de la prevención en la empresa, desde la evaluación de riesgos hasta la vigilancia de la salud, pasando por el plan de prevención. Gestión de la prevención que para ser eficaz deberá contemplar en todo momento tres elementos:

- El entorno: todo lo relacionado con la vía de circulación, las condiciones de desplazamiento, usuarios y tipo de mercancía que se transporte, ruta elegida y planificación de la misma, adopción de elementos técnicos en el vehículo para reducir al máximo la imprevisibilidad generada por obras, meteorología, etc.
- La máquina: del vehículo como equipo de trabajo, el puesto del conductor, el mantenimiento del vehículo y el equipo de trabajo, su adecuación a la actividad: transporte de mercancías y sus clases, de viajeros, urbano, reparto...
- La persona: el estado del trabajador en todos sus aspectos físicos y psíquicos, la organización del trabajo en todos sus aspectos (jornada laboral, tipo de contrato, sistema de remuneración...) y el mantenimiento de la persona en aspectos como fatiga, descanso, higiene (comida, sueño), aislamiento social del conductor, alteraciones musculoesqueléticas, del sueño, digestivas...

En opinión de CCOO, en el sistema de gestión de la prevención y en la negociación colectiva se deberán tener en cuenta los siguientes criterios:

- Reducción de la jornada laboral mediante la reducción de los tiempos de conducción. Las empresas deben mejorar los sistemas logísticos, y adaptarlos para evitar excesos de jornada y de distancias que se deben recorrer de los trabajadores que deban conducir durante la jornada laboral.

- Procedimientos de trabajo que recojan todos los aspectos de la organización del trabajo a realizar, desde cómo planificar la ruta, la información que el conductor debe poseer sobre el tipo de transporte a realizar, mantenimiento del vehículo y recomendaciones sobre cómo actuar ante la aparición de la fatiga. El trabajo debe organizarse de forma que se eliminen o reduzcan los factores fatigantes, los que alteran los biorritmos y faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Incluir en los convenios la definición del puesto de trabajo del conductor con tareas claras que no incluyan trabajos complementarios a los de la conducción.
- Introducir las cabinas de los vehículos como lugar de trabajo en el caso de los profesionales del sector de transporte y en el caso de los trabajadores que desempeñan acciones en misión y necesiten del empleo de un vehículo para su desplazamiento. Establecer el vehículo como equipo de trabajo, para garantizar su revisión y mantenimiento.
- Establecimiento de forma negociada de medidas de mejora progresiva de las flotas de automóviles, con participación de la representación de los trabajadores en la elección de vehículos donde se primen los aspectos de seguridad y salud: diseño ergonómico del puesto de trabajo, sistemas de seguridad, adaptación al tipo de transporte a realizar, etc.
- Implantación de acciones de información y formación eficaces dirigidas a todos los trabajadores que tengan que circular con vehículos por las vías públicas con el objetivo de la profesionalización de los conductores mediante la elevación de su capacitación técnica y profesional. El tiempo de la formación para los trabajadores que desarrollan su trabajo con un vehículo debe ser como mínimo de 50 horas presenciales.
- Implantación de sistemas de control de tiempos de conducción en los supuestos que excluye la norma (taxis, ambulancias, vehículos de menos de 3,5 toneladas o transporte de viajeros de menos de 9 plazas, incluido el conductor). Obligación de utilizar el tacógrafo en los servicios de viajeros de menos de 50 kilómetros de distancia.
- Implantación de sistemas de calidad en las empresas que garanticen el desempeño de la tarea de conducir en condiciones saludables (control de tiempos, previsibilidad de la ruta, etc.) para los conductores que actúan en la empresa, sean de plantilla o subcontratados (autónomos). Se establecerán los medios de coordinación empresarial que permitan al conductor conocer y controlar los riesgos en el acceso a centros de trabajo ajenos.
- Mediante la negociación colectiva se establecerá el procedimiento de investigación de los accidentes de tráfico dentro de la jornada de trabajo. Se comunicará de manera inmediata a la representación de los trabajadores una vez el empresario haya tenido conocimiento del accidente. En la investigación se contará con la participación de los delegados de prevención y se tendrán en cuenta las condiciones de trabajo y, en su caso, las condiciones de los vehículos de empresa, para identificar los factores que intervienen en dichos accidentes y establecer medidas de intervención. La investigación deberá retroceder a las circunstancias y causas reales y objetivas lo suficientemente mediatas como para aclarar las circunstancias que llevaron al trabajador a verse involucrado en un accidente. Los resultados de la investigación servirán para revisar, en el caso de que sea necesario, la evaluación de riesgos y/o el plan de prevención.

- Vigilancia de la salud específica que permita detectar a tiempo los efectos negativos a la salud causados por las condiciones de trabajo e identificar posibles enfermedades profesionales. En la negociación de ámbito sectorial se impulsará la elaboración de un protocolo de vigilancia de la salud al efecto. Se incluirá en los convenios la obligatoriedad del cambio o adaptación de puesto de trabajo ante supuestos de ineptitud sobrevenida.
- En relación con el contenido del artículo 54.2.f del Estatuto de los Trabajadores ("Se considerarán incumplimientos contractuales: ...La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo") es preciso, hasta que se alcance la derogación por vía legislativa, llevarlo a la negociación colectiva para reducir, limitar y matizar sus efectos sancionadores. En este sentido, los aspectos relacionados con las drogodependencias tienen que salir del apartado de faltas y sanciones, donde se encuentran en la mayoría de los convenios, y negociarse dentro del apartado de salud laboral.
- Codecisión en la elección de servicio de prevención o en todo caso elección de aquel que ofrezca garantías de la cualificación de sus técnicos en prevención de riesgos laborales asociados al tráfico.
- Impulso desde la negociación colectiva de ámbito sectorial al establecimiento de coeficientes reductores para anticipar la edad de jubilación, mediante el procedimiento previsto en el RD 1698/2011.

Siniestralidad in ítinere

Los accidentes in itínere a menudo son obviados porque ocurren fuera de la jornada laboral y del recinto de la empresa, aunque la obligación cada vez mayor que tienen los trabajadores de usar su coche para desplazarse a los centros de trabajo ha traído como consecuencia un aumento de estos accidentes de tráfico laborales.

La negociación colectiva es un instrumento fundamental para hacer visibles estos accidentes y para contribuir a reducir la dependencia del coche para ir y volver al trabajo, apostando por un modelo de movilidad alternativo más sostenible y seguro. La mejor herramienta para la prevención de los accidentes laborales in itínere es la planificación y la gestión para fomentar la movilidad sostenible. Por ello es necesario que se incorpore el tratamiento de los problemas de movilidad sostenible a los convenios colectivos y a los pactos o acuerdos de empresa.

Este tipo de medidas, además de eliminar sufrimiento humano y consistir, en términos económicos, en un ahorro a la empresa y a los sistemas públicos de salud y seguridad social, suponen un beneficio de enormes proporciones al conjunto de la sociedad en términos medioambientales (reducción de emisiones de CO_2 y de contaminación atmosférica, menor dependencia energética), de habitabilidad (descenso en la ocupación de vías urbanas y de ruido) y de promoción de hábitos saludables (favorecer los desplazamientos a pie y en bicicleta).

Los criterios de negociación colectiva a tener en cuenta a juicio de CCOO son:

- La empresa tiene que contribuir, de forma negociada, a la utilización de medios de transporte colectivo y de sistemas más seguros, sostenibles y de uso universal. También debe establecer como criterio en la gestión de la movilidad el favorecer el hecho de compartir el coche, con el uso de servicios de coches multiusuario (*car-sharing*), tanto en la flota propia como entre los trabajadores.
- La negociación colectiva debe contemplar la concienciación y sensibilización de los trabajadores y trabajadoras sobre los beneficios sociales, ambientales y económicos de la movilidad sostenible e informarles sobre la oferta alternativa al coche para acceder a los centros de trabajo.
- La negociación colectiva ha de establecer la participación sindical en el seguimiento periódico de los planes de movilidad sostenible, con el objetivo de establecer medidas concretas para reducir riesgos laborales e impactos ambientales. Esta participación se puede articular en un ámbito específico o en una comisión dentro del comité de empresa.
- La negociación colectiva tiene capacidad para orientar a las empresas situadas en polígonos industriales o espacios multiactividad para coordinar, a través de iniciativas conjuntas y la participación sindical, un análisis común de los problemas de movilidad y sus alternativas más sostenibles.
- Es necesaria una defensa del transporte colectivo existente y su extensión a toda la plantilla, con independencia de la fecha de ingreso; en este sentido hay que evitar que el derecho al transporte colectivo genere una situación de desigualdad. Se revisarán periódicamente los itinerarios y los horarios adecuándolos a las nuevas necesidades.
- Es necesaria una negociación de la transformación de compensaciones económicas o derechos parciales en derechos personales al título de transporte colectivo. La empresa debe subvencionar, de forma negociada, la utilización de los medios de transporte colectivo. En este sentido hay que tener en cuenta el Real Decreto-ley 6/2010, de medidas para el impulso de la recuperación económica y el empleo, y el Real Decreto 1788/2010, por el que se modifican los reglamentos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que establecen una exención en la tributación del impuesto de las cuantías satisfechas por las empresas para desplazamientos entre la residencia y el centro de trabajo en transporte público, con un límite de 1.500 euros, con el objetivo de incentivar fiscalmente la utilización de los medios de transporte público colectivo.
- Cuando se trate de empresas con varios centros de trabajo, la negociación colectiva debe establecer como criterio permanente para la gestión de la movilidad la reubicación sistemática, en la medida de las posibilidades, de las personas en los centros más próximos a su domicilio y debe incentivar sistemas de voluntariedad y permuta.
- En un modelo de localización de las empresas que provoca que frecuentemente no haya alternativa a la accesibilidad en coche, la negociación colectiva puede establecer como criterios para la gestión de la movilidad la diversidad de situaciones personales, especialmente para los colectivos con más desigualdades en materia de movilidad: mujeres, inmigrantes, jóvenes y personas con discapacidad funcional, por ser los colectivos con menor acceso al uso del

coche. La intención es incentivar el encuentro de alternativas personalizadas en relación con los problemas de movilidad.

- La negociación colectiva tiene que excluir explícitamente el permiso de conducir y la posesión de coche particular como criterio de selección de personal, salvo para cubrir puestos en los que la conducción sea una de las tareas previstas. En todo caso, únicamente pueden ser condiciones complementarias en función de las tareas a desarrollar, no requisitos de selección cuando se trate de conductores no profesionales.

3 LÍNEAS PARA UNA CAMPAÑA SINDICAL DE SENSIBILIZACIÓN

Para poder plantear una campaña sindical de sensibilización en materia de seguridad vial laboral tendremos que tener en cuenta las diferencias de las características de la siniestralidad en misión (sobre todo en el caso de los conductores profesionales) y de la in itínere, aunque algunas ideas-fuerza son útiles para ambos casos.

Es muy importante tener en cuenta la variable edad: las tasas de incidencia más elevada de este tipo de siniestros corresponden a los menores de 30 años y el perfil más habitual del accidentado es el de un varón, joven y con un contrato de trabajo temporal. En la medida de lo posible habría que incidir en conductas personales propias de la edad (baja percepción del riesgo, imitación de conductas peligrosas, etc.), pero también en factores relacionados con su modelo de incorporación al mercado de trabajo: temporalidad-precariedad, alta rotación (imposibilidad de recibir formación o adquirir experiencia), elevadas exigencias. El factor edad se debería tener en cuenta no sólo en los contenidos de la campaña, sino también en el diseño gráfico, los materiales y los canales de difusión.

Se debería dirigir a todos los sectores de la actividad, no sólo al del transporte por carretera, aunque éste tenga una especial importancia, y debería abordar tanto los riesgos de accidente en misión como los in itínere.

Habría que mostrar de forma clara y contundente la magnitud de las características del problema, indicando el sufrimiento humano y los costes económicos tanto para la empresa como para los servicios públicos: la inversión en prevención es una inversión, no un gasto.

Es básico desestimar el riesgo de accidente como inevitable e inherente a la actividad de conducir. Se puede y se debe prevenir. Existen métodos para integrar la seguridad vial en la prevención de riesgos laborales de la empresa y hay multitud de medidas que se pueden poner en práctica: formación, mantenimiento preventivo, diseño de rutas, planes de movilidad… Profundizando en esta línea, convendría establecer una relación entre eficacia de las medidas y diálogo social, mostrando el "efecto sindicato": aquellas empresas en las que existe presencia sindical constituyen lugares de trabajo más seguros y saludables.

Es muy importante incidir en que todos los accidentes laborales son multicausales, y los relacionados con las condiciones viales lo son igualmente, confluyendo las diferentes causas sobre el conductor. Por lo tanto, todos los siniestros son evitables si analizamos las causas objetivas de los que se han producido mediante la investigación del accidente.

Debemos desterrar el rol de que el conductor es siempre el único responsable del accidente. Las condiciones de trabajo inciden en su estado psicofísico y por lo tanto son factores de riesgo y posibles causas del accidente. Sería muy apropiado relacionar condiciones de trabajo (jornada, carga y ritmos de trabajo, modalidad de contratación y remuneración…) con situaciones de riesgo (fatiga, estrés, distracciones...).

Si se muestra un accidente se debe mostrar la secuencia o cadena de sucesos que lo genera, y se debe destacar la posición que ocupa el conductor dentro de esa cadena, así como su fragilidad. La campaña debe transmitir que el conductor es el último de los eslabones en la secuencia de un accidente, el más débil y sobre el que se ejerce más presión, pero que interviniendo sobre los otros eslabones hay capacidad de prevención.

La carretera debe ser vista como un lugar de trabajo que es compartido con personas que circulan por ella por motivos ajenos al puesto de trabajo, como el ocio, desplazamientos por motivos personales, de salud, etc.

Si mostramos el problema del consumo de alcohol y drogas, debemos hacerlo vinculándolo a aquellas condiciones de trabajo que actúan como factores de adherencia al consumo: enfocar el problema desde una perspectiva preventiva y no sancionatoria.

La campaña debería tener un diseño gráfico unificado y común a la accidentalidad in itínere y en misión. Esta imagen ha de servir de marco común a mensajes cercanos o específicos a los colectivos expuestos a estos riesgos buscando la empatía con cada uno de ellos e intentando establecer identificación con las diferentes características que conforman cada grupo.

Los contenidos, los soportes y los canales utilizados para hacer llegar el mensaje podrían variar en función del colectivo al que estuvieran destinados. Para el colectivo de conductores del sector de transportes profesional, uno de los canales que se podrían tocar son las áreas de descanso. En este caso, los mensajes han de estar dirigidos al transportista y el tipo de mensajes debería estar relacionado, por ejemplo, con la información de factores que debe chequear el trabajador para estar alerta ante una situación de fatiga o de estrés.

Para los trabajadores de otros sectores con riesgo de accidente en misión o in itínere debemos buscar otro canal más cercano a ellos, como pueden ser la cartelería base o material de promoción de mano que se distribuya en las empresas o en los tablones de información. Acompañando

a este material, la campaña debe suplementarse con canales más generalistas y cercanos al conductor, como pueden ser traseras de autobuses urbanos o interurbanos.

La imagen debe basarse en el mismo diseño que para los conductores profesionales, pero con mensajes más cercanos y universales, pues los accidentes in itínere atañen a toda la población trabajadora. Para ello el tipo de mensaje puede ir relacionado con la estimulación de planes de movilidad para disminuir la siniestralidad vial laboral.

Tampoco se debería olvidar utilizar como canales de comunicación las redes sociales, primando en este caso el uso de soportes audiovisuales para difundir el mensaje.

Si queremos señalar algunas particularidades de los mensajes dirigidos a los trabajadores con riesgo de accidentes en misión, especialmente conductores profesionales, deberíamos comenzar rompiendo con el mito del transporte por carretera como actividad que proyecta una imagen aventurera y de libertad, que asume, aunque sea de manera inconsciente, sus riesgos y los daños a la salud. Hay que mostrar a los conductores profesionales como trabajadores cualificados, con elevada formación y que desarrollan su labor en muy diversas actividades imprescindibles para la sociedad: transporte de mercancías peligrosas, técnico de transporte sanitario, sector del frío, etc.

Otra idea a resaltar es la carretera y el habitáculo del vehículo como lugar de trabajo. Al ser establecido como lugar de trabajo, debe aparecer en la evaluación de riesgos y en el plan de prevención.

Habría que dejar claro que la gestión de la seguridad vial laboral no sólo previene la siniestralidad, sino que mediante la vigilancia de la salud también actúa previniendo la aparición de enfermedades relacionadas con la actividad de la conducción: alteraciones musculoesqueléticas, trastornos del sueño...

Para finalizar, la principal idea que debería incorporarse a los mensajes preventivos de la siniestralidad in itínere es la de intentar romper la que los grupos de discusión han denominado "cultura del coche", en la que se considera la utilización del automóvil propio como un símbolo de estatus social y en la que se generan las asociaciones directas coche → independencia → libertad.

Para lograr este objetivo se debería insistir en que los desplazamientos pueden ser fuente de incomodidad, estrés, pérdida de tiempo, deterioro de la salud y gasto innecesario. En contraste, se relacionaría la utilización del transporte público y de otras formas de movilidad alternativa (coche compartido, bicicleta) con conceptos como modernidad, salud, ahorro económico, independencia energética, limpieza, compromiso social, elevado nivel de cualificación profesional, tareas de responsabilidad elevada, juventud, nuevas tecnologías.

ANEXO 1 FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO

Representantes de la DGT, la Inspección del Trabajo y los SPP.
Trabajadores de distintos sectores de actividad y con distintos riesgos asociados al tráfico.
Trabajadores accidentados y reincorporados al trabajo.
Delegados de prevención.

Ámbito

Madrid y Barcelona.

Fechas de recogida de información

Entre el 20 de julio y el 6 de octubre de 2011.

Metodología de recogida de información

Se realizaron entrevistas en profundidad y grupos de discusión.
El guión utilizado para moderar las reuniones estaba organizado según las grandes áreas temáticas contenidas en los objetivos.
Las reuniones, que duraron en torno a 90 minutos, fueron grabadas en DVD y transcritas.

Diseño muestral

La muestra de trabajadores y delegados de prevención se segmentó de la siguiente manera:
Trabajadores de empresas de sectores con riesgos de accidente en misión (no conductores profesionales), en Madrid.
Trabajadores con riesgos de accidentes in itínere, en Madrid.
Trabajadores accidentados y reincorporados, en Madrid.
Delegados de prevención de CCOO de empresas con y sin medidas de seguridad vial, en Barcelona.
Trabajadores de empresas en las que se hayan introducido medidas de seguridad vial (excluyendo el sector del transporte por carretera), en Barcelona.
Trabajadores del sector del transporte por carretera, en Barcelona.

Estudio realizado por: RANDOM, Estudios de Opinión, Marketing y Socioeconómicos, S.A.