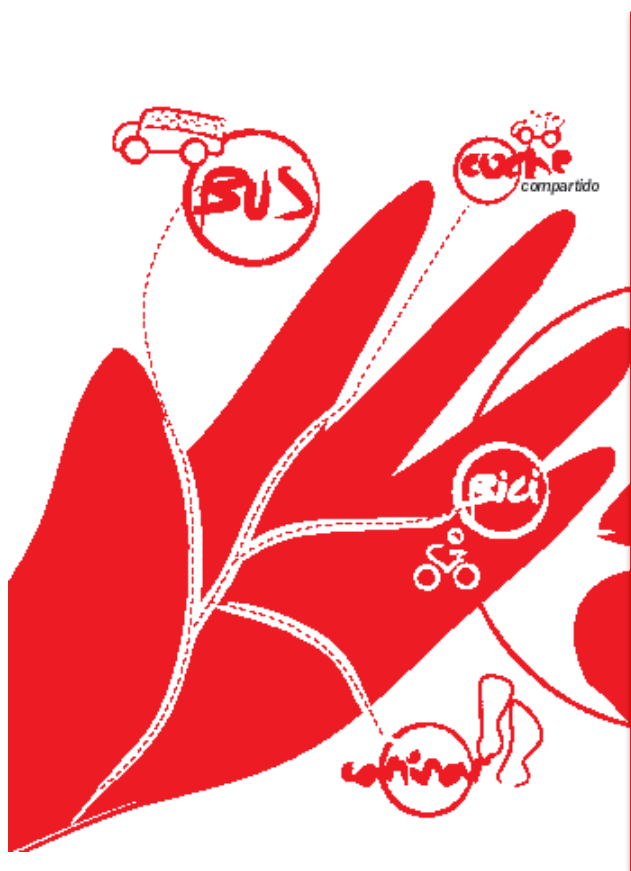


"TODOS LOS CAMINOS ESTÁN EN TU MANO"



GUÍA SINDICAL PARA LA NEGOCIACIÓN DE PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO (PMST)

(Ley 9/2025 de movilidad sostenible)

Julio 2026

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
1. ¿POR QUÉ HABLAMOS DE MOVILIDAD SOSTENIBLE?	4
2. ¿QUÉ ES MOVILIDAD SOSTENIBLE?	9
3. ¿QUÉ PRÁCTICAS FORMAN PARTE DE LA MOVILIDAD SOSTENIBLE AL CENTRO DE TRABAJO?	13
4. ¿QUÉ NORMATIVA EN MATERIA DE MOVILIDAD SOSTENIBLE TENEMOS EN LA ACTUALIDAD?	15
5. ¿CÓMO SE PUEDE IMPLEMENTAR UN PLAN DE MOVILIDAD SOSTENIBLE AL CENTRO DE TRABAJO?	20
FASE I: Conformar la comisión negociadora (art. 26 LMS).	21
FASE II: Realizar un diagnóstico de la movilidad al trabajo.....	22
FASE III: Definir objetivos y plan de acción del Plan de Movilidad.	25
FASE IV. Implementación y difusión del Plan.....	28
FASE VI: Revisión y actualización.	29
Registro del Plan de Movilidad Sostenible	29
6. MEDIDAS TIPO PARA LOS PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO	30
A.-FOMENTO DEL TRANSPORTE COLECTIVO	31
B.-MOVILIDAD ACTIVA	32
C.-MEDIDAS ORGANIZATIVAS (LA MOVILIDAD QUE NO SE PRODUCE)	33
D.-SEGURIDAD VIAL LABORAL.....	34
E.-MOVILIDAD COMPARTIDA Y GESTIÓN DEL VEHÍCULO PRIVADO	36
F.-INFORMACIÓN Y CONCIENCIACIÓN	37
G.-COMPENSACIÓN HUELLA DE CARBONO	38
ANEXO 1. Glosario de Términos.....	40
ANEXO 2. Modelo encuesta movilidad personas trabajadoras	42

El manual que se presenta a continuación se ha elaborado con el objeto de dar una respuesta a una pregunta: **¿Es posible desplazarse al centro de trabajo de otra forma?**

Para responder adecuadamente es necesario **reflexionar** sobre:

- ¿Qué es la movilidad sostenible?
- ¿Qué beneficios conlleva?
- ¿Qué opciones existen de desplazarse al trabajo de una forma más sostenible?
- ¿Cómo podríamos hacer un Plan de Movilidad?
- ¿Qué podemos proponer a la empresa para conseguir una movilidad cada vez más sostenible?

Con este manual se pretende dar a conocer a la representación legal de las personas trabajadoras diferentes pautas y estrategias para conseguir un modelo de movilidad a los centros de trabajo más económico, eficiente, equitativo, justo, racional, integrador, seguro, y a la vez menos contaminante, promoviendo su capacitación para **participar activamente en las comisiones negociadoras de los Planes de Movilidad Sostenible**.

INTRODUCCIÓN

Esta guía sobre **planes de movilidad sostenible al trabajo**, o como desde UGT Aragón también denominamos **planes de movilidad sostenible y segura**, como luego explicaremos, pretende ser una herramienta útil para las delegadas y delegados en la negociación de dichos planes.

La negociación de dichos planes se recoge en la Ley 9/2025 de movilidad sostenible, y más concretamente en su artículo 26, que dictamina esa obligación de las empresas de negociar con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT).

Sostenibilidad y seguridad van de la mano en muchos de los órdenes de la vida, pero de forma muy íntima en el ámbito laboral.

El uso masivo de los vehículos privados, principalmente coches particulares, en los desplazamientos al trabajo ocasiona no solo afecciones al medio ambiente derivadas de las emisiones de gases contaminantes como el CO₂ (gases de efecto invernadero), los óxidos de nitrógeno y las partículas de pequeño tamaño (PM_{2,5}), generan ruidos, ocupan el espacio público (lugares de aparcamiento, congestión del tráfico en las calles y carreteras...), sino que además son una parte importante de los siniestros viales en los desplazamientos al trabajo -accidentes in itinere-, o durante el trabajo -accidentes en misión-. Sin olvidar el estrés que genera el exceso de tráfico, las congestiones viarias, la búsqueda de un lugar de aparcamiento, las prisas por llegar al trabajo, tener que conducir con problemas derivados de diversos factores psicosociales laborales o no, o en condiciones de salud no idóneas, entre otros aspectos que afectan a la seguridad de las personas trabajadoras que diariamente se desplazan a su puesto de trabajo. Y a todo esto se suma, el impacto sobre nuestra economía por el desembolso económico lo que supone disponer de coche propio, mantenerlo (seguro, cambios de aceite, neumáticos, averías...) y el suministro obligatorio de combustible o en su defecto de electricidad.

Está claro que movilidad al trabajo, sostenibilidad y seguridad están íntimamente ligadas. Y este es el reto al que nos tenemos que enfrentar, y sin tardar, pues antes del próximo 5 de diciembre se hace preciso tener negociado dicho plan de movilidad sostenible al trabajo.

1. ¿POR QUÉ HABLAMOS DE MOVILIDAD SOSTENIBLE?

La movilidad sostenible no es algo nuevo para para nuestro sindicato. UGT Aragón comenzó en el año 2007 a realizar una serie de estudios sobre “Movilidad, Cambio Climático y Trabajadores” en primer lugar para la ciudad de Zaragoza y su entorno, que posteriormente en 2008 se centraron en casos concretos como el Polígono Industrial “Insider-La Cartuja-Tecnum” y en 2009 en el Polígono Industrial “San Valero”.

Estos trabajos pretendían analizar la situación de partida, es decir, las condiciones de movilidad de los trabajadores y de las trabajadoras, para poder proponer una serie de soluciones que mejoraran dichas condiciones en base a una mejor calidad de los desplazamientos diarios al centro de trabajo.

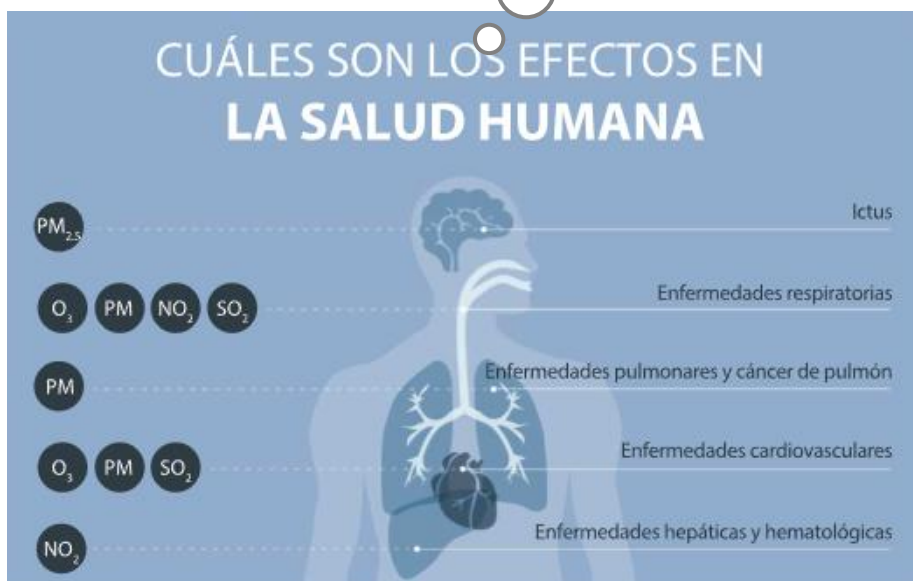
Las conclusiones más importantes a las que se llegó:

- **Pérdida del modelo de ciudad compacta: desaparición de la “proximidad”. Se alejan los centros de trabajo (también los centros de ocio, sanitarios, y otros servicios) de los domicilios.**
- **El 51,4% de los trabajadores y trabajadoras utilizan el vehículo privado.**
- **Se realizan 2,9 viajes/día y 1,1 personas/vehículo.**
- **El 50% recorre menos de 3 Km, y a 3 de cada 4 les cuesta menos de 30 minutos llegar al trabajo.**
- **El tiempo que cuesta aparcar supera los 18 minutos.**
- **Uso poco racional de coche: falta cultura medioambiental, una creencia equivocada de comodidad, desconocimiento de los costes reales que supone (0,45 €/km).**
- **Tendencia a desaparecer el autobús de empresa, pues la empresa dice que le sale caro, o que no se usa, pero también haría falta mejorar algunas rutas a nuevos barrios, a veces pagan pluses de transporte.**
- **El transporte público no es la opción más favorable, pues no llega a los polígonos industriales, por ejemplo.**
- **El vehículo privado se ha convertido en un factor determinante a la hora de optar a un puesto de trabajo, aspecto que afecta negativamente más aún a sectores desfavorecidos como jóvenes, mujeres, inmigrantes...**
- **Aumentan los accidentes in itinere: atascos, prisas, nervios, estrés, falta de experiencia..., también son riesgos laborales.**
- **Emisiones de CO₂: 0,4 ton/año trabajador en bus, de media, para ir a los dos polígonos estudiados, y si se va en coche se emiten 1,4 ton/año trabajador.**

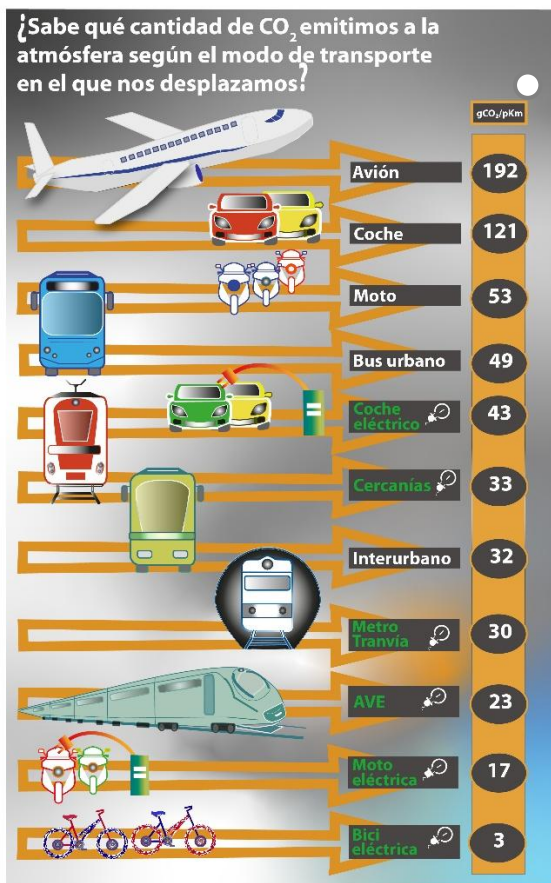
Aunque hayan pasado casi 20 años desde entonces, aquellas conclusiones siguen estando prácticamente de actualidad en 2026. A lo largo de estos años hemos ido desarrollando diferentes manuales, guías, trípticos sobre los planes de movilidad sostenible, así como campañas de sensibilización ligadas a la Semana Europea de la Movilidad Sostenible que se celebra en el entorno del 21 de septiembre, Día Sin Coches, promoviendo el uso de la bici, del transporte colectivo, del transporte público entre otros muchos temas.

Pero si tenemos claro desde hace mucho tiempo que el modelo de desplazamiento diario para ir al trabajo y regresar a casa no es un modelo de calidad, tiene muchas carencias, es caro, contaminante, con riesgos, con pérdidas de tiempo, no es saludable.

La Agencia Europea de Medio Ambiente (AEMA) cuantifica en más de 20.000 las muertes prematuras anuales en España debido a contaminantes atmosféricos (NO₂, Ozono troposférico y partículas suspendidas en el aire) siendo el transporte el principal foco emisor. No hay que olvidar que a esta contaminación se suma el ruido del tráfico.



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo. AEMA y OMS.



En nuestro país, el sector del transporte es el mayor consumidor de energía final (en torno al 36,2% del total), y el mayor emisor de CO₂ (por encima del 30% de las emisiones totales).

Fuente: IDAE. Instituto para la Diversificación y el Ahorro Energético.

90.548 accidentes in itinere con baja en España en 2025 (casi un 3% más que en 2024). El 54% afectaron a mujeres y el 46% restante a hombres. 949 graves y 151 mortales (122 hombres y 29 mujeres).

55.125 accidentes in itinere fueron de tráfico (61% del total).

138 mortales por accidente de tráfico (91,4% del total de mortales in itinere).



Desde hace décadas se está produciendo junto al alejamiento de los polígonos industriales de la ciudad, una segregación del núcleo urbano pasando de un tradicional modelo de ciudad compacta, y por lo tanto eficiente y cohesionada socialmente, hacia un modelo anglosajón que dispersa y separa a los ciudadanos y las ciudadanas, los servicios, los centros de ocio y los lugares de trabajo.

En muchos casos esto obedece a la ausencia de suelo urbanizable en el centro de las ciudades, lo que provoca que las nuevas residencias se construyan en el extrarradio e incluso más allá, en poblaciones más o menos distantes. O en el caso de que se construya en el núcleo urbano la inversión a realizar para alquilar o comprar una vivienda hace inviable vivir en el propio núcleo urbano, obligando a una dispersión a barrios muy alejados del centro. Esto conlleva a que el sector terciario también se disperse, así como que se aumenten las distancias a los centros de trabajo fuera de la ciudad. Por tanto, el volumen de población que necesita desplazarse cada día se incrementa, y en consecuencia se incrementa el volumen de personas que necesitan utilizar el coche.

¿Qué otros factores hacen que el vehículo privado se siga utilizando masivamente en los desplazamientos a los centros de trabajo?

- **Reducción progresiva del transporte de empresa.**
- **Ausencia de transporte público a los polígonos.**
- **Descoordinación y falta de concienciación entre los trabajadores y trabajadoras y la empresa.**
- **Creencia equivocada de que el coche aporta una mayor comodidad (sobre todo en desplazamientos urbanos).**
- **Falta de concienciación ambiental y factores sociológicos (influencia de la publicidad y de la sociedad de consumo).**

Así pues, en muchas ocasiones el **tener coche propio** se convierte en una **auténtica necesidad**, pues son muchas las personas trabajadoras que además de no disponer de transporte colectivo de empresa tampoco pueden optar al transporte público para desplazarse de su residencia a su centro de trabajo.

Por otro lado, el **disponer o no de vehículo privado** es veces un **elemento determinante y discriminatorio para poder optar a un puesto de trabajo**. Ya que la ausencia de transporte colectivo y/o público en algunas empresas, hace que poder trabajar en estas sea complicado si no se dispone de coche para trasladarse hasta ellas. Esto, sumado al coste económico que supone comprar un automóvil y luego mantenerlo se convierte en una lacra para muchas personas.

Aunque también se da el caso de **trabajadores y trabajadoras** que, a pesar de disponer de **transporte público**, como ocurre con los que tienen sus puestos en la ciudad o de aquellos que cuentan con **transporte de empresa**, **no los utilizan** y siguen desplazándose a sus centros de trabajo en sus propios vehículos individuales (coche o moto).

Las **causas** para estas situaciones obedecen a diferentes razones:

- **Se elige el vehículo privado por comodidad (dormir 15 min más todos los días, llegar antes a casa a la salida, ir a hacer la compra a la salida del trabajo, etc).**
- **Por necesidades de conciliación: cuidado de menores, personas dependientes...**
- **Se desconoce realmente cuál es el coste que supone ir y volver al trabajo en coche.**
- **Las rutas de autobús no dan un buen servicio a la plantilla (no se actualizan quedándose obsoletas, faltan rutas o son muy largas haciendo los trayectos interminables).**
- **Y de nuevo la falta de concienciación ambiental y factores sociológicos (influencia de la publicidad y de la sociedad de consumo).**

Existe otra forma de moverse para ir a trabajar y es integrar los criterios de movilidad sostenible en nuestra vida cotidiana, bien de forma individual, bien en la empresa, bien en el polígono industrial o área empresarial o bien en el municipio en el que vivimos.

2. ¿QUÉ ES MOVILIDAD SOSTENIBLE?

MOVILIDAD...

Es la posibilidad de desplazarse de las personas de forma que les permite acceder al trabajo, los servicios y a los equipamientos que ofrece la ciudad. La satisfacción de estas necesidades está estrechamente relacionada con la evolución del medio urbano y con las políticas desarrolladas para configurar las redes de transporte más adecuadas.

Vinculado a este concepto está el de **accesibilidad**, entendido como la proximidad de las residencias y actividades en las diversas zonas urbanas. También se aplica a las características de un determinado sistema de transporte que permite alcanzar el destino deseado con la mayor eficacia posible.

Más del 75% de los desplazamientos urbanos se realizan en vehículos privados con un solo ocupante.

En la ciudad, el 50% de los viajes en coche son para recorrer menos de 3 km, y un 10% para recorridos menores de 500 metros.

En estos viajes cortos el incremento medio de consumo es de un 60%, cuando en la mayoría de los casos estos desplazamientos se podrían hacer perfectamente a pie o en bicicleta.

MOVILIDAD SOSTENIBLE...

Es aquella que se satisface en un tiempo y con un coste razonables y que minimiza los efectos negativos sobre el entorno y la calidad de vida de las personas.

La movilidad sostenible consiste básicamente en **reducir el número de vehículos privados que circulan por las vías apostando y aumentando el número de otro tipo de modos de transporte o desplazamiento menos contaminantes y más respetuosos con el medio ambiente, más eficientes, más económicos, más seguros, como los transportes colectivos (autobús público, cercanías, tranvías), las bicicletas, caminar, el coche compartido, o la intermodalidad de los modos de transporte**, es decir, poder desplazarse de un punto a otro realizándolo en distintos y sucesivos modos de transporte.

Y hablando del mundo laboral...

La Movilidad Sostenible al trabajo es aquella que permite a trabajadores y trabajadoras ir y volver del trabajo de una manera segura, económica y eficiente.

Aplicar las pautas de la Movilidad Sostenible en el ámbito laboral tiene los siguientes beneficios:

EMPRESAS	PERSONAS TRABAJADORAS	ESPACIO Y MEDIO AMBIENTE
Reduce el absentismo laboral y mejora la productividad y el rendimiento de las personas trabajadoras	Ahorro económico al no tener que usar vehículo privado, o si se comparte coche	Menor emisión de gases contaminantes no contribuyendo de esta manera a aumentar el cambio climático, y además mejora la calidad del aire.
Favorece la accesibilidad de las personas trabajadoras.	La jornada laboral se acorta, a pesar de la duración del trayecto, al no tener que conducir se acaba en cuanto se ficha a la salida de la empresa. Pudiendo dedicar el tiempo que antes se empleaba en conducir en leer, descansar o charlar con compañeros y compañeras.	Disminuye la contaminación acústica y sus efectos nocivos sobre nuestra salud.
Mayor puntualidad horaria de la plantilla.	La ansiedad provocada por la congestión, atascos, tráfico y el propio hecho de conducir desaparece.	Disminución del consumo energético, sobre todo del ligado a las energías fósiles (petróleo).
El espacio destinado al aparcamiento en la empresa se reduce, pudiéndose emplear para otros usos (almacenes, zonas de descanso...).	Los medios de movilidad altamente sostenibles como andar o ir en bicicleta (movilidad activa) tienen efectos altamente positivos sobre la salud.	Aumento del espacio público (menos espacio destinado al tráfico y a los aparcamientos), pudiéndose dedicar a espacios sociales y culturales como parques y bibliotecas.
La imagen de la empresa mejora notablemente: además de cumplir con la ley, favorece la protección de la seguridad y la salud de su plantilla, reduce su huella de carbono y puede compensarla, mejora su imagen de sostenibilidad ambiental...	Reducción de los accidentes in itinere y de la siniestralidad laboral ligada a estos.	Mayor atractivo de las ciudades al no tener tanto tráfico, convirtiéndose en espacios más agradables para pasear o como centros de turismo.
Ahorro económico. Se estima que el coste anual de aparcamiento por empleado/a oscila entre 450 y 600 €.	Se produce una mejora de la calidad de vida en todas sus variantes. Incluyendo el fin de la exclusión laboral al carecer de coche o permiso de conducir.	Disminución de la degradación de los espacios naturales al ser menor la necesidad de construir infraestructuras para los medios motorizados, conservándose la Biodiversidad de esas zonas.

¿Pero cuáles pueden ser los problemas que surgen al introducir pautas de Movilidad Sostenible en los Centros de Trabajo?...

Aunque son evidentes las numerosas ventajas que conlleva mejorar la movilidad a los centros de trabajo (planes de transporte), no siempre es sencillo llevarlo a la práctica pues se pueden encontrar algunos obstáculos:

CULTURA DEL COCHE

La actual sociedad es altamente dependiente del coche para casi todas las actividades cotidianas (ir a trabajar, por ejemplo) y donde además se le atribuye una imagen de prestigio y estatus social.

FALTA DE ALTERNATIVAS AL USO DEL AUTOMÓVIL

La mayoría de los polígonos alejados de los núcleos urbanos cuentan con una escasa e incluso inexistente oferta de transporte público, y cuando existe no se adapta a los horarios de las empresas ni la distribución de las paradas es operativa.

Y aquellas empresas que cuentan con un transporte colectivo es en ocasiones poco eficiente y no da un buen servicio a sus usuarios y usuarias.

FALTA DE INFORMACIÓN SOBRE LA NORMATIVA, AYUDAS Y BENEFICIOS FISCALES

Hay una falta de información respecto a este tema, e incluso una escasez de incentivos, los cuales si tuvieran más apoyo y promoción ya hace tiempo que hubieran aumentado el número de planes de movilidad de empresa.

*Por ejemplo, suele ser desconocido que, en las **Ordenanzas Fiscales del Ayuntamiento de Zaragoza, la Nº3 del Impuesto sobre Actividades Económicas (IAE)** incluye incentivos fiscales en la cuota municipal de este impuesto para aquellas empresas que adopten medidas de movilidad sostenible.*

***¿En qué consiste?** Se aplica una bonificación del 20% de la cuota correspondiente para los sujetos pasivos que tributen por cuota municipal y establezcan un **plan de transporte, siempre que afecte o beneficie como mínimo a un 50% de sus trabajadores**, que tengan por objeto reducir el consumo de energía y las emisiones causadas por el desplazamiento al lugar del puesto de trabajo y fomentar el empleo de los medios de transporte más eficientes, como el transporte colectivo o compartido. (<https://www.zaragoza.es/sede/servicio/normativa/3463>). (Art. 8. c).*

*También, otro ejemplo lo tenemos en la **Ordenanza Fiscal Nº 6: Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica (IVTM) del Ayuntamiento de Zaragoza** se refiere a bonificaciones del 75% en el caso de vehículos híbridos, híbridos enchufables y eléctricos, así como bonificaciones entre el 10-40% de vehículos en función de los gr/km de CO₂ emitido. Los sujetos pasivos son tanto personas físicas como jurídicas, por lo que las empresas pueden beneficiarse también en la adquisición de flotas de vehículos.*

MIEDO A LA NOVEDAD

Estos planes aún son algo novedoso y a veces se piensa que al tener autobús de empresa es suficiente, o también se cree que con tener la parada de tranvía en la puerta ya basta. Además, las empresas no acaban de ver los beneficios que la implantación de un Plan de Movilidad Sostenible puede reportarles.

3. ¿QUÉ PRÁCTICAS FORMAN PARTE DE LA MOVILIDAD SOSTENIBLE AL CENTRO DE TRABAJO?

La Movilidad Sostenible abarca una serie de acciones y procesos cuyo objetivo final es el uso racional de los modos de transporte.

Todas aquellas que no incentiven el uso del vehículo privado, como pueden ser las siguientes:

-**A pie (MOVILIDAD ACTIVA)**, informando de los recorridos peatonales hasta el centro de trabajo y de los beneficios para la salud y el “bolsillo”, favoreciendo que quienes accedan a pie entren de forma más rápida y segura, sin sufrir atropellos, mejorando las vías peatonales, las aceras, la iluminación, pasos de cebra, preferencia peatonal.

-**Bicicleta (MOVILIDAD ACTIVA)**, bien propia, bien de la empresa o bien como un servicio público (bicis de alquiler de los Ayuntamientos, que muchas veces son eléctricas). También será necesario adecuar el espacio en las empresas para poder aparcarlas adecuadamente, protegidas de la lluvia, del sol, con seguridad para evitar robos y ofrecer taquillas y acceso a duchas a personas usuarias.

-**Transporte público**: autobús, tranvía o metro, cercanías, tren. También autobuses lanzadera dentro de los polígonos o áreas empresariales, que acerquen a los usuarios al centro de trabajo si acceden al polígono a través de cercanías, o trenes, por ejemplo, es decir, intermodalidad.

-**Transporte colectivo**: de empresa, mancomunado entre empresas, de polígono industrial o área empresarial, no tiene por qué ser autobuses, también pueden ser furgonetas.

-**Intermodalidad**: facilidad para acceder al centro de trabajo a través de diferentes medios de transporte o modos de desplazarse.

-**Gestión del aparcamiento** en la empresa: no gratuito, con prioridad a los coches compartidos, a las personas con movilidad reducida que no puedan acceder a transporte público o colectivo, a quienes tengan jornadas de trabajo especiales...

-**Bonificación** por parte de la empresa de **abonos de transporte público**.

-**Aparcamientos disuasorios** en la periferia de las ciudades o P+R (park and ride), es decir, un aparcamiento “bonificado” con acceso a transporte público o colectivo (de empresas, polígonos, áreas empresariales, por ejemplo), favoreciendo así la intermodalidad.

-**Coche compartido (carpooling)** entre compañeros y compañeras de la empresa o de empresas del entorno.

-**Coche multiusuario (carsharing)**, no es un vehículo en propiedad, sino que una empresa ofrece el servicio para los desplazamientos al trabajo de un grupo de personas.

-**Conducción eficiente, económica y segura**, cuando no queda más remedio que utilizar el coche, pudiendo lograr ahorros de combustible de un 15%.

-**Adecuación de horarios de trabajo**, con el fin de poder acceder a modos de transporte más sostenible.

-**Teletrabajo**, posibilitando que diferentes trabajadores y trabajadoras puedan realizar su trabajo desde su domicilio, incluyendo horarios flexibles o jornadas de trabajo comprimidas.

-**Y por supuesto, los Planes de Movilidad al Centro de Trabajo y los Planes de Movilidad a grandes centros de actividad**, que realmente son actuaciones organizativas promovidas por las empresas, que en el caso de ser a polígonos industriales o áreas empresariales cuentan con el apoyo de las administraciones competentes, la participación de los gestores de dichos polígonos, los consorcios de transporte y como no con los trabajadores. Estos Planes conjugan diferentes prácticas que se han enumerado previamente, con el fin de lograr una mayor sostenibilidad en los desplazamientos a y desde el centro de trabajo.

-Y sin olvidarnos de la **información a trabajadores y trabajadoras**, de la posibilidad de acceder de un modo más sostenible, de las prácticas puestas en marcha por la empresa, del Plan de Movilidad si existe, o de cualquier posibilidad que mejore su accesibilidad, seguridad y calidad en los desplazamientos.

Adelantamos en este momento, que la Ley de movilidad sostenible, en su artículo 28 establece una **jerarquía en lo que respecta a los medios de movilidad** que habrá que tener en cuenta a la hora de poner en marcha el Plan. La jerarquía definida es:

a) **La movilidad activa**, primando especialmente la movilidad a pie, la movilidad de las personas con discapacidad o movilidad reducida que transitan por las zonas peatonales en aparatos autorizados, así como la movilidad en bicicleta o ciclo.

b) **El transporte público colectivo.**

c) Los esquemas de **movilidad de alta ocupación** que supongan un beneficio en términos de reducción de externalidades, ocupación del espacio público u otros.

d) En relación con el vehículo privado, deberán primarse en todo caso, las **tecnologías que supongan menores emisiones contaminantes y de gases de efecto invernadero**, así como los **vehículos** que supongan **menor ocupación del espacio público** y los servicios de **movilidad colaborativa**.

4. ¿QUÉ NORMATIVA EN MATERIA DE MOVILIDAD SOSTENIBLE TENEMOS EN LA ACTUALIDAD?

La nueva Ley de Movilidad Sostenible, la Ley 9/2025, de 2 de diciembre, de movilidad sostenible, que dota a la representación sindical de una herramienta jurídica sin precedentes para intervenir en la organización del trabajo.

Los artículos fundamentales se exponen a continuación:

Artículo 25. Planes de movilidad sostenible para grandes centros de actividad.

*1.-Los Ministerios de Transportes y Movilidad Sostenible y de Trabajo y Economía Social, previo informe del Foro Territorial de Movilidad Sostenible, establecerán conjuntamente los criterios para **identificar los grandes centros de actividad que deban disponer de planes de movilidad sostenible**, así como los hitos cuantificables que estos planes deben alcanzar.*

Tales criterios serán de aplicación supletoria a los dispuestos, al efecto, por la administración competente en materia de transportes y movilidad o por la ordenación urbanística de cada municipio, de conformidad a la legislación de cada Comunidad Autónoma.

*Para la fijación de los criterios se podrán tener en cuenta, al menos: **la superficie del centro de actividad, el número de empresas y personas trabajadoras afectadas por turno de trabajo o afluencia de visitantes y usuarios y la movilidad en días y horas punta y fechas determinadas.***

Estos planes de movilidad sostenible deberán tener en cuenta otros instrumentos de planificación de movilidad que puedan ser concurrentes y, en todo caso, estar coordinados, en su caso, con los planes de movilidad sostenible al trabajo a los que se refiere el artículo 26.

Será la administración competente en materia de transporte y movilidad la que identifique los grandes centros de actividad en su territorio, considerando para ello los criterios anteriores, así como el agregado de las actividades existentes a efectos de determinación de la obligación de disponer de planes de movilidad sostenible. Asimismo, podrá establecer una relación de otros grandes centros de actividad que también deban, o a los que se recomiende, disponer de un plan de movilidad sostenible.

*2.-Una vez fijados los criterios anteriores, estos **serán publicados por el Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible**. Dentro del plazo de dieciocho meses desde su publicación, los grandes centros de actividad obligados deberán aprobar el correspondiente Plan de movilidad sostenible, que deberá revisarse, al menos, cada cinco años y designar un gestor de movilidad del centro de actividad. Para su elaboración, deberán tener en cuenta el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro.*

Corresponderá a las Comunidades Autónomas establecer las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de esta obligación.

3.-Los grandes centros de actividad deberán remitir el plan aprobado a la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro.

4.-El EDIM al que se refiere el artículo 13 incluirá un registro de planes de movilidad sostenible para grandes centros de actividad y los parámetros e indicadores más relevantes de los mismos, según se acuerde en el marco del Foro Territorial de Movilidad Sostenible.

Artículo 26. Planes de movilidad sostenible al trabajo.

*1.-En el plazo de **doce meses desde la entrada en vigor de esta ley, las empresas y las entidades pertenecientes al sector público** de acuerdo con lo establecido en el artículo 2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, **deberán disponer de planes de movilidad sostenible al trabajo para aquellos centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad.***

Dicha obligación será aplicable también a las entidades pertenecientes al sector público estatal de acuerdo con lo establecido en el artículo 2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, para aquellos centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno. Asimismo, podrá ser de aplicación a otras entidades pertenecientes al sector público si así lo establece la Administración competente en materia de transporte y movilidad en el ámbito territorial correspondiente.

*2.-Los planes de movilidad sostenible al trabajo **deberán ser objeto de un seguimiento que permita evaluar el nivel de implantación de las actuaciones y medidas recogidas en el plan.** En todo caso, y sin perjuicio de otras actuaciones, **en el plazo de dos años desde su aprobación, las entidades públicas y empresas deberán elaborar un informe de seguimiento** sobre el nivel de implantación de las actuaciones y medidas del plan, **que se repetirá cada dos años** de vigencia del plan.*

*Los planes de movilidad sostenible al **trabajo serán objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.** A estos efectos, para la consideración de centro de trabajo será de aplicación la definición contenida en el artículo 1.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

En las empresas donde no exista representación legal, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

En el caso de las cooperativas el Plan de Movilidad será aprobado por el Consejo Rector.

*3.-Los planes de movilidad sostenible al trabajo **incluirán soluciones de movilidad sostenible que contemplen, por ejemplo, el impulso de la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, soluciones de movilidad tanto compartida como colaborativa, soluciones para facilitar el uso y recarga de vehículos cero emisiones, el teletrabajo en los casos en los que sea posible, entre otros, de acuerdo con el principio de jerarquía al que se refiere el artículo 28.** Asimismo, se incluirán medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo, por lo que se fomentará la formación en ambas vertientes. Se tendrán en cuenta no solamente a las personas trabajadoras del centro sino **también a los visitantes, proveedores y a cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo.** Para su elaboración, **deberán tener en cuenta el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro,** así como, en su caso, los instrumentos de regulación de la movilidad aprobados por la Administración competente en materia de transportes y movilidad.*

*Los planes **podrán contemplar la compensación de la huella de carbono** para aquella movilidad emisora de gases de efecto invernadero sobre la que no se haya podido actuar.*

4.-Reglamentariamente **se podrá establecer la figura de gestor de movilidad** para los centros de trabajo referidos en este artículo.

5.-Además, en relación con **los centros de trabajo de alta ocupación, que son aquellos que cuentan con más de 1.000 personas trabajadoras situados en municipios o áreas metropolitanas de más de 500.000 habitantes**, las entidades públicas y privadas **deberán incluir medidas que permitan reducir la movilidad de las personas trabajadoras en las horas punta o durante la jornada laboral y promover el uso de medios de transporte de bajas o cero emisiones y de servicios de movilidad colaborativa, así como impulsar la movilidad activa, incluyendo herramientas para facilitar la recarga pública o privada de este tipo de medios de transporte.**

En los centros de trabajo anteriores, **las Administraciones competentes en materia de transportes y movilidad velarán por la inclusión de dichas medidas.**

6.-**En caso de que coincidan en el mismo lugar varios centros de trabajo a los que se refiere el apartado 1, se promoverán los oportunos mecanismos de coordinación entre ellos para el intercambio de información y la puesta en marcha de soluciones de movilidad sostenible.**

7.-A efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en este artículo, **las entidades públicas y empresas podrán ofrecer a sus empleados tarjetas de transporte tramitadas a través de una empresa emisora de vales de transporte** en los términos previstos en el artículo 42.3.e) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio y del artículo 46 bis del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007 y normativa foral concordante.

8.-El **EDIM** al que se refiere el artículo 13 incluirá un **registro de planes de movilidad sostenible al trabajo y los parámetros e indicadores más relevantes de los mismos**, según se acuerde en el marco del Foro Territorial de Movilidad Sostenible.

9.-Lo recogido en este artículo será de aplicación supletoria a lo dispuesto, al efecto, por la Administración competente en materia de transportes y movilidad o por la ordenación urbanística de cada municipio, de conformidad a la legislación de cada comunidad autónoma.

Disposición final tercera. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El apartado 1 del artículo 85 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda redactado como sigue:

«1. Dentro del respeto a las leyes, **los convenios colectivos** podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes

de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Igualmente, a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Asimismo, **existirá el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo con el alcance y contenido previstos en la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, de cara a conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como a evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo.»**

Disposición adicional vigesimoséptima. Subvenciones para el impulso de los planes de movilidad sostenible al trabajo.

Con objeto de incentivar la implantación de planes de movilidad sostenible al trabajo, el Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible aprobará convocatorias de subvenciones para la financiación de planes de movilidad sostenible al trabajo a empresas que dispongan de centros de trabajo con más de 100 personas trabajadoras o 50 por turno, con criterios de concurrencia competitiva.

Mediante orden del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible se aprobarán las bases reguladoras de las subvenciones reguladas en esta disposición, que tendrán en cuenta los principios y objetivos de esta ley. Las ayudas se tramitarán por el procedimiento ordinario establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

IMPORTANTE: ¡El plan de movilidad sostenible: condición financiera!

Artículo 32 RD-Ley 18/2026

En concreto, el Real Decreto-ley 18/2026, de 29 de junio, por el que se adoptan determinadas medidas en el marco del Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio establece lo siguiente:

Artículo 32. Medidas aplicables en materia de movilidad sostenible al trabajo a las empresas beneficiarias de ayudas directas

En el caso de las empresas que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 1 del artículo 26 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, y sean beneficiarias de las ayudas directas previstas con ocasión de este real decreto-ley, el incumplimiento de la obligación de disponer de plan de movilidad sostenible por parte de las empresas conllevará el reintegro de las ayudas recibidas.

Del RD-Ley 7/2026 al RD-Ley 18/2026

El Real Decreto-ley 7/2026, de 20 de marzo ya establecía esta medida que ahora se vuelve a mantener. En concreto, el art. 64 del RD-Ley 7/2026 establece lo siguiente:

Artículo 64. Medidas aplicables en materia de movilidad sostenible al trabajo a las empresas beneficiarias de ayudas directas.

En el caso de las empresas que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 1 del artículo 26 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, y sean beneficiarias de las ayudas directas previstas con ocasión de este real decreto-ley, el incumplimiento de la obligación disponer de plan de movilidad sostenible por parte de las empresas conllevará el reintegro de las ayudas recibidas.

5. ¿CÓMO SE PUEDE IMPLEMENTAR UN PLAN DE MOVILIDAD SOSTENIBLE AL CENTRO DE TRABAJO?

Las partes implicadas en todo el proceso son:

-**La empresa**, a través de la dirección o la gerencia, deberá asumir la obligación (si procede por tamaño de centro de trabajo según Ley Movilidad Sostenible) y/o la necesidad de este, y liderará el Plan (PMST).

También debe dar ejemplo poniendo en práctica actuaciones de PMST sobre el personal de dirección, gerencia, mandos intermedios....

-**Las personas trabajadoras y la RLPT**, deben participar en la elaboración del Plan, y en su negociación. Desde la RLPT se formará parte del proceso de negociación, empezando por ser parte activa del proceso de diagnóstico de movilidad, fomentando la participación de la plantilla en la toma de datos, proponiendo medidas, impulsando su puesta en marcha, siendo parte de estas, sensibilizando a la plantilla de los beneficios de la movilidad sostenible y haciéndole partícipe de las mismas.

-**Administraciones y organismos públicos**, que deben facilitar el acceso a la información sobre transporte público, horarios y frecuencias, paradas, rutas, también pueden favorecer los cambios en horarios y rutas que son concesiones de diferentes operadores, ejercer tareas de control y sanción cuando los vehículos privados invadan paradas, accesos ..., comprometerse a mejorar infraestructuras de transporte y movilidad.

-**Consortios de transporte**, que deben informar sobre rutas de transporte público, posibilidades de intermodalidad entre modos públicos, contactar con los operadores de transporte de forma que se facilite el cambio de horarios y su adecuación a las necesidades, implantación de sistema de lanzaderas en un polígono o área empresarial,

A partir de aquí hay que **establecer una planificación para diseñar es PMST, contando con la negociación de este entre la empresa y la RLPT, y posteriormente ponerlo en marcha.**

En base a lo que se recoge en el artículo 26 de la Ley de Movilidad Sostenible y de los plazos establecidos que obligan a disponer de dicho plan antes del 5 de diciembre de 2026, realizamos una propuesta con las **fases** que pueden planificarse **para diseñar con éxito un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo.**

FASE I: Conformar la comisión negociadora.
FASE II: Realizar un diagnóstico de la movilidad al trabajo.
FASE III: Definir objetivos y plan de acción de Plan de Movilidad.
FASE IV: Implementación y difusión del Plan.
FASE V: Seguimiento y evaluación.
FASE VI: Revisión y actualización.

FASE I: Conformar la comisión negociadora (art. 26 LMS).

Los planes de movilidad sostenible al trabajo serán objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

A estos efectos, para la consideración de centro de trabajo será de aplicación la definición contenida en el artículo 1.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

“Se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.”

Es decir, los elementos susceptibles que definen como tal un centro de trabajo serían tres elementos materiales: la existencia de una unidad productiva, una organización específica y un funcionamiento autónomo, y un elemento formal: el alta ante la autoridad laboral.

En las empresas donde no exista representación legal, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

Se recomienda elaborar un Reglamento de funcionamiento de esta comisión negociadora, a incluir en el acta de constitución de la CN del PMST.

En este **Reglamento** se incluirán entre otros aspectos los siguientes:

- Funciones de la comisión negociadora: elaboración del diagnóstico de movilidad y definición de objetivos, negociación de las medidas que integrarán el PMST, incluidos los indicadores de evaluación y seguimiento. Definición de la comisión de seguimiento del plan, que se incluirá en el propio Plan.
- Funcionamiento:
 - El tiempo de reuniones y de revisión de la documentación del diagnóstico de movilidad será considerado tiempo efectivo de trabajo, no computando a efectos de horas sindicales.

- La empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento, dietas y otros no contemplados que pudieran darse, en el caso de que se produzcan fuera del horario de trabajo de cualquier miembro de la RLPT. Las horas de desplazamiento también se considerarán tiempo de negociación.
- La CN se reunirá:
 - De manera ordinaria, mientras que dure la negociación del PMST se convocarán las reuniones necesarias, fijando a modo de revisión y la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria. Las reuniones ordinarias, salvo acuerdo unánime de la Comisión Negociadora, serán cada 20 días.
 - En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria al resto de componentes antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria al menos 7 días antes de la reunión
 - De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 7 días laborales. Cualquier miembro de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria.
- Las partes podrán contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de movilidad sostenible al trabajo, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.
- Se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente.
- Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.
- Se finalizará el PMST con un acta de acuerdo o desacuerdo donde se realizarán las manifestaciones de parte si fuera necesario. Se recomienda en caso de desacuerdo señalar las discrepancias de la RLPT.

FASE II: Realizar un diagnóstico de la movilidad al trabajo.

Este paso es fundamental para **determinar las carencias del modelo actual de movilidad y poder ofrecer soluciones y propuestas de mejora acordes al centro de trabajo**, que a la vez puedan presupuestarse económicamente y también priorizarse para su puesta en marcha.

El objetivo es obtener una radiografía de la infraestructura actual y de los hábitos de desplazamiento y la demanda de movilidad que genera el conjunto del centro de trabajo.

Fases de este diagnóstico¹:

1. Recopilar información propia del centro de trabajo y su entorno, directa e indirectamente vinculada con la movilidad, con el fin de conocer inicialmente la situación y necesidades de movilidad del centro de trabajo.

a. Caracterización de la empresa

- Instalaciones y actividades de la empresa: nº de instalaciones, descripción, localización, tipo de actividades llevadas a cabo.
- Información plantilla: nº de personas trabajadoras, turnos de trabajo, tipos de desplazamientos.
- Ayudas de transporte: si hay ayudas económicas.
- Acciones de sensibilización y formación: nº y tipo de acciones de comunicación y formación.
- Vestuarios, comedor y servicios de teleconferencia.
- Política laboral: horarios laborales, información sobre acceso al centro de trabajo.

b. Condiciones de entorno.

- Red viaria y situación del tráfico: accesibilidad, itinerarios, situación del tráfico, puntos conflictivos.
- Red ciclista: disponibilidad, iluminación, puntos conflictivos.
- Infraestructura de carga para vehículos eléctricos: disponibilidad en la empresa, alrededores, potencia, condiciones de uso, precio.
- Gestión del aparcamiento: disponibilidad, nivel de ocupación, puntos conflictivos.
- Sistema de transporte de empresa: oferta, número de personas usuarias, itinerario/s, restricciones, puntos conflictivos.
- Sistemas de movilidad compartida: disponibilidad de servicio de car-sharing, moto-sharing y carpooling, puntos conflictivos.
- Servicios de restauración.
- Acceso en transporte público colectivo.
- Vehículos pesados y de transporte de mercancías: zonas de aparcamiento de vehículos pesados, intensidad de vehículos diarios, itinerarios habituales, principales empresas de transporte, etc.

c. Auditoría de la flota propia de la empresa.

- Identificación de todos los vehículos de la flota de empresa y vehículos de empresa de personas trabajadoras.
- Estudio de las características de la flota actual: nº de vehículos, combustible, tipo y carga, marca, antigüedad, consumo, trayecto tipo (km), dónde se estaciona el vehículo, tipo de propiedad (renting, propio...), posibilidades de recarga eléctrica.

¹ Elaborado a partir de “Planes de Transporte Sostenible al Trabajo. 20205. VI Monografía Observatorio Movilidad Metropolitana”.

- Estrategia de renovación de flota: criterios de renovación de vehículos (antigüedad, tipo de vehículos, autonomía necesaria), responsables de la compra/renting, criterios de selección de vehículos

2. Conocer los hábitos de movilidad de la plantilla generalmente a través de la realización de una encuesta.

a. Antes de iniciar las encuestas, realizar una campaña de información y sensibilización, con el objetivo de interesar a las trabajadoras y a los trabajadores en el plan y hacerles partícipes de los objetivos y de los beneficios del plan. Emplear reuniones informativas, cartas, correos electrónicos y otras formas de comunicación.

b. Caracterizar los distintos desplazamientos que genera el centro de trabajo con el objetivo de, por un lado, detectar aquellos desplazamientos que se realizan actualmente en vehículos privados y se podrían realizar con otros modos de transporte..., y por otro, evaluar la disponibilidad al cambio de hábitos, desagregando datos según el sexo de las personas, con el fin que poder incluir la perspectiva de género en los objetivos y las medidas. (Ver Anexo 2. Modelo de encuesta movilidad al centro de trabajo de la plantilla).

- In itinere: Conocer los modos de transporte utilizados por la plantilla para ir y volver de casa al trabajo y el motivo. Esta caracterización se obtendrá al realizar la encuesta. En este caso, **la RLPT juega un papel fundamental**, pues tras haber acordado un modelo de encuesta a dirigir a la plantilla, pueden ser parte activa e impulsar dicha recogida de información, promoviendo su cumplimentación entre las personas trabajadoras.
En relación con esta encuesta a la plantilla, podría recoger datos tales como el rango de edad, sexo, área de trabajo, jornada continua o partida, turno, horario, jornada reducida, flexibilidad, tipo de contrato, personal propio o ETT, si come en casa o en el centro de trabajo, distancia entre el domicilio y el centro de trabajo, tiempo utilizado en el desplazamiento, modo utilizado (bus empresa, autobús público, tranvía, coche, moto, bici, andando...), coste mensual que le supone el desplazamiento al trabajo, motivación para usar unos u otros modos, necesidades, carencias...,
- En misión: Conocer el ámbito geográfico y los modos de transporte utilizados por las personas trabajadoras al realizar una misión o tarea relacionada con su trabajo durante la jornada laboral. Esta caracterización también se obtendrá a través de una encuesta o entrevista personal.
- De visitantes / proveedores: Estimar el número de visitantes y proveedores, su nivel de recurrencia, procedencia y modo de transporte empleado. También se puede hacer mediante una encuesta básica si el número de visitantes es elevado.

c. Seguridad vial. Los accidentes in itinere que hayan podido ocurrir serán un indicador, así como los datos de accidentes en misión. Se deberá analizar si se investigan o no este tipo de accidentes laborales de tráfico, el resultado de dichas investigaciones, las medidas preventivas puestas en marcha. También es importante conocer si existe un plan de formación sobre seguridad vial, campañas informativas sobre seguridad en los vehículos de cualquier tipo, así

como cualquier otra medida ligada a esta materia. El art. 26.3 de la Ley de Movilidad Sostenible, introduce la seguridad vial como un aspecto a tener en cuenta dentro de las actuaciones a contemplar por los PMST.

d. Balance ambiental. El art. 26.3 de la Ley de Movilidad Sostenible aborda la compensación de la huella de carbono, por tanto, una vez conocidas las emisiones de CO₂ derivadas de los desplazamientos que el centro de trabajo origina, se puede calcular la huella de carbono y a partir de aquí planificar una o varias medidas de compensación.

3. Analizar la información obtenida, detectando las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (DAFO). Este tipo de análisis permite detectar el potencial de cambio y las barreras que hay que superar para implementarlo, diseñando objetivos y medidas concretas.

4. Generar un informe de diagnóstico para tener una idea completa de la situación de movilidad de la empresa que debe darse a conocer a toda la plantilla. La figura del **Gestor de Movilidad** juega un rol importante a la hora de interpretar los resultados.

Sería interesante designar desde el principio del proceso de elaboración del PMST un **Gestor o una Gestora de la Movilidad**. El art. 26 de la Ley de Movilidad Sostenible señala que reglamentariamente se podrá establecer la figura de Gestor de Movilidad. No lo desarrolla, pero puede ser la persona de referencia del PMST y quien coordine todo el trabajo que conlleva su elaboración. Esta es una figura esencial para el diseño de las encuestas, análisis de datos obtenidos, diagnóstico de movilidad, propuesta de medidas, implantación, seguimiento y evaluación, aunque en todo momento deberá trabajar de forma coordinada con la CN del Plan de Movilidad y posteriormente con la comisión de seguimiento de dicho Plan.

FASE III: Definir objetivos y plan de acción del Plan de Movilidad.

En esta fase se definirán los objetivos específicos y el plan de acción para conseguirlos, todo ello a partir de los resultados del diagnóstico.

A. Definir los objetivos específicos.

- A partir de los resultados del diagnóstico realizado en la fase anterior de diagnóstico, se definen por parte de la Comisión Negociadora y junto con el Gestor o la Gestora de Movilidad -si se ha designado-.
- Verificar que sirven para tratar de resolver las debilidades y necesidades detectadas durante la segunda fase de diagnóstico
- Deben ser específicos, medibles, alcanzables y a cumplir en un plazo de tiempo específico.
- Se pueden dividir en diferentes categorías como, por ejemplo: transporte, energéticos, ambientales, seguridad vial, económicos, sociales.

- **De transporte:**
 - Fomentar el uso del transporte público y/o colectivo adaptándolo a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras en detrimento del uso del vehículo privado.
 - Implantar un transporte colectivo de empresa o mejorar el existente.
 - Fomentar el uso responsable, eficiente y seguro del vehículo privado.
 - Compartir coche.
 - Desplazarse en bici o andando si las distancias e infraestructuras lo permiten.
 - Gestionar adecuadamente el aparcamiento.
- **Energéticos:**
 - Reducir los consumos de combustible.
 - Sustituir los carburantes por biocombustibles, por ejemplo, en los autobuses de empresa.
 - Introducir nuevas tecnologías para los vehículos (pila de combustible, motor eléctrico...).
- **Ambientales:**
 - Reducir las emisiones de CO₂ y demás gases de efecto invernadero, así como las partículas y el ruido.
- **Seguridad vial:**
 - Aumentar la seguridad vial asociada al trabajo.
 - Abordar de manera integral la prevención de los accidentes laborales de tráfico: in itinere y en misión.
- **Económicos:**
 - Ahorrar en combustible y reparaciones.
 - Disponer de más suelo para las actividades propias de la empresa.
- **Sociales:**
 - Erradicar la exclusión laboral por no tener coche.
 - Contribuir a la mejora de la salud pública.

B. Definir los indicadores.

- Cada indicador permitirá medir el grado de consecución de los objetivos.
- Se pueden definir indicadores básicos que además estarán desagregados según sexo, como, por ejemplo:
 - Reparto modal desplazamientos.
 - Personas usuarias de autobús (público y/o de empresa).
 - Personas usuarias de vehículo privado (coche o moto).
 - Personas que comparten coche.
 - Personas que acceden andando.
 - Personas usuarias de bicicleta.
 - Personas que acceden en VMP.

- Km día/persona
 - Vehículos día/km.
 - Emisiones de CO2
 - Superficie (m²) aparcamiento.
 - Puntos de recarga eléctrica de vehículos.
 - Accidentes in itinere.
 - Accidentes en misión
 - Actuaciones formativas de seguridad vial.
 - ...
- Sus valores se medirán periódicamente (a definir) durante la fase de seguimiento y evaluación.

C. Diseñar acciones o medidas.

- Identificar todas las posibles acciones que permitirían conseguir los objetivos planteados.
- Diseñar acciones o medidas adecuadas y factibles para alcanzar los objetivos definidos. Además, se deberá tener en cuenta la perspectiva de género.
- Planificar los recursos necesarios:
 - Humanos: asignar responsables y partes implicadas para cada acción.
 - Materiales: infraestructura y coste económico.
 - Si precisa financiación pública o privada. (Mecanismos de búsqueda).
 - Coordinación con las administraciones y organismos públicos correspondientes (si fuera preciso).
- Definir un cronograma e identificar las acciones prioritarias y los beneficios (análisis coste–beneficio).
- Identificar las medidas que estén vinculadas a otras y aquellas que son independientes.

D. Redactar el plan de acción o Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST).

- Redactar el Plan. No hay que olvidar que este PMST debe ser negociado con la RLPT, por lo que es importante su participación en todo el proceso.
- Debe ser liderado por la dirección, y recoger el compromiso de las partes firmantes en su implementación.
- Será comunicado al todo el personal de la empresa.
- El plan debe incluir un procedimiento de seguimiento de los indicadores y así permitir la evaluación del mismo:
 - Qué aspectos habrá que verificar regularmente.
 - Quién deberá realizar esa verificación.
 - Con qué frecuencia (recomendable al menos dos veces al año).
 - Cómo se llevará a cabo.

- Cómo se harán llegar los resultados a las personas trabajadoras.
- Cómo influirán los resultados en la revisión del plan.
- Definir una comisión de seguimiento o también le podemos denominar Mesa de Movilidad, donde se tendrá en cuenta la participación de las mujeres.

FASE IV. Implementación y difusión del Plan.

Una de las partes más importantes de la implementación del plan, es la **difusión de este entre la plantilla**. Es preciso hacerles partícipes del plan, dado que las trabajadoras y los trabajadores del centro de trabajo son uno de los agentes más importantes del mismo, además han participado en el diagnóstico, han realizado sugerencias, propuestas... y es preciso que conozcan los objetivos y las medidas del plan de acción de las que van a beneficiarse directa e indirectamente.

Es importante que todas las partes que participan en el Plan esté motivadas y trabajen cada una en aquello que es de su competencia de forma coordinada, de aquí que la existencia del **Gestor o de la Gestora de Movilidad** se convierte en una pieza fundamental.

- Se deberá diseñar una campaña de información explicando brevemente el diagnóstico, los objetivos y las medidas diseñadas, con mensajes claros y atractivos.
- Habrá que concienciar a los trabajadores y las trabajadoras de los beneficios de dichas medidas, y trabajar de forma más específica con quienes sean más reacios o reacias.

Puede ocurrir también que en este momento sea necesaria la **cooperación de agentes externos a la empresa**, como son las empresas de transporte, los organismos públicos, para poder llevar a cabo algunas de las medidas.

FASE V. Seguimiento y evaluación del plan

Es imprescindible realizar un seguimiento **para comprobar que se van cumpliendo los objetivos** definidos, obteniendo así información sobre el progreso e impacto del PMST.

Las tareas principales que se encuadran en esta fase serían:

- **Realizar el seguimiento o monitorización del Plan**, con la ayuda de los indicadores y el cronograma definido.
 - Dar a conocer a las personas trabajadoras los resultados.
 - Revisar si las características del entorno de la empresa siguen siendo las mismas (transporte público, vías de acceso, nuevos carriles bici, sistema de alquiler de bicicletas municipal, iluminación de calles y vías, zonas colindantes ajenas a la empresa...)
- **Realizar la evaluación de Plan**, comparando el progreso de los valores de los indicadores desde el inicio. Se obtendrá así una “foto” de los resultados y el impacto,

en forma de beneficios ambientales, sociales y económicos de haber aplicado el Plan de Acción.

- Informe de valoración del grado de aplicación del Plan:
 - Estado de ejecución de cada línea estratégica.
 - Estado de ejecución de las medidas de actuación.
 - Beneficios conseguidos con cada medida de actuación.
- **Plantear recomendaciones en base estos resultados.**

FASE VI: Revisión y actualización.

En base a los resultados de la fase anterior de evaluación y seguimiento, y de acuerdo al compromiso por una movilidad sostenible al centro de trabajo, se hace preciso revisar las actuaciones con el fin de hacerlas más efectivas y acordes a la realidad cambiante del centro de trabajo y de su entorno.

Se debe plantear:

- Si son necesarios nuevos objetivos específicos e indicadores.
- Si deben cambiarse metas.
- Si hay nuevas medidas que adoptar o modificar:
 - cuál es la planificación para ejecutarlas
 - quiénes son responsables de hacerlo
- Si debe modificarse el procedimiento de control de ejecución y seguimiento del plan.
- Qué beneficios se esperan de los cambios.

Registro del Plan de Movilidad Sostenible

El artículo 26 de la Ley de Movilidad Sostenible señala que el EDIM (Espacio de Datos Integrado de Movilidad) incluirá un registro de planes de movilidad sostenible al trabajo y los parámetros e indicadores más relevantes del mismo, según se acuerde en el Foro Territorial de Movilidad Sostenible.

EL EDIM (art. 13 de la LMS) es un instrumento digital del Sistema General de Movilidad Sostenible que depende del Ministerio con competencias en Transportes y Movilidad Sostenible. Y dicho Sistema General de Movilidad Sostenible tiene entre sus objetivos el seguimiento de los PMST, entre otros objetivos.

6. MEDIDAS TIPO PARA LOS PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO

En primer lugar, aunque ya se ha mencionado anteriormente no hay que olvidar que elaborar Planes de Movilidad al Trabajo puede conllevar una bonificación del Impuesto de Actividades Económicas (IAE) para la empresa. Es un instrumento de recaudación municipal, por tanto son los municipios quienes a través de sus ordenanzas fiscales pueden establecer ese incentivo.

Se ha incluido el ejemplo siguiente:

*En las **Ordenanzas Fiscales del Ayuntamiento de Zaragoza, la Nº3 del Impuesto sobre Actividades Económicas (IAE)** incluye incentivos fiscales en la cuota municipal de este impuesto para aquellas empresas que adopten medidas de movilidad sostenible.*

***¿En qué consiste?** Se aplica una bonificación del 20% de la cuota correspondiente para los sujetos pasivos que tributen por cuota municipal y establezcan un **plan de transporte, siempre que afecte o beneficie como mínimo a un 50% de sus trabajadores**, que tengan por objeto reducir el consumo de energía y las emisiones causadas por el desplazamiento al lugar del puesto de trabajo y fomentar el empleo de los medios de transporte más eficientes, como el transporte colectivo o compartido.*

(<https://www.zaragoza.es/sede/servicio/normativa/3463>). (Art. 8. c).

Y, por otra parte, también hemos mencionado, otro ejemplo en este caso en relación con las bonificaciones al impuesto de vehículos de tracción mecánica pro la adquisición de vehículos menos contaminantes. Así, tenemos en **la Ordenanza Fiscal Nº 6: Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica (IVTM) del Ayuntamiento de Zaragoza** que se refiere a bonificaciones del 75% en el caso de vehículos híbridos, híbridos enchufables y eléctricos, así como bonificaciones entre el 10-40% de vehículos en función de los gr/km de CO₂ emitido. Los sujetos pasivos son tanto personas físicas como jurídicas, por lo que las empresas pueden beneficiarse también en la adquisición de flotas de vehículos.

Tampoco hay que olvidarse de **la figura del Gestor o la Gestora de Movilidad**, por eso es importante formar específicamente en esta materia a la persona que se vaya a designar y dotarles de los medios técnicos y tecnológicos necesarios. Esta es una medida prioritaria a tener en cuenta, e incluso previa a todo el PMST, pues será la persona que coordinará el proceso, realizará la toma de datos, los analizará, elaborará propuestas de acción, será quien se dirija a las administraciones competentes cuando proceda, solicitará presupuestos, calculará indicadores, promoverá la implantación de medidas, puede encargarse de las medidas de información, formación, sensibilización y concienciación a la plantilla, entre otras tareas.

A partir de aquí, ahora se plantean una serie de medidas más concretas según materias.

A.-FOMENTO DEL TRANSPORTE COLECTIVO

- **Bonificación de títulos de transporte:** Negociar la entrega de tarjetas de transporte exentas de IRPF (hasta 1.500€ anuales o 136,36 €/mes). Ver Normativa: Art. 46 bis Reglamento IRPF

<https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/ayuda/manuales-videos-folletos/manuales-practicos/irpf-2025/c03-rendimientos-trabajo/rendimientos-trabajo-especie/rendimientos-trabajo-especie-exentos/transporte-colectivo-empleados.html>

En definitiva, lo que esto significa es que la adquisición de abonos de transporte público puede estar exento de tributar el Impuesto de Renta sobre las Personas Físicas (RPF) al estar contemplado como retribución flexible para las personas trabajadoras. Cuando una empresa lo incluye en su política de retribución flexible, la persona trabajadora puede decidir pagar directamente del sueldo bruto el importe que corresponde a la compra de los abonos del transporte público.

- **Coordinación de horarios:** Adaptar los turnos de entrada y salida a las frecuencias reales de autobuses, tranvías, cercanías, trenes.
- **Rutas de empresa:** Implantar el autobús de empresa o potenciar el autobús de empresa ya existente, especialmente en aquellos centros de trabajo ubicados en polígonos industriales o empresariales mal comunicados, garantizando la accesibilidad universal.
 - Se deberá realizar un estudio específico para la implantación del autobús de empresa.
 - En caso de que ya exista autobús de empresa, se realizará un estudio específico de las actuales rutas con el fin de incrementar su uso en detrimento del vehículo privado y favorecer la accesibilidad al centro de trabajo.
 - Se puede valorar la introducción de buses lanzadera por el interior del polígono desde paradas autobús urbano o metropolitano.
 - También se puede valorar mancomunar con otras empresas del polígono industrial o empresarial con el fin de compartir rutas de bus, y además, compartir costes.
- **Mejorar el transporte público (competencia externa):** Reuniones con la administración competente para solicitar la mejora del transporte público (horarios, ampliación cobertura horaria, frecuencias, rutas a polígonos industriales de titularidad pública, extensión de las rutas de autobús público a zonas o barrios nuevos, zonas más alejadas del núcleo urbano, barrios rurales...).
- **Información:**
 - Elaborar un mapa con rutas de transporte público hasta el centro de trabajo. Se incluirán además los horarios y el precio de la tarifa.

- Elaborar un mapa con rutas de transporte de empresa hasta el centro de trabajo. Se incluirán además los horarios.
- Colocar los mapas en las zonas de acceso a la empresa, zonas comunes de paso o de estancia (comedores, zonas de descanso).
- Publicitar el sistema público de transporte y las rutas de empresa.
- Publicitar el sistema público de transporte para visitantes.
- **Promoción:**
 - Campañas para promocionar el uso del transporte colectivo (autobús de empresa/transporte público): ventajas para la salud, económicas, el medio ambiente, la sociedad...

B.-MOVILIDAD ACTIVA

- **Infraestructuras seguras:** Instalación de aparcamientos cubiertos para bicicletas y patinetes protegidos y con puntos de recarga. Estos aparcamientos estarán cerca de la entrada al centro de trabajo.
- **Acceso a servicios higiénicos:** Disponibilidad de vestuarios, taquillas y duchas en el centro de trabajo para quienes opten por la movilidad activa.
- **Equipamiento de movilidad activa:**
 - Dotar a quienes hagan uso habitual de la bicicleta o del patinete de un kit de mantenimiento básico.
 - Poner a disposición de la plantilla que accede andando paraguas en la zona de recepción o en los accesos y salidas para los días de lluvia.
 - Ofrecer a quienes accedan andando una bolsa o petate corporativo para guardar los zapatos de caminar una vez lleguen al centro de trabajo.
- **Formación en mantenimiento:** Realizar formación sobre mantenimiento y reparaciones cotidianas de las bicicletas, incluidas las eléctricas, y también de los patinetes (VMP).
- **Kilometraje sostenible:** Incentivar económicamente a quienes se desplacen de forma activa, igual que se paga el kilometraje en coche. Se puede bonificar el abono al servicio público de bicicletas.
- **Flota de bicicletas:** La empresa puede disponer de una flota de bicicletas para la plantilla, bien para el desplazamiento entre el domicilio y el centro de trabajo, o para trayectos cortos relacionados con el trabajo, o para probar los desplazamientos en bici antes de comprar una bicicleta. Este servicio incluirá candados, casco, alforjas y luces.
- **Mejorar los accesos (competencia externa):** Reuniones con la administración competente para solicitar mejora de aceras, iluminación, señalización de pasos de

peatones, semaforización si es preciso, carriles bici, ampliación del servicio de alquiler municipal de bicicletas.

- **Información:**

- Elaborar un mapa ciclista con rutas de carriles bici, rutas seguras (zonas 30) o zonas pacificadas hasta el centro de trabajo.
- Colocar los mapas en los aparcamientos para bicicletas, zonas de acceso a la empresa.
- Publicitar el sistema público de bicicletas.
- Publicitar los servicios de bicicletas de la empresa para visitantes.

- **Promoción:**

- Campañas para promocionar la movilidad activa andando y en bicicleta: ventajas para la salud, económicas, el medio ambiente, la sociedad... Se pueden incluir objetivos de pasos, de Km, desarrollando retos o desafíos.
- Promocionar la creación de grupos de personas de la plantilla que acceden andando y de personas usuarias de bicicleta. Se puede incluir la posibilidad de promocionar el acceso corriendo.
- Rutas a pie durante el tiempo de la comida. En función del tiempo dedicado a la comida se pueden incentivar paseos en el entorno del centro de trabajo.
- Celebrar un día de acudir al trabajo andando o en bici, además se puede entregar un snack saludable a quien participe, o sortear accesorios para bicicletas o para personas que accedan andando.
- Promover la participación de la empresa y su plantilla en eventos locales o regionales relacionados con la movilidad activa (andadas, rutas de montaña a pie o en bici...).

C.-MEDIDAS ORGANIZATIVAS (LA MOVILIDAD QUE NO SE PRODUCE)

- **Prácticas laborales alternativas:**

- Teletrabajo o trabajo a distancia para reducir los desplazamientos y congestión del tráfico en los núcleos urbanos y áreas industriales o de gran actividad.
- Videoconferencias para reducir también los desplazamientos.

- **Adaptación de horarios:**

- Flexibilidad horaria para evitar las horas punta de congestión, así como para poder adaptarse a los imprevistos del transporte público.
- Menos jornadas partidas, reduciendo a la mitad los desplazamientos.
- Explorar la compactación de jornadas para reducir el número total de desplazamientos semanales. Como la semana de 4 días, o jornada continua en

verano y/o fechas señaladas como semana santa, navidades, fiestas locales o semanas específicas.

- **Instalaciones:**

- La introducción de la “mesa caliente” cuando hay personas en situación de teletrabajo. El teletrabajo puede reducir espacio en la empresa debido a la menor presencia de personas y a cambio este espacio puede utilizarse para otros fines o servicios ligados a la movilidad (zona para promocionar la movilidad sostenible, taquillas...).

D.-SEGURIDAD VIAL LABORAL

- **Investigar los accidentes laborales de tráfico (siniestros viales)** tanto aquellos que se producen in itinere como los producidos en misión. A veces resulta complicado, pero intentar averiguar las causas pueda ayudar a prevenir otros accidentes. Hablar con la autoridad competente (Guardia Civil, Policía Local) que se ha personado en el accidente para determinar posibles causas.
- **Auditorías de seguridad en los accesos:**
 - Identificar puntos negros en las rutas de entrada/salida al centro.
 - Revisar las instalaciones e infraestructuras propias de acceso, detectando zonas mal iluminadas o en mal estado.
- **Formación específica:**
 - Cursos de conducción segura y eficiente.
 - Cursos de conducción en condiciones adversas.
 - Formación en seguridad vial para ciclistas y otros vehículos.
 - Campañas específicas de sensibilización para toda la plantilla, como parte de la prevención de riesgos laborales y en relación con la prevención de accidentes in itinere, que incluyan información sobre los efectos del consumo de alcohol, drogas y otras sustancias en la conducción y sus consecuencias.
- **Información:**
 - Sobre precauciones en los desplazamientos laborales en los días de la semana, horas del día, meses del año con mayor siniestralidad en las carreteras debido al incremento de los desplazamientos.
 - Sobre precauciones en las horas de entrada y salida de los centros de trabajo, que coinciden también con atascos y mayor presencia de vehículos en las vías, que son las horas en las que se producen estadísticamente más accidentes y siniestros viales.

- Sobre condiciones meteorológicas adversas, ya sea temperaturas extremas, viento, lluvia, nevadas.... Y sobre los permisos climáticos regulados por el Estatuto de los Trabajadores asociados a estas condiciones.
- Sobre los accidentes más comunes en las vías urbanas: atropellos y colisiones laterales.
- Recomendar a la plantilla que realice la ruta más corta y segura para ir al trabajo.
- Fomentar las revisiones periódicas del estado del vehículo: frenos, neumáticos (presión y estado de la cubierta), luces, airbags y otros sistemas de seguridad, suspensión.
- Realizar campañas específicas sobre sueño y conducción de vehículos.
- **Organizativas:**
 - Facilitar transporte de empresa a la plantilla que asista a cenas y comidas de empresa.
 - No se abonará ninguna dieta o gasto similar que incluya bebida alcohólica.
 - Cubrir las zonas de aparcamiento de la empresa o plantar árboles (1 cada 4 plazas y de gran tamaño) que permitan sombreado, favoreciendo que los vehículos en verano no alcancen temperaturas elevadas.
 - Recordar a las personas cuando terminen su jornada laboral en época de calor y sobre todo con alertas de temperaturas elevadas, amarilla, naranja y roja, que deben llevarse agua fresca para el camino de regreso a casa, independientemente del modo utilizado. Esta agua fresca será suministrada por la empresa.
 - Ligadas a la jornada de trabajo para reducir desplazamientos (videoconferencias, teletrabajo, jornada continua, semana compacta...).
- **Gestión de rutas:** Analizar los tiempos de desplazamiento para evitar que la presión de los horarios o los turnos incentive conductas de riesgo al volante.
- **Gestión de flotas:**
 - Mantener los vehículos de empresa en correcto estado, con el mantenimiento adecuado. Designar a una persona encargada de dichas tareas y documenta el procedimiento.
 - Los desplazamientos se programarán con antelación suficiente de forma que se eviten las prisas.
 - Implantación de tecnología en los vehículos que evite distracciones, como apps de móvil que inhiben funciones incompatibles con la conducción o incluso envían respuestas automáticas indicando que se está conduciendo.
 - Programar formación específica sobre seguridad vial que formará parte de la de prevención de riesgos laborales.
 - Realizar campañas de sensibilización, como parte de la prevención de riesgos laborales, que incluyan información sobre los efectos del consumo de alcohol, drogas y otras sustancias en la conducción y sus consecuencias.

- En el caso de rutas de largo recorrido, se incluirá un periodo de adaptación para las personas de nueva incorporación, o tras un permiso de larga duración o una baja laboral, así como para aquellas personas con experiencia menor de 1 año en la conducción.

E.-MOVILIDAD COMPARTIDA Y GESTIÓN DEL VEHÍCULO PRIVADO

- **Coche compartido:**
 - Implementación de plataformas (apps) de gestión.
 - Reserva de plazas de aparcamiento preferentes para vehículos con alta ocupación.
- **Priorización del aparcamiento:**
 - Suprimir las plazas “reservadas”, salvo las destinadas a personas con problemas de movilidad y para las trabajadoras embarazadas.
 - También habrá plazas reservadas para vehículos compartidos, priorizando aquellos con 4-5 personas, seguidos de los que vayan ocupados por 3 y 2 personas.
 - Se dispondrá de plazas “provisionales” para aquellas personas que les resulta inviable la ruta de empresa, hasta que se mejore la ruta.
- **Tarifa de aparcamiento:** Establecer una tarifa que disuada del uso del vehículo privado y la recaudación sea finalista sirviendo para financiar medidas del plan ligadas a modos de movilidad más sostenibles.
- **Promocionar la intermodalidad:** Dar a conocer a la plantilla los aparcamientos disuasorios donde dejar el coche aparcado y poder acceder al transporte público bonificado, transporte de empresa, coche compartido, bicicleta compartida (servicio municipal), o incluso hacer el resto de recorrido andando.
- **Plan de transporte garantizado al trabajo/a casa:** Asegurar a las personas usuarias del coche compartido que puedan llegar al trabajo o a casa si se encuentran inesperadamente sin transporte debido a que quien pone a disposición su vehículo tiene que cambiar sus planes de viaje. Este plan puede incluir tarifas de taxi, autobús o tren, y tranquiliza a la gente a la hora de participar en un acuerdo de carpooling.
- **Gestión del retorno a casa con prioridad para otros modos diferentes al coche:** La priorización para salir de la empresa será para quienes usen modos de movilidad activa, facilitando las salidas peatonales, y las salidas de las bicicletas y los patinetes o VMP, por accesos específicos y de forma paralela saldrán los autobuses de las rutas de empresa, le seguirán las motos y los coches compartidos, y finalmente los coches ocupados exclusivamente por 1 persona. Se excluirá de esta priorización a quienes tengan movilidad reducida o movilidad obligada por conciliación o cuidados.

- **Auditoría de los viajes de empresa:** Realizar una revisión de los viajes de empresa, modos de desplazamiento, necesidades, distancias, costes directos e indirectos. Incluir también los viajes realizados con los vehículos de empresa.
- **Facilidades para vehículos de cero emisiones:** Incluir aparcamientos y puntos de recarga.

En relación con los **puntos de recarga**, el Real Decreto-ley 29/2021, de 21 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito energético para el fomento de la movilidad eléctrica, el autoconsumo y el despliegue de energías renovables, recoge en su artículo 4, lo siguiente que se aplica a las empresas y a las AAPP:

*“Antes del 1 de enero de 2023, todos los **edificios** de uso distinto al residencial privado (centros comerciales, supermercados, tiendas, hoteles, restaurantes, hospitales, universidades, oficinas, naves industriales....) que cuenten con **una zona de uso aparcamiento con más de veinte plazas**, ya sea en el interior o en un espacio exterior adscrito, así como en los estacionamientos existentes no adscritos a edificios con más de veinte plazas (parkings públicos independientes), deberán disponer de las siguientes dotaciones mínimas de infraestructura de recarga de vehículos eléctricos:*

*-Con carácter general, se **instalará una estación de recarga por cada 40 plazas de aparcamiento o fracción, hasta 1.000 plazas, y una estación de recarga más por cada 100 plazas adicionales o fracción.***

*-En los **edificios que sean titularidad de la Administración General del Estado o de los organismos públicos vinculados a ella o dependientes de la misma**, se **instalará una estación de recarga por cada 20 plazas de aparcamiento o fracción, hasta 500 plazas, y una estación de recarga más por cada 100 plazas adicionales o fracción**”.*

F.-INFORMACIÓN Y CONCIENCIACIÓN

- **Información general:**
 - El PMST debe difundirse entre la plantilla dando a conocer los objetivos, las medidas y los resultados. Se desarrollará un plan de comunicación.
 - Crear un espacio web, incluso una app, con el fin de informar sobre toda la oferta de movilidad para acceder al centro de trabajo.
- **Información específica:** Llevar a cabo acciones de información y concienciación sobre los beneficios de la movilidad sostenible.
 - Sobre las diferentes alternativas de llegar al centro de trabajo.

- Sobre los recursos que pone a disposición la empresa para facilitar los desplazamientos más sostenibles (se incluirá información sobre transporte público en el entorno del centro de trabajo).
- A las personas de nueva incorporación y a aquellas personas que se cambian de domicilio, favoreciendo así la accesibilidad al centro de trabajo.
- Elaborar un kit de bienvenida que podría incluir un chaleco reflectante (acceso en bicicleta, VMP), direcciones de establecimientos recomendados para realizar revisiones/reparaciones de vehículos de todo tipo, así como para compra de cascos para la bici o el patinete, una bolsa o petate para quienes accedan a través de movilidad activa (a pie o en bici), una botella (movilidad activa).
- Informar a la plantilla sobre obras en los accesos, picos de contaminación y otros acontecimientos que puedan afectar a la movilidad y dar a conocer alternativas de desplazamientos o soluciones de empresa (rutas alternativas, sistema de lanzaderas, taxis, teletrabajo, horarios adaptados...).
- Informar de los resultados de los informes de seguimiento del PMST a toda la plantilla.
- **Semana de la movilidad sostenible:** Aprovechar fechas señaladas como las Semana Europea de la Movilidad que cada año se celebra entre el 16 y el 22 de septiembre, para llevar a cabo campañas específicas. (<https://www.transportes.gob.es/movilidad-sostenible/semana-europea-movilidad>).
- **Diseñar días específicos para experimentar sobre modos más sostenibles:** Si se ha detectado en el diagnóstico que ciertos grupos de personas trabajadoras no emplean un modo porque nunca lo han probado, pueden resultar efectivas actividades de experimentación como “el día de ir al trabajo en transporte público” o “el día de ir andando a casa” o “el día de ir en bici”.
- **Buzón de sugerencias:** Invitar a participar a la plantilla con sugerencias, comentarios que se pueden realizar sobre todo este sistema del PMST a través de un buzón de sugerencias, bien físico (en el comedor, las zonas de descanso...) o bien en la intranet de la empresa o en la app creada para la movilidad al centro de trabajo.

G.-COMPENSACIÓN HUELLA DE CARBONO

El mismo artículo 26 relativo a los planes de movilidad sostenible al trabajo recoge que se podrá contemplar la compensación de la huella de carbono para aquella movilidad emisora de gases de efecto invernadero sobre la que no se haya podido actuar.

Existen herramientas para el cálculo de la huella de carbono derivada de los desplazamientos, y los datos recogidos en las encuestas utilizadas en el diagnóstico, si dichas encuestas se han diseñado adecuadamente, permiten dicho cálculo, así como del resto de externalidades del PMST.

Un ejemplo muy completo de herramientas se encuentra disponible en la web de la Autoridad del Transporte Metropolitano del Área de Barcelona, en el apartado “Plan de desplazamientos de Empresa”: <https://www.atm.cat/es/mobilitat/mobilitat-laboral/pde>

Al dirigirse al epígrafe “Metodología y cuestionarios” se muestran diferentes herramientas que tanto pueden ayudar a diseñar las encuestas para personas trabajadores, para visitantes y la herramienta de cálculo de externalidades, donde a partir de los datos de los desplazamientos de la plantilla del centro de trabajo y con los factores de emisión y costes económicos de los desplazamientos, se puede abordar el PMST tanto incluyendo la huella de carbono como los costes que supone la implementación del plan.

ANEXO 1. Glosario de Términos

Accesibilidad. Condición que han de reunir los medios, infraestructuras y servicios de transporte para poder ser utilizados y comprendidos por todas las personas, con independencia de sus circunstancias de discapacidad, edad, salud, sexo, género, situación socioeconómica o cualquier otra característica de similar relevancia a las anteriores, en los términos más amplios de autonomía, seguridad, comodidad y asequibilidad. (Art. 2 LMS).

Aparcamiento disuasorio. Áreas de estacionamiento público vinculadas a una estación o parada de transporte público. Deben ser utilizadas mayoritariamente por usuarios/as del transporte público, bien por su ubicación, por estar reservadas exclusivamente a estos usuarios/as o por contar con tarifas bonificadas para ellos, en caso de ser de pago.

Carril, vía o plataforma reservada. Infraestructura para el transporte terrestre reservada al uso exclusivo de determinados vehículos, como bicicletas o ciclos, autobuses o autocares, tranvías o metros ligeros, taxis o vehículos con un número mínimo de ocupantes o de bajas emisiones. (Art. 2 LMS).

Contaminación acústica. El término contaminación acústica hace referencia al ruido cuando éste se considera como un contaminante, es decir, un sonido molesto que puede producir efectos fisiológicos y psicológicos nocivos para una persona o grupo de personas. La causa principal de la contaminación acústica es la actividad humana; el transporte, la construcción de edificios y obras públicas, la industria, entre otras. Los efectos producidos por el ruido pueden ser fisiológicos, como la pérdida de audición, y psicológicos, como la irritabilidad exagerada. El ruido se mide en decibelios (dB); los equipos de medida más utilizados son los sonómetros. Un informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS), considera los 50 dB como el límite superior deseable.

Delegado y Delegada de Medio Ambiente. Miembro de la RLPT (representación legal de las personas trabajadoras) que se encarga de las cuestiones medioambientales relacionadas directamente con la empresa.

Gran centro de actividad. Lugar o ubicación donde se desarrolla o concentra más intensamente un determinado trabajo o tarea, como la atención sanitaria, educación y formación, ocio, deporte, comercio, industrial y transporte, por agrupar centros de trabajo de diferentes empresas o implicar la asistencia de muchas personas usuarias, en la que se genera mayor intensidad en la movilidad, además de la correspondiente a las propias personas trabajadoras, en general o en determinadas puntas horarias. (Art. 2 LMS).

Intercambiador. Cualquier nodo del sistema de transporte público que permite un intercambio entre modos o en un mismo modo y que cuenta con infraestructura especialmente diseñada para facilitar el transbordo.

Modo de transporte. Cada uno de los diferentes medios de transporte disponibles. En el transporte metropolitano de personas se consideran los modos motorizados (el vehículo

privado, la moto, el autobús -urbano e interurbano-, el tranvía, el metro, las cercanías ferroviarias, etc.) y los no motorizados o “saludables” (la marcha a pie y la bicicleta).

Movilidad activa. desplazamiento de las personas en medios no motorizados o utilizando la actividad física humana, como caminar o desplazarse en bicicleta o ciclo. (Art. 2 LMS).

Movilidad inclusiva. Es aquella que tiene por objetivo garantizar el acceso a los servicios de transporte y la movilidad en general a todos los ciudadanos y las ciudadanas sin que exista menoscabo por situaciones de discapacidad, nivel de renta, lugar de residencia, edad, sexo, género, o pertenencia a un determinado grupo social. (Art. 2 LMS).

Movilidad obligada. Todos aquellos desplazamientos que se realizan por motivo de trabajo o estudio.

Movilidad sostenible. Aquella que se satisface en un tiempo y con un coste razonables, tanto para el usuario como para el conjunto de la sociedad, estructurándose en torno a un sistema de transportes seguro y eficaz, que permite un acceso equitativo e inclusivo y en el que se reducen y limitan los efectos adversos del transporte sobre el medioambiente y la salud, en particular: la emisión a la atmósfera de gases de efecto invernadero y otros contaminantes, el ruido, el consumo de recursos no renovables, la ocupación de suelo, la pérdida de biodiversidad, la fragmentación de hábitats y la reducción de la conectividad ecológica y fomentando la movilidad y el transporte cero emisiones. (Art. 2 LMS).

Plan de movilidad sostenible al trabajo. Conjunto de medidas impulsadas por la Dirección del centro de trabajo y elaboradas en el marco de la negociación colectiva, cuyo objeto es racionalizar los desplazamientos al lugar donde se desarrolla la actividad de los empleados, clientes, proveedores y visitantes. (Art. 2 LMS).

Servicios de movilidad compartida. Servicios consistentes en la puesta a disposición de las personas usuarias de vehículos para su alquiler sin el conductor o la conductora por periodos de tiempo normalmente cortos. Se incluyen en esta categoría entre otros, el «carsharing», «motosharing», bicicleta compartida, patinetes u otros vehículos de movilidad personal. (Art. 2 LMS).

Servicios de movilidad colaborativa o «carpooling». Servicios en los que varias personas usuarias comparten en un mismo viaje un vehículo de turismo, efectuados a título no oneroso, excepto, en su caso, por la compartición de gastos. Las personas usuarias se ponen en contacto a través de una plataforma de intermediación, pudiendo las empresas que realizan esta actividad de intermediación hacerlo a título oneroso. A efectos de la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación del Transporte Terrestre, los servicios de movilidad colaborativa son transportes privados particulares. (Art. 2 LMS).

ANEXO 2. Modelo encuesta movilidad personas trabajadoras

ENCUESTA DE MOVILIDAD SOSTENIBLE Y HÁBITOS DE DESPLAZAMIENTO (Diagnóstico para el Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo - Art. 26 Ley 9/2025)

A toda la plantilla

En cumplimiento del artículo 26 de la Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible, estamos elaborando el Plan de Transporte Sostenible de nuestro centro de trabajo. Esta encuesta nos proporcionará el diagnóstico cuantitativo imprescindible para diseñar medidas orientadas a reducir las emisiones, fomentar la movilidad activa y colectiva, y mejorar la conciliación. Sus respuestas son confidenciales y clave para este proceso.

Bloque 1: Perfil de la persona encuestada y origen

1. Sexo:

- ☐ Mujer
- ☐ Hombre
- ☐ No contesto

2. Rango de edad:

- ☐ Menos de 25 años
- ☐ Entre 25 y 34 años
- ☐ Entre 35 y 44 años
- ☐ Entre 45 y 54 años
- ☐ Entre 55 y 60 años
- ☐ Más de 60 años

3. Datos de su trayecto habitual al trabajo (origen y distancia):

- Municipio:** _____
- Código Postal:** _____
- Distancia total aproximada recorrida diariamente (Ida + vuelta):** _____ Km

4. ¿Dispones de permiso de conducir?

- ☐ Sí ☐ No

Bloque 2: Organización del Trabajo y Flexibilidad Horaria

5. Días de la semana que trabaja presencialmente en el centro:

- ☐ Lunes
- ☐ Martes
- ☐ Miércoles
- ☐ Jueves
- ☐ Viernes
- ☐ Sábado
- ☐ Domingo

6. ¿Realiza teletrabajo actualmente?

- ☐ No ☐ Sí. ¿Cuántos días a la semana?: _____

7. Tipo de jornada laboral:

- ☐ Jornada partida
- ☐ Jornada intensiva
- ☐ Trabajo a turnos (*Indicar turno habitual: _____*)

8. Horarios habituales:

- Hora de entrada al centro: _____
- Hora de salida del centro: _____
- ¿Su puesto de trabajo le permitiría acogerse a medidas de flexibilidad horaria en la entrada/salida para evitar horas punta de tráfico?
 - ☐ Sí ☐ No

Bloque 3: Hábitos de Movilidad

9. Modos de transporte utilizados:

Por favor, marque el **modo principal** que utiliza para el viaje de **Ida** y para el de **Vuelta**. (*A partir de estos datos se realizará el balance de emisiones del centro*).

Modo de Transporte	Ida	Vuelta
Movilidad Activa		
A pie	☐	☐
Bicicleta (privada o pública)	☐	☐
Patinete eléctrico u otros VMP	☐	☐
Transporte Colectivo		
Autobús urbano	☐	☐
Autobús interurbano	☐	☐
Autobús de empresa	☐	☐
Tranvía	☐	☐
Ferrocarril / Cercanías	☐	☐
Vehículo Privado Motorizado		
Coche (como conductor o conductora)	☐	☐
Coche (como pasajero o pasajera - compartido)	☐	☐
Motocicleta / Ciclomotor	☐	☐
Otros	☐	☐

- ¿Realiza Intermodalidad? (*Uso combinado de más de un modo en el mismo trayecto*)
 - ☐ No
 - ☐ Sí. Indique la combinación exacta (Ej: coche + ferrocarril, coche + tranvía, coche + bici, etc.): _____

10. ¿Cuáles son los motivos principales por los que elige su modo de transporte habitual? (*Marque un máximo de 3 opciones*)

- ☐ **Tiempo:** Es la alternativa más rápida para llegar.
- ☐ **Economía:** Es la opción más barata o la que mejor me sale económicamente.
- ☐ **Falta de alternativas:** No tengo carné de conducir o no existe transporte público adecuado desde mi origen.
- ☐ **Conciliación y familia:** Lo necesito para dejar/recoger a menores, familiares o realizar tareas del hogar antes/después de la jornada.

- ☐ **Comodidad / Flexibilidad:** Me otorga total autonomía horaria y confort personal.
- ☐ **Salud / Conciencia ambiental:** Prefiero caminar/ir en bici por hacer ejercicio o por reducir mis emisiones.
- ☐ **Horario laboral:** Trabajo en turnos u horarios donde el transporte público no está disponible.

Bloque 4: Datos de Infraestructura y Especificidades del Trayecto

A. Si utiliza TRANSPORTE PÚBLICO (Autobús, Tren, Tranvía):

- ¿Qué línea o líneas utiliza habitualmente?: _____
- ¿En qué parada o estación sube y en cuál baja?: _____

B. Si utiliza VEHÍCULO PROPIO (Coche o Moto):

- ¿Dónde aparca habitualmente?
 - ☐ Aparcamiento de la empresa
 - ☐ En la calle (vía pública)
 - ☐ Aparcamiento privado o público ajeno a la empresa
- ¿El aparcamiento es de pago?
 - ☐ No
 - ☐ Sí. Indique el coste mensual aproximado: _____ €
- Si usa Coche, ¿es un vehículo con etiqueta de bajas/cero emisiones?
 - ☐ Sí (Eléctrico / Híbrido Enchufable - Etiqueta CERO)
 - ☐ Sí (Híbrido no enchufable / Gas - Etiqueta ECO)
 - ☐ No (Combustión tradicional Diésel/Gasolina - Etiqueta C, B o sin etiqueta)

Bloque 5: Tiempos y Costes Financieros

(Datos necesarios para estimar el impacto económico en la plantilla y la huella de carbono)

11. Tiempo invertido diario en el recorrido (Ida y vuelta sumadas): _____ minutos

(Por favor, incluya en el tiempo total la búsqueda de aparcamiento si es su caso).

12. Gasto mensual estimado asociado exclusivamente a ir y venir al trabajo: _____ €

(Incluya combustible, abonos de transporte, peajes, parkings, etc.).

Bloque 6: Siniestralidad vial e in itinere (Seguridad Vial Laboral)

13. ¿Ha sufrido algún accidente de tráfico "in itinere" (en el trayecto hacia o desde el trabajo) en los últimos 5 años?

- ☐ No
- ☐ Sí
- En caso de haber respondido Sí:
 - ¿Con qué modo de movilidad lo sufrió? (Ej: en coche, en moto, en bici, a pie...): _____
 - ¿Estuvo de baja laboral debido al accidente?
 - ☐ No
 - ☐ Sí. ¿Cuántos días de baja estuvo?: _____ días

Bloque 7: Potencial de Cambio y Propuestas de Sostenibilidad

(Sección clave de la ley para evaluar la viabilidad de las medidas a implantar en el Plan)

14. ¿Qué grado de conocimiento tiene sobre las alternativas de transporte sostenible existentes para acceder al centro de trabajo?

- ☐ Alto * ☐ Medio * ☐ Bajo / Ninguno

15. ¿Estaría en disposición de cambiar su modo habitual de desplazamiento por uno más sostenible?

- ☐ Sí, totalmente
- ☐ Solo bajo ciertas condiciones
- ☐ No, me resulta imposible por mis circunstancias personales/familiares

16. ¿Qué factor o medida implantada por la empresa le motivaría de forma real a dejar el vehículo privado y pasarse a un modo más sostenible? (Marque todas las que considere efectivas)

- **Para movilidad activa (Caminar / Bici / Patinete):**
 - ☐ Disponer de un aparcamiento cerrado y seguro para bicicletas/patinetes en el centro de trabajo.
 - ☐ Habilitar zonas de vestuario y duchas en las instalaciones.
 - ☐ Incentivos económicos directos por kilómetro recorrido en modos activos (bici/patinete).
- **Para transporte colectivo y compartido:**
 - ☐ Rutas de autobús de empresa adaptadas a los horarios de los turnos.
 - ☐ Subvención o ventajas fiscales en la compra del abono de transporte público (Tarjeta transporte).
 - ☐ Una plataforma digital interna para compartir coche (*carpooling*) con otros compañeros.
 - ☐ Plazas de aparcamiento reservadas en exclusiva para vehículos de alta ocupación (coches compartidos).
- **Para descarbonización y organización laboral:**
 - ☐ Puntos de recarga para vehículos eléctricos en el parking de la empresa.
 - ☐ Ampliación de los días de teletrabajo o jornadas híbridas.
 - ☐ Mayor flexibilidad horaria en los márgenes de entrada y salida.

17. Espacio libre para comentarios, valoraciones personales y propuestas adicionales en materia de movilidad:

¡Muchas gracias por su colaboración en la construcción de un entorno laboral más sostenible!