

GUÍA PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES IN ITINERE DE TRÁFICO MEDIANTE LOS PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLES EN EL MARCO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



CON LA FINANCIACIÓN DE:

AI2024-0021



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



GUÍA

**PREVENCIÓN DE LOS
ACCIDENTES IN ITINERE DE
TRÁFICO MEDIANTE LOS
PLANES DE MOVILIDAD
SOSTENIBLES DENTRO DEL
MARCO DE LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

Edita y publica: Fundación Cultural 1º de Mayo -CCOO

Materiales elaborados por: Albert Vilallonga Ortiz, Olga López Maetzu y Pablo José Moros García

Dirección y coordinación: Vicente López Martínez y Valeria Uberti-Bona

Difusión: Lourdes Larripa Ferriz

Gestión y apoyo administrativo: Sergio Alvira Fernández, Lara Criado Bonilla, Lola García Moreno y Elvira Rodríguez Correal

Agradecimientos:

Para la realización del estudio agradecemos especialmente las valiosas aportaciones realizadas por:

- Arnau Julian Pascual, Delegado sindical de CCOO Diputació de Barcelona
- Blanca Ruiz de Zárate Armentia. Departamento de Gestión de la PRL. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)
- Emilio López Aguilar. Delegado sindical CCOO Sadeco Córdoba
- Humberto Alano Sáez Cuervo, Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales del Principado de Asturias
- Jessica Paredes Rodríguez, Delegada sindical de CCOO Diputació de Barcelona
- Juan María Hernández Pérez, Delegado Sindical de CCOO Masoranage Pozuelo de Alarcón
- Marcos Romero López, Delegado Sindical de CCOO Masoranage Pozuelo de Alarcón
- María del Carmen Sánchez Cabrera, Delegado sindical CCOO Sadeco Córdoba
- María Pilar del Real Suárez, Jefa de Área de Intervención Estratégica. Observatorio Nacional de Seguridad Vial Dirección General de Tráfico (DGT)
- María Teresa Moreno Carmona, Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid
- Mireia Pérez Ortiz, Delegada sindical de CCOO Diputació de Barcelona
- Oscar Bayona Plaza, Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO
- Pablo Enrique Frutos Rodríguez, Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO
- Pablo Díaz Rodríguez, Delegado sindical de CCOO Airbus San Pablo Sevilla
- Pedro Montiel López, Delegado sindical de CCOO Diputació de Barcelona
- Vanesa Díaz Pinto, Delegada sindical de CCOO Normon Tres Cantos

Diseño gráfico y maquetación: Pilixip

Edición: Valencia, julio 2026

Esta guía se realiza en la convocatoria ordinaria intersectorial de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales (proyecto AI2024-0021), 2024-2026

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
1. EVOLUCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LOS ACCIDENTES <i>IN ITINERE</i> DE TRÁFICO	9
2. ACCIDENTES POR MODOS DE TRANSPORTE DE PERSONAS POR CARRETERA Y FERROCARRIL	27
3. LOS DESPLAZAMIENTOS AL TRABAJO POR MODOS DE MOVILIDAD	32
4. INSTRUMENTOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS PARA PREVENIR LOS ACCIDENTES <i>IN ITINERE</i> DE TRÁFICO	36
4.1 Nivel estatal	36
4.2. Nivel autonómico	51
4.3. Distintivos de Movilidad y seguridad vial de Comunidades Autónomas.....	67
5. METODOLOGÍA DE LOS PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO	73
5.1. La Mesa de movilidad	73
5.2. El Gestor/a de movilidad.....	74
5.3. El plan de movilidad sostenible al trabajo.....	74
6. BUENAS PRÁCTICAS EN EL FOMENTO DE LA MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO Y LA PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES <i>IN ITINERE</i> CON PARTICIPACIÓN SINDICAL	90
6.1. Airbus planta de San Pablo (Sevilla)	91
6.2. Diputació de Barcelona	100
6.3. Masorange.....	110
6.4. Laboratorios Normon	120
6.5. Empresa Municipal de Saneamientos de Córdoba (SADECO), (Córdoba).....	127
7. CONSIDERACIONES FINALES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN	138
BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES CONSULTADAS	143



INTRODUCCIÓN

Los accidentes *in itinere* de tráfico, aquellos accidentes laborales de tráfico que se producen en la ida y a la vuelta del trabajo, no han parado de crecer en los últimos años desde que tocaron fondo en 2020 con el inicio de la pandemia de la Covid. Esto nos lleva a pensar que no estamos haciendo las cosas suficientemente bien para prevenirlos.

De entrada, hay muchas empresas que alegan que como estos accidentes pasan fuera de la empresa y del horario laboral no pueden hacer nada para prevenirlos. Pero nosotros sabemos y así lo defendemos en estas páginas, que las empresas y las administraciones públicas en sus centros de trabajo pueden y deben actuar para reducir estos accidentes. Por otro lado, hay un grupo de empresas i administraciones públicas que, sí que llevan a cabo medidas de prevención, básicamente de información, sensibilización y concienciación en seguridad vial y algunas menos también de formación en esta materia. Medidas necesarias, pero que están demostrando que no son suficientes, pues no logran parar esta progresión ascendente de los accidentes *in itinere* de tráfico.

Por ello en este estudio argumentamos que hay que ir más allá y que se puede prevenir esta accidentalidad promoviendo los modos de movilidad más seguros, es decir, el transporte colectivo, público o de empresa o eliminando desplazamientos y en consecuencia reduciendo el riesgo de padecer un accidente implantando el teletrabajo. Y, ambas actuaciones, sin duda, las pueden impulsar las empresas y las administraciones públicas. Para ello, la herramienta básica para lograrlo son los planes de movilidad sostenible al trabajo que deben ser elaborados con la participación activa de la representación sindical mediante la negociación colectiva.

Para empezar, en esta guía presentamos y analizamos las cifras de los accidentes *in itinere* de tráfico desde distintos parámetros, poniendo un especial énfasis en los modos de movilidad con que se producen los accidentes. A continuación, hacemos hincapié en el número de accidentes ocurridos en su globalidad en España —no solo los accidentes *in itinere*— por cada medio de transporte de personas y, a su vez, el uso que se hace de ellos, donde vemos claramente como los autobuses y, sobre todo, el ferrocarril son los más seguros. En un siguiente apartado caracterizamos la movilidad al trabajo según la distribución modal donde vemos como predomina el uso de vehículo privado y, en cambio el transporte público es minoritario, lo que hay que revertir con el objetivo de reducir la siniestralidad. Posteriormente, exponemos iniciativas en forma de normativas, planes, estrategias, etc. tanto a nivel estatal como autonómico de la diversidad de propuestas que han desarrollado para prevenir los accidentes *in itinere* de tráfico. Para pasar luego a explicar la metodología para la elaboración de las distintas fases de los planes de movilidad sostenibles al trabajo. Después, mostramos cinco casos de estudio de empresas e instituciones

públicas que han promovido planes de movilidad sostenibles al trabajo y/o acciones favorables a la movilidad sostenible y segura con el impulso y la implicación de la representación sindical. Experiencias en las que se hace referencia a la siniestralidad *in itinere* y a su evolución y en las que por regla general vemos un descenso de los accidentes a raíz de la puesta en marcha de estas actuaciones. Como colofón, incluimos unas consideraciones finales en forma de conclusiones y una serie de propuestas para avanzar hacia una prevención efectiva de los accidentes *in itinere* de tráfico para romper la tendencia de crecimiento continuo y estos empiecen a reducirse.

En definitiva, nuestro objetivo con este estudio es mostrar que prevenir los accidentes *in itinere* de tráfico es posible con la implicación de las empresas y las administraciones públicas mediante el fomento de la movilidad sostenible y segura con el impulso de los planes de movilidad sostenibles al trabajo dentro del marco de la negociación colectiva.

1.

EVOLUCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LOS ACCIDENTES *IN ITINERE* DE TRÁFICO

Qué son los accidentes *in itinere* de tráfico

De acuerdo con lo que establece el artículo 156 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, el accidente *in itinere* es aquel “que sufre el trabajador al ir o volver del lugar de trabajo” tiene la consideración de accidente de trabajo.

El desplazamiento se hace como acto necesario para la prestación laboral, puesto que sin trabajo no habría desplazamiento, y sin desplazamiento no se produciría el accidente.

Es importante remarcar que no todos los accidentes *in itinere* son accidentes de tráfico, en concreto los de tráfico son alrededor del 70% del total de accidentes que se producen en los desplazamientos hacia y desde el trabajo.

Según la normativa que regula la comunicación de accidentes de trabajo a la autoridad laboral, para que un accidente en el desplazamiento para ir o volver del trabajo sea considerado como accidente de tráfico debe reunir estos tres requisitos:

- Que tenga lugar en una vía sujeta a la legislación de tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial (carreteras, autopistas, calles...) o también pistas forestales o en zonas de aparcamiento.
- Que implique un vehículo —de motor o no— en movimiento.
- Que el trabajador accidentado sea o bien ocupante del vehículo, o bien un peatón que sufre las consecuencias de un accidente de tráfico —como en el caso de los atropellos.

Caracterización y evolución de los accidentes *in itinere* de tráfico

Como podemos comprobar en el gráfico que sigue los accidentes *in itinere* de tráfico llevan un camino ascendente en los últimos años. Si bien podemos diferenciar tres etapas. Una primera que va del año 2015 al 2019 donde la salida paulatina de la recesión económica ocurrida anteriormente se traduce en un incremento de la siniestralidad, año tras año hasta llegar al máximo de todo el periodo en 2019 con 55.312 accidentes *in itinere* de tráfico.

A continuación, en 2020 con la irrupción de la pandemia de la covid y la consecuente reducción drástica de los desplazamientos lleva asociado un descenso brusco de la siniestralidad llegando hasta los 36.139 accidentes *in itinere*, la cifra mínima de los últimos años.

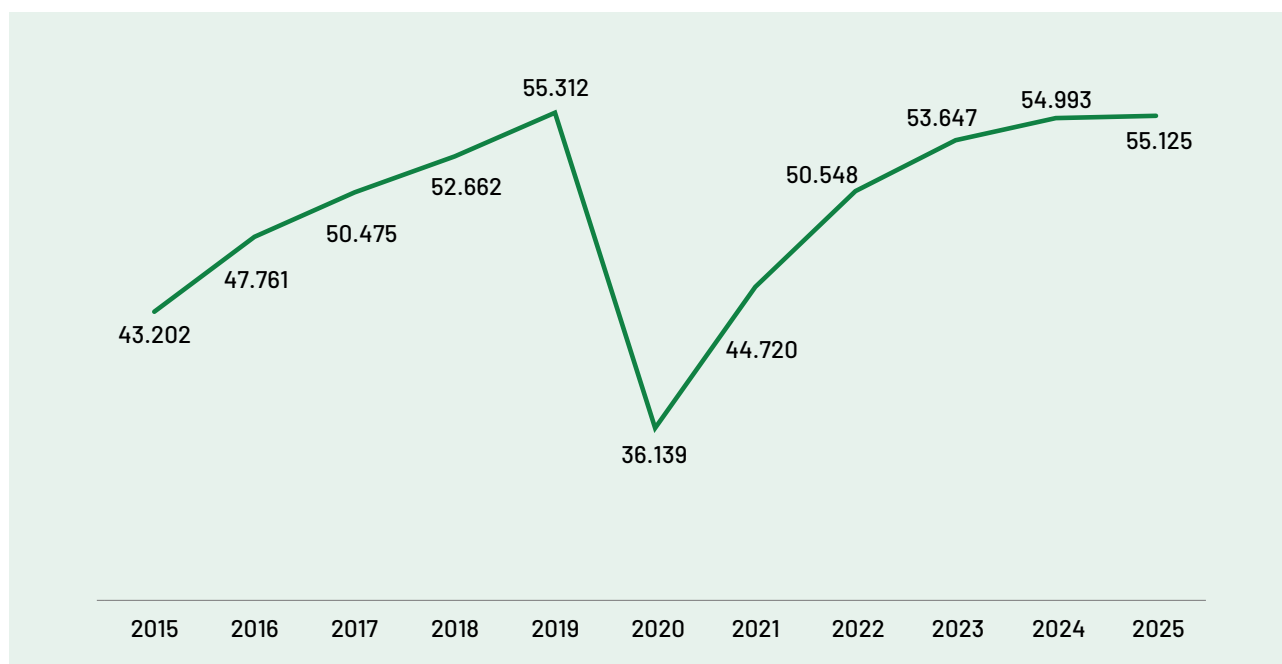
Inmediatamente, después se inicia una etapa de aumento continuo hasta alcanzar los 55.125 accidentes en 2025, casi la misma cifra de 2019. De enero a abril de este año 2026 se han producido 17.079 accidentes *in itinere* de tráfico un 5% más que en el mismo lapso de tiempo, aunque aún es pronto para predecirlo, la tendencia por ahora es de superar los números de 2025.

Con que la conclusión inmediata es que no sé hasta haciendo suficientemente bien la prevención, si es que se está haciendo algo que nos tememos que no es así en la mayoría de casos. Es decir, en muchos casos las organizaciones no están actuando para prevenirlos y por esto se dan estos resultados tan preocupantes.

Este incremento es más destacado si cabe, si tenemos en cuenta los accidentes laborales globales que llevan dos años consecutivos de descenso a diferencia de los accidentes *in itinere* de tráfico que no paran de aumentar. Lo que podría ser la demostración de que, al contrario de lo que pasa con el resto de accidentes laborales en general en la prevención de los accidentes *in itinere* de tráfico no se están tomando medidas para hacerles frente o las que se toman tienen escasos efectos.

A todo ello podemos añadir que los accidentes *in itinere* de tráfico representaron en los años 2022 y 2023 alrededor de un 40% de todos los accidentes de tráfico acontecidos en España, lo que nos da una idea muy clara de la magnitud que tienen estos accidentes laborales.

Accidentes *in itinere* de tráfico 2015 - 2025

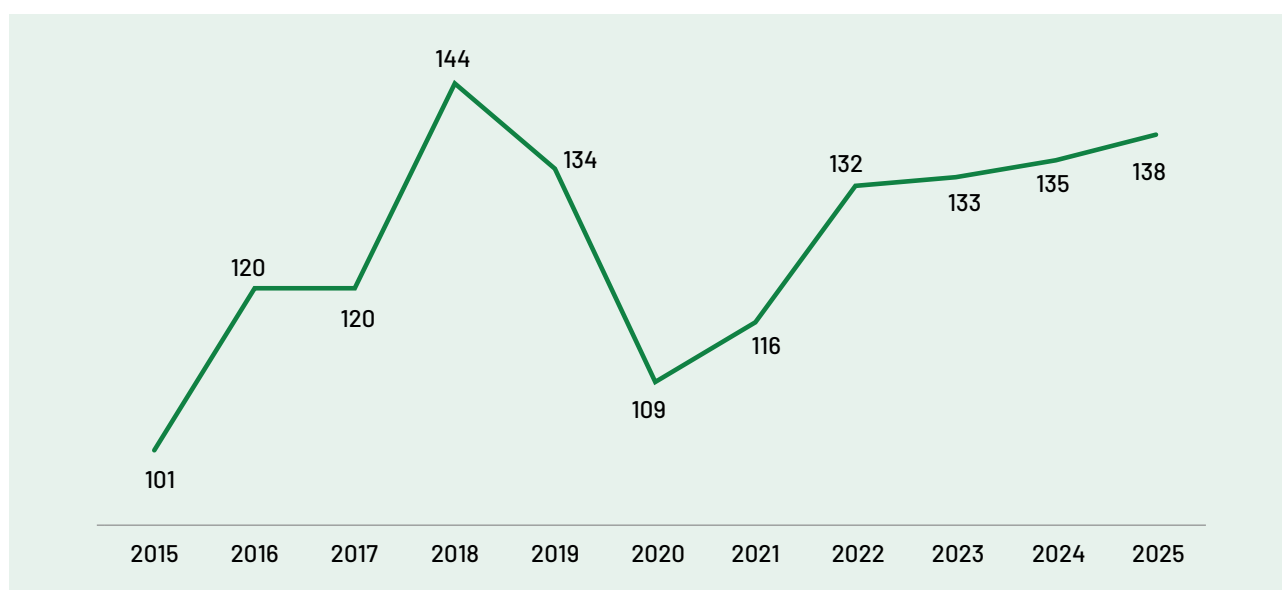


Fuente: Informes de accidentes laborales de tráfico 2015 - 2024. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y Estadística de accidentes de trabajo y Estadística de accidentes de trabajo 2025. Ministerio de Trabajo y Economía Social

Las personas fallecidas en los desplazamientos al trabajo siguen unas pautas similares al total de accidentes *in itinere* de tráfico, con algunas variaciones. Con posterioridad al inicio de la pandemia de covid en 2020 que marcó el punto más bajo de los accidentes mortales, el incremento es constante y en 2025 con 138 personas fallecidas ya se está cerca de llegar a la cifra más alta alcanzada en el período que corresponde al año 2018 con 144 decesos

Si tenemos en cuenta el género en 2024 de las 135 personas fallecidas 108 fueron hombres y 27 mujeres, lo que representa un porcentaje de un 80% para los hombres por un 20% para las mujeres.

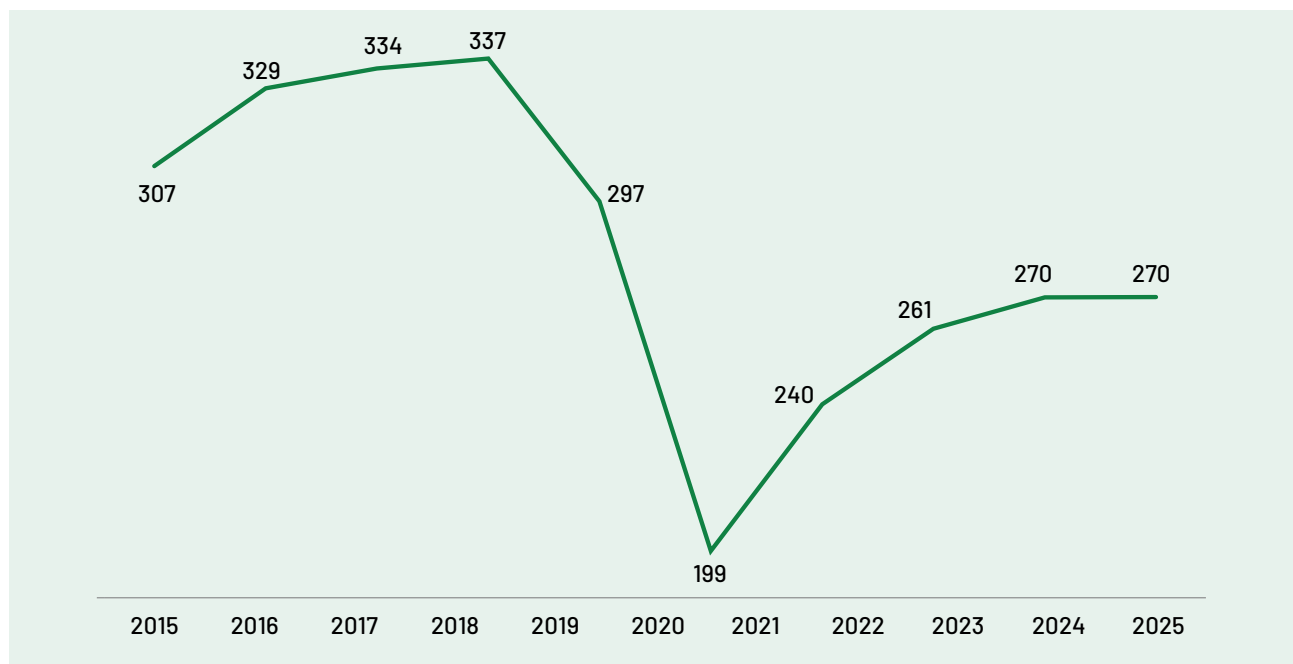
Accidentes mortales *in itinere* de tráfico



Fuente: Informes de accidentes laborales de tráfico 2015 - 2024. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y Estadística de accidentes de trabajo y Estadística de accidentes de trabajo 2025 Ministerio de Trabajo y Economía Social

El índice de incidencia¹, es decir el número de accidentes en relación a la población ocupada, dentro de la gravedad, es el único dato que ha tenido un comportamiento descendente. Pues vemos que al finalizar el período analizado se han mantenido claramente más bajos que en los años precedentes a la pandemia. En todo caso se debe a que las personas trabajadoras han aumentado más en número que los accidentes *in itinere* de tráfico no a que los accidentes hayan decrecido como hemos visto anteriormente. Aun así, en la última etapa del periodo estos van paulatinamente en aumento, así que volvemos a observar un retroceso en los efectos de las acciones preventivas, si las hay, cosa que ya hemos dicho que dudamos, al menos en una parte de las empresas e instituciones públicas.

Índice incidencia de los accidentes *in itinere* de tráfico



Fuente: Informes de accidentes laborales de tráfico 2015 – 2024. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Otra cuestión a tener en cuenta es el peso en el global de los accidentes laborales de los accidentes *in itinere* de tráfico. En el total de accidentes como podemos ver en la siguiente tabla tienen un peso que oscila entre un 7% y un 9% en 2025, con lo que los leves que son la mayoría de accidentes, tienen unos porcentajes parecidos. En cambio, la proporción de accidentes graves² ya es más elevada de entre un 13% y un 16%. En cuanto a los mortales el porcentaje se sitúa entre un 14% en 2020 y un 19% en 2025. Es decir, el año pasado alrededor de 1 de cada 10 personas fallecidas en un accidente laboral lo fueron en un accidente *in itinere* de tráfico. Lo que nos indica que estos accidentes se caracterizan por ser más graves. Lo que también constatamos con los días de baja, si para un accidente laboral general se está 32,02 días de media de baja para un accidente *in itinere* de tráfico se está 40,75 días³. Lo que también nos señala que estos últimos tienen peores consecuencias para las víctimas que el resto de accidentes. Y en definitiva en su global son más graves.

¹ Número de accidentes por población afiliada a la Seguridad Social por 100.000.

² Toda persona herida en un accidente de circulación y cuyo estado precisa una hospitalización superior a veinticuatro horas.

³ Observatorio sobre accidentes laborales de tráfico Ejercicio 2024. Asepeyo

Porcentaje de los accidentes *in itinere* de tráfico sobre el total de accidentes laborales

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Total accidentes laborales	650.602	505.528	601.123	653.510	647.495	647.200	620.386
% Accidentes in itinere tráfico	9%	7%	7%	8%	8%	8%	9%
Total accidentes laborales leves	644.487	500.299	595.585	647.737	641.803	641.381	615.001
% Accidentes in itinere tráfico leves	8%	7%	7%	8%	8%	8%	9%
Total accidentes laborales graves	5.394	4.474	4.796	4.903	4.930	4.989	4.650
% Accidentes in itinere tráfico graves	15%	13%	13%	14%	15%	16%	14%
Total accidentes laborales mortales	721	755	742	870	762	830	735
% Accidentes in itinere tráfico mortales	19%	14%	16%	15%	17%	16%	19%

Fuente: Informes de accidentes laborales de tráfico 2015 – 2024. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y Estadística de accidentes de trabajo 2025 Ministerio de Trabajo y Economía Social

Otra cuestión relevante es la siniestralidad por sexos que en números absolutos es mayor en los hombres. Aun así, esta diferencia se ha ido acortando con el paso del tiempo, pues como vemos en los gráficos en 2007 porcentualmente los hombres tenían el 59% de los accidentes *in itinere* de tráfico y las mujeres el 41%, en cambio en 2024 casi se alcanzó la paridad ya que los hombres han pasado a tener el 53% y las mujeres el 47%.

Creemos que esta tendencia a la igualdad se debe al incremento de las mujeres ocupadas en este intervalo de tiempo, pues en 2007 eran un 40% del total de población ocupada y en 2024 llegaron al 46%⁴. Con un crecimiento neto de casi 5.000.000 mujeres más ocupadas. El simple hecho de disminuir la diferencia de la población ocupada, entre mujeres y hombres ya podría explicar en parte el aumento del porcentaje de los accidentes de las mujeres. Lo que también ha sido causado por una disminución de los accidentes padecidos por los hombres en 2024 en comparación a 2007 y un leve aumento en las mujeres. Además, debido a la relación que hay entre trabajar y la necesidad de utilizar un vehículo privado (automóvil y motocicleta) para desplazarse al puesto de trabajo y en consecuencia aumentar su uso, también puede haber influido en subir la accidenta-

⁴ Encuesta de Población Activa (EPA). Cuarto trimestre de 2007 y cuarto trimestre de 2024.

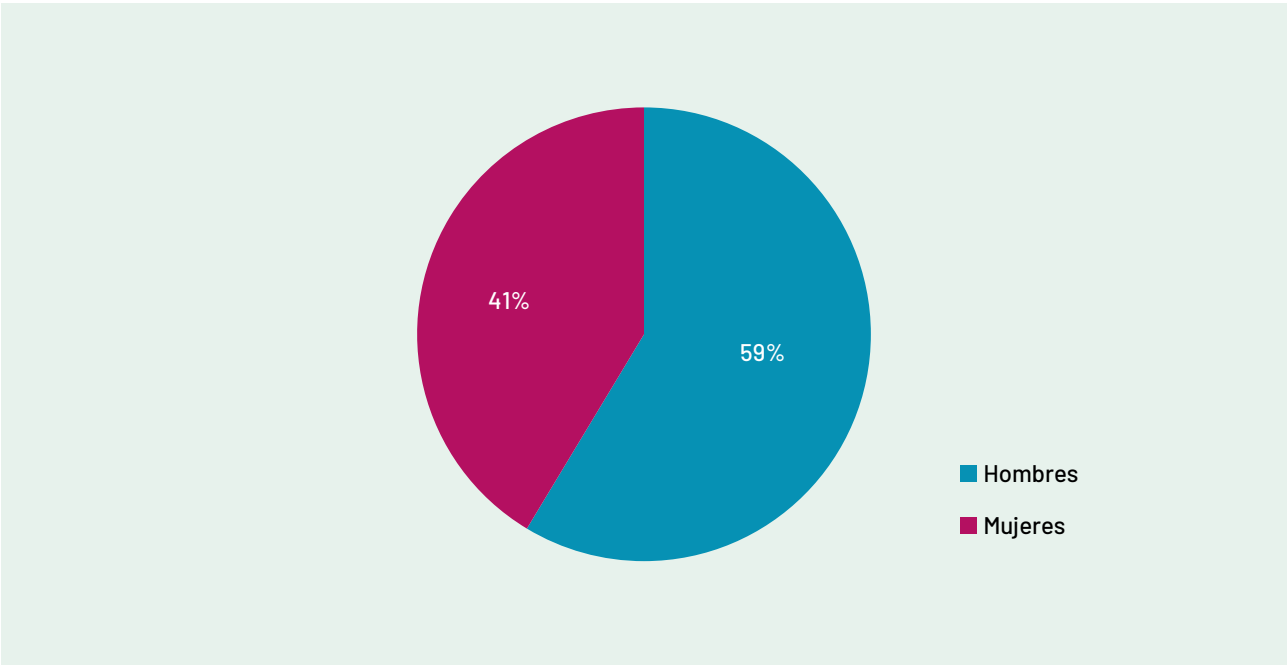
lidad entre las mujeres. Es decir, la dependencia del vehículo privado para ir a trabajar conlleva que haya más accidentes *in itinere* de tráfico que si se hicieran los desplazamientos en otros modos de movilidad.

Accidentes *in itinere* de tráfico por sexo 2018 - 2024

Accidentes <i>in itinere</i> tráfico	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Hombres	27.628	29.314	19.693	23.769	26.868	28.285	29.266
Mujeres	25.034	25.998	16.446	20.951	23.680	25.362	25.727
Total	52.662	55.312	36.139	44.720	50.548	53.647	54.993

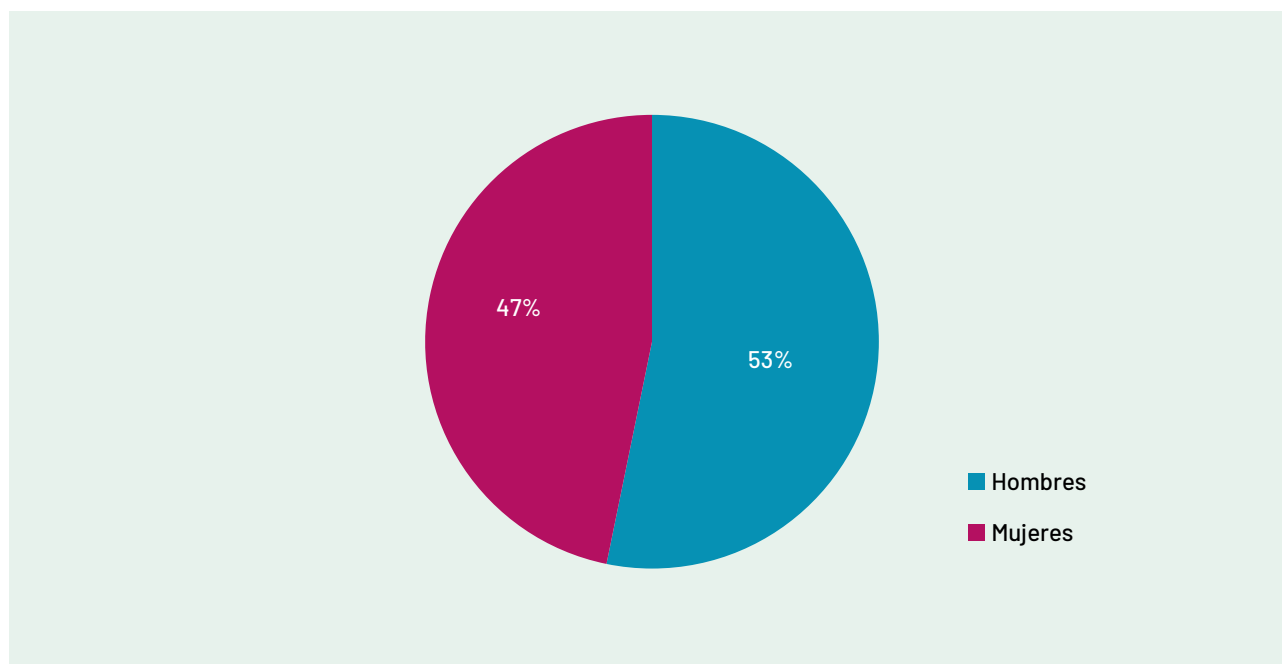
Fuente: Informes de accidentes laborales de tráfico 2015 - 2025. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Porcentaje de accidentes *in itinere* de tráfico por sexo 2007



Fuente: Informes de accidentes laborales de tráfico 2007. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Porcentaje de accidentes *in itinere* de tráfico por sexo 2024

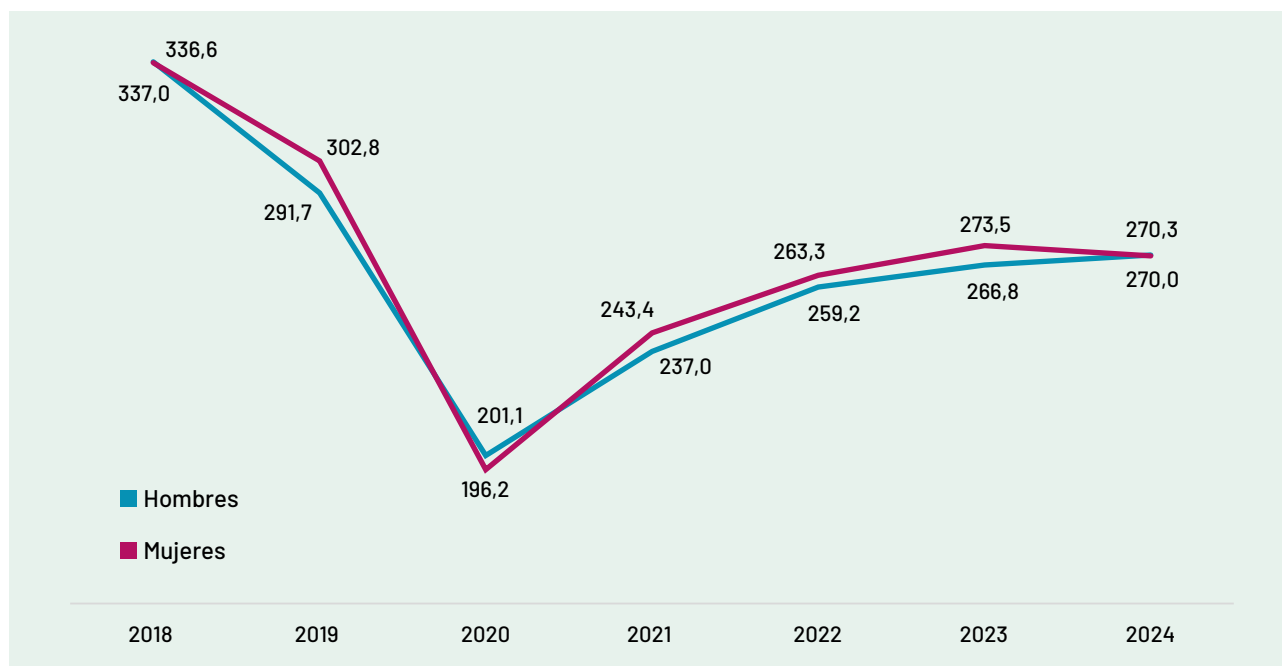


Fuente: Informes de accidentes laborales de tráfico 2024. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Si tenemos en cuenta el índice de incidencia, con escasas excepciones, es mayor durante todo el período en el caso de las mujeres, lo que nos indica que en proporción al número de población ocupada tienen un mayor número de accidentes.

Probablemente, factores como una mayor precariedad e inestabilidad laboral (salarial, rotación, temporalidad, parcialidad...) y la doble presencia de las mujeres (conflicto laboral-familia), entendida como la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del doméstico-familiar podrían explicar esta mayor accidentalidad. Además de los desplazamientos al trabajo se superponen otros para realizar tareas relacionadas con el cuidado del hogar y atención a familiares (dejar y recoger a menores del colegio o de actividades extraescolares, hacer compras u otros "recados" domésticos, visitas a familiares dependientes, acompañarlos al centro de salud...), lo que puede provocar más exigencias temporales, más desplazamientos y mayor estrés y, por ello, aumentar el riesgo de sufrir accidentes.

Índice de incidencia de los accidentes *in itinere* de tráfico por sexo 2018 -2024



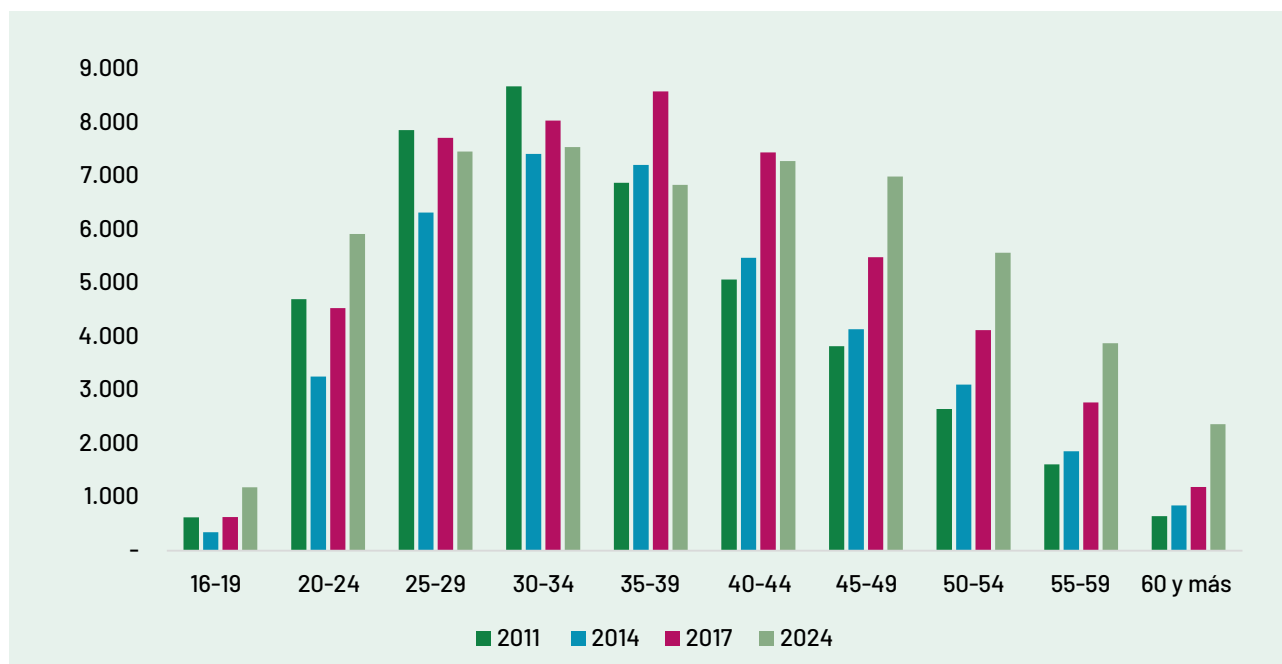
Fuente: Informes de accidentes laborales de tráfico 2018 – 2025. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Si miramos los accidentes *in itinere* de tráfico por grupos de edades observamos que en números totales el grupo de edades comprendidas entre los 30 y 34 años son los que tiene cifras más elevadas, seguidos de los de 25 a 29 años y de los de 35 a 39 años.

En cambio, en el índice de incidencia las cosas cambian de forma relevante, ya que entonces son los más jóvenes los que padecen más siniestralidad. En concreto los que tienen una edad comprendida entre 16 y 19 años y les siguen los que tienen de 20 a 24 años y así paulatinamente, a medida que sube la edad descende el índice de incidencia hasta llegar al grupo de 60 y más años que es el que tiene el menor índice de todos los grupos de edad.

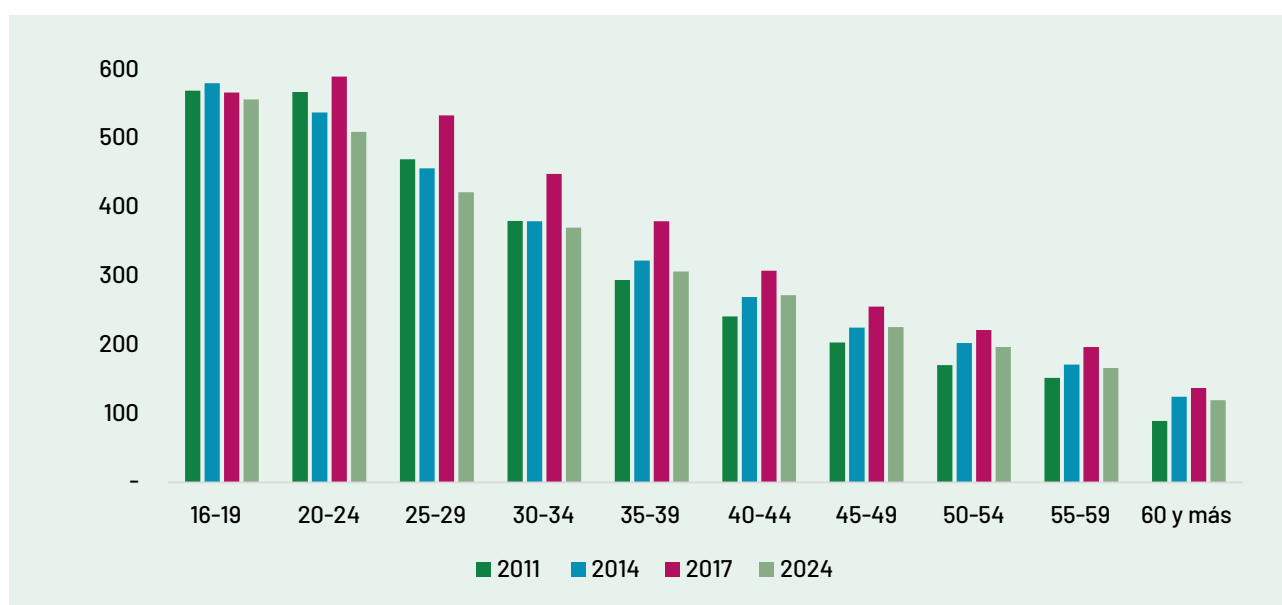
La explicación puede venir por varios factores, de entrada, por ser los más jóvenes los que tienen un menor número de ocupados con lo que aun teniendo menos accidentes su proporción es mayor. También por la mayor precariedad laboral que en general les caracteriza en comparación a los mayores, lo que puede influir en la siniestralidad. Y, por otro lado, probablemente cuando deben conducir por la menor experiencia al volante comparado con las personas de más edad.

Accidentes *in itinere* de tráfico por edades 2011, 2014, 2017 y 2024



Fuente: Informes de accidentes laborales de tráfico 2011, 2014, 2017 y 2024. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Índice de incidencia de los accidentes *in itinere* de tráfico por edades



Fuente: Informes de accidentes laborales de tráfico 2011, 2014, 2017 y 2024. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Al mirar los datos de siniestralidad de 2024 por ocupación vemos como los peones/as de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes, sin ser el colectivo con más número de accidentes *in itinere* de tráfico totales sí que tienen el mayor índice de incidencia llegando a un 564,9, más que doblando el total que se sitúa en 270,2, asimismo concentra el segundo puesto en cuanto al número de accidentes 6.128, siendo el 11,10% de todos los accidentes. La segunda ocupación con un índice más alto es del personal de los servicios de protección y seguridad con un 462,3, aunque porcentualmente tienen muchos menos que el grupo anterior con un 2,60%. Acto seguido viene el personal de los servicios de restauración y comercio con un índice de incidencia del 367,8 y el mayor número de accidentes con 9.851, lo que significa el 17,9%

del total. También en este caso nos encontramos con tres ocupaciones se definen por tener una precariedad laboral más generalizada que otros colectivos.

Precisamente en el extremo opuesto tenemos el Personal directivo y gerentes y al Otro personal técnico y profesionales del área científica e intelectuales, con los índices de incidencia más bajos y supuestamente con unas condiciones laborales superiores a las de las ocupaciones anteriores.

Distribución e índices de incidencia de los accidentes *in itinere* según ocupación de 2024

Ocupación	ALT in itinere	Porcentaje	Índice de incidencia
Personal directivo y gerentes	635	1,20%	73,5
Personal técnico y profesionales del área científica e intelectuales de la salud y la enseñanza	3.631	6,60%	232,3
Otro personal técnico y profesionales del área científica e intelectuales	1.820	3,30%	82,0
Personal técnico; profesionales de apoyo	3.855	7,00%	153,8
Personal empleado de oficina que no atiende al público	2.837	5,20%	234,4
Personal empleado de oficina que atiende al público	3.380	6,10%	360,7
Personal de los servicios de restauración y comercio	9.851	17,90%	367,8
Personal de los servicios de salud y el cuidado de personas	4.088	7,40%	281,8
Personal de los servicios de protección y seguridad	1.414	2,60%	462,3
Personal cualificado en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	447	0,80%	106,5
Personal cualificado de la construcción, excepto operadores/as de máquinas	2.125	3,90%	218,1
Personal cualificado de las industrias manufactureras, excepto operadores/as de instalaciones y máquinas	4.667	8,50%	347,8
Personal operador de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores/as	2.140	3,90%	381,5
Conductores/as y operadores/as de maquinaria móvil	2.548	4,60%	239,7
Personal no cualificado en servicios (excepto transportes)	5.427	9,90%	348,6
Peones/as de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	6.128	11,10%	564,9
Total	54.993	100,00%	270,2

Fuente: Informe de accidentes laborales de tráfico 2024. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Si nos fijamos en la siniestralidad según los sectores de actividad tenemos que un 77,7% de los accidentes *in itinere* de tráfico con 42.716 personas accidentadas recaen en el sector servicios, aproximadamente el mismo porcentaje que tiene de empleo este sector en la economía española. Inmediatamente después viene la industria con un 13,5% con 7.419 víctimas lo que también equivale a un porcentaje similar de personas ocupadas.

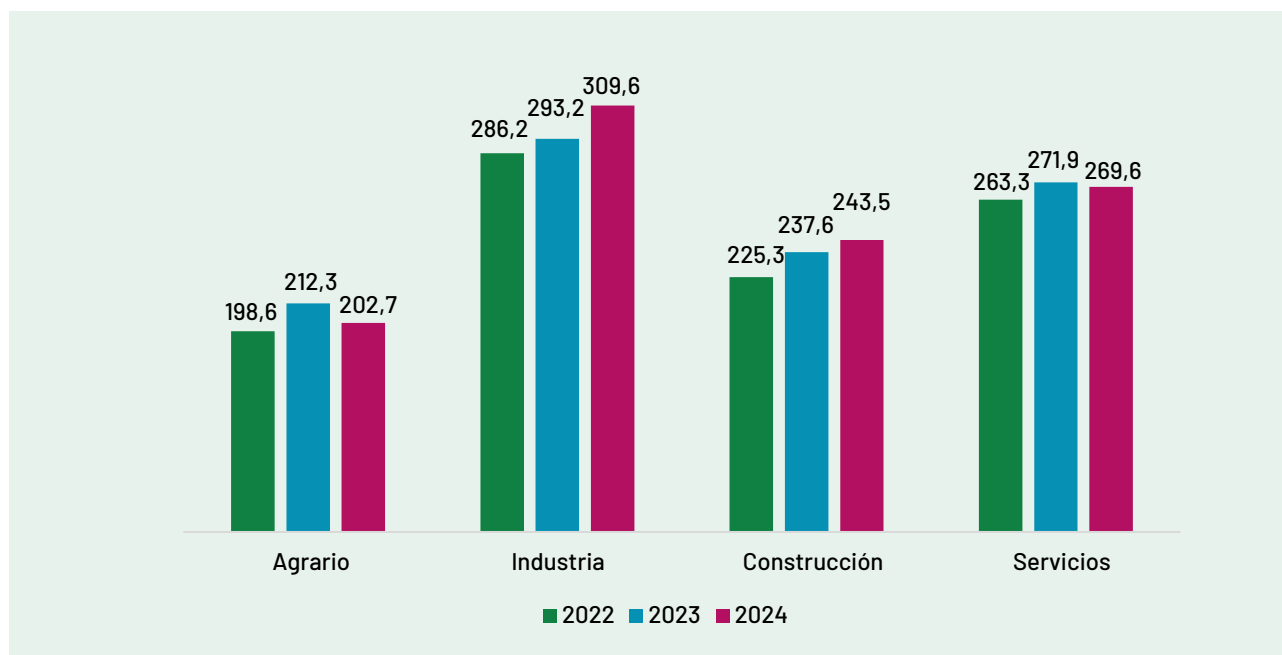
Otra cosa es como sobresale la industria con el índice de incidencia más elevado. Probablemente se deba a que la industria habitualmente se localiza en las periferias urbanas, alejada de los núcleos urbanos con lo que se recorren mayores distancias y se hace uso mayor del vehículo privado al carecer de alternativas en modos sostenibles. A diferencia de lo generalmente ocurre con el sector servicios que tiende a localizarse en las zonas urbanas y en consecuencia los desplazamientos es más común que se hagan en modos sostenibles y más seguros como es el transporte público. Además, hay que añadir que la industria acostumbra a ser más masculinizada que los servicios que son más feminizados, caracterizándose los primeros por un uso superior del vehículo privado en los desplazamientos al trabajo a diferencia de las mujeres que utilizan más el transporte público, pudiendo ser ello otra causa de que haya más accidentalidad en el sector de la industria.

Accidentes *in itinere* de tráfico según sector 2024

Sector	Accidentes <i>in itinere</i>	Porcentaje
Agrario	1.438	2,6%
Industria	7.419	13,5%
Construcción	3.420	6,2%
Servicios	42.716	77,7%
Total	54.993	100%

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

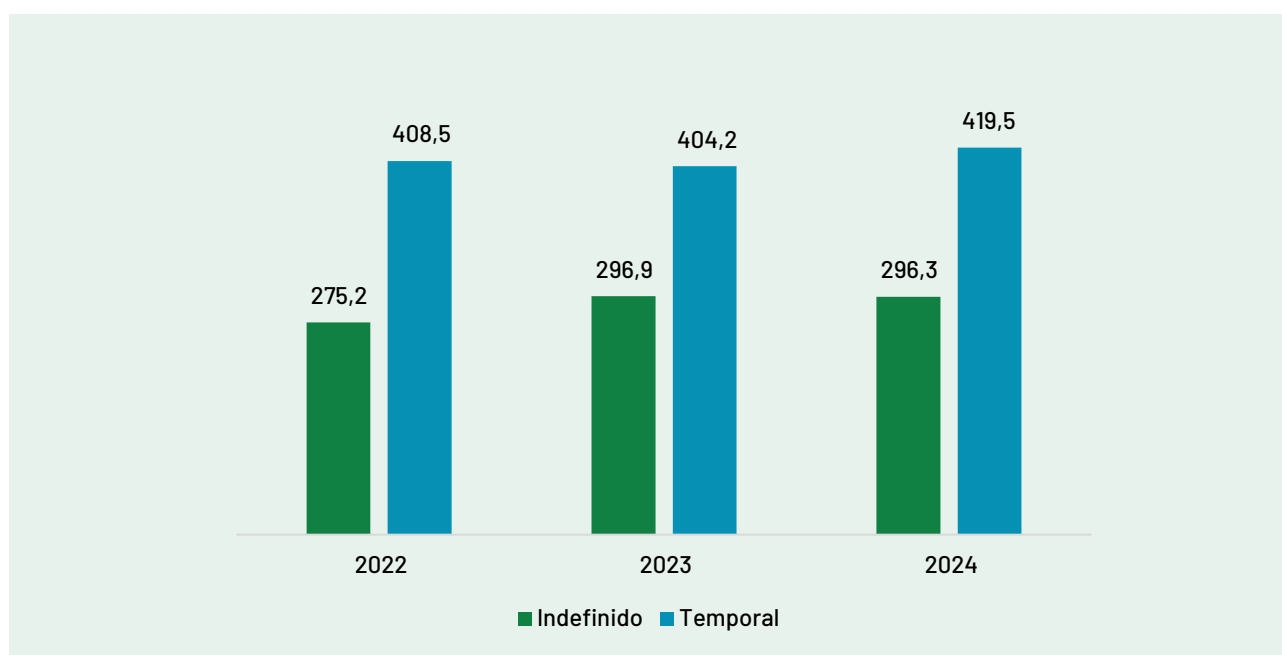
Índice de incidencia de los accidentes *in itinere* de tráfico por sectores de actividad 2022, 2023 y 2024



Fuente: Informes de accidentes laborales de tráfico 2022, 2023 y 2024. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

En la comparativa del índice de incidencia por tipo de contrato claramente este es superior en los contratos temporales, lo que también daría a pensar que la temporalidad que generalmente conlleva más precariedad es un factor que incide en la accidentalidad como ya hemos apuntado anteriormente.

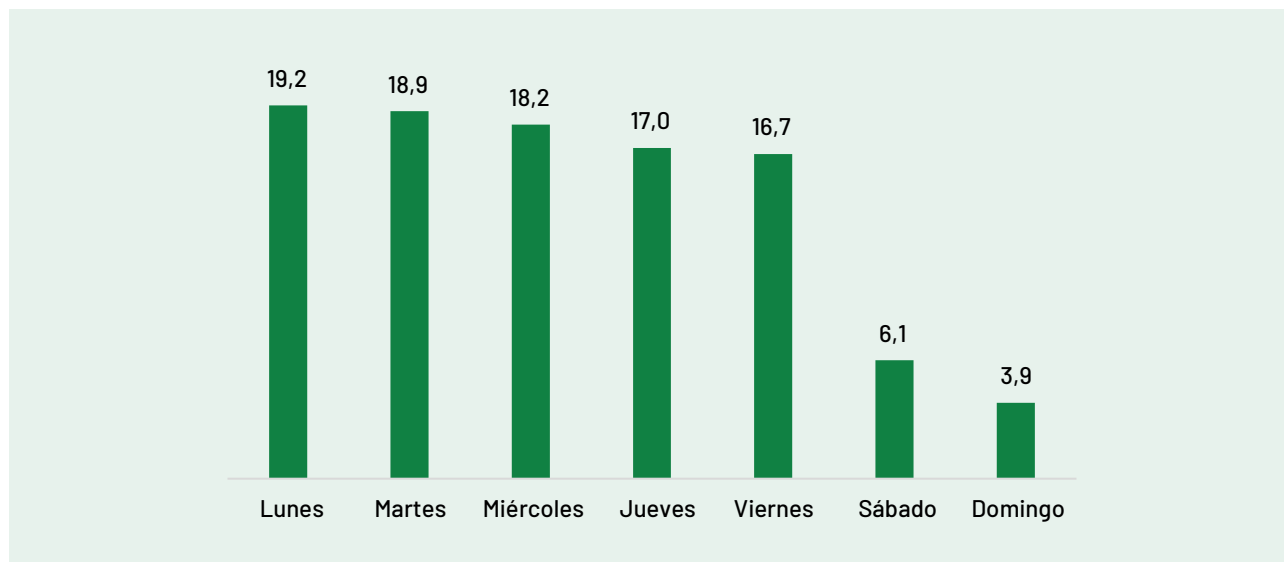
Índice de incidencia de los accidentes *in itinere* de tráfico por tipo de contrato 2022, 2023 y 2024



Fuente: Informes de accidentes laborales de tráfico 2022, 2023 y 2024. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

En relación a la siniestralidad por días de la semana las diferencias de lunes a viernes no son muy elevadas, aunque el viernes la cifra es algo inferior, pudiéndose encontrar la explicación por ser uno de los días que más se teletrabaja. En todo caso la disminución más pronunciada se produce los sábados y domingos, lo que es lógico al reducirse la actividad laboral, sobre todo los domingos y por tanto los desplazamientos al trabajo.

Accidentes *in itinere* de tráfico por días de la semana 2024



Fuente: Informe de accidentes laborales de tráfico 2024. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Víctimas de accidentes *in itinere* de tráfico por modos de movilidad

Un capítulo aparte merece el tipo de vehículo con los que se han sufrido los accidentes, pues en ello creemos que se encuentra parte de la explicación del porque tenemos esta accidentalidad tan alta, por este motivo entramos más a fondo en este apartado.

De inicio podemos ver como los vehículos con mayor involucración en los accidentes son los turismos con algo más de la mitad de los accidentes con 28.341 víctimas lo que equivale al 52%. Después a mucha distancia encontramos con 8.145 y un 15% las víctimas de un accidente de tráfico ocurridos con el resto de agentes⁵. Posteriormente, son las motocicletas con 5.268 víctimas y un 11%. Con lo que en total el vehículo privado⁶ suma 63% puntos porcentuales, siendo los vehículos con más implicación en accidentes. Después se colocan los vehículos de dos, tres ruedas con 5.268 víctimas que representa un 10% y que incluye las bicicletas y patinetes⁷. Estos vehículos son los que más han crecido en porcentaje, paralelamente al incremento de su uso, pues, por

⁵ La categoría "Resto de agentes" se agrupan todos los códigos Delt@ de Agentes materiales asociados a la forma no incluidos en el grupo Vehículos terrestres que aparecen en la Guía de cumplimentación del parte de accidente de trabajo (PAT) 2023.

⁶ Utilizamos la acepción más común de vehículo privado que incluye a los turismos y a las motocicletas.

⁷ En la categoría "Vehículos de dos, tres ruedas" de la variable "Agente material asociado a la forma" se incluyen los siguientes códigos Delt@ de agentes: Bicicletas, patinetas. Otros vehículos de dos o tres ruedas. Otros vehículos terrestres: esquís, patines de rueda, etc.

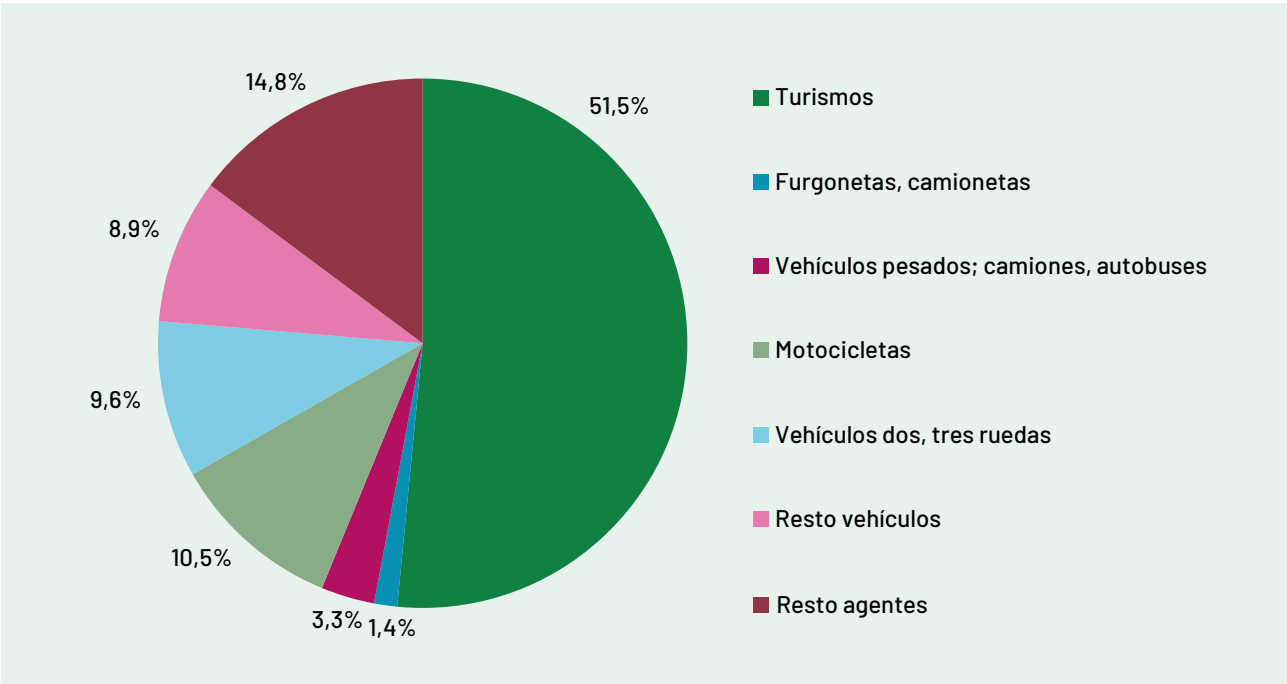
ejemplo, en 2019 tuvieron el 5,7% de las víctimas con lo cual al ser de los más vulnerables debería mejorarse su seguridad. A continuación, viene el resto de vehículos con 4.869 víctimas y un 9%⁸. Seguidamente con 1.799 víctimas y un exiguo 3% tenemos los vehículos pesados que incluye los camiones y los autobuses. Finalmente, en último lugar se sitúan las furgonetas y camionetas con 775 víctimas y un ínfimo 1%.

Distribución porcentual de agentes materiales asociados a la forma⁹ implicados en accidentes *in itinere* de tráfico 2024

Turismos	28.341	51,5%
Furgonetas, camionetas	775	1,4%
Vehículos pesados; camiones, autobuses	1.799	3,3%
Motocicletas	5.796	10,5%
Vehículos dos, tres ruedas	5.268	9,6%
Resto vehículos	4.869	8,9%
Resto agentes	8.145	14,8%
Total	54.993	100%

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Distribución porcentual de agentes materiales asociados a la forma implicados en accidentes *in itinere* de tráfico 2024



Fuente: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

⁸ En la categoría “Resto de vehículos” de la variable “Agente material asociado a la forma” se incluyen los siguientes códigos Delt@ de agentes: Vehículos terrestres. Vehículos-ligeros: carga o pasajeros. Otros tipos de vehículos ligeros. Equipos de desplazamiento con los pies (esquís, patines de ruedas...). Otros tipos de medios de desplazamiento terrestre.

⁹ Agente material causante de la lesión: El agente material asociado a la forma (contacto-modalidad de la lesión), describe el objeto, instrumento, o agente con el cual la víctima se produjo la lesión o las lesiones.

Si pasamos del total de víctimas a las víctimas por género encontramos diferencias destacables. La primera es en la implicación de los turismos, tanto en números absolutos al ser superior en las mujeres con 1.859 víctimas más que los hombres y en proporción siendo de un 59% en las mujeres por un 45% en los hombres. Al contrario, con las motocicletas los hombres tienen un 15% de víctimas y las mujeres un menor 6% con lo que finalmente da como resultado que los hombres tienen un porcentaje del 60% de accidentados en vehículo privado y las mujeres un 65%. Es decir, aun utilizando menos estos vehículos las mujeres padecen más accidentes porcentualmente. Pero en números absolutos son los hombres quienes tienen más víctimas en vehículos privados 17.545 por 16.592 las mujeres, una diferencia de casi 1.000 víctimas.

Otra diferencia si bien menor en porcentaje es en los accidentes en vehículos de dos y tres ruedas (bicicletas y patinetes) con un 11% los hombres y un 8% las mujeres. El uso diferencial entre los dos sexos incide en estos resultados, siendo significativamente mayor en los hombres el uso de estos vehículos como en el caso de las motocicletas.

Distribución porcentual de agentes materiales asociados a la forma implicados en accidentes *in itinere* de tráfico de los hombres 2024

Turismos	13.241	45,2%
Furgonetas, camionetas	523	1,8%
Vehículos pesados; camiones, autobuses	711	2,4%
Motocicletas	4.304	14,7%
Vehículos dos, tres ruedas	3.224	11,0%
Resto vehículos	2.487	8,5%
Resto agentes	4.776	16,3%
Total	29.266	100%

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Distribución porcentual de agentes materiales asociados a la forma implicados en accidentes *in itinere* de tráfico de las mujeres 2024

Turismos	15.100	58,7%
Furgonetas, camionetas	252	1,0%
Vehículos pesados; camiones, autobuses	1.088	4,2%
Motocicletas	1.492	5,8%
Vehículos dos, tres ruedas	2.044	7,9%
Resto vehículos	2.382	9,3%
Resto agentes	3.369	13,1%
Total	25.727	100%

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Si nos fijamos en el dato concreto de los accidentes relacionados con autobuses y autocares observamos que suman un total de 675 personas accidentadas, lo que equivale en porcentaje a un 1,2% de las víctimas totales habidas en accidentes *in itinere* de tráfico el 2024. Con lo que cons-

tatamos, aun a sabiendas que su uso es inferior al del vehículo privado, que su accidentalidad está muy por debajo a su uso en los desplazamientos al trabajo y que son los modos de movilidad que menor peso tienen en el global de accidentes. Por tanto, concluimos una vez más que una forma eficaz de prevenir y en consecuencia de reducir los accidentes *in itinere* de tráfico sería incrementando los desplazamientos en transporte colectivo en detrimento del vehículo privado.

Accidentes *in itinere* de tráfico en autobuses, autocares, transporte de pasajeros en 2024

Hombres	%	Mujeres	%	Total	% sobre el total de accidentes
182	27%	493	73%	675	1,2%

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Las bicicletas han padecido 3.479 accidentes y tienen un peso en el total de personas que han sufrido un accidente de un 6,3%, superior al porcentaje de su uso en los desplazamientos al trabajo, lo que demanda debido a su vulnerabilidad cuando conviven con el tráfico rodado la necesidad de hacer más seguros los itinerarios ciclistas. Y, más teniendo en cuenta que se trata de uno de los modos más sostenibles, en cuanto a emisiones, contaminación atmosférica y acústica, saludable, equitativo... y por todo ello a potenciar.

Accidentes *in itinere* de tráfico en bicicleta y patinete 2024

Hombres	%	Mujer	%	Total	% sobre el total de accidentes
2.106	61%	1.373	39%	3.479	6,3%

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

En cuanto a los peatones observamos como el número de personas atropelladas se sitúa en las 3.717 víctimas lo que representa un 6,8% sobre el total de accidentes. Aunque el peso sobre el total de desplazamientos al trabajo de las personas que lo hacen andando es muy superior al porcentaje que tienen de accidentes, igualmente la vulnerabilidad de este colectivo y el hecho de ser el modo más sostenible precisa de una mayor protección en sus desplazamientos al trabajo.

Accidentes *in itinere* de tráfico de peatones 2024

Hombres	%	Mujer	%	Total	% sobre el total de accidentes
1.609	43%	2.108	57%	3.717	6,8%

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Si echamos una mirada a la distribución de los modos de movilidad con víctimas de accidentes *in itinere* de tráfico según grupos de edades a pesar de que en todos los grupos los turismos son mayoría hay diferencias substanciales en el porcentaje que representan sobre el total de víctimas entre grupos de edades. La diferencia más destacable la vemos entre el grupo de a 16 a 19 años que porcentualmente tienen un 38% de personas accidentadas con turismos y el grupo de 40 a 44 años que sube a un 54%. De todas maneras, si sumamos los accidentes de los turismos

y las motocicletas en todos los grupos de edad, entre ambos modos superan más de la mitad de accidentes revelándose una vez más como los modos con más accidentados.

Distribución porcentual de agentes materiales asociados a la forma implicados en accidentes *in itinere* de tráfico por edades 2024

Edad	Turismos	Furgonetas, camionetas	Vehículos pesados; camiones, autobuses	Motocicletas	Vehículos dos, tres ruedas	Resto vehículos	Resto agentes	Total
De 16 a 19 años	453	6	26	150	233	98	218	1.184
De 20 a 24 años	2.969	54	124	491	806	562	908	5.914
De 25 a 29 años	3.827	94	222	737	834	669	1.070	7.453
De 30 a 34 años	3.963	105	221	794	716	615	1.127	7.541
De 35 a 39 años	3.688	97	192	670	638	576	969	6.830
De 40 a 44 años	3.917	120	225	700	600	692	1.021	7.275
De 45 a 49 años	3.606	117	254	775	553	650	1.036	6.991
De 50 a 54 años	2.857	86	208	690	444	464	818	5.567
De 55 a 59 años	1.870	56	199	515	283	347	606	3.876
De 60 a más años	1.191	40	128	274	161	196	372	2.362
Total	28.341	775	1.799	5.796	5.268	4.869	8.145	54.993

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Comparativa del uso de los modos de movilidad en los desplazamientos al trabajo y la siniestralidad *in itinere*

Una encuesta llevada a cabo en el año 2018 por el Real Automóvil Club de España (RACE) entre 2.000 personas trabajadoras relacionaba el uso de los distintos modos de movilidad en los desplazamientos al trabajo con la siniestralidad padecida por cada uno de ellos.

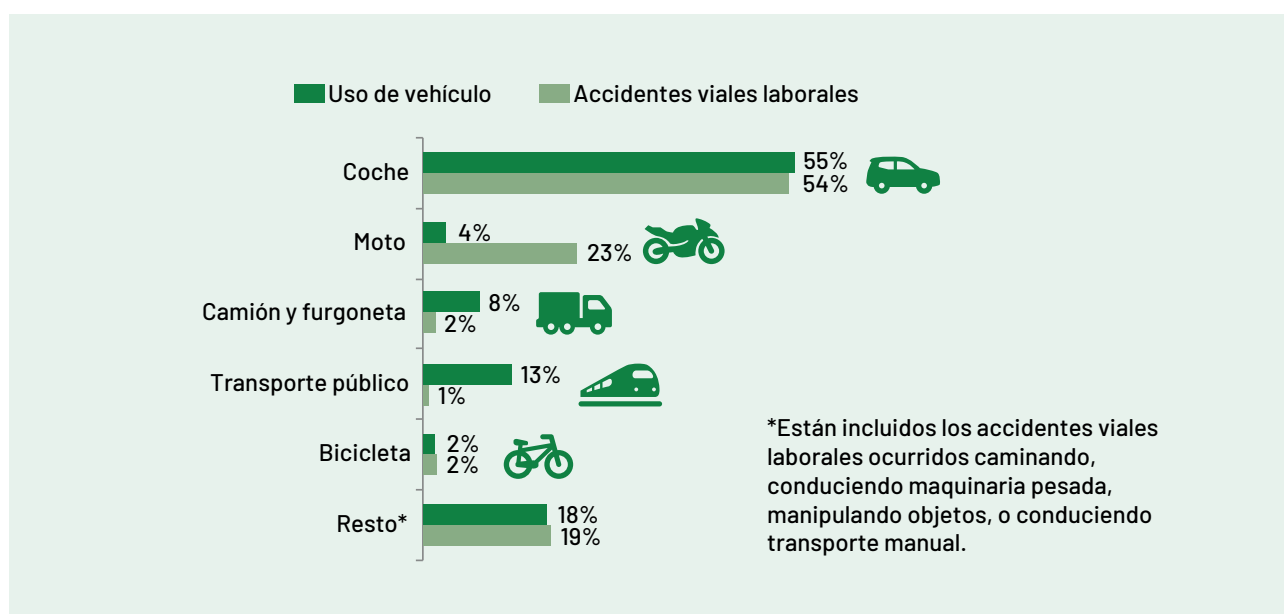
Los resultados son muy concluyentes. De entrada, el principal modo utilizado es el coche con un 55% y fue el que tuvo también el número más elevado de accidentes con un 54%. Es decir, entre el uso del coche y la accidentalidad hay una correlación directa con lo que pensamos que la reducción de su uso equivaldría a una menor accidentalidad.

Seguidamente el segundo mayor número de accidentes lo ostenta la moto con un 23%, pero en cambio su uso se restringe a un 4%, lo que significa que tiene casi seis veces más de acciden-

tes que de uso. De manera que vemos como la moto es el modo de movilidad más peligroso y, en consecuencia, disminuir su uso para ir y volver al trabajo entendemos que sería una manera efectiva de prevenir los accidentes *in itinere* de tráfico.

En una situación totalmente opuesta tenemos el transporte público con un uso del 13% solo tiene el 1% de accidentes con lo cual es bastante evidente que promover y aumentar su uso es una medida decisiva para disminuir la accidentalidad en los desplazamientos al trabajo. Y, por tanto, debe ser un objetivo primordial potenciar su uso dentro de las medidas preventivas llevadas a cabo por las empresas y las administraciones públicas, estas últimas en su doble rol, como empleadoras y como responsables de ofrecer servicios de transporte público.

Uso de los modos de movilidad en los desplazamientos al trabajo y la siniestralidad *in itinere*



Fuente: Informe RACE. La seguridad vial laboral en España. 2019

2.

ACCIDENTES POR MODOS DE TRANSPORTE DE PERSONAS POR CARRETERA Y FERROCARRIL

Para sustentar nuestra tesis de partida de que fomentar el uso del transporte colectivo tanto en formato de autobús como en ferrocarril es la mejor manera de prevenir los accidentes *in itinere* porque son los modos más seguros, hemos querido ponerlo en evidencia a partir de los datos de accidentalidad en general, no solo *in itinere*, que tienen los distintos modos de transporte de personas para contrastarlo con el volumen de desplazamientos que se hacen con cada uno de ellos.

A partir de las tablas estadísticas de accidentes según el modo de transporte en desplazamientos urbanos e interurbanos que proporciona la DGT obtenemos la información de las víctimas y personas fallecidas por modo de transporte de personas.

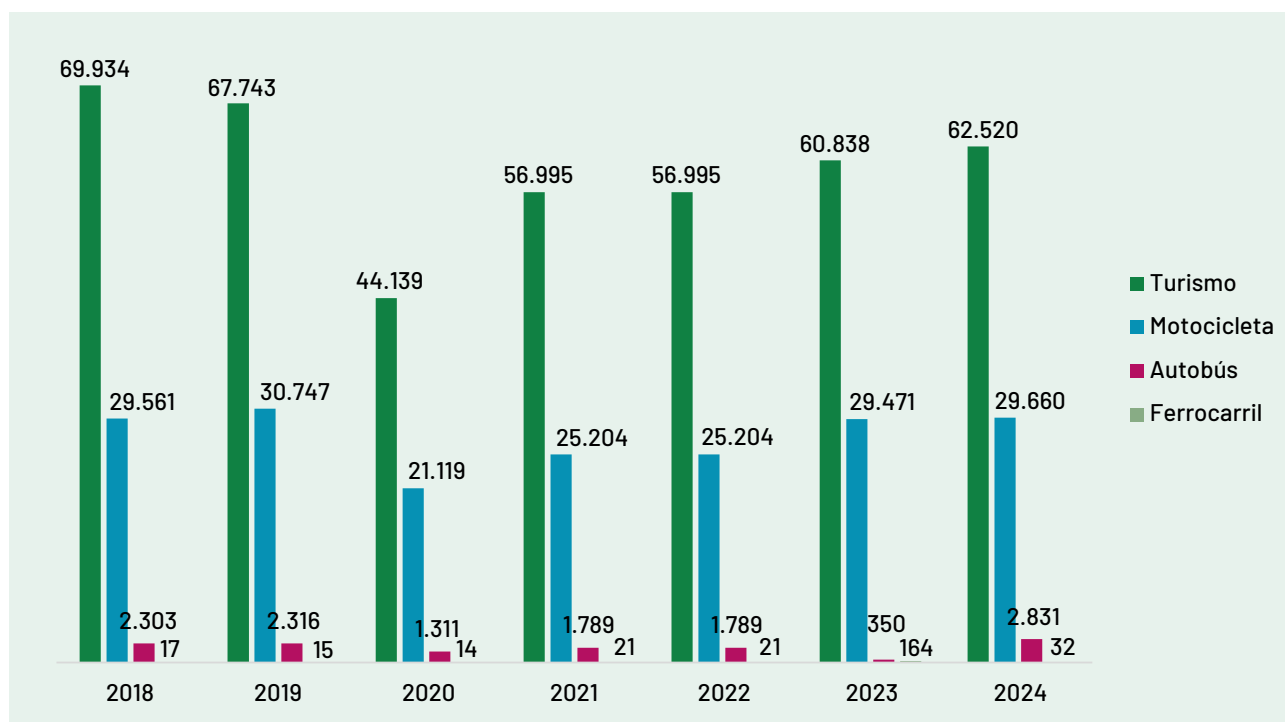
De entrada, destaca como los turismos y las motocicletas acaparan la inmensa mayoría de víctimas de accidentes, en concreto entre ambos el 97% en el año 2024, por un 65,8% los turismos y un 31,2% las motocicletas. Mientras que el autobús representa solo un 3% y el ferrocarril un inapreciable 0,03%. Con lo que volvemos a evidenciar la gran diferencia en siniestralidad entre el transporte privado y el transporte colectivo.

Víctimas según modo de transporte de personas 2018 - 2024

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Turismo	69.934	67.743	44.139	56.995	56.995	60.838	62.520
Motocicleta	29.561	30.747	21.119	25.204	25.204	29.471	29.660
Autobús	2.303	2.316	1.311	1.789	1.789	350	2.831
Ferrocarril	17	15	14	21	21	164	32
Total	101.815	100.821	66.583	84.009	84.009	90.823	95.043

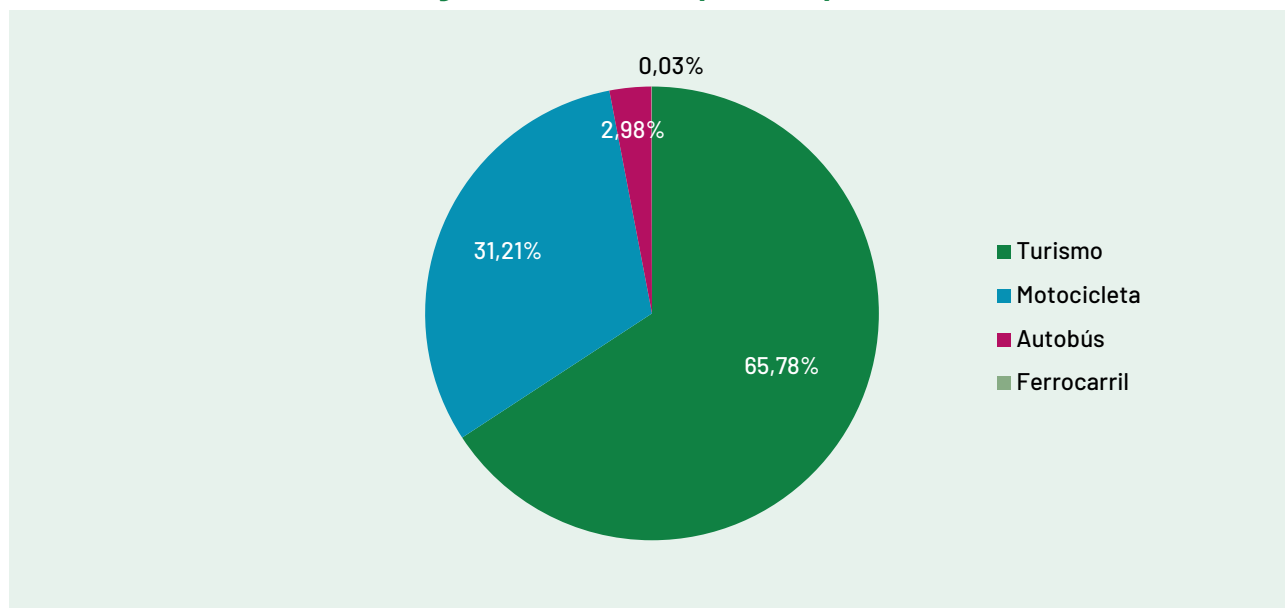
Fuente: Dirección General de Tráfico (DGT)

Víctimas según modo de transporte de personas 2018 - 2024



Fuente: Dirección General de Tráfico (DGT)

Víctimas según modo de transporte de personas 2024



Fuente: Dirección General de Tráfico (DGT)

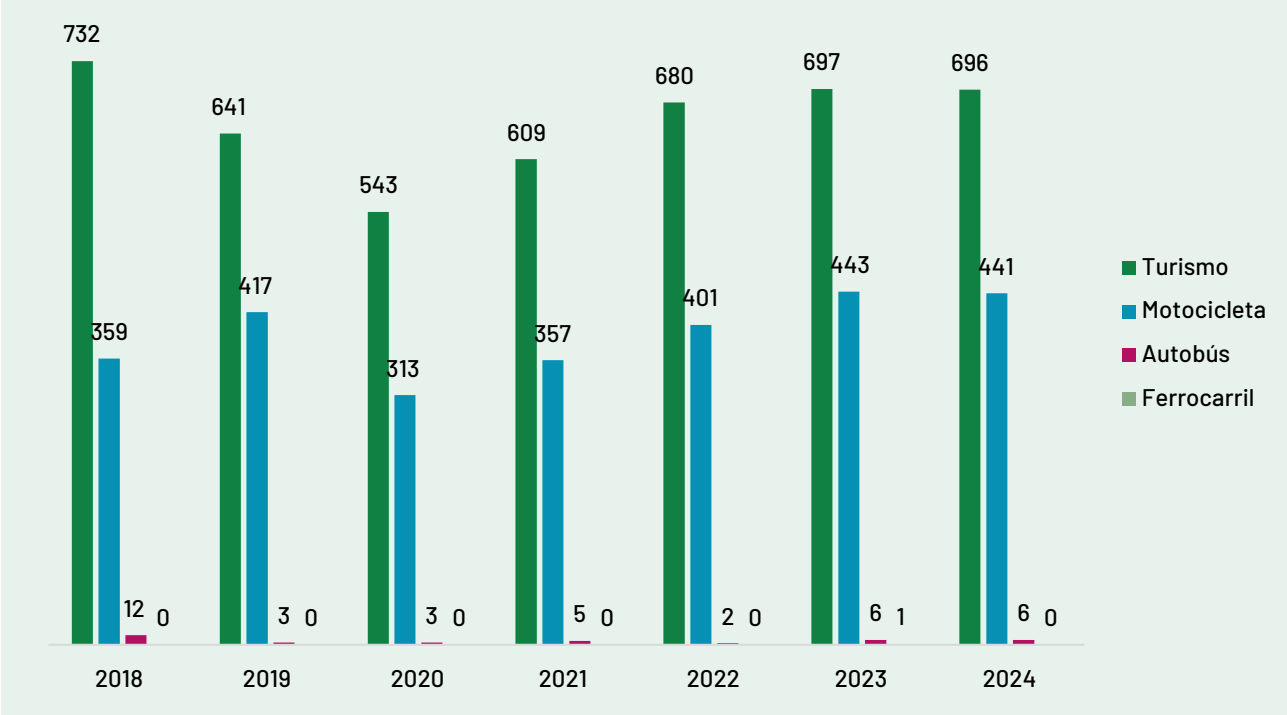
Si fijamos nuestra mirada en las personas fallecidas en 2024 la diferencia entre el transporte privado y el colectivo es mucho más grande, pues las personas fallecidas en turismos fueron 696 y en motocicleta 441, total 1.137. En cambio, en autobús perecieron 6 personas y en ferrocarril ninguna, con lo que casi la totalidad de personas muertas lo fueron en vehículos privados.

Personas fallecidas según modo de transporte de personas 2018 - 2024

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Turismo	732	641	543	609	680	697	696
Motocicleta	359	417	313	357	401	443	441
Autobús	12	3	3	5	2	6	6
Ferrocarril	0	0	0	0	0	1	0
Total	1.103	1.061	859	971	1.083	1.147	1.143

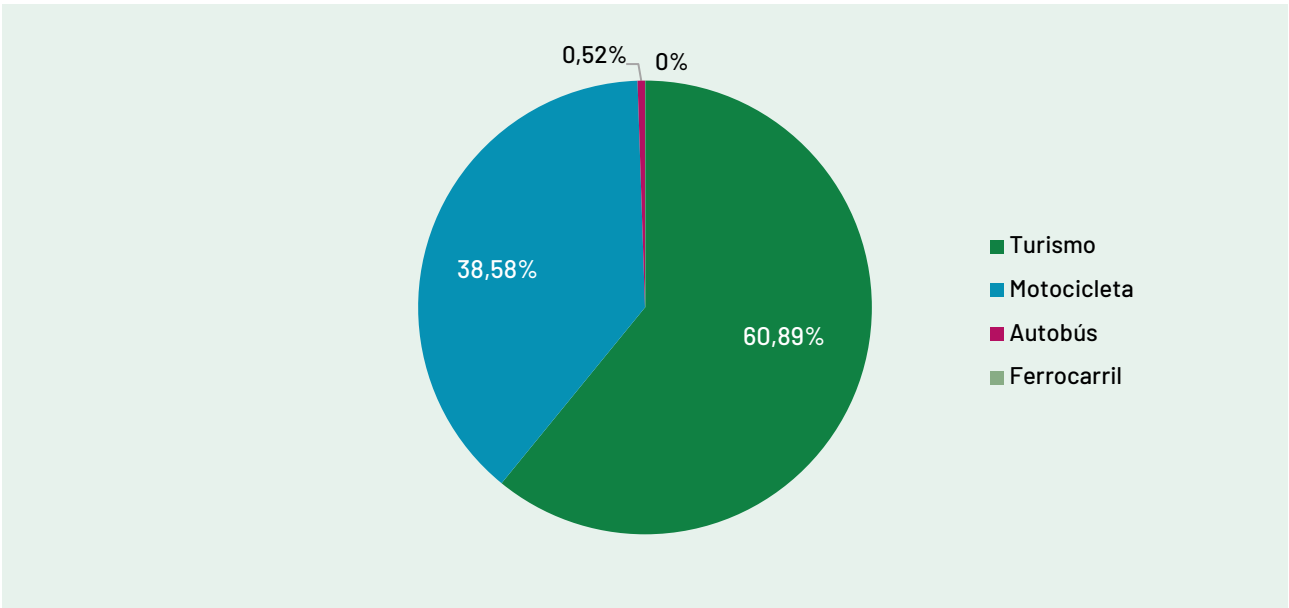
Fuente: Dirección General de Tráfico (DGT)

Personas fallecidas según modo de transporte de personas 2018 - 2024



Fuente: Dirección General de Tráfico (DGT)

Personas fallecidas según modo de transporte de personas 2024



Fuente: Dirección General de Tráfico (DGT)

Víctimas y personas fallecidas según modo de transporte de personas 2024

Modos	Víctimas	Fallecidos
Turismo	65,78%	60,89%
Motocicleta	31,21%	38,58%
Autobús	2,98%	0,52%
Ferrocarril	0,03%	0,00%
Total	100%	100%

Fuente: Dirección General de Tráfico (DGT)

De todas maneras, se puede alegar que, al tener un uso muy superior, sobre todo, los turismos, es lógico que tengan más accidentes que otros vehículos con un uso inferior.

Para comprobarlo y poderlo comparar hemos recurrido a la misma magnitud de transporte de los diversos modos de transporte. Con datos de 2023 vemos como realmente los turismos que son los que transportan más personas con un 78% de viajeros/km tienen el mayor número de víctimas, un 67%, pero acto seguido vemos como sobresale la motocicleta, pues teniendo un 2% de uso por si sola acapara el 32% de víctimas y el 39% de las personas fallecidas lo es una gran desproporción entre su uso y su siniestralidad.

En el extremo opuesto advertimos como el transporte colectivo, incluyendo los autobuses urbanos e interurbanos, el tren, el metro y el tranvía, con un 21% de viajeros/Km solo tiene el 0,6% de víctimas y el 0,6% de muertes. Y, aún más drástico es el ferrocarril que con un 10% de uso tiene el 0,18% de víctimas y el 0,09% de personas fallecidas.

En definitiva, constatamos con claridad que hay modos de movilidad con más riesgo de padecer un accidente, incluso mortal, el caso de la motocicleta es el más significativo, y otros que son mucho más seguros con el ferrocarril como el más representativo. Por tanto, podemos verificar que las iniciativas que se lleven a cabo para lograr un trasvase de desplazamientos al trabajo de la motocicleta, en primer lugar y de los turismos seguidamente hacía el autobús y el ferrocarril serán, sin duda, medidas para prevenir la siniestralidad en general y más concretamente los accidentes *in itinere* de tráfico. Con lo que ya sabemos que debemos hacer con premura para acabar con esta lacra social que sufren las personas trabajadoras en los desplazamientos al trabajo.

Millones de viajeros/km por modos de transporte 2023

Modos	Víctimas	Fallecidos
Turismo	346.636	78%
Motocicleta	7.356	2%
Autobús urbano y meropolitano	8.407	9%
Tren	34.492	8%
Metro y tranvía	7.821	2%
Viajeros/km	446.864	100%

Fuente: OLTE y OMM

3.

LOS DESPLAZAMIENTOS AL TRABAJO POR MODOS DE MOVILIDAD

Para corroborar como nuestro modelo de movilidad al trabajo tiene una gran dependencia de los vehículos privados lo que contribuye, según creemos, a una mayor accidentalidad a continuación hacemos una breve exposición del reparto modal en los desplazamientos de ida y vuelta al trabajo.

Para caracterizar el modelo de movilidad al trabajo utilizaremos los últimos resultados publicados de la encuesta de Características Esenciales de la Población y Viviendas que corresponden a 2021. Estos datos no son exclusivos de los desplazamientos al trabajo, pues también incorporan los desplazamientos por estudios de personas de 16 años o más. Sin embargo, sabemos por otras encuestas de movilidad que la inmensa mayoría de desplazamientos que realizan las personas a partir de esta edad que incluyen ambos motivos son para ir y volver al trabajo, con lo que pensamos que son datos que caracterizan suficientemente bien la movilidad al trabajo¹⁰.

Los resultados nos definen un modelo de movilidad al trabajo en que el coche se erige como predominante con un 62,1 % de todos los desplazamientos, frente a un 16,3% de desplazamientos en transporte colectivo, autobús o ferrocarril, seguido de un 16,1% que lo hacían andando y, en último lugar un 5,4% se desplazaban en moto, bicicleta y en otros medios.

Esta distribución desigual de la movilidad al trabajo nos dibuja un escenario en que los modos motorizados más seguros que conforman el transporte colectivo tienen un papel secundario y, en consecuencia, el objetivo debe ser aumentar sustancialmente su número de desplazamientos

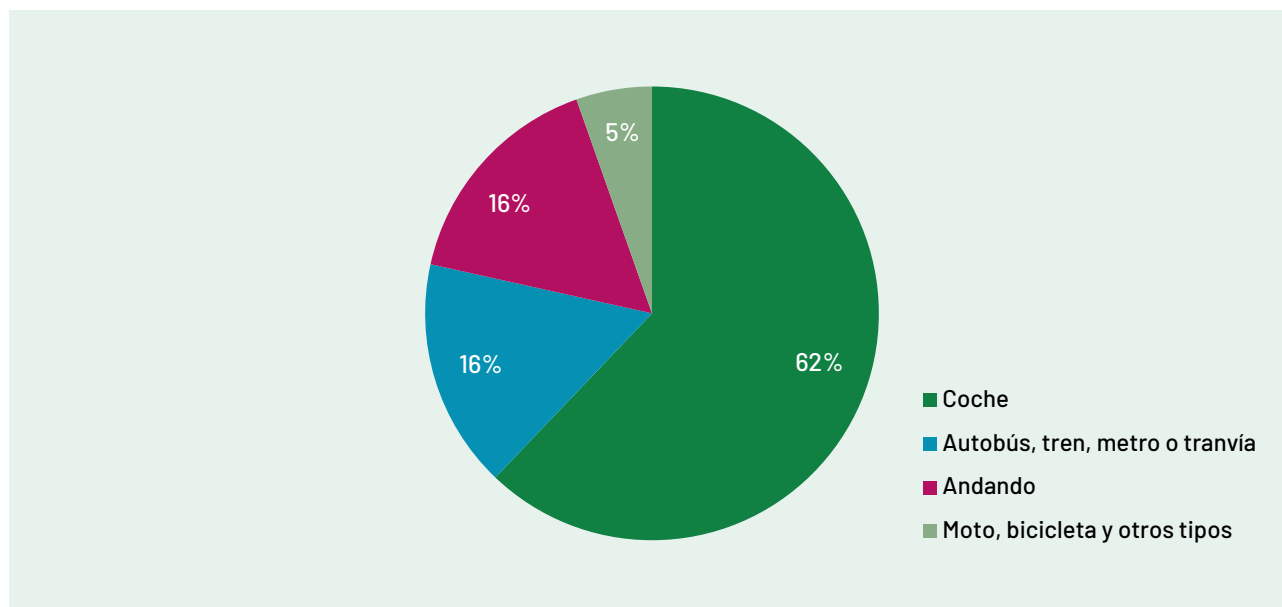
¹⁰ Según la Encuesta de movilidad en día laborable de 2025 (EMEF) promovida por la Autoridad del Transporte Metropolitano de Barcelona que abarca toda la provincia de Barcelona, del total de personas de 16 o más años que hicieron desplazamientos por motivo de trabajo y por estudios un 85% lo hicieron por trabajo y el 15% restante por estudios.

Modos de movilidad en los desplazamientos al trabajo y estudios

Coche	%	Autobús, tren, metro o tranvía	%	Andando	%	Moto, bicicleta y otros tipos	%	Total
11.740.741	62,1	3.089.400	16,3	3.046.129	16,1	1.021.281	5,4	18.897.551

Fuente: Encuesta de Características Esenciales de la Población y Viviendas 2021. INE 2023

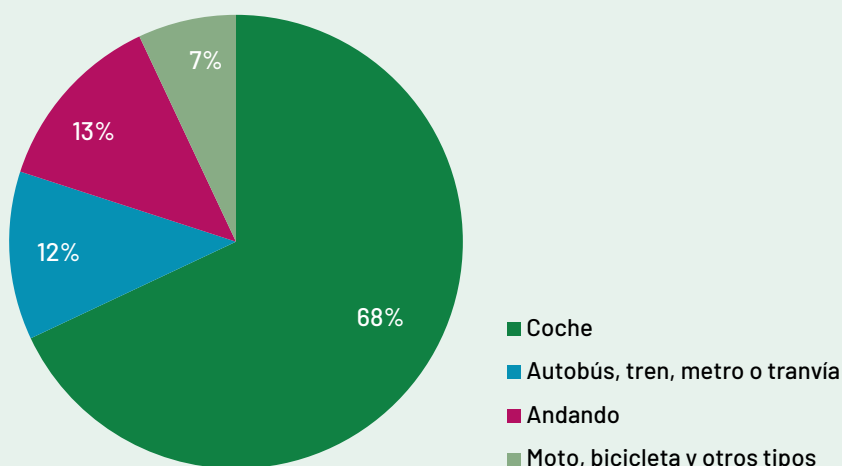
Modos de movilidad en los desplazamientos al trabajo y estudios



Fuente: Encuesta de Características Esenciales de la Población y Viviendas 2021. INE 2023

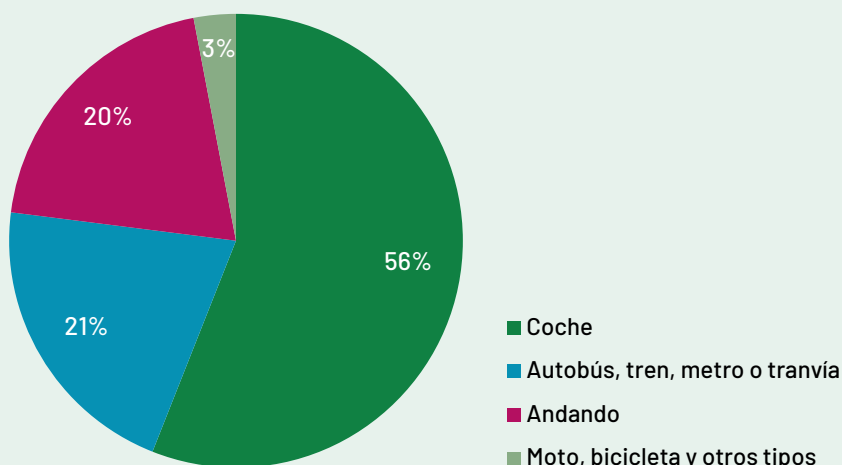
Si observamos los hábitos de movilidad por género el coche supera de forma destacada, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, el uso de otros modos. Aun así, tienen un comportamiento diferencial siendo las mujeres las que utilizan en menor medida el coche y la moto, la bicicleta y otros tipos y, en cambio se desplazan en mayor número en autobús, tren, metro y tranvía y andando que los hombres.

Modos de movilidad en los desplazamientos al trabajo y estudios de los hombres



Fuente: Encuesta de Características Esenciales de la Población y Viviendas 2021. INE 2023

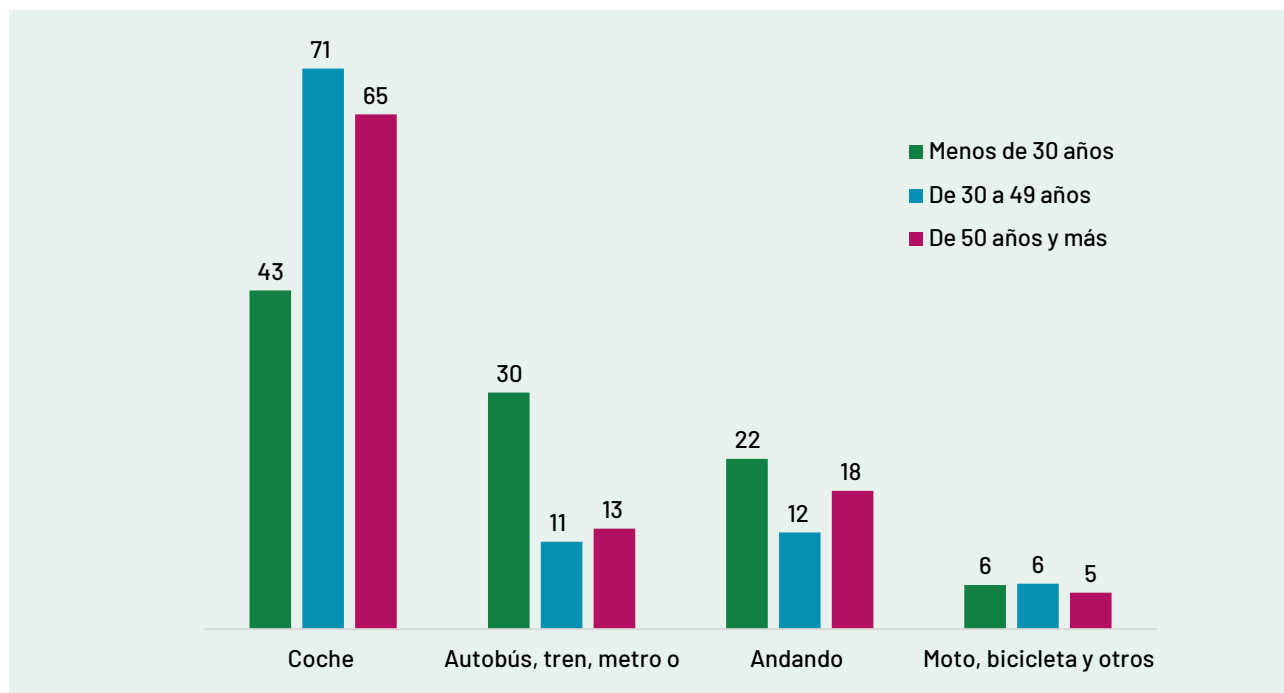
Modos de movilidad en los desplazamientos al trabajo y estudios de las mujeres



Fuente: Encuesta de Características Esenciales de la Población y Viviendas 2021. INE 2023

Con relación a la edad pese a que en todas las edades el coche es el modo con el que más desplazamientos se realizan la diferencia entre los menores de 30 años y los que tienen una edad de entre 30 y 49 años es substancial, pues los primeros lo utilizan en un 43% y los segundos en un 71%, siendo el grupo de edad que más se desplaza en coche seguido del grupo de 50 años y más que lo hace en un 65%. En contrapartida son los más jóvenes los que utilizan más el transporte público casi tres veces más que el resto de grupos de edad y también los que se mueven más pie, si bien las diferencias con los mayores son menores.

Modos de movilidad en los desplazamientos al trabajo y estudios por edades



Fuente: Encuesta de Características Esenciales de la Población y Viviendas 2021. INE 2023

Resumiendo, si bien el coche es hegemónico en general reparamos en que su mayor uso es entre los hombres de mediana edad, en cambio las mujeres y los más jóvenes tienden a desplazarse con más intensidad en modos alternativos. Con lo cual un objetivo que nos debemos marcar en los planes de movilidad, más allá de apostar decididamente por la movilidad sostenible y más segura para todos los colectivos, es que hay que llevar a cabo medidas específicas que logren reducir la dependencia del coche de los primeros y evitar que los segundos cambien su comportamiento modal y que más personas utilicen el coche, sobre todo, entre los jóvenes a medida que se hagan mayores.

4.

INSTRUMENTOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS PARA PREVENIR LOS ACCIDENTES *IN ITINERE* DE TRÁFICO

La prevención de los accidentes *in itinere* de tráfico es una de las facetas de la prevención en Seguridad Vial Laboral (SVL). Los planes y medidas preventivas en esta materia pueden considerarse a dos niveles, el estatal y el autonómico. Subrayar que no se trata de dos esferas de actuación aisladas. Existe un permanente esfuerzo de colaboración y coordinación entre las instituciones y órganos de los diferentes niveles de la Administración Pública en busca de la mayor alineación y efectividad posibles en la elaboración y aplicación de políticas en este campo.

4.1 Nivel estatal

Las principales entidades que se ocupan de establecer acciones preventivas de la siniestralidad laboral por accidentes de tráfico a nivel del conjunto del Estado son: el Instituto Nacional de Seguridad en el Trabajo (INSST) dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y la Dirección General de Tráfico dependiente del Ministerio del Interior. Vinculada al INSST está la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST), órgano colegiado que actúa como asesor de las Administraciones públicas (AAPP) en la formulación de políticas de prevención. En la CNSST están presentes los agentes implicados en la mejora de las condiciones de trabajo y de la calidad de vida laboral: AAPP, organizaciones empresariales y sindicatos.

Se puede considerar que el Ministerio de Transporte y Movilidad Sostenible, se sumaría a estas entidades estatales con la elaboración de la Ley de Movilidad Sostenible, aprobada a finales de 2025.

La Ley en su primer artículo en el que se establece el objetivo y finalidad de la misma se dice que pretende establecer los principios generales que permitan el desarrollo de un sistema multimodal integrado de movilidad para todas las personas que sea seguro además de sostenible, accesible, inclusivo y digitalizado.

Igualmente, en el artículo en el que se definen los principios rectores que deberán guiar la acción de las administraciones públicas en sus respectivos ámbitos de competencia incluye entre otros principios la seguridad vial.

La prevención en SVL desde el Instituto Nacional de Seguridad en el Trabajo (INSST)

El INSST es el encargado de elaborar, periódicamente, la estrategia que debe servir de marco de actuación público y de guía para las AAPP en el progreso en materia de seguridad y salud laboral.

La prevención en materia de SVL dentro de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027

La actual estrategia consensuada entre todos los agentes sociales y aprobada en marzo de 2023, se alinea con los ejes prioritarios del Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027, asumiendo la necesidad de anticipación a los riesgos que van a generar las transiciones digital, ecológica y demográfica¹¹. A nivel nacional se alinea con otras planificaciones en materias de gran importancia para la sociedad como la salud mental, la igualdad de género, el cáncer laboral, el cambio climático o la seguridad vial. Sus contenidos se complementan y desarrollan por los programas estratégicos de cada comunidad autónoma que se acuerdan en cada territorio en el marco del diálogo social.

La Estrategia establece seis objetivos interrelacionados que atienden a otras tantas prioridades en materia preventiva:

- Mejorar la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cuya prioridad es reducir los daños en la salud de las personas trabajadoras.
- Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, los cambios demográfico y climático desde la óptica preventiva, anticipando y gestionando los riesgos nuevos y emergentes.
- Mejorar la gestión de la seguridad y la salud en las pymes, mediante la integración y la formación en prevención de riesgos laborales, promoviendo una mayor implicación de recursos propios.
- Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad. Su prioridad es elevar el nivel de protección de los colectivos más vulnerables.

¹¹ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). 2023. Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.

- Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Atiende a la prioridad de incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas y en la gestión de la prevención.
- Fortalecer el sistema nacional de seguridad y salud para afrontar con éxito futuras crisis. La prioridad de este objetivo es mejorar las instituciones y los mecanismos de coordinación.

Para cada uno de estos objetivos se definen una serie de líneas de actuación en las que se ordenan las diversas medidas propuestas para su consecución. La cuestión de la SVL se presupone implícita en varias de estas medidas, como pueden ser las destinadas a mejorar la investigación de accidentes de trabajo y sus causas, o la elaboración de guías prácticas para mejorar la gestión de los riesgos, por ejemplo. El abordaje directo de la prevención en SVL es menos frecuente. De hecho, en la Estrategia el tratamiento explícito de este tema se encuentra en dos medidas incluidas en la sublínea de actuación *“1.3 Actuaciones de apoyo, información y sensibilización para la reducción de accidentes de trabajo”*, dentro de la línea de actuación número 1 *“Mejora de la prevención de accidentes de trabajo”*, como parte del Objetivo 1, *“Mejorar la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”*. Tales medidas son:

- Promoción de la mejora de la seguridad laboral vial en las empresas conforme al Plan de acción para minimizar el impacto del accidente de tráfico en la siniestralidad laboral aprobado por la CNSST y en consonancia con otras políticas públicas como la Estrategia de Seguridad Vial 2021-2030 y el Plan Nacional sobre Drogas. Entre las medidas para esta promoción estarían:
 - » Activación de campañas de información y concienciación.
 - » Refuerzo de los contenidos en SVL en los programas formativos.
 - » Difusión de buenas prácticas de conducción segura de vehículos.
 - » Potenciación de la vigilancia de la salud y de la prevención de adicciones.
 - » Abordaje, por parte del grupo de trabajo sobre seguridad vial de la CNSST, de buenas prácticas para la reducción de accidentes *in itinere*, y el análisis de factores de riesgo y colectivos emergentes por su mayor siniestralidad vial.
 - » Fomento de la elaboración de planes de movilidad.
- Impulsar actuaciones de sensibilización que promuevan una reducción de los accidentes de tráfico, incidiendo en las principales causas que generan la pérdida de control de los vehículos en las actividades prioritarias identificadas en el informe de accidentes laborales de tráfico que publica el INSST en colaboración con los órganos técnicos de las CCAA.

El desarrollo de las líneas de actuación de la Estrategia y de sus correspondientes acciones se realiza a través de dos Planes de Acción que comprenden los periodos 2023-2024 y 2025-2027.

Estos documentos especifican las medidas concretas, los responsables de ejecución, los plazos estimados, e indicadores de seguimiento y resultado. El I Plan de Acción 2023-2024, incluía 106 medidas, ninguna de las cuales se tenía como objeto específico la SVL¹². El II Plan de acción 2025-2027 comprende 197 medidas, de las cuales una, la número 24, se centra en la SVL: “Promover la seguridad vial laboral para reducir el impacto del accidente de tráfico en la siniestralidad laboral”. Como responsables de su implantación señala al INSST, a la CNSST y a las CCAA, quienes deberán desarrollarla entre enero de 2025 y diciembre de 2027, y establece como indicadores el número de actividades que se realicen, sin mayores especificaciones¹³.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo que pretende ser el marco de referencia que oriente las políticas públicas de prevención de riesgos laborales manifiesta que sus líneas de actuación se han alineado con otras estrategias y planes nacionales en materias fundamentales como es el caso de la seguridad vial.

La estrategia afirma que un alto porcentaje de los accidentes de trabajo se producen por causas que pueden evitarse y en consecuencia es una prioridad la prevención de los accidentes de trabajo incidir en la investigación y el conocimiento de las causas que los originan. Lo que está totalmente alineado con nuestra tesis de que los accidentes *in itinere* de tráfico se pueden evitar y que como resultado del estudio de los accidentes y de los efectos de las medidas preventivas, cuando estás se llevan a cabo, sabemos cómo evitarlos como vamos desarrollando a lo largo de este informe.

En el apartado de Actuaciones de apoyo, información y sensibilización para la reducción de los accidentes de trabajo se incide en que se promoverá la mejora de la seguridad laboral vial en las empresas. Para llevarlo a cabo entre otras cuestiones se dice que el grupo de trabajo sobre seguridad vial abordará buenas prácticas para la reducción de los accidentes *in itinere* y es justamente en este ámbito que nosotros hacemos nuestra aportación exponiendo casos concretos de buenas prácticas.

Seguidamente en esta misma tesitura de seguridad vial es cuando la estrategia recalca que se fomentará la elaboración de planes de movilidad como medida de prevención. Si bien no profundiza en ello y, es justamente por ello, que nuestro trabajo cobra más valor al llenar de contenido esta propuesta de la Estrategia. Es decir, validamos esta propuesta de hacer planes de movilidad y más concretamente llevando a cabo acciones favorables a la movilidad sostenible y segura por sus efectos positivos en la prevención de los accidentes *in itinere* de tráfico. Y, esto se puede lograr enmarcándolo también en lo que promueve la estrategia de reforzar el papel de los interlocutores sociales con el compromiso de la dirección de la empresa en la gestión de la prevención promoviendo la colaboración e implicación de las personas trabajadoras a través de sus representantes.

¹² Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). 2023. Plan de acción 2023-2024: Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023-2027.

¹³ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). 2025. Plan de acción 2025-2027: Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023-2027.

A renglón seguido la estrategia concluye que se potenciará la negociación colectiva para alcanzar acuerdos que promuevan la integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas y la implicación de los empresarios y las empresarias, así como de las personas trabajadoras, en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas. Lo que en conjunto coincide de lleno con nuestra proposición de que la prevención de los accidentes *in itinere* de tráfico se debe hacer mediante los planes de movilidad sostenibles dentro del marco de la negociación colectiva, es decir, la empresa puede y debe actuar contando con la participación activa de la representación sindical.

Otras actuaciones

El INSST considera la SVL un tema transversal en la seguridad y salud laboral. Las actuaciones a este respecto han consistido, fundamentalmente, en la elaboración de diferentes materiales sobre SVL y medidas preventivas para su mejora, accesibles para el público en general a través de su página web¹⁴. Se trata de folletos, carteles, informes, notas técnicas de prevención, etc., generalmente de carácter formativo, informativo y de sensibilización enfocados, principalmente, a sectores en los que el uso de vehículos constituye uno de los principales riesgos laborales. Entre estos materiales se pueden destacar:

- *Folleto: Conducir en el trabajo: un riesgo a prevenir*; publicado en 2012 y destinado a las personas trabajadoras en general, incidiendo en la accidentabilidad tanto en jornada como *in itinere*.
- *Informe de accidentes laborales de tráfico. Datos 2024*. Este último informe recoge de manera separada los datos de siniestros *in itinere* y de jornada de trabajo. Como novedad, introduce la perspectiva de género con el fin de identificar qué diferencias hay en la siniestralidad vía laboral entre hombres y mujeres, una orientación contenida en la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo del 2023-2027. Esto permite identificar riesgos específicos por género, lo que puede facilitar el diseño de medidas preventivas más específicas, así como realizar actuaciones de sensibilización adaptadas a los grupos y sectores donde esta exposición es mayor por género, contribuyendo a una prevención de riesgos laborales más eficaz y equitativa¹⁵.

La prevención en SVL desde la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST)

La Comisión Nacional es un órgano cuatrimpartito del que forma parte la Administración General del Estado (AGE), las CCAA, y representantes de las organizaciones empresariales y sindicales mayoritarias. Cuenta con grupos de trabajo destinados al estudio de temas específicos que pue-

¹⁴ <https://www.insst.es/materias/transversales/seguridad-vial-laboral>

¹⁵ Blanca Ruiz de Zárate Armentia, jefa del Departamento de Gestión de PRL del INSST. Entrevista personal.

den desdoblarse en subgrupos, y unos y otros deben tener una composición proporcional a la de la Comisión. Estos grupos pueden ser de carácter temporal o permanente. En el primer trimestre de 2026 funcionaban catorce grupos de trabajo dentro de la CNNT, uno de ellos destinado a la Seguridad Vial¹⁶.

Composición y principales características del Grupo de Trabajo en Seguridad Vial de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Grupo de Trabajo de Seguridad Vial fue creado en el año 2011 para el estudio de los accidentes de tráfico laborales. Sus trabajos están enfocados a analizar los datos estadísticos de este tipo de siniestros, la problemática asociada a ellos, y a proponer medidas a adoptar para su prevención.

En el Grupo, la AGE, está representada por el INSST y la DGT. Cuenta con un Subgrupo para trabajar en el desarrollo de las directrices de seguridad vial laboral.

Las CCAA se encuentran mayoritariamente sensibilizadas con el problema de los accidentes laborales de tráfico en general e *in itinere* en particular. A las reuniones de trabajo suelen acudir técnicos de los institutos regionales de Salud y Seguridad en el Trabajo que en su labor cotidiana se encuentran con este tema, y que en muchas ocasiones también tiene que elaborar materiales para sus respectivas administraciones. Otro tanto ocurre con la AGE.

Subrayar que una de las principales características del trabajo en este tipo de grupos es la necesidad de búsquedas de consenso, lo que obliga a hacer concesiones mutuas entre las partes que los integran.

Actual trabajo del Grupo de Seguridad Vial en materia de prevención de accidentes laborales de tráfico

El Grupo tiene en la actualidad, el mandato de actuar desarrollando las medidas relacionadas con la Seguridad Vial que contempla el Plan de Acción 2025-2027 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. La primera de estas medidas consiste en elaborar un documento que contenga unas directrices básicas para la gestión del riesgo laboral vial. Estas directrices deberían servir a los técnicos de prevención en la tarea de evaluación de esta clase de riesgo para el que no existe una normativa de referencia como sí sucede en otros tipos de riesgos laborales, como, por ejemplo, el de exposición al ruido. Pretenden proporcionar una orientación sobre los factores de riesgo que hay que tener en cuenta en la prevención de la siniestralidad laboral vial, incluyendo una serie de ítems o de cuestiones que deberían contemplarse en la gestión preventiva. Las directrices intentan reflejar las obligaciones que tiene la ley en cuanto a los accidentes laborales de tráfico, desde la evaluación del riesgo hasta la adopción de medidas preventivas.

¹⁶ <https://www.insst.es/cnsst/grupos-de-trabajo/en-funcionamiento/seguridad-vial-laboral>

La primera parte del documento recoge las principales áreas de riesgos que pueden encontrar los técnicos en prevención (higiénicos, de organización del trabajo, psicosociales...) asociados a la actividad profesional, y desgrana un poco esos apartados.

Una vez que se dé por concluida la primera parte del documento de medidas preventivas, se abordará la segunda, dedicada a propuestas y medidas, en la que se espera poder introducir también proposiciones sobre la prevención y tratamiento del accidente *in itinere*. Entre las medidas que se pretenden incluir que son de aplicación a la siniestralidad *in itinere* están las acciones de formación, información, y sensibilización, y las recomendaciones en cuanto a normas de circulación.

Estas directrices forman parte de una de las medidas del plan de actuación, pero el mandato del grupo tiene otros cometidos. Por ejemplo, la identificación y análisis de buenas prácticas de prevención de accidentes *in itinere*; el análisis de factores de riesgo y colectivos emergentes, faceta en la que la necesidad de abordar el tema de vehículos de movilidad personal empieza a ser urgente dada la creciente expansión de estos modos de desplazamiento; y el fomento de los planes de movilidad.

El Plan de acción 2025-2027, que continúa con el desarrollo de la Estrategia iniciado con el Plan de acción 2023-2025, aun teniendo una línea de actuación de Potenciación de la Negociación colectiva no incorpora los aspectos relativos a la negociación colectiva para la elaboración de planes de movilidad contemplados por la Ley de Movilidad Sostenible aprobada a finales de 2025. Los próximos planes de acción sí que tendrán que incorporar esta novedad normativa.

Se puede añadir que el Plan de Acción 2025 -2027 dentro de las Actuaciones de apoyo, información y sensibilización para la reducción de los accidentes de trabajo incluye una medida que es Promover la seguridad vial laboral para reducir el impacto del accidente de tráfico en la siniestralidad laboral.

La prevención en SVL desde la Dirección General de Tráfico (DGT)

Estrategia de Seguridad Vial DGT 2030

Esta Estrategia de Seguridad Vial (ESV 2030) constituye la hoja de ruta de la Seguridad Vial a nivel estatal¹⁷. Persigue reducir el número de siniestros de tráfico y de sus víctimas en las vías públicas españolas, consolidar una cultura de la movilidad segura para avanzar hacia el objetivo de que ninguna persona resulte fallecida o herida grave por esta causa en 2050, y contribuir a los objetivos de las políticas nacionales en otras áreas relacionadas con la movilidad. Como metas

¹⁷ Dirección General de Tráfico. Observatorio Nacional de Seguridad Vial. 2022. Estrategia de Seguridad Vial 2030. <https://seguridadvial2030.dgt.es/inicio/>

más específicas señala reducir, para el horizonte 2030, en un 50% tanto el número de personas fallecidas como el de heridas graves con respecto al año 2019, fecha en que se contabilizaron 1.755 muertos y 8.613 heridos de gravedad. La ESV 2030 establece dos cuadros de mando, uno de objetivos específicos de siniestralidad y otro de indicadores de seguridad, y define nueve Áreas estratégicas. Estas Áreas son los campos de intervención política y marco para cualquier actuación de seguridad vial por parte de administraciones, organizaciones y empresas:

- Personas formadas y capaces
- Tolerancia cero con comportamientos de riesgo
- Ciudades seguras
- Vías seguras
- Vehículos seguros y conectados
- Respuesta al siniestro efectiva y justa
- Datos y conocimientos para una gestión basada en riesgos
- Administraciones, empresas y organizaciones seguras
- Políticas integradas y cooperación internacional

Cada una de las áreas se desarrolla a través de diferentes líneas de actuación específicas. De entre todas ellas la que más estrechamente se vincularía a la SVL sería la octava “*Administraciones, empresas y organizaciones seguras*”. En ella se abordan las acciones que cualquier Administración pública, empresa o entidad puede implementar para disminuir los riesgos viales asociados a sus actividades y servicios. Esto comprende no solo la seguridad de las personas que trabajen en estas organizaciones, mediante planes de movilidad y la evaluación de sus puestos de trabajo, sino también de las operaciones llevadas a cabo por proveedores de servicios y contratistas. Las líneas de actuación destinadas a desarrollar este Área son ocho:

- Promover los planes de movilidad segura y sostenible en las Administraciones públicas y empresas.
- Potenciar la formación, educación y sensibilización en riesgos viales.
- Mejorar la prevención de riesgos laborales y tratamiento del accidente *in itinere*.
- Promover los planes de movilidad segura en polígonos industriales y otras áreas de especial consideración.

- Introducir la seguridad vial en las compras, contratos y concesiones públicas y privadas.
- Introducir la seguridad vial en los informes de responsabilidad social corporativa.

El desarrollo, ejecución y evaluación de la ESV 2030 implica a multitud de actores, por lo que requiere de una estructura de gobernanza capaz de relacionarlos y gestionarlos. La ESV establece dos órganos principales para ello:

- Un órgano gestor, que es el Observatorio Nacional de Seguridad Vial.
- Un conjunto de órganos consultivos de apoyo y control, que son el Consejo Superior de Tráfico, Seguridad Vial y Movilidad Sostenible (CSTSVMS); la Conferencia Sectorial de Tráfico, Seguridad Vial y Movilidad Sostenible; y la Comisión sobre Seguridad Vial del Congreso de los Diputados.

El despliegue de la ESV 2030 se realizará mediante cinco Planes de actuación, cuya elaboración correrá a cargo del Observatorio Nacional de Seguridad Vial en colaboración con todos los actores encargados de desarrollar las medidas concretas incluidas en cada Plan. La implementación de la ESV se evaluará mediante memorias anuales y evaluaciones a medio y largo plazo que se apoyen en indicadores de seguimiento y ejecución.

El Plan de Actuaciones 2024-2025¹⁸, en las líneas de actuación de su apartado “*Administraciones, empresas y organizaciones seguras*” incluye doce acciones, once de ellas continuidad de las del anterior Plan 2022-2023, y una nueva correspondiente al Plan 2024-2025:

- Difusión del Plan Tipo de Movilidad Segura y Sostenible en la Empresa.
- Difusión y extensión del Sello de Movilidad Segura y Sostenible en la Empresa entre las CCAA.
- Desarrollo y actualización de los planes de movilidad segura y sostenible en todos los centros de trabajo de la DGT.
- Impulsar campañas de información y sensibilización relacionados con la SVL.
- Promover buenas prácticas en la conducción de vehículos por parte de los trabajadores y trabajadoras.
- Potenciar la formación en SVL en los convenios colectivos.
- Formación online (*webinar*) sobre gestión de la SVL en las empresas (actuación del Plan 2024-2025).

¹⁸ Dirección General de Tráfico. Observatorio Nacional de Seguridad Vial. Plan de Actuaciones 2024-2025.
<https://seguridadvial2030.dgt.es/implementacion/planes-de-actuaciones/>

Posteriormente la Estrategia desarrolla los contenidos que se propone abordar en cada una de estas líneas de actuación.

De inicio en relación a la promoción de los planes de movilidad segura y sostenible en administraciones públicas y empresas se hace una aseveración diciendo que, si bien cada vez son más las Administraciones públicas y empresas comprometidas con la mejora de la seguridad vial, se debe aumentar el número que cuentan con Planes de Movilidad Segura y Sostenible. Para continuar diciendo que la carencia de planes se refleja de forma mayoritaria en el ámbito de las PYMES, cuestión importante a tener en cuenta, dado que constituyen la mayor parte del tejido empresarial de nuestro país.

Ante lo que mostramos todo nuestro acuerdo, aunque advirtiendo que en realidad la carencia de planes es general en todo el tejido empresarial, sin importar el tamaño y lo mismo para las administraciones públicas y además añadimos que como los planes de movilidad son una herramienta y no un fin en sí mismos, lo que realmente nos debería importar no es tanto la cantidad de planes elaborados sino cuantos de estos se han implantado y yendo más allá en relación a su objetivo, que resultados se han obtenido con ello en relación a la prevención de los accidentes *in itinere* de tráfico.

Pues en demasiadas ocasiones los planes se guardan en un cajón y no son implantados o lo son muy parcialmente y menos aún se hace un seguimiento de las consecuencias de su implantación. En este sentido anteponemos la ejecución de actuaciones de fomento de la movilidad sostenible y la consecuente obtención de los resultados perseguidos, a la propia realización de un plan, llamémosle formal, pues este es justamente el principal cometido de un plan de movilidad, acometer las actuaciones que este planifica y avanzar en un modelo de movilidad más sostenible y seguro.

Por poner un ejemplo, es preferible y más efectivo ofrecer un servicio de autobuses de empresa eficiente ajustado a las necesidades de desplazamiento de las personas trabajadoras, que tener un plan de movilidad muy bien elaborado, pero paralizado. Por supuesto, si además de las rutas de autobuses de empresa contamos con un plan de movilidad global que en el que se haya hecho un buen diagnóstico que comporte otras propuestas que se estén llevando a cabo, abarcando otros ámbitos como es la gestión integral de la movilidad del centro de trabajo, incluyendo medidas para incentivar los desplazamientos andando, en bicicleta, en transporte público, en coche colaborativo y la promoción del teletrabajo, entre otras medidas, esto es absolutamente preferible.

Acto seguido la Estrategia continúa diciendo, algo que compartimos plenamente, que es que se promoverá la elaboración de planes de movilidad que traten de cumplir, al menos, con las siguientes tareas: evaluar los riesgos viales, elaborar informes anuales de accidentes de tráfico *in itinere* y desarrollar un conjunto de indicadores que permitan hacer un seguimiento y una evaluación adecuada del cumplimiento y efectividad de las medidas y acciones establecidas. Es decir, contar con una metodología específica para hacer frente a este tipo de accidentes, pero que no difiere mucho de la aplicable en el resto de accidentes laborales.

Esto se complementa afirmando que los interlocutores sociales deben incorporar la seguridad vial en la negociación de los convenios colectivos. Propuesta esta última a la que nos sumamos con plena convicción, puesto que los convenios colectivos, como plasmación de los acuerdos alcanzados con la negociación colectiva, es necesario que en su apartado de salud laboral contemplen actuaciones de prevención de los accidentes *in itinere* de tráfico, incluyendo la elaboración de planes de movilidad sostenible y segura al trabajo.

En cuanto a la línea estratégica referente a mejorar la prevención de riesgos laborales y el tratamiento del accidente *in itinere*, se insiste en que el accidente laboral de tráfico es un riesgo laboral con lo que lógicamente debería ser evaluado en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de todas las empresas y organizaciones. Continúa diciendo que esta evaluación de riesgos exige realizar un buen diagnóstico de la situación que englobe a todas las personas que puedan verse afectadas.

Asimismo, se reitera que es igualmente necesario incidir durante el diagnóstico de la accidentalidad en la influencia de las condiciones de trabajo (factores laborales) sobre los riesgos viales. Una acción que suscribimos plenamente, pues los factores que inciden en la organización del trabajo y conllevan riesgos psicosociales laborales pueden influir en los accidentes *in itinere* de tráfico. Como muestra como ya dijimos dos de los colectivos que padecen más accidentes, en proporción al número de personas trabajadoras (índice de incidencia), las mujeres y los jóvenes son en términos generales quienes tienen unas condiciones laborales más precarias. Con lo que apercibimos que una manera de prevenir la accidentalidad laboral de tráfico es mejorar las condiciones laborales.

Continuando con los accidentes *in itinere* la estrategia propone que, una vez realizada la evaluación de los accidentes, deben aplicarse los principios de la acción preventiva, adoptando las medidas preventivas que se consideren necesarias en función de los resultados de su evaluación, a lo que añade, como si de cualquier otro riesgo laboral se tratase. Es decir, la estrategia parte de la premisa, primero de que los accidentes *in itinere* de tráfico se pueden prevenir y segundo que deben ser tenidos en cuenta en la política de prevención de los centros de trabajo de las empresas y de las administraciones públicas porque se pueden tomar medidas para evitarlos y garantizar la salud y la seguridad de sus personas trabajadoras como es su obligación.

La Estrategia continúa diciendo que lo indicado anteriormente exige concienciar a los responsables de las políticas de las empresas y organizaciones sobre la necesidad de gestionar el riesgo de los accidentes viales laborales, y fomentar la mejora de la formación de los técnicos de prevención de riesgos laborales, tanto en su grado medio como en el superior, en el ámbito de la seguridad vial.

La tercera línea estratégica intrínsecamente relacionada con el objeto de nuestro informe es la de Promover los planes de movilidad segura en polígonos industriales y otras áreas de especial consideración con concentración de empresas

Para ello afirma que los planes de movilidad segura al trabajo aportan mejoras en la movilidad y seguridad vial de las personas trabajadoras afectando a los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Para luego precisar las medidas que se podrán adoptar:

- Fomentar el teletrabajo.
- Mejorar la gestión de los desplazamientos laborales (en vehículo particular, motocicleta, bicicleta o VMP).
- Establecer rutas seguras para los distintos tipos de vehículos.
- Gestionar el régimen de aparcamientos con criterios de seguridad vial y eficiencia.
- Incentivar a la plantilla para que se desplace en transporte público, y fomentar el desplazamiento en coche compartido, en bicicleta o a pie.

Lo culmina agregando que el nombramiento de una Comisión o un gestor/a de Movilidad en la empresa o polígono resulta de gran ayuda para conseguir los objetivos previstos.

Para finalizar insta a las Administraciones locales para que fomenten iniciativas como el Pacto por la Movilidad Laboral o la Oficina de Movilidad Laboral al Trabajo ya existentes en algunas ciudades. A lo cual no sumamos, pues es necesario que haya un soporte técnico y un acompañamiento, por parte de las administraciones públicas en todo el proceso de elaboración, ejecución y seguimiento de los resultados de los planes de movilidad.

En todo caso se refiere al Pacto por la movilidad laboral de la ciudad de Barcelona¹⁹ y la Oficina de Movilidad Laboral al Trabajo creada por el ayuntamiento de la ciudad en 2020, fruto de este pacto y a propuesta de CCOO. Aun así, es conveniente decir que durante un tiempo han estado desactivados tanto el Pacto como la oficina y, por ello, a finales de 2023 CCOO realizó un estudio de la movilidad laboral en Barcelona para argumentar la necesidad de su reactivación²⁰. Demanda constante des de CCOO que parece que va a dar resultado pues recientemente el ayuntamiento se ha comprometido a reiniciar los trabajos de la oficina.

Otra línea estratégica que, también coincide con lo que hemos demandado asiduamente es que se debe introducir la seguridad vial en los informes de responsabilidad social corporativa. Ya que En la gran mayoría de informes de sostenibilidad de las empresas y organizaciones se omite el análisis de los desplazamientos de los trabajadores a sus centros de trabajo o se menciona de una manera muy superficial. Estos desplazamientos constituyen un aspecto ambiental y social

¹⁹ [Pacto por la movilidad laboral en Barcelona](#)

²⁰ [CCOO presenta el informe “La gestión de la movilidad en el trabajo en Barcelona”](#)

relevante que debería ser identificado, evaluado, gestionado y reportado por las empresas, por lo que consideramos que debería ser objeto de atención en el marco de sus políticas de responsabilidad y tener su traslación a los informes de sostenibilidad. Con el objetivo de impulsar esta iniciativa La DGT publicó en septiembre de 2025 una guía²¹ con el objetivo de proporcionar a las empresas una referencia para la implantación efectiva de la seguridad vial en sus organizaciones a través de su incorporación en las políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC). La Guía está teniendo una buena acogida, e incluso ha despertado el interés de algunas instituciones europeas que trabajan en este ámbito²².

En este sentido, la normativa en materia de información no financiera establece entre las obligaciones de información, justamente informar sobre la siniestralidad laboral. En consecuencia, hay que incluir los accidentes *in itinere* de tráfico en estos informes. Reconocerlos debería ser una obligación de las empresas y mostrar que se está trabajando en revertirlos una demostración de su compromiso ambiental y social y de que se asumen sus responsabilidades.

Ley de Movilidad Sostenible

La Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible establece un marco normativo integral para promover la movilidad sostenible en España²³. Define la movilidad sostenible como *“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 medio ambiente 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.”* La norma establece una serie de obligaciones para las empresas, entre las que se pueden destacar las siguientes:

- Cuando las empresas y las instituciones públicas tengan centros de trabajo con más de 200 empleados o 100 por turno deberán implantar un plan de movilidad sostenible al trabajo. Estos planes deberán negociarse con la representación legal de los trabajadores e incluir medidas como fomento del transporte colectivo, movilidad activa (a pie y en bicicleta), bajas emisiones, teletrabajo, recarga de vehículos eléctricos y seguridad vial. Inicialmente se establecía un plazo de 24 meses, desde la aprobación de la norma, para su implementación. La crisis generada en Oriente Medio como consecuencia del ataque de Estados Unidos e Israel a Irán

²¹ Dirección General de Tráfico. Observatorio Nacional de Seguridad Vial. (2025). Incorporación de la seguridad vial en la responsabilidad social corporativa. Guía orientativa. https://www.dgt.es/export/sites/web-DGT/galleries/downloads/conoce_la_dgt/conocimiento-e-investigacion/20250916-Guia-para-la-incorporacion-de-medidas-de-seguridad-vial-en-la-RSC_accesible_v4.pdf

²² M^a Pilar del Real Suárez, Jefa de Área de Intervención Estratégica. Observatorio Nacional de Seguridad Vial DGT. Entrevista personal.

²³ Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible. Boletín Oficial del Estado, 291, de 4 de diciembre de 2025. <https://www.boe.es/eli/es/l/2025/12/03/9/con>

el 28 de febrero de 2026, motivó una Plan de respuesta integral por parte del Gobierno de España entre cuyas medidas está reducir ese plazo a 12 meses, adelantando la fecha en la que las empresas deben disponer de planes de movilidad al 5 de diciembre de 2026²⁴.

La Ley recoge explícitamente que la prevención de los accidentes *in itinere* de tráfico como uno de los objetivos de los planes de movilidad sostenibles al trabajo. Si bien en una primera versión del anteproyecto de Ley se decía en condicional que se podrían prevenir los accidentes de la siguiente manera: *Asimismo, y en la medida de lo posible, se incluirán medidas relativas a la seguridad y la prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo*. Des de CCOO nos opusimos a ello y a través de la consulta pública al que se sometió el anteproyecto propusimos que la prevención de los accidentes *in itinere* fuera un imperativo con lo que finalmente la Ley aprobada así lo manifiesta diciendo: *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*.

De hecho, la norma va más allá y tal como prevé la Ley en el Estatuto de los trabajadores en el apartado de los contenidos de la negociación colectiva y de los convenios colectivos se ha incorporado lo siguiente: *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*. Es decir, se relaciona el impulso de la movilidad sostenible con la prevención de los accidentes en los desplazamientos al trabajo.

La Ley afirma que los planes de movilidad sostenible al trabajo serán objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. Y añade, a propuesta de CCOO, que 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.

²⁴ Real Decreto-ley 7/2026, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio. Boletín Oficial del Estado, 71, de 21 de marzo. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2026/03/20/7>

En otro orden de cosas la norma incluye que las entidades públicas y empresas podrán ofrecer a sus empleados tarjetas de transporte. En concreto se refiere a la adquisición de abonos de transporte público que están exento de tributar el Impuesto de Renta sobre las Personas Físicas (IRPF) al estar contemplado como retribución flexible para las personas trabajadoras²⁵.



El Real Decreto que ampara esta exención específica que:

Tendrán la consideración de fórmulas indirectas de pago de cantidades a las entidades encargadas de prestar el servicio público de transporte colectivo de viajeros, la entrega a los trabajadores de tarjetas o cualquier otro medio electrónico de pago que cumplan los siguientes requisitos:

- *Que puedan utilizarse exclusivamente como contraprestación por la adquisición de títulos de transporte que permitan la utilización del servicio público de transporte colectivo de viajeros.*
- *La cantidad que se pueda abonar con las mismas no podrá exceder de 136,36 euros mensuales por trabajador, con el límite de 1.500 euros anuales.*
- *Deberán estar numeradas, expedidas de forma nominativa y en ellas deberá figurar la empresa emisora.*
- *Serán intransmisibles.*
- *No podrá obtenerse, ni de la empresa ni de terceros, el reembolso de su importe.*
- *La empresa que entregue las tarjetas o el medio electrónico de pago deberá llevar y conservar relación de los entregados a cada uno de sus trabajadores, con expresión de:*
 - » *Número de documento.*
 - » *Cuantía anual puesta a disposición del trabajador.*

Con lo que llegamos a la conclusión de que nuestro planteamiento reiterativo de que se debe evitar la accidentalidad vial mediante los planes de movilidad sostenibles al trabajo con el amparo de la negociación colectiva está plenamente reflejado en esta Ley.

²⁵ Real Decreto 1788/2010 por el que se modifican los reglamentos de los impuestos sobre la renta de las personas físicas, sobre sociedades y sobre la renta de no residentes en materia de rentas en especie, deducción por inversión en vivienda y pagos a cuenta.

4.2. Nivel autonómico

En España contamos con legislación en movilidad sostenible en seis Comunidades Autónomas que imponen o proponen la realización de planes de movilidad en empresas o en grandes centros generadores de movilidad. Aunque hay otras normas, planes y estrategias, a diferentes escalas territoriales, que contemplan los planes de movilidad al trabajo, nos hemos ceñido a aquella legislación que es más explícita y completa a la hora de abordarlos.

Por orden cronológico de aprobación, está vigente la siguiente normativa autonómica:

- Ley 9/2003, de 13 de junio, de la movilidad de Cataluña
- Ley 6/2011, de 1 de abril, de Movilidad de la Comunidad Valenciana
- Ley 12/2018, de 23 de noviembre, de Transportes y Movilidad Sostenible de Asturias
- Decreto 178/2015, de 22 de septiembre, sobre la sostenibilidad energética del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi
- Ley 4/2019, de 21 de febrero, de Sostenibilidad Energética de la Comunidad Autónoma Vasco
- Decreto 254/2020, de 10 de noviembre, sobre Sostenibilidad Energética de la Comunidad Autónoma Vasca.
- Ley Foral 4/2022, de 22 de marzo, de Cambio Climático y Transición Energética de Navarra
- Ley 6/2022, de 27 de diciembre, de cambio climático y transición energética de Canarias.
- Decreto 132/2024, de 30 de julio, por el que se aprueba el Plan de calidad del aire, horizonte 2027 de Cataluña, el Plan de acción a corto plazo por altos niveles de contaminación del aire y las determinaciones normativas para alcanzar los objetivos de calidad del aire

Las CCAA disponen de organismos propios encargados de gestionar las políticas de seguridad y salud en el trabajo en sus respectivos ámbitos territoriales. Entre sus competencias están la elaboración de las estrategias y planes de seguridad y salud en el trabajo, una planificación que se alinea con la establecida a nivel estatal y que se consensua con los agentes sociales. Todas estas estrategias tienen en común una serie de objetivos como son: impulsar entornos laborales seguros y saludables, promover la cultura preventiva, gestionar eficazmente los riesgos laborales, reducir la siniestralidad laboral, y prevenir enfermedades profesionales. Comprenden líneas específicas de actuación que sirven para ordenar diferentes acciones orientadas al cumplimiento de sus objetivos. Su aplicación tiene horizontes temporales concretos, e incluyen sistemas de gobernanza, indicadores de seguimiento y ejecución, y evaluaciones de su cumplimiento.

La seguridad vial laboral es un aspecto contemplado en general por todas ellas, si bien el nivel de atención que merece en cuanto a líneas de actuación y medidas concretas es muy desigual entre CCAA. La mayoría de las acciones que se incluyen para este ámbito de la seguridad laboral suelen ser de tipo formativo, informativo y de sensibilización, siendo menos frecuente las medidas de incenti-vación. Entre estas últimas destacan los reconocimientos o “sellos”: sistemas puestos en marcha por la administración autonómica para reconocer las medidas que aplican las empresas para conseguir una movilidad más segura y sostenible en el entorno laboral. La puesta en marcha de estos sistemas tiene un grado de implantación muy variable entre los territorios que han optado por ellos.

Andalucía

El marco actual de planificación de las políticas públicas de Prevención de Riesgos Laborales en esta comunidad es la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028²⁶. Establece siete objetivos generales: mejorar las condiciones de Seguridad y Salud Laboral (SSL) reduciendo los accidentes de trabajo (AATT); mejorar la prevención de las Enfermedades Profesionales (EEPP); facilitar la prevención de riesgos laborales (PRL) en las PYME; abordar los retos derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la transición digital y otros riesgos emergentes; fomentar la cultura preventiva; mejorar el funcionamiento de SSL en Andalucía; y desarrollar aspectos troncales de la PRL (formación, perspectiva de género, colectivos vulnerables).

Cada objetivo lleva asociado una serie de ejes de actuación en los que se ordenan las acciones que se propone para su consecución. El objetivo número 5, “Fomentar la cultura preventiva” está vinculado a tres ejes de actuación, el tercero de los cuales incluye explícitamente la movilidad: “Promocionar en las empresas hábitos saludables e impulsar la movilidad segura”. Este eje contempla dos actuaciones relativas a la movilidad:

- Desarrollar campañas de divulgación y sensibilización a través de medios de comunicación y redes sociales en materia de movilidad segura.
- Promover la mejora de la seguridad laboral vial fomentando la elaboración de planes de movilidad en las empresas.

La aplicación de la Estrategia se realizará mediante dos planes de Actuación consecutivos, el primero para el periodo 2024-2026, y el segundo para los años 2027-2028.

El I Plan de Actuación²⁷, actualmente en vigor, señala las siguientes acciones para el fomento de una movilidad segura:

- Desarrollo de campañas de sensibilización.

²⁶ Junta de Andalucía. Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028.

²⁷ Junta de Andalucía. Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028. I Plan de Actuación 2024-2026.

- Fomentar, a través de incentivos, la elaboración de planes de movilidad segura en las PYME.
- Facilitar contenidos para promover la implantación y la elaboración de planes de movilidad segura en las empresas.
- Realizar jornadas de información y sensibilización de seguridad vial laboral fomentando la elaboración de planes de movilidad en las empresas.

Aragón

La Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2027²⁸ constituye el marco establecido por el Gobierno de Aragón. Sus objetivos específicos son siete: 1, Analizar y evaluar la siniestralidad laboral y la gestión preventiva; 2, Mejorar la eficiencia y el fortalecimiento de las instituciones; 3, Reforzar la participación de la interlocución social; 4, Promover, apoyar y fomentar la prevención de riesgos laborales; 5, Impulsar la formación y educación en seguridad y salud; 6, Potenciar la innovación en prevención; y 7, Intensificar la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales. Contempla 65 líneas de actuación que se reparten entre estos objetivos. La SVL solo esta presenta de forma explícita en una de las líneas de actuación: la de *desarrollar actuaciones de coordinación y colaboración con la DGT en materia de seguridad vial, incluida dentro del Objetivo 2, "Mejorar la eficiencia y el fortalecimiento de las instituciones*.

Asturias

La estrategia vigente del Gobierno de Asturias para reducir la siniestralidad laboral es el "Plan de salud, seguridad y medioambiente laboral del Principado de Asturias 2022-2027". Establece diferentes categorías y subcategorías de objetivos, cada uno de ellos con varias líneas de actuación que contienen distintos tipos de acciones. Las actuaciones directamente relacionadas con la movilidad segura forman parte de la línea de actuación «Seguridad vial laboral» dentro del objetivo prioritario de reducción de los accidentes de trabajo. Las acciones contempladas por esta línea de trabajo son tres:

- Promoción de la movilidad segura en la empresa mediante la sensibilización de las empresas y organismos asturianos.
- Actuaciones en colaboración con la DGT.
- Gestión del Sello Asturiano de Movilidad Segura en la empresa.

²⁸ Gobierno de Aragón. Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2027.

La aplicación de este Plan se lleva a cabo a través de Planes de Acción bienales, en los que el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL) plasma las acciones concretas a desarrollar.

Islas Canarias

La Estrategia Canaria de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027²⁹ define una serie de objetivos estratégicos con objetivos específicos y operativos a los que vincula las correspondientes actuaciones. Los objetivos y actuaciones propuestos en la Estrategia son trasladados a los Planes de Actuación del Instituto Canario de Seguridad Laboral, de carácter anual.

La promoción de la mejora de la SVL de las empresas, priorizando actividades o colectivos con mayor siniestralidad, es uno de los objetivos operativos de la Estrategia, que se incluye dentro del objetivo estratégico número 1, *“Mejorar la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales”*. Para promover esta mejora, se proponen las siguientes actuaciones:

- Promover los planes de movilidad sostenible en las empresas, considerando la perspectiva de género, la edad y la diversidad de las personas trabajadoras.
- Establecer un Sello de Movilidad Segura en la Empresa en colaboración con la DGT, y desarrollar campañas de sensibilización e información en Seguridad Vial.
- Establecer buenas prácticas para reducir los accidentes de tráfico *in itinere*.
- Desarrollar campañas de información y asesoramiento de planes de seguridad vial en el sector del transporte y actividades con alta siniestralidad o peligrosidad.
- Promover campañas de sensibilización y difusión de buenas prácticas de conducción segura de vehículos.
- Fomentar una formación en seguridad vial adecuada a las condiciones y necesidades de cada puesto de trabajo.

Desde 2023, los Planes de Actuación³⁰ han contemplado las siguientes acciones de mejora de la SVL de las empresas:

- Establecimiento de un Sello de Movilidad Segura en la Empresa en colaboración con la DGT. La propuesta figura en todos los Planes publicados desde el año 2023 hasta 2026.

²⁹ Gobierno de Canarias. Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo. Estrategia Canaria de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.

³⁰ Instituto Canario de Seguridad Laboral. Plan de actuación 2026, 2025, 2024, 2023.

- Campaña de sensibilización e información en seguridad vial en el ámbito laboral en colaboración con la DGT, incluida en todos los Planes desde 2023.
- Campaña de información y asesoramiento de planes de seguridad vial en el sector transporte, contemplada en los Planes de 2023 y 2024.

Cantabria

La Estrategia Cántabra de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2028³¹, establece cinco objetivos estratégicos, cada uno de ellos con diversas Líneas de Actuación que servirán de orientación para las acciones concretas a desarrollar por los sucesivos Planes de Actuación.

La Estrategia vincula la promoción de la SVL a dos de estos objetivos: al primero, la *Mejora de la prevención de accidentes de trabajo*, mediante el diseño e implantación de acciones de apoyo, información y sensibilización sobre SVL, y Planes de Movilidad en sectores y actividades de mayor siniestralidad; y al quinto, el *Fortalecimiento de la coordinación institucional*, manteniendo y reforzando la colaboración con la DGT en el desarrollo de líneas de actuación de la Estrategia de Seguridad Vial 2030, tales como:

- La potenciación de la formación, educación y sensibilización en riesgos viales.
- La mejora en la PRL y el tratamiento de accidentes *in itinere*.
- La promoción de Planes de movilidad segura en polígonos industriales y otras áreas relevantes.
- La incorporación de la seguridad vial en las compras, contratos y concesiones públicas y privadas.
- La introducción de la seguridad vial en los informes de responsabilidad social corporativa.
- La promoción de planes de movilidad segura y sostenible en empresas y administraciones.

Dentro de esta última línea tiene especial relevancia el proyecto “Circula Cantabria”. El programa Circula, junto con el Distintivo de Seguridad Vial de Cantabria, constituye un instrumento para reconocer, fomentar e impulsar la seguridad vial laboral a través de la puesta en marcha de planes de seguridad vial en las empresas.

³¹ Instituto Cántabro de Salud y Seguridad en el Trabajo. Estrategia Cántabra de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2028.

Castilla-La Mancha

La estrategia de Castilla-La Mancha en materia de seguridad y salud en el trabajo se denomina Acuerdo Estratégico de Prevención de Riesgos Laborales de Castilla-La Mancha (AEPRL). Su última edición, 2022-2026³², marca tres objetivos estratégicos, uno de ellos es: *Reducir la siniestralidad laboral por accidente de trabajo in itinere*. Para conseguirlo propone 111 acciones repartidas entre 3 ejes de actuación, cada uno de los cuales comprende varias líneas de actuación: eje de Difusión, Eje de Impulso y Eje de Vigilancia. Las medidas propuestas que expresamente tratan de la prevención de la siniestralidad laboral de tráfico en general, y de *in itinere* en particular son:

- Realización de jornadas técnicas y divulgativas y campañas orientadas a la mejora de la Seguridad Vial laboral, en colaboración con la DGT.
- Elaboración de un informe sobre siniestralidad laboral en desplazamientos, anual, que proporcione elementos para diseñar acciones preventivas.
- Establecimiento de un protocolo de colaboración con la DGT para el desarrollo de acciones en materia de tráfico para la mejora de la SVL.

El Instituto Regional de Seguridad y Salud Laboral de Castilla-La Mancha, puso en marcha una campaña divulgativa de Seguridad Vial a partir del AEPRL 2008-2012, que ha tenido continuidad con el AEPRL 2022-2026. Como parte de ella se elaboró una Guía de Movilidad Sostenible y de Prevención de Riesgos Laborales de Tráfico para empresas, un díptico informativo y, más recientemente, una Ficha de SVL que incluye recomendaciones básicas sobre los factores de riesgo en la empresa relacionados con el tráfico, y los elementos necesarios para diseñar un plan de movilidad en la empresa³³.

Desde la aprobación del AEPRL actual, se han elaborado tres informes sobre siniestralidad vial laboral en Castilla-La Mancha, correspondientes a los años 2022, 2023, y 2024, en los que se recogen y analizan los datos anuales de siniestralidad laboral relacionados con el tráfico en la región notificados a través del Sistema Delt@ (Declaración Electrónica de Trabajadores Accidentados)³⁴.

³² Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Consejería de Economía y Empleo. Acuerdo Estratégico de Prevención de Riesgos Laborales 2022/2026.

³³ Ficha de Asesoramiento Técnico en Prevención de Riesgos Laborales para Emprendedores. Seguridad Vial Laboral. <https://seguridadlaboral.castillalamancha.es/sites/default/files/2025-04/FAT-PRL-Seguridad%20Vial%20Laboral.pdf>

³⁴ <https://seguridadlaboral.castillalamancha.es/estudios-y-dosieres-informativos>

El convenio de colaboración entre el Gobierno de Castilla-La Mancha y la DGT para impulsar conjuntamente en la investigación y la cultura preventiva con el fin de reducir los accidentes de tráfico en los desplazamientos y entornos laborales fue firmado por ambas entidades en febrero de 2023. El acuerdo recoge el intercambio de documentación y la realización de proyectos de investigación, además de la celebración de acciones divulgativas de prevención para intentar reducir la siniestralidad *in itinere*³⁵.

Castilla y León

Los principales instrumentos con los que cuenta la Junta de Castilla y León para fomentar entornos laborales seguros, saludables y organizacionales, con el fin de disminuir la accidentalidad laboral, son la “Estrategia de Seguridad, Salud y Bienestar” y el “Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León”.

La Estrategia de Seguridad, Salud y Bienestar 2024-2026, consta de 6 objetivos generales, 25 específicos y 101 acciones preventivas a desarrollar a lo largo de 3 años mediante la puesta en marcha de otros tantos programas anuales de actuación³⁶.

Las medidas propuestas en materia de prevención de la siniestralidad laboral de tráfico en general, y de *in itinere* en particular son:

- Campañas específicas destinadas a analizar y adoptar medidas en el ámbito provincial relativas a riesgos transversal de interés mayoritario, entre los que están los accidentes laborales de tráfico.
- Desarrollar el marco normativo para la creación y regulación del distintivo “sello castellano y leonés de movilidad segura en la empresa”.
- Actividades de sensibilización con el Consejo de la Juventud de Castilla y León en diversas materias, entre ellas la seguridad vial en el uso de patinetes.
- Potenciar la colaboración con las Jefaturas Provinciales de Tráfico actividades de sensibilización en SVL, por ejemplo, durante la semana de la movilidad.
- Impulsar la implantación de Planes de bienestar y de Movilidad Segura y Sostenible en las empresas del ámbito rural.

³⁵ <https://www.castillalamancha.es/actualidad/notasdeprensa/gobierno-regional-y-dgt-impulsan-la-investigacion-y-la-cultura-preventiva-para-reducir-los#:~:text=%2D%20El%20Gobierno%20de%20Castilla%2DLa%20Mancha%20y,tr%C3%A1fico%20en%20los%20desplazamientos%20y%20entornos%20laborales>

³⁶ Junta de Castilla y León. Estrategia de Seguridad, Salud y Bienestar 2024-2026.

Parte de estas propuestas dan continuidad a las presentadas en anteriores Estrategias y que han dado lugar a varios materiales informativos.

El Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León es un marco estratégico suscrito por los agentes sociales enfocado a reducir la siniestralidad, mejorar la seguridad y fomentar la cultura de la prevención en las empresas de la región³⁷. El VII Acuerdo (2025-2028) propone, entre otras, las siguientes medidas relativas a la prevención de la SVL:

- Promover la SVL para reducir el impacto del accidente de tráfico en la siniestralidad laboral.
- Potenciar la colaboración con las Jefaturas Provinciales de Tráfico especialmente en actividades de sensibilización en SVL, y en las posibles actuaciones sobre los accidentes laborales de tráfico.
- Creación de un grupo de trabajo sobre SVL.
- Impulsar la implantación de Planes de Movilidad Segura y Sostenible.
- Desarrollar el marco normativo para la creación y regulación del distintivo “sello castellano y leonés de movilidad segura y sostenible en la empresa”.

Algunas de estas acciones ya están recogidas en la Estrategia de Seguridad, Salud y Bienestar.

El desarrollo de las sucesivas Estrategias y Acuerdos ha conducido a la elaboración por parte de la Junta de varios documentos formativos e informativos sobre SVL, de entre los que destacan:

- *Guía de Movilidad Segura y Sostenible en la empresa*; un instrumento técnico puesto a disposición de las empresas de la región para ayudar a la implementación de planes que prevengan siniestros de tráfico laborales. Cuenta con dos ediciones, una de 2023, y otra, actualizada, de 2025.
- *Catálogo de medidas*. Plan de seguridad vial en la empresa; una colección de 31 acciones que tratan de incidir sobre los principales factores de riesgo de los accidentes de tráfico en el contexto de la empresa. A la primera edición de 2023 le ha seguido una segunda de 2025 más actualizada.
- *Siniestralidad laboral por accidentes de tráfico en Castilla y León*. Documento informativo que recoge y analiza la evolución de este tipo de siniestros durante el periodo 2013-2022 en la región.
- *Ficha práctica de prevención sobre Seguridad Vial Laboral*.
- *Folleto sobre normas básicas para prevenir los accidentes in itinere*.

³⁷ Junta de Castilla y León. VII Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León.

Cataluña

El marco estratégico de la Generalitat catalana destinado a reducir la siniestralidad laboral, mejorar las condiciones de trabajo e impulsar la cultura preventiva es la Estrategia Catalana de Seguridad y Salud Laboral. La Estrategia 2021-2026 establece 9 objetivos estratégicos y 38 objetivos operativos acompañados de un conjunto de acciones para su desarrollo³⁸.

Las medidas propuestas en materia de prevención específica de accidentes laborales de tráfico en general y de accidentes *in itinere* en particular son:

- Incidir en las causas que provocan los accidentes de trabajo mortales en tráfico, entre otros siniestros mortales (medida 2.3.1, incluida en el objetivo operativo OP 2.3 *Reducir los niveles de siniestralidad laboral mortales por debajo de la medida europea y entre los tres más bajos de las 17 CCAA en términos de índice de incidencia*).

El Instituto Catalán de Seguridad y Salud Laboral (ICSSL) ha elaborado diferentes documentos destinados a la formación y sensibilización en SVL:

- *Guía para el uso de vehículos de movilidad personal en los desplazamientos en el entorno laboral*³⁹. Publicada en 2023, define este tipo de vehículos y sus condicionantes de uso, señala los factores de riesgo en su utilización, proporciona recomendaciones preventivas tanto en su empleo como en el de mochilas para el transporte de cargas.
- *Guía metodológica para la elaboración de planes de desplazamiento de empresa (PDE)*. Constituye un instrumento para las organizaciones que quieran implementar un PDE o que por la puesta en marcha del Plan de calidad del aire horizonte 2027 de Cataluña, aprobado por el Decreto 132/2024, se vean obligadas a ello. Esta norma obligaba a las empresas con centros de trabajo de más de 500 empleados (o más de 250 por turno) a disponer de un PDE antes de agosto de 2025. También tenían esa obligación los centros con más de 200 trabajadores ubicados en zonas con superaciones de los límites de contaminación.

Por otra parte, el Instituto Catalán de Seguridad y Salud Laboral trabaja transversalmente y coordinadamente con el Servicio Catalán de Tráfico para llevar a cabo iniciativas para prevenir los accidentes *in itinere* de tráfico. Fruto de esta colaboración es la elaboración de la guía "La seguridad en los desplazamientos para ir y volver del trabajo"⁴⁰ que tal como plantea tiene como objetivo la mejora de la seguridad vial en los desplazamientos para ir y volver del trabajo disminuyendo los índices de accidentalidad de tráfico.

³⁸ Comisión de Seguridad y Salud Laboral del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña. (2021). Estrategia catalana de seguridad y salud laboral 2021-2026.

³⁹ Rodà i Sau, E., Roche i Vallès, M., Montserrat i Nonó, J. (2023). Guia per a l'ús dels vehicles de mobilitat personal en els desplaçaments en l'entorn laboral. Generalitat de Catalunya.

⁴⁰ La seguretat en els desplaçaments per anar i tornar de la feina. Generalitat de Catalunya 2017.

Comunidad Valenciana

La Estrategia Valenciana de Seguridad, Salud y Bienestar Laboral 2025-2029⁴¹, establece cuatro objetivos estratégicos: 1. *El fortalecimiento del sistema preventivo a través de una acción de gobierno decidida y comprometida, en la que la seguridad, salud y bienestar en el trabajo impregne transversalmente la gobernanza de la Comunitat*; 2. *La continua reducción de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a través de la mejora de los sistemas de prevención de riesgos laborales en empresas y organizaciones*; 3. *La mejora permanente de las condiciones de seguridad, salud y bienestar laboral en los centros de trabajo*; 4. *La mejora de la gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas y organizaciones a través de su integración en los sistemas generales de gestión en las mismas*. Para lograr estos objetivos plantea 69 acciones articuladas en 12 líneas de actuación.

La actuación concreta en SVL es:

- Promover la mejora de la seguridad vial, impulsando, en su caso, planes de movilidad en la empresa y, en coordinación con los organismos implicados, incluir el valor de la prevención en aquellas acciones de mejora de la movilidad y conexión urbana e interurbana, que tendrán un impacto directo en la disminución de la siniestralidad y en una mayor sostenibilidad. Esta medida se vincula a la línea de actuación 6. *Riesgos nuevos y emergentes y colectivos especiales*.

Otras actuaciones:

El Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) dispone de varias publicaciones sobre SVL a las que se puede acceder en su página web. De entre ellas se pueden destacar:

- *Análisis descriptivo de los accidentes laborales derivados del uso de bicicletas y patinetes atendidos en el servicio de urgencias del Hospital Intermutual de Valencia 2019-2022*⁴². Se trata de un análisis sobre los daños para la salud provocados por el empleo de bicicletas, patinetes y otros vehículos de movilidad personal en el entorno laboral, que se acompaña de una serie de recomendaciones preventivas dirigidas a trabajadores y empresas.
- *Informes de caracterización de Seguridad Vial Laboral en la Comunidad Valenciana*. Informes anuales publicados entre 2017 y 2020, en los que se proporcionan datos estadísticos de los accidentes viales laborales *in itinere* y en jornada⁴³.

⁴¹ Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball. Estrategia Valenciana de Seguridad, Salud y Bienestar Laboral 2025-2029: las personas en el centro de la prevención. [en línea]. Burjassot: INVASSAT, 2025. [Consulta: 30.03.2025]. Disponible en <https://invassat.gva.es/es/estrategia-valenciana-ssbl>

⁴² Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball. Análisis descriptivo de los accidentes laborales derivados del uso de bicicletas y patinetes atendidos en el servicio de urgencias del Hospital Intermutual de Valencia: 2019-2022 [en línea]. Eugenia López Andreu, aut. Burjassot: INVASSAT, 2024. 32 p. [Consulta: 31.03.2026]. Disponible en: <https://invassat.gva.es/va/seguridad-vial-laboral1>

⁴³ Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball (INVASSAT). Caracterització de la seguretat viària laboral en la Comunitat Valenciana: (años 2019, 2018, 2017, 2016) [en línea]. Juan José Puchau Fabado, aut. Burjassot: INVASSAT, (2020, 2019, 2018, 2017). 35 p. [Consulta: 31.03.2026]. Disponible en <https://invassat.gva.es/va/seguridad-vial-laboral1>

Extremadura

En la comunidad extremeña la política de prevención de riesgos laborales se desarrolla a partir de Planes de Actuación. El IX Plan de Actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la Prevención de Riesgos Laborales (2024-2027) se articula en torno a tres ejes estratégicos: *Actuación preventiva, Promoción Preventiva y Supervisión Preventiva*⁴⁴. Estos ejes comprenden 11 objetivos y 34 líneas de actuación. La SVL es abordada dentro del Eje I, *Actuación Preventiva*, en su objetivo 3 *Actuaciones de temática preventiva específica*. Se contemplan seis medidas:

- Investigar los accidentes de trabajo *in itinere*, graves, muy graves, mortales o de especial trascendencia. Se trata de una medida ya establecida en anteriores planes. Es de aplicación a todos los sectores de actividad.
- Promoción de Planes de Movilidad Sostenible en las empresas. Dirigidas a los sectores de transporte y recepción de materias primas en la agroindustria; transporte de mercancías, reparto y paquetería; transporte sanitario; y transporte de viajeros por carretera.
- Sello de Movilidad Segura en la empresa. Creación, divulgación y puesta en marcha de esta distinción cuya finalidad es fomentar la cultura de la seguridad vial en la empresa. Es una medida enfocada a las empresas de transporte y recepción de materias primas en la agroindustria; de reparto y paquetería; de transporte de mercancías; y de transporte sanitario.
- Campaña de valoración de las evaluaciones de riesgos laborales de las empresas/riesgos viales. Dirigida a las empresas dedicadas al transporte y recepción de materia prima en la agroindustria, y a las empresas de reparto y paquetería. La campaña consiste en proporcionar asesoramiento técnico y normativo a las empresas destinatarias para que evalúen los riesgos laborales de su personal, incluyendo los accidentes *in itinere*, e implementen acciones preventivas para eliminar tales riesgos.

Galicia

La Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo de Galicia: Horizonte 2027, es la herramienta para el desarrollo ordenado y eficaz de las políticas de la Xunta de Galicia en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud en el trabajo⁴⁵. Establece seis objetivos específicos y para alcanzarlos establece 135 medidas articuladas en 19 líneas de actuación. La SVL

⁴⁴ Junta de Extremadura. (2024). IX Plan de Actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la Prevención de Riesgos Laborales (2024-2027). [https://www.juntaex.es/w/ix-plan-de-actuacion-de-la-comunidad-autonoma-de-extremadura-para-la-prevencion-de-riesgos-laborales#:~:text=\(2024%2D2027\)-,IX%20Plan%20de%20Actuaci%C3%B3n%20de%20la%20Comunidad%20Aut%C3%B3noma%20de%20Extremadura,Riesgos%20Laborales%20\(2024%2D2027\)](https://www.juntaex.es/w/ix-plan-de-actuacion-de-la-comunidad-autonoma-de-extremadura-para-la-prevencion-de-riesgos-laborales#:~:text=(2024%2D2027)-,IX%20Plan%20de%20Actuaci%C3%B3n%20de%20la%20Comunidad%20Aut%C3%B3noma%20de%20Extremadura,Riesgos%20Laborales%20(2024%2D2027))

⁴⁵ Xunta de Galicia. Consellería de promoción do emprego e igualdade. Instituto de seguridade e saúde laboral de Galicia (Issga). 2023. Estratexia de Seguridade e Saúde no Traballo de Galicia: Horizonte 2027. En <https://issga.xunta.gal>

aparece de manera explícita como una de las actuaciones de la línea de actuación “Incrementar la calidad de las actuaciones preventivas para reducir los accidentes de trabajo” como parte del objetivo 2, *Mejorar la calidad de la gestión preventiva para reducir la siniestralidad laboral*. Se trata de reforzar las actuaciones de análisis y sensibilización en SVL para la prevención de accidentes de tráfico en jornada e *in itinere*, atendiendo especialmente al colectivo de reparto a domicilio.

Comunidad de Madrid

La herramienta básica de planificación de las actividades en materia de seguridad y salud laboral en la Comunidad es el Plan Director de Riesgos Laborales (PDRL). EL VII PDRL 2025-2028 define 7 ejes estratégicos que se desarrollan a 35 líneas de actuación y 176 objetivos específicos⁴⁶.

El Plan recoge la prevención en SVL de manera diferenciada en los siguientes objetivos específicos:

- OE3, *Mejorar la sensibilidad hacia la conducción de movilidad personal en el ámbito laboral (bicis y patinetes)*. Dentro de la línea de actuación nº4, *Potenciar los comportamientos de seguridad en la conducción de vehículos en vía pública*.

Otras actuaciones del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST)

La SVL ha formado parte de la campaña “12 meses, 12 alertas”, lanzada en 2024 por IRSST con el objetivo de informar, concienciar y fomentar buenas prácticas tanto en prevención de accidentes laborales como de enfermedades profesionales⁴⁷. La campaña se centraba en doce temas considerados prioritarios por cuestiones de accidentalidad, temporalidad o repetición. La iniciativa consistía en dedicar un mes a cada uno de estos aspectos, durante el cual se subían a un espacio de la web del IRSST destinado a tal fin, diversos materiales informativos para que pudiesen ser consultados por la ciudadanía. A la SVL se le dedicó la octava alerta, editándose varias infografías, un informe sobre la siniestralidad y la seguridad de las furgonetas en el entorno laboral, y una guía práctica de SVL.

⁴⁶ Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2025). VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales 2025-2028. Comunidad de Madrid.

⁴⁷ <https://www.comunidad.madrid/inversion/prevencion-riesgos-laborales/alerta-seguridad-vial-laboral>

Región de Murcia

La principal herramienta para la planificación de acciones en materia de seguridad y salud laboral en la Región de Murcia es la Estrategia de Seguridad y Salud Laboral. La Estrategia para 2024-2028⁴⁸ marca siete objetivos específicos y propone 120 medidas articuladas en seis ejes de actuación: Formación, Investigación, Divulgación, Control, Apoyo y gestión, e Incentivación. La Seguridad Vial Laboral está presente de manera explícita en esta Estrategia a través de las siguientes acciones:

- Investigación de accidentes de tráfico.
- Establecimiento de protocolos de colaboración con la Jefatura Provincial de Tráfico en accidentes de trabajo de siniestralidad laboral vial.
- Asesoramiento a pymes en implantación de planes de seguridad vial.
- Subvenciones para la aplicación de medidas dentro de los planes de movilidad para pequeñas y medianas empresas.
- Apoyo a las inversiones en materia de PRL de las empresas, incluidas las destinadas a negociación y puesta en marcha de planes de movilidad, y formación en seguridad vial.
- Colaboración técnica con distintos organismos en el ámbito local y regional, entre los que se incluye la DGT.
- Implantación y gestión del sello de Movilidad segura y sostenible en empresas de la Región de Murcia.
- Elaboración y difusión de material divulgativo de accidentes laborales de tráfico.
- Elaboración de estadísticas sobre siniestralidad laboral vial.

⁴⁸ Región de Murcia. Estrategia de Seguridad y Salud Laboral 2024-2028.

Otras actuaciones

El Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia dispone de diversos materiales en su página web relativos a la PRL en seguridad vial laboral, entre los que se pueden destacar:

- Documentos informativos:
 - » Estudios sobre accidentes laborales de tráfico^{49 50 51 52}. Realizados en los años 2009, 2010, 2015 y 2016, recogen información estadística sobre este tipo de siniestros y recomendación preventivas.
- Aplicaciones informáticas:
 - » Herramienta de apoyo para la investigación de accidentes de tráfico laborales

Campaña de la CROEM, *Un plan muy seguro*

La Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM), con el apoyo institucional de la Región de Murcia lanzó, en 2025, la campaña «Un plan muy seguro». Se trata de una campaña de difusión destinada a fomentar la elaboración de Planes de Movilidad Laboral entre las empresas de la región. Para ello pone a disposición de los interesados una página web específica desde donde se accede a información y a diferentes recursos prácticos que sirvan a las empresas para elaborar sus propios planes de movilidad segura y sostenible e integrarlos en sus modelos de PRL⁵³.

⁴⁹ Región de Murcia. Instituto de Seguridad y Salud Laboral. Servicio de Seguridad y Formación. Área de Seguridad. Estudio sobre los accidentes de tráfico graves y mortales en la Región de Murcia. MN32. septiembre 2009.

⁵⁰ Región de Murcia. Instituto de Seguridad y Salud Laboral. Servicio de Seguridad y Formación. Área de Seguridad. La siniestralidad laboral por accidentes de tráfico en la Región de Murcia. MN40. junio 2010.

⁵¹ Región de Murcia. Instituto de Seguridad y Salud Laboral. Servicio de Seguridad y Formación. Área de Seguridad. Accidentes laborales de tráfico. Región de Murcia 2015. MN91. septiembre 2016.

⁵² Región de Murcia. Instituto de Seguridad y Salud Laboral. Servicio de Seguridad y Formación. Área de Seguridad. Accidentes laborales de tráfico. Región de Murcia 2016. MN97.

⁵³ <https://www.unplanmuyseguro.es/>

V Plan de acción de Salud Laboral de Navarra 2022-2025⁵⁴

Programa 2. Reducción de Accidentes de Trabajo

El programa tiene por objeto la reducción de la siniestralidad en pymes (< de 250 trabajadores/as) de CNAE preferentes según índices de accidentabilidad y ocupación del año anterior. Se organizará en programas según sector de actividad (Construcción, Industria, Agricultura y Servicios) y en algún caso por división CNAE (vg. Forestal). Dentro de cada programa sectorial se valorará la inclusión de la atención a la Seguridad Vial en las actividades laborales de mayor riesgo de accidente de tráfico.

Plan de empleo de Navarra 2025 - 2028⁵⁵

O.A.2.: Reducir los accidentes *in itinere* al menos un 20% en Navarra.

- Desarrollo de un Plan de Movilidad en Navarra o en su caso la implementación de medidas en coordinación con el Plan Nacional.
- Proyecto piloto de ayudas al desarrollo de Planes de movilidad en empresas o grupos de empresas, prestación de dicho servicio por parte Gobierno de Navarra (en empresas de menos de 250 trabajadoras/es) y/o polígonos, etc.
- Crear un grupo de trabajo compartido entre la Dirección general de Interior, Instituto Navarro de Salud Laboral, los Departamentos afectos, y los agentes económicos y sociales para trabajar este objetivo de manera permanente. Convocatoria de ayudas a empresas para que hagan planes de transporte sostenible.

Proyecto piloto en San Adrián para reducir la siniestralidad laboral asociada a la movilidad

Recientemente con la participación de los agentes sociales el Gobierno de Navarra se ha puesto en marcha un proyecto piloto en empresas situadas en los polígonos industriales y en el centro urbano del municipio de San Adrián, con el objetivo de promover la movilidad sostenible y segura para reducir los accidentes de circulación que se producen al ir y volver del trabajo. Es decir, es un proyecto que pretende reducir la siniestralidad laboral vial mediante la implantación de soluciones integradas de movilidad sostenible y preventiva. En definitiva, fomentar un cambio de modelo en los desplazamientos, promoviendo medios de transporte más sostenibles, seguros y

⁵⁴ Gobierno de Navarra (2023): V Plan de acción de Salud Laboral de Navarra 2022-2025.

⁵⁵ Gobierno de Navarra (2025): Plan de empleo de Navarra 2025-2028.

accesibles frente al uso del vehículo privado. Según el propio gobierno se trata de una iniciativa pionera y con posibilidad de ser replicada en otras localidades o zonas de Navarra

Con lo que este proyecto está totalmente alineado con el objetivo principal de nuestra guía que es sensibilizar sobre la necesidad de actuar de forma eficaz en la prevención de los accidentes *in itinere* de tráfico potenciando la movilidad sostenible. Es decir, mostrar la incidencia y magnitud de estos accidentes y explicar que se pueden prevenir fomentando el uso del transporte colectivo y desincentivando el uso del vehículo privado.

Dentro del marco de la primera fase del piloto CCOO de Navarra ha elaborado un diagnóstico sobre la movilidad en el entorno laboral del término municipal de San Adrián. Para su elaboración se ha realizado una encuesta sobre los hábitos de movilidad de la población trabajadora que se desplaza cotidianamente a los centros de trabajo de este municipio.

País Vasco

La Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026, redactada por el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral (OSALAN)⁵⁶, establece 12 objetivos estratégicos, 33 objetivos específicos, y 50 medidas de actuación que se estructuran sobre tres ejes: eje 1: *Cultural: la PRL como rasgo cultural de la sociedad vasca*; eje 2: *Gestión preventiva sólida y de calidad, la PRL como característica de excelencia de las organizaciones en el marco de la consolidación de un tejido empresarial sostenible, moderno y competitivo*; y eje 3: *Gobernanza, los poderes públicos ponen en valor la gobernanza en la seguridad y salud laborales*.

Las actuaciones vinculadas de manera específica a la SVL se contemplan dentro del Eje 2, en relación al Objetivo Estratégico 5, *“Se disminuyen los daños a la salud por accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo”*, donde se la liga con el Objetivo operativo 5.1 *“Se reducen los accidentes de trabajo graves, en jornada laboral y en itinere”*. Las acciones propuestas son tres:

- Desarrollar campañas y planes de actuación en empresas y actividades con alta siniestralidad o peligrosidad.
- Desarrollar planes de movilidad que incorporen la perspectiva de género, así como variables de edad y diversidad para frenar la siniestralidad laboral *in itinere* y en misión.
- Cumplir los objetivos con impacto en la salud laboral del Plan Estratégico de Seguridad Vial y Movilidad Segura y sostenible 2021-2025.

⁵⁶ OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. (2022). Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026.

En 2016, OSALAN editó la *Guía Práctica de Seguridad Vial Laboral*, una herramienta para ayudar a integrar la prevención en este campo en el sistema preventivo general de la empresa, especialmente enfocado a la pequeña empresa⁵⁷.

La Rioja

La Estrategia Riojana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025-2028⁵⁸ se marca 7 objetivos y para cada una de estas metas establece 6 líneas de actuación: Análisis e investigación; Asesoramiento y asistencia técnica; Vigilancia y control; Formación; Divulgación, sensibilización e información; e Incentivación. Estas líneas articulan 78 actuaciones cuyo desarrollo se espera permita alcanzar los objetivos propuestos. La SVL aparece de forma expresa en tres de estas acciones:

- La participación en grupos de trabajo de la CNSST (en concreto el de Seguridad Vial), dentro de la línea de actuación 1. Investigación, del Objetivo 1, *Reducir la siniestralidad laboral*.
- El Proyecto «Circula Seguro», dentro de la línea de acción 6, Incentivación, del Objetivo 1, *Reducir la siniestralidad laboral*.
- Investigación de accidentes de tráfico en desplazamiento, vinculada a la línea de actuación 1, investigación del Objetivo 3, *Adaptar la PRL a los riesgos emergentes derivados de la transformación digital, demográfica y el cambio climático*.

El proyecto «Circula Seguro» es una iniciativa del Gobierno de La Rioja desarrollada en colaboración con la DGT. Se trata de una herramienta destinada a impulsar a las empresas de la región a implantar Planes de Movilidad Segura y Sostenible. Para ello se otorga el distintivo «Seguridad Laboral Vial La Rioja» a aquellas organizaciones que elaboren y pongan en marcha este tipo de planes.

4.3. Distintivos de Movilidad y seguridad vial de Comunidades Autónomas

La concesión de sellos de movilidad segura y/o sostenible por parte de las administraciones autonómicas a aquellas empresas que pongan en marcha planes de movilidad y los mantengan en el tiempo, es una medida incentivadora que contribuye a extender la cultura de la prevención al ámbito de la SVL. Se observa una tendencia a que este tipo de actuación se extienda por cada vez mayor número de territorios. En la actualidad, son varias las CCAA que ya disponen de este tipo de sello, y algunas cuentan con una cierta experiencia en la iniciativa.

⁵⁷ OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. (2016). *Guía Práctica de Seguridad Vial Laboral*.

⁵⁸ Gobierno de la Rioja. (2025). *Estrategia Riojana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025-2028*.

Sello Asturiano de Movilidad Segura en la Empresa

Esta iniciativa comenzó en el año 2017. Para poder desarrollarla, primeramente, se elaboró una Guía de Movilidad Segura en la Empresa, en 2016, en colaboración con la DGT. Este documento fue revisado y editado de nuevo en 2024. Las entidades involucradas en esta acción son tres: el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos laborales (IAPRL), la DGT Asturias, y el Club de Calidad. Este último es un organismo sin ánimo de lucro que proporciona su infraestructura y actúa como puente con el sector empresarial al aglutinar a muchas empresas del Principado.

El primer paso del proceso de obtención del Sello es la participación de los interesados en un taller informativo que la comunidad autónoma organiza en el mes de febrero. En él se proporciona información sobre esta distinción, los beneficios que puede aportar a una organización, y los requisitos que deben cumplirse para poder obtenerlo. Al taller pueden asistir tanto las personas responsables, dentro de la empresa, de obtener este reconocimiento, como trabajadores que luego se lo proponen a sus empresas; no obstante, la inscripción para obtener el reconocimiento debe realizarla el representante de la entidad interesada. La participación en el taller no es una exigencia para poder continuar con el proceso, puesto que el IAPRL está a disposición de las organizaciones en cualquier momento del año para informarlas.

El 28 de abril, coincidiendo con el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se abre la inscripción del año en curso. El plazo de inscripción dura un mes. Para inscribirse una empresa tiene que reunir una serie de requisitos que no haya estado sancionada por temas de prevención en los últimos años; y aportar una serie de documentación administrativa y técnica. La parte técnica incluye un Plan de movilidad. Este Plan puede llevar años en marcha y encontrarse parcial o totalmente ejecutado; o ser de reciente redacción y que todavía no se haya empezado a ejecutar. En ambos casos se considera igualmente válido para concurrir a la obtención del Sello. No existen requerimientos en cuanto a formato, para evitar así incrementar el trabajo de las organizaciones si es que ya dispone de una Plan de movilidad.

El Plan de movilidad tiene que estar en la línea de la Guía de Movilidad Segura en la Empresa. Debe incluir: el acuerdo de la dirección, la participación de los trabajadores, una evaluación de riesgos de los puestos de trabajo que incluya la seguridad laboral vial, un estudio de situación, una proposición de objetivos y acciones consecuentes, y unos indicadores de seguimiento.

El periodo de solicitud es de un mes, hasta finales de mayo. A finales de agosto el IAPRL publica en su página web la lista de las empresas que van a recibir el reconocimiento. La evaluación de los planes corre a cargo de las entidades sobre las que se apoya el sello (el Instituto, DGT, Calidad). Lo que se evalúa es que se haya seguido la filosofía, que esté implicada la dirección; la participación de los trabajadores; y la viabilidad de las medidas propuestas en número y ambición. Hay empresas que llevan realizando acciones desde hace años, lo que se tiene favorablemente en cuenta en la evaluación. Si en la documentación se incluye el certificado de la ISO 39001 la valoración de esa empresa es muy rápida dado que los requisitos de esta norma son mucho más

exigentes que el Sello. A las empresas en las que se detecta alguna carencia se les comunica por carta indicándoles lo que deben corregir y/o aportar.

A finales de septiembre se realiza un acto de entrega de los diplomas acreditativos del Sello, al que se convoca a los medios de comunicación, y que algunas empresas aprovechan para hacer su propio reportaje corporativo. El siguiente paso es proporcionar a las entidades acreditadas pegatinas oficiales con el logo para sus vehículos para darles visibilidad en carretera, una medida opcional, no obligatoria.

El Sello ofrece a las empresas acreditadas dos actividades al año de sensibilización o de formación sobre temas relacionados con la movilidad a las que están obligadas a asistir. Las temáticas tratadas son muy diversas (bicicletas eléctricas, conducción de furgonetas en situaciones climáticas adversas...) y se desarrollan bajo diferentes formatos: jornadas, talleres prácticos, conducción en circuito, etc. Entre sus finalidades está transmitir enseñanzas prácticas a los asistentes que puedan incorporar en sus organizaciones.

El Sello se concede por un periodo de cuatro años. Pasados los dos primeros años las empresas tienen que presentar un informe de revisión de lo que han hecho en ese periodo con relación a las medidas propuestas. Se les exige que hayan iniciado la implantación de dos tercios de las medidas. A los cuatro años, para lograr la renovación, la entidad debe entregar un informe de seguimiento de los dos últimos años que contemple cualquier incidencia, cambio o proceso que pueda haber afectado al contenido del Plan y que justifique el incumplimiento, la retirada o la incorporación de medidas de actuación. Si alguna empresa no llega a los porcentajes de cumplimiento exigidos, se le concede un margen siempre que proporcionen explicaciones razonables.

La página web de IAPRL contiene un censo actualizado de empresas con este distintivo, que en 2025 sumaba 79 empresas. También dispone de un listado de bajas (25 en total). Cuando se acerca el plazo de renovación y una empresa no ha iniciado el trámite de renovación el IAPRL se pone en contacto con ellas para saber el motivo por el cual no lo han hecho. A veces se trata de cambios en las políticas empresariales que valoran en ese momento más otros aspectos que el de la seguridad vial, o por cambios en la organización del trabajo, como hacer extensivo el teletrabajo a la totalidad de la plantilla. Con todo, el IAPRL insta a las empresas a que mantengan sus planes introduciendo cuantas modificaciones estimen oportunas de acuerdo a sus nuevas realidades.

Una de los objetivos del IAPRL es hacer este sello atractivo a empresas medianas y pequeñas. Para ello, intenta contactar con sectores determinados, a través de asociaciones empresariales y ofrecer charlas específicas que aborden las problemáticas de sus áreas de actividad en relación a la movilidad segura y sostenible.

Distintivo de Seguridad Vial de Cantabria

Este distintivo forma parte del proyecto *Circula Cantabria*. Se trata de un instrumento para reconocer, fomentar e impulsar la seguridad vial laboral a través de la puesta en marcha de planes de seguridad vial en las empresas de la comunidad autónoma. Los planes se elaboran conforme a la Guía de Movilidad Segura en la empresa redactada por el Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo (ICASST) y la DGT⁵⁹. La iniciativa está dirigida a cualquier empresa u organización radicada en Cantabria o con centros de trabajo en la Comunidad. Como apoyo y acompañamiento para la confección del plan de seguridad vial, los interesados pueden asistir a un taller de formación impartido por el ICASST todos los años. Una vez elaborado el Plan, las entidades que deseen obtener el Distintivo de Seguridad Vial de Cantabria deberán presentarlo, junto con la correspondiente solicitud, y con arreglo a los plazos y especificaciones fijados por la convocatoria que el ICASST abre anualmente. El Distintivo tiene una validez de 4 años. Para mantenerlo y renovarlo, las empresas y organizaciones deben demostrar la implementación de las medidas propuestas en su Plan de Movilidad Segura en la empresa, para lo que deben presentar al ICASST un informe de seguimiento cada 2 años para su revisión. Este Distintivo, durante su periodo de vigencia, puede ser incorporado por la empresa a su imagen corporativa, y el ICASST podrá realizar publicidad y difusión institucional de la organización.

Los “Volantes” de la Comunidad de Madrid

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) puso en marcha, en 2022, un proyecto piloto destinado a contribuir a la promoción de la Seguridad Vial Laboral (SVL) en empresas y organizaciones de la región. El proyecto consiste en un modelo de reconocimiento y gratificación a aquellas empresas que introduzcan medidas preventivas en seguridad vial y movilidad⁶⁰. La propuesta está concebida como una herramienta de apoyo y acompañamiento a las entidades que emprendan o realicen actividades de SVL. La iniciativa tiene como propósito conocer el contexto de seguridad vial y movilidad en la Comunidad de Madrid para facilitar sus acciones preventivas en esta materia. Este sistema de distinción consta de cuatro grandes etapas:

- i) Toma de contacto; captación de empresas que puedan estar interesadas en la iniciativa, suministrarles información y plantearles su participación.
- ii) Entrevista; realización de entrevistas personalizadas destinadas a recabar información sobre las acciones que la empresa desarrolla en SVL.

⁵⁹ Cantabria. (2019). Orden HAC/36/2019, de 01 de julio, por la que se crea el distintivo de Seguridad Vial Laboral Cantabria, y se regula la participación en el proyecto CIRCULA. *Boletín Oficial de la Comunidad de Cantabria*, núm. 132, de 10 de julio de 2019. <https://boc.cantabria.es/boces/verAnuncioAction.do?idAnuBlob=340683>

⁶⁰ López, H., Moreno, T. (2025). Seguridad Vial Laboral. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Comunidad de Madrid.

- iii) Valoración; las respuestas a la entrevista se valoran mediante una baremación establecida con criterios diseñados conforme al tamaño y la actividad empresarial.
- iv) Reconocimientos; se traslada a las empresas las fortalezas identificadas con puntuaciones que se denomina “volantes”, y se las convoca a un acto de entrega de reconocimientos.

Desde el inicio del proyecto se ha observado en las empresas participantes una mejora en el grado de implantación de la cultura preventiva en SVL. Entre los aspectos en los se han experimentado avances se encuentran:

- La gestión del riesgo. En 2022 el 80% de las empresas consideraban el riesgo vial al mismo nivel que el resto de los riesgos. En 2025 esa proporción llegaba al 95%.
- El uso de indicadores. Durante los años del estudio el 95% de las empresas han recogido datos sobre los accidentes laborales de tráfico que han sufrido e identificado los principales factores de riesgo que intervinieron en ellos.
- Consideración de los riesgos psicosociales. El 90% de las empresas aplican medidas para gestionar los efectos del estrés y de los apremios de tiempo en la conducción.
- Posesión de planes de SVL. La proporción de empresas que disponía de planes de SVL, movilidad o certificaciones equivalentes ha pasado del 29% en 2022 al 72% en la actualidad.
- Actividades formativas. El 86% de las empresas realizan ya formación presencial para sus trabajadores complementada con formación telemática.
- Sensibilización y Motivación de los trabajadores. La plantilla de las empresas encuestadas valora muy positivamente todas las acciones formativas en SVL, y el 80% manifiestan un gran interés hacia las iniciativas actuales y futuras en esta materia.
- Planificación de las acciones en SVL. La proporción de empresas que elaboran sus planes de actuación en SVL a partir de guías, manuales, etc., ha pasado del 80% inicial al 95% actual.
- Empleo de recursos colectivos de movilidad. El porcentaje de empresas con medidas para impulsar el uso de recursos colectivos de movilidad (autobuses de empresa, coche compartido...) ha pasado del 30% en el primer año al 80% el último año.
- Disposición de aparcamiento para vehículos de movilidad personal alternativos. En 2022, el 54% de las empresas proporcionaba a sus empleados estacionamiento para este tipo de modos de transporte. En la actualidad la proporción ha subido al 75%.
- Flexibilidad horaria y teletrabajo. Actualmente casi el 100% de las empresas han adoptado estas medidas para evitar el uso del vehículo en los desplazamientos al trabajo.

El desarrollo de este proyecto ha puesto de manifiesto como se puede impulsar desde las Administraciones públicas cambios en la cultura preventiva de la SVL. Cuando se puso en marcha, muchas de las evaluaciones de riesgo de las empresas no contemplaban el riesgo vial laboral a pesar de su impacto directo sobre la seguridad de las personas trabajadoras. Pocos años después se observan importantes avances en este terreno que se reflejan en los reconocimientos obtenidos por las empresas participantes en la iniciativa. Así, en su último año el 54% de las empresas han obtenido la máxima calificación, 5 volantes, y un 33% han logrado 4 volantes. Se prevé que en el futuro todas las empresas mantengan acciones en SVL y contemplen la inversión en este tipo de seguridad laboral como imprescindibles.

Su finalidad es identificar y estimular la capacidad de las empresas para generar cambio y construir una sólida cultura de prevención. Los promotores de esta iniciativa entienden que la seguridad vial es una manifestación más de la cultura preventiva e inseparable de ésta, por lo que será tanto mejor cuanto mayor y más profunda sea la implantación de la prevención en todos los ámbitos de una organización⁶¹.

Distintivo “Seguridad Laboral Vial La Rioja”

Este reconocimiento forma parte del proyecto *Circula Seguro*, desarrollado por el Gobierno de La Rioja conjuntamente con la DGT. Su finalidad es animar a las empresas riojanas a poner en marcha Planes de Movilidad Segura y Sostenible. Con ese motivo se concede el distintivo «Seguridad Laboral Vial La Rioja» a aquellas entidades que preparen y apliquen estos planes.

Para las empresas interesadas en el proyecto, el proceso comienza con la redacción del documento conforme a las indicaciones del Plan Riojano de Movilidad Segura y Sostenible en la Empresa⁶², un documento confeccionado conjuntamente por la DGT y el Servicio de Salud Laboral del Gobierno de La Rioja. Como apoyo para la preparación del Plan, el Servicio de Salud realiza talleres gratuitos en los que se facilitan pautas de trabajo y se resuelven dudas. Una vez diseñado el Plan, se deben empezar a aplicar las medidas contempladas en él. La solicitud del distintivo se realiza concurriendo a la convocatoria que anualmente abre la Administración autonómica durante el último trimestre del año. Tras la evaluación de los Planes, los distintivos se conceden y entregan en el primer trimestre del año siguiente en el transcurso de un acto público. La vigencia del sello es de 4 años, con una evaluación intermedia del grado de implantación del Plan a los 2 años de la concesión⁶³. La primera convocatoria tuvo lugar en 2023 y la primera entrega de distintivos en 2024.

⁶¹ María Teresa Moreno Carmona, responsable de la Unidad Técnica de Formación y Sensibilización del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid. Entrevista personal.

⁶² Gobierno de la Rioja. DGT. (2023). Plan Riojano de Movilidad Segura y Sostenible en la Empresa.

⁶³ <https://www.larioja.org/salud-laboral/es/proyecto-circula-seguro>

5.

METODOLOGÍA DE LOS PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO

En este apartado se detallan las herramientas principales con las que se cuenta de gobernanza, gestión y planificación de la movilidad sostenible al trabajo.

Hay que tener en cuenta que si bien hay actuaciones que competen al interno de los centros de trabajo, como puede ser el ofrecer títulos de transporte público a las personas trabajadoras o instalar aparcamiento seguro para bicicletas en el interior del centro de trabajo, en el externo, es decir, en el entorno del centro de trabajo para acceder a este, las administraciones públicas según sus competencias deberán ofrecer servicios de transporte público adecuados a las necesidades laborales e implantar, por ejemplo, carriles bici seguros y conectados a la red de itinerarios ciclables. Pues ambas actuaciones las internas y las externas son necesarias para avanzar hacia un modelo de movilidad al trabajo más sostenible y seguro.

En los centros de trabajo estas medidas se articularán mediante sus planes de movilidad y en el entorno, principalmente si se trata de ámbitos con gran concentración de actividad y de centros de trabajo, como pueden ser los polígonos industriales, parques empresariales, centros comerciales, aeropuertos... deberán hacer su propio plan de movilidad que abarque estos grandes centros generadores de movilidad.

5.1. La Mesa de movilidad

En cada centro de trabajo o gran centro generador de movilidad hay que crear una Mesa o Comisión de movilidad que es un espacio estable de participación y concertación. En la Mesa de un centro de trabajo deben participar los representantes de las personas trabajadoras y los representantes de la dirección y otras personas responsables de áreas relacionadas directamente con la movilidad, la sostenibilidad, la responsabilidad social, la gestión de personal, de los recursos económicos, etc.

Cuando se trata de grandes centros generadores de movilidad, también deberían participar, además de los sindicatos y los empresarios, otros agentes como son las Administraciones pú-

blicas con competencias en movilidad y los operadores de transporte (empresas de transporte urbano e interurbano). Igualmente, si lo hubiera, deberá participar el órgano de gestión del gran centro generador de movilidad, por ejemplo, en un centro comercial la propiedad que lo gestiona.

El objetivo de la Mesa es promover y colaborar en la realización del plan, impulsar y divulgar la puesta en marcha de las propuestas y a la vez, ser el órgano de referencia en la gestión de la movilidad.

En el interno de las empresas puede incorporarse la movilidad en los ámbitos ya existentes de negociación colectiva, entre la representación sindical y la dirección de la empresa, o, bien establecer un nuevo ámbito de diálogo específico.

5.2. El Gestor/a de movilidad

El Gestor/a de movilidad deberá dedicarse a facilitar la ejecución de las actuaciones previstas en el plan de movilidad de la gestión, el control, la organización y seguimiento de la movilidad del centro de trabajo o gran centro generador de movilidad. Deberá coordinar a los diferentes actores implicados, generar información y promover la ejecución del Plan de Movilidad. Debe ser la persona de referencia en movilidad del centro de trabajo o el gran centro generador de movilidad.

Igualmente, será responsable de difundir las medidas de movilidad sostenible. Por ello, conjuntamente con la Mesa de movilidad, deberá hacer el seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo y evaluar el grado de ejecución y de cumplimiento del plan de movilidad.

El Gestor/a es una persona que debe tener conocimientos en movilidad como concepto transversal. Para ello debe estar formada en esta materia y debería tener el soporte técnico y el asesoramiento de las Administraciones públicas con competencias en movilidad.

De igual manera, se debería promover la constitución de una red de gestores y gestoras en un territorio concreto para poder trabajar conjuntamente, intercambiar experiencias y recibir formación periódica actualizando los conocimientos.

El gestor/a debe tener la capacidad de comunicar y negociar con diferentes actores responsables de planificar, ordenar y gestionar aspectos relacionados con la movilidad.

El Gestor/a de movilidad debe ser una persona accesible a la que pueda acudir todo el personal o agentes del gran centro generador de movilidad para hacerle consultas, sugerencias o quejas en movilidad. Para ello debe tener un espacio físico y una prolongación digital para comunicarse con él/ella.

5.3. El plan de movilidad sostenible al trabajo

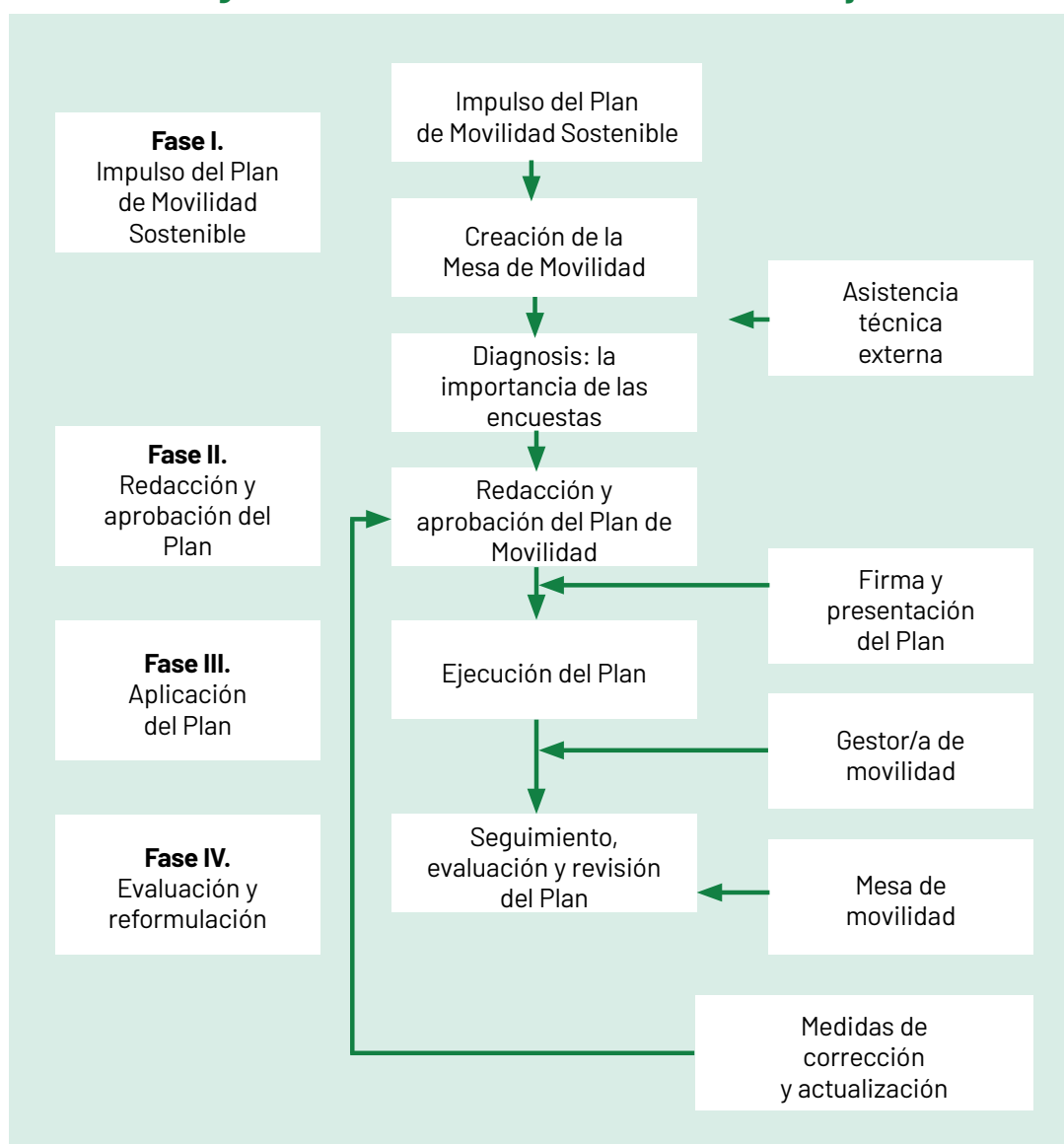
Los planes de movilidad sostenibles al trabajo de empresas e instituciones públicas pueden ser impulsado por alguno de los agentes que componen la plantilla del centro de trabajo, por ejemplo, por la dirección o la representación sindical. Aun así, el compromiso desde un inicio de la dirección es esencial para que se lleven a cabo las medidas necesarias para una movilidad sostenible. En el caso de los grandes centros generadores de movilidad, puede liderar el proceso cualquiera de los agentes implicados en este ámbito. Pongamos por caso, el ayuntamiento donde se localiza o el órgano de gestión si existiera, si bien puede ser de manera colegiada entre ambos.

Un plan de movilidad al trabajo es un proceso dinámico que nunca se cierra, sino que debe estar en revisión permanente, en un proceso de mejora constante.

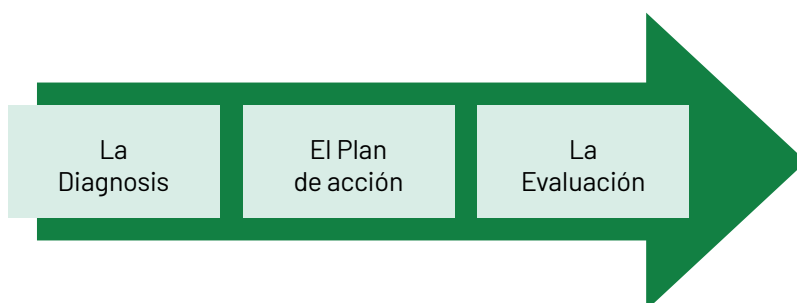
A partir de la demanda y la oferta de la movilidad deben establecerse las estrategias y las medidas de intervención para fomentar la movilidad sostenible. Concretar objetivos temporales, hacer propuestas operativas, determinar sus responsables y definir el presupuesto. En el caso de un centro de trabajo si algunas propuestas del plan exceden sus competencias y corresponden ejecutarlas a agentes externos que no participan de la Mesa de movilidad se debe establecer quién es el responsable y disponer cómo se les informará para que las desarrollen.

Y, por último, establecer indicadores de seguimiento de los resultados de la aplicación de las medidas del plan.

Esquema de las distintas fases del plan de movilidad y las figuras para planificar y gestionar la movilidad en los centros de trabajo



Fases de un plan de movilidad sostenible al trabajo





LOS CONTENIDOS DEL PLAN DE MOVILIDAD AL TRABAJO

Fases de la elaboración del plan:

1. Realización de la diagnosis

¿Cuál es el escenario de partida y qué problemas se detectan?

Recogida de información, identificación de los problemas y comprensión de la situación de partida para evaluar el potencial de cambio y definir la estrategia a aplicar para alcanzar los objetivos propuestos.

2. Elaboración del plan de acción

¿Qué queremos cambiar y dónde queremos llegar?

Adoptar soluciones para avanzar hacia una movilidad más sostenible y segura de las personas trabajadoras, identificando a los agentes implicados en el proceso, el calendario de actuación y la inversión material y económica necesaria.

3. Seguimiento y evaluación del plan

¿Qué mejoras hemos logrado?

Concreción de los beneficios ambientales, sociales y económicos de haber aplicado el plan de acción y de la evolución de cada una de las medidas realizadas.

La Diagnosis

- Recopilación de la información.
- Análisis de los datos y la información cualitativa.
- Elaboración de las conclusiones.

El análisis de la situación de un centro de trabajo en lo que se refiere a la accesibilidad y a los ámbitos que se relacionan o derivan de ello es el punto clave del proceso de implantación de un modelo más sostenible y seguro. La información que se obtiene sobre los hábitos de movilidad de las personas y sobre la oferta de servicios e infraestructuras de movilidad para acceder al centro de trabajo y, asimismo la gestión de la movilidad que se esté haciendo, son aspectos capitales de la diagnosis. Su conocimiento tendrá una influencia decisiva sobre las propuestas y medidas de actuación que se planteen a posteriori.

Se debe realizar un cuestionario específico a las personas trabajadoras del centro de trabajo o gran centro generador de movilidad, lo que dará una imagen ajustada de las demandas de movilidad y de los hábitos personales y colectivos, así como de las posibles problemáticas asociadas a la movilidad. Además, permitirá identificar a los grupos sujetos a posibles mejoras o los que tienen comportamientos en los que se puede influir. Más aun, se encontrará la explicación del por qué se realizan los desplazamientos de una forma u otra.

La información recogida también permite realizar un balance social, ambiental y económico cuantificando las emisiones de gases contaminantes y de gases de efecto invernadero (por ejemplo, a través del factor de emisión $\text{kg CO}_2/\text{km}$), la accidentalidad y el coste social y económico de la movilidad, etc.

La etapa de análisis y de diagnóstico de la movilidad finaliza con la redacción de las conclusiones de los principales resultados que deben servir para definir las líneas estratégicas de actuación y el planteamiento de las propuestas concretas a ejecutar que recogerá el plan de acción.

El primer paso a realizar en el proceso de diagnóstico de un centro de trabajo es determinar su tipología y sus características, pero también su localización y la contextualización del entorno.

De entrada, nada tendrá que ver si el centro de trabajo se localiza en una zona urbana consolidada del centro urbano, con una elevada concentración y diversificación de funciones urbanas (actividad productiva, comercial, residencial, equipamientos, etc.) o se localice en una zona periférica y alejado del núcleo urbano, con una gran especialización funcional como puede ser un polígono industrial.

En adelante, nos referiremos más específicamente a un plan de movilidad sostenible al trabajo de un centro de trabajo de empresa o institución pública y no así a un gran centro generador de movilidad. No obstante, muchas de las cuestiones que trataremos son válidas para ambos casos.

A. Características del centro de trabajo

- » Localización y dimensiones.
- » Sector o sectores de actividad.
- » Número de personas trabajadores internas y externas.

B. La demanda de movilidad

La encuesta a las personas trabajadoras

Antes de hacer la encuesta es necesario tener un mínimo conocimiento del centro de trabajo. En concreto, es importante conocer las condiciones laborales, por ejemplo, de la jornada (días laborables, horarios...) y de la oferta de servicios e infraestructuras de movilidad, tales como:

sí hay aparcamiento en el centro de trabajo; si es de pago o no; qué modos de movilidad le dan servicio... para así adaptar mejor la encuesta a la realidad de cada centro de trabajo.

Asimismo, deberá tenerse en cuenta el global de personas trabajadoras, aunque sean de distintas empresas, pero que trabajan en el mismo centro de trabajo. Es decir, incluir en el análisis el personal externo que realiza sus labores en el mismo centro de trabajo y consecuentemente, también genera movilidad.

Modelo de encuesta a las personas trabajadoras:

- » Perfil del encuestado: sexo y edad.
- » Origen del desplazamiento. Municipio y código postal (determinar distritos y barrios en ciudades medias y grandes).
- » El modo principal o modos con los que se realizan los desplazamientos a la ida y a la vuelta.
 - A pie
 - Bicicleta (privada o pública)
 - Patinete
 - Autobús urbano
 - Autobús interurbano
 - Autobús de empresa
 - Metro
 - Tranvía
 - Ferrocarril
 - Coche (conductor)
 - Coche (pasajero)
 - Motocicleta
 - Otros

Además del modo principal del desplazamiento hay que dar la opción de responder si se realiza Intermodalidad, a saber, coche + ferrocarril
- » Por qué se ha escogido un modo u otro de movilidad. Por ejemplo, se desplaza en transporte público porque no tiene carnet de conducir o se desplaza en coche porque no existe transporte público.
- » Días de trabajo de la semana.
- » Tipo de jornada. A turnos, intensiva o partida.
- » Horarios de entrada y salida al trabajo.
- » Distancia recorrida. Ida y vuelta (Km).

- » Tiempo invertido en el recorrido. Ida y vuelta (minutos).
- » Gasto mensual yendo y volviendo al trabajo.
- » Posesión o no de carné de conducir.
- » Si deslaza en transporte público que línea utiliza habitualmente y que parada o estación.
- » Si se deslaza en vehículo propio donde se aparca. Aparcamiento de empresa, calle, aparcamiento privado, aparcamiento público. Si es de pago el coste mensual.
- » La realización de teletrabajo y el número de días que se hace.
- » Los accidentes *in itinere* de tráfico ocurridos en un período determinado (últimos 5 años). Si se ha estado de baja, cuantos días y con qué modo de movilidad lo ha sufrido.
- » Disponibilidad de cambiar de modo de desplazamiento y bajo qué condiciones se cambiaría.
- » Valoraciones personales y propuestas en materia de movilidad.

Una vez recopilados los datos obtenidos en las encuestas, más allá de presentarlos y analizarlos por separado, también es necesario hacerlo cruzando los datos; por ejemplo, para relacionar los distintos modos de movilidad con los orígenes de los desplazamientos, con los horarios de entrada y salida al trabajo, con el tiempo invertido, con las distancias recorridas y con los costes de la movilidad. Asimismo, indicar los usos de los modos por género y edades. Y, también, especialmente los accidentes *in itinere* asociarlos a los modos de movilidad.

La realización de la encuesta debería complementarse con un grupo de entrevistas personales con los responsables de personal o de la dirección del centro de trabajo, de medio ambiente y sostenibilidad, de responsabilidad social, así como también con los representantes sindicales para saber sus conocimientos y opiniones sobre la accesibilidad al centro de trabajo.

Otras fuentes de información

De igual modo se pueden entrevistar a colectivos específicos que se desplazan en un modo concreto de movilidad, por ejemplo, a quienes se desplazan en bicicleta y transporte público para así conocer, basándose en su experiencia, sus opiniones y valoraciones sobre la movilidad en estos modos, así como las propuestas para mejorar las condiciones para desplazarse con estos modos.

Otra información puede proceder directamente de la empresa, con el fin de saber el número total de personas trabajadoras agrupadas según lugar de residencia y horarios, para así, entre otras cosas, obtener el potencial de uso para implantar modos de movilidad colectivos. Pero también se puede obtener Información sobre el total de accidentes *in itinere* de tráfico ocurridos y su caracterización. Igualmente se debería recabar información sobre las perso-

nas trabajadoras externas y sus respectivas empresas, tanto para tenerlas en cuenta en la diagnosis como en el planteamiento de las propuestas.

Medidas y ámbitos de organización y gestión de la movilidad sostenible

Finalmente se debe hacer referencia a las posibles medidas ya existentes de organización y de gestión de la movilidad en el centro de trabajo, tales como, la existencia de una Comisión de movilidad o algún acuerdo o pacto en el marco de la negociación colectiva para beneficiarse, por ejemplo, de la exención en la tributación del IRPF en los importes dedicados a la compra de abonos de transporte público⁶⁴.

- » Presencia en la negociación colectiva de acuerdos para organizar y gestionar la movilidad (apartado de movilidad en el convenio colectivo, en pactos o acuerdos, medidas en la prevención de riesgos laborales que incorporen los accidentes *in itinere* de tráfico...).
- » Existencia de actuaciones de movilidad en las empresas (la gestión del aparcamiento, transporte de empresa, gestión del coche compartido e incentivos a su uso, ayudas para la adquisición de abonos de transporte, cesión de bicicletas...).
- » Formación e información en movilidad sostenible (concienciación y sensibilización, información en la intranet de la oferta de modos sostenibles...)
- » Presencia de planificación o de algún ámbito de gestión de la movilidad en las empresas (Plan de movilidad, Mesa de movilidad, Gestor/a de movilidad...).

Oferta de movilidad

Posteriormente, se recopilará información y se describirán y analizarán las infraestructuras y servicios de los distintos modos de movilidad para acceder al centro de trabajo.

Accesibilidad a pie:

- » Los itinerarios a pie localización, conexión y continuidad
- » Estado del espacio público, dimensión, localización y condiciones de seguridad de los cruces de la calzada.
- » Estado de la iluminación de los itinerarios.
- » Estado del mobiliario urbano y verde urbano.

⁶⁴ Real Decreto 6/2010, de medidas para el impulso de la recuperación económica y el empleo

Accesibilidad en bicicleta y con patinete

- » Itinerarios para bicicletas localización, conexión y continuidad.
- » Estado de los itinerarios ciclistas pavimentación, señalización, iluminación...
- » Oferta de aparcamiento de bicicleta y patinete, localización y dimensión, puntos de recarga eléctrica.
- » Presencia de duchas y vestuarios.
- » Flota de bicicletas de empresa.
- » Acceso a servicios de bicicleta o patinete compartido.

Accesibilidad en transporte público colectivo:

- » Red de infraestructuras ferroviarias (tren, metro, tranvía).
- » Servicios de ferrocarril, itinerarios, localización y accesibilidad en las estaciones, amplitud horaria y frecuencias.
- » Servicios de autobús urbano e interurbano, diurno y nocturno, itinerarios, localización y accesibilidad a las paradas, amplitud horaria y frecuencias.
- » Corredores segregados, carriles bus.
- » Intermodalidad (estaciones y paradas de intercambio modal y disponibilidad de aparcamiento disuasivo).

Acceso en transporte colectivo de empresa:

- » Líneas en servicio, itinerarios, horarios y frecuencias.
- » Gestión propia o compartido con otras empresas.
- » Condiciones de uso y acceso de la plantilla (general o por colectivos específicos).
- » Uso del servicio.

Vehículo privado:

- » Red de infraestructura viaria, itinerarios, conectividad, grado de congestión, de pago o gratuita.
- » Estacionamiento en el centro de trabajo, número de plazas, gestión y ocupación.
- » Estacionamiento en el espacio público, regulación, número de plazas y ocupación.
- » Gestión del coche colaborativo (*carpooling*).
- » Adscripción a un servicio de coche compartido (*carsharing*)

El Plan de acción

- Definición de las líneas estratégicas.
- Planteamiento de las medidas de actuación.
- Elaboración del Plan de acción.

Una vez analizada la información recopilada, realizada la diagnosis y extraídas las conclusiones, el procedimiento continúa con el planteamiento de los objetivos y líneas estratégicas que deben agrupar las diferentes propuestas de actuación.

Una línea estratégica es un ámbito de actuación planteado en forma de objetivo genérico. Por ejemplo, aumentar el uso del transporte público o incrementar los desplazamientos en bicicleta. Cada una de estas líneas de actuación contendrá una serie de medidas adecuadamente definidas en el Plan de acción.

Para que sea un documento verdaderamente efectivo, es necesario que, de cada medida se concreten los siguientes aspectos:

- El objetivo que se pretende alcanzar.
- La situación actual.
- Prioridad en el conjunto del Plan.
- Periodo de realización y plazos.
- Responsabilidad de ejecución: áreas de la empresa o agentes externos.
- Presupuesto, recursos necesarios y financiación.
- Beneficios sociales, ambientales y económicos esperados.
- Indicadores de seguimiento.

Gran parte de las propuestas implicará necesariamente la intervención de más de un área de la empresa o de un agente externo (Ayuntamiento, Consorcio de transportes...). Las actuaciones, por tanto, deben ser vistas como un proyecto común y colectivo, que requiere la colaboración y la cooperación de todos los actores implicados.

La implantación del Plan debe ir acompañada de acciones informativas y formativas que aporten conocimiento e instrumentos a las personas trabajadoras para estimular un cambio de actitudes y hábitos. Esta transmisión de información debe hacerse en clave positiva y creativa para hacer entender que el objetivo no es estigmatizar el automóvil y las personas que lo utilizan, sino intro-

ducir nuevas perspectivas y formas de entender la movilidad cotidiana, para que a partir de todas las alternativas de movilidad que se tengan al alcance, se sea capaz en cada momento de optar por la más adecuada y beneficiosa, tanto para las personas trabajadoras como para el conjunto de la sociedad.

A continuación, se exponen varios ejemplos de posibles líneas estratégicas y de medidas de actuación para su desarrollo e incorporación en el plan de acción del plan de movilidad sostenible de empresa o de un gran centro generador de movilidad. Algunas de las medidas de actuación corresponderían exclusivamente a centros de trabajo y otras indistintamente a centros de trabajo y a grandes centros generadores de movilidad.

LÍNEA ESTRATÉGICA	RESPONSABILIDAD	MEDIDAS DE ACTUACIÓN
1. Gestión y planificación de la movilidad	Interna (centro de trabajo de empresa o institución pública)	1.1 Constitución y consolidación de la Mesa de movilidad 1.2 Designación del Gestor/a de movilidad. 1.3 Elaborar un espacio web y una app para informar y promover la oferta de movilidad sostenible. 1.4 Realizar campañas y charlas periódicas de sensibilización y concienciación y sobre la oferta en modos sostenibles. 1.5 Ofrecer un kit de bienvenida en movilidad a las nuevas incorporaciones. 1.6 Difusión del plan de movilidad entre las personas trabajadoras. 1.7 Revisión y reelaboración del plan de movilidad cada 5 años y elaborar informes intermedios de evaluación.
	Externa (administraciones públicas)	1.8 Formación y soporte técnico al Gestor/a de movilidad.
2. Aumentar los desplazamientos a pie	Interna	2.1 Ofrecer incentivos a los desplazamientos a pie. 2.2 Garantizar la accesibilidad a las personas con movilidad reducida.
	Externa	2.3 Ampliar las aceras e iluminarlas adecuadamente. 2.4 Ordenación de los itinerarios para los desplazamientos a pie. 2.5 Mejorar la seguridad de los pasos de peatones. 2.6 Pacificar el tráfico del entorno del centro de trabajo.

3. Aumentar los desplazamientos en bicicleta y patinete	Interna	3.1 Instalación de aparcamiento seguro en el interior de la empresa. 3.2 Instalación de vestuarios y duchas. 3.3 Disponer de puntos de recarga para bicicletas y patinetes eléctricos. 3.4 Realizar formación en seguridad vial en bicicleta y patinete. 3.5 Realizar formación en mantenimiento y pequeñas reparaciones de la bicicleta. 3.6 Poner a disposición de las personas trabajadoras una flota de bicicletas. 3.7 Bonificación por parte de la empresa de la suscripción al servicio público de bicicletas. 3.8 Celebrar el "Día de la bicicleta al trabajo" con rutas compartidas y un acto lúdico y de sensibilización.
	Externa	3.9 Implantación de carriles bicicleta conectados a la red de itinerarios de la bicicleta. 3.10 Implantación de una estación del servicio público de bicicletas cercana al centro de trabajo.
4. Consolidación o implantación de transporte colectivo de empresa	Interna	4.1 Garantizar el acceso a todas las personas trabajadoras de un mismo centro de trabajo sin exclusiones. 4.2 Mancomunar entre empresas el servicio de bus. 4.3 Garantizar la intermodalidad con otros servicios y modos de transporte público. 4.4 Revisar periódicamente los itinerarios y horarios adecuándolos a las posibles nuevas necesidades. 4.5 Implantar un servicio de autobús de empresa o ampliar las líneas existentes.

5. Incrementar el uso del transporte público	Interna	5.1 Bonificación por parte de la empresa de los viajes en transporte público. 5.2 Colaborar en la financiación de los servicios de transporte público. 5.3 Informar de la oferta de transporte público.
	Externa	5.4 Adecuar los horarios del transporte público a los horarios laborales. 5.5 Ampliación de la cobertura horaria. 5.6 Aumentar la frecuencia de paso. 5.7 Integración tarifaria de todos los modos de transporte público. 5.8 Coordinación de los horarios del autobús con los del ferrocarril para garantizar la intermodalidad. 5.9 Mejora del equipamiento y la accesibilidad a las estaciones ferroviarias y a las paradas de autobús. 5.10 Mejora de la velocidad comercial y la regularidad del autobús (carril bus, priorización semafórica). 5.11 Información clara y dinámica de las rutas y horarios del transporte público. 5.12 Implantar una nueva línea de autobús que de servicio al centro de trabajo.
6. Fomentar el uso sostenible del coche	Interna	6.1 Implantar una web y una app para gestionar el coche compartido. 6.2 Realizar una campaña de promoción del coche compartido. 6.3 Priorizar las plazas de aparcamiento para los usuarios del coche compartido. 6.4 Ofrecer ayudas al coche compartido. 6.5 Disponer de puntos de recarga del vehículo eléctrico.
	Externa	6.6 Implantar un carril bus-VAO (vehículos de alta ocupación). 6.7 Bonificar los peajes al coche compartido.
7. Gestión sostenible del estacionamiento	Interna	7.1 Establecer criterios de gestión sostenible del aparcamiento: priorización de las personas trabajadoras sin opción de acceder en otros modos y de los usuarios/as del coche compartido. 7.2 Establecer una tarifa con un doble objetivo: disuadir del uso del vehículo privado y financiar las medidas de fomento de los modos sostenible. 7.3 Compensar a las personas trabajadoras que dejen de utilizar el aparcamiento. 7.4 Reducir las plazas de aparcamiento a medida que aumenta el uso de los modos sostenibles.
	Externa	7.5 Regular el aparcamiento en superficie. 7.6 Impedir el aparcamiento inadecuado en los itinerarios para peatones y bicicletas.

8. Medidas de organización del trabajo favorables a la movilidad sostenible	Interna	8.1 Instaurar el teletrabajo. 8.2 Compactar las jornadas laborales para instaurar la semana laboral de 4 días. 8.3 Implantar la jornada intensiva. 8.4 Implantar la flexibilidad horaria para facilitar el uso del transporte público. 8.5 Al haber varios centros de trabajo ofrecer la posibilidad de trabajar en el más cercano al lugar de residencia y/o mejor servido con modos de movilidad sostenibles.
--	---------	---

La Evaluación

- Elaboración de un informe de evaluación
- Presentación en la Mesa de Movilidad
- Actualización del Plan de acción según los resultados obtenidos

En la evaluación se realizará el seguimiento de las medidas previstas en el plan de acción que han sido ejecutadas y cuáles han sido los resultados de su ejecución.

Una vez implantadas las propuestas de actuación previstas en el plan de acción, y, una vez, haya transcurrido el tiempo necesario para consolidar las medidas aplicadas, es necesario realizar una evaluación de los resultados conseguidos. Este seguimiento es totalmente imprescindible para determinar el grado de consecución de la línea estratégica planteada y, en el caso que las haya, conocer cuáles son las barreras u obstáculos que han impedido el resultado deseado. Ello debe permitir, si es necesario y según los resultados replantearse las medidas y el cómo ponerlas en marcha.

La Mesa de Movilidad, a través de la figura del Gestor/a de movilidad, debe llevar a cabo la evaluación continua del desarrollo de las medidas y la evolución de los resultados.

Dado que el plazo de realización de cada medida será diferente -mientras algunas se aplicarán a corto plazo, otras lo serán a medio o largo plazo-, probablemente se tendrán que definir diferentes niveles temporales de revisión.

Sea como fuere, el proceso de evaluación, como en el caso del resto de fases de elaboración del Plan, debe contar con la participación activa de todos los agentes implicados en la Mesa de movilidad, dado que las medidas aplicadas han sido previamente consensuadas y/o acordadas por todos ellos.

Si bien en la mayoría de los casos esta evaluación puede basarse en indicadores numéricos que per-

mitan ver la evolución de un fenómeno determinado (número de personas usuarias del transporte público, del vehículo privado, de plazas de aparcamiento...), no todas las mejoras podrán ser determinadas por medio de estos indicadores cuantitativos, si no que será necesario introducir análisis cualitativos que vayan más allá de las cifras (satisfacción de las personas usuarias del transporte público, el conocimiento que se tiene de las alternativas en modos sostenibles implantados...).

Toda esta información de carácter cuantitativo y cualitativo debe permitir elaborar un informe de valoración del grado de aplicación del Plan, que contendrá un análisis a tres niveles:

- Estado de ejecución de cada línea estratégica.
- Estado de ejecución de las medidas de actuación.
- Resultados conseguidos con cada medida de actuación.

El informe de evaluación deberá ser sometido a valoración y aprobación por los miembros de la Mesa, incorporando los puntos fuertes y débiles que se han manifestado durante el proceso de implantación de las distintas medidas.

El Plan de acción es sobre todo un documento vivo y abierto que de forma periódica debe ser revisado y reformulado. Será trabajo del Gestor/a de movilidad proponer los contenidos del Plan de acción para adaptarlos y adecuarlos para lograr los objetivos del plan de movilidad y planificar las actuaciones futuras de forma consensuada con los agentes de la Mesa de movilidad.

El principal indicador que se debe tener presente y que aglutina los resultados del resto de indicadores es cómo evoluciona la distribución modal como resultado de la implantación de las medidas de actuación contenidas en el plan de acción. Es decir, qué peso tiene cada modo de movilidad en los desplazamientos en el centro de trabajo y cómo van evolucionando con el paso del tiempo en relación con el punto de partida. Obviamente, el resultado esperado debería ser que los modos sostenibles vayan ganando peso en detrimento de los insostenibles. Para comprobarlo habrá que preguntar periódicamente a las personas trabajadoras con qué modo de movilidad se desplazan al trabajo.

Ejemplos de algunos de los indicadores a aplicar en el plan de desplazamientos de empresa

Indicadores	Estado inicial	Valor objetivo	Valor conseguido
1. Distribución modal de los desplazamientos al trabajo			
- a pie %			
- bicicleta %			
- patinete %			
- autobús de empresa %			
- transporte público %			
- coche %			
- coche compartido %			
- motocicleta %			

2. Formación en bicicleta

- personas que han hecho formación en seguridad vial
- Personas que han realizado formación en mantenimiento y pequeñas reparaciones

3. Bonificación del transporte público y del servicio público bicicletas

- personas que tienen bonificado el transporte público
- personas que tienen bonificado el servicio público de bicicletas

4. Plazas de estacionamiento dentro del centro de trabajo

- bicicletas
- patinetes
- coche compartido
- coche
- motocicletas
- puntos de recarga eléctrica por modos

5. Modo en que se han producido los accidentes *in itinere* de tráfico

- peatones
 - bicicleta
 - patinete
 - autobús de empresa
 - transporte público
 - coche
 - motocicleta
-

En relación a los accidentes *in itinere* se deben elaborar informes anuales de los accidentes y, al mismo tiempo desarrollar un conjunto de indicadores específicos que permitan hacer un seguimiento y una evaluación adecuada del cumplimiento y efectividad de las medidas y acciones establecidas para prevenirlos.

6.

BUENAS PRÁCTICAS EN EL FOMENTO DE LA MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO Y LA PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES *IN ITINERE* CON PARTICIPACIÓN SINDICAL

Para ilustrar con experiencias reales como el fomento de una movilidad sostenible y más segura puede ser el medio para prevenir los accidentes *in itinere*, describimos y explicamos cinco casos de estudio de empresas e instituciones públicas que han promovido planes de movilidad sostenibles al trabajo y/o acciones favorables a la movilidad sostenible y segura con el impulso y la implicación de la representación sindical. Experiencias en las que se hace referencia a la siniestralidad *in itinere* y a su evolución y en las que por regla general vemos un descenso de los accidentes a raíz de la puesta en marcha de estas acciones.

Aun con todo, como veremos en todos los casos la representación sindical sigue haciendo propuestas para continuar avanzando hacia un modelo de movilidad más sostenible y seguro con lo que si estas actuaciones u otras que pudieran surgir con este mismo cometido se llevaran a cabo no dudamos de que la accidentalidad podría decrecer más. Así pues, si bien se parte de una buena situación y sus consecuentes logros en prevención de los accidentes *in itinere* de tráfico, se puede y debe ir más allá pues nunca se hará lo suficiente mientras haya algún accidente no evitado.

6.1. Airbus planta de San Pablo (Sevilla)

Características de la empresa

Sector de actividad

Industria Manufacturera, actividad de construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria.

Ubicación

Airbus Defence and Space, SAU, cuenta con varios centros de trabajo distribuidos en diferentes puntos del país. En el municipio de Sevilla dispone de dos plantas: Tablada, al suroeste de la ciudad, próxima al acuartelamiento aéreo de Tablada; y San Pablo, al noreste, junto al aeropuerto de Sevilla, que se extiende por parte del término municipal de la Rinconada, colindante al municipio de Sevilla⁶⁵. La Rinconada es una ciudad integrada dentro del cinturón metropolitano de la capital hispalense. Cuenta con cerca de 50.000 habitantes, habiendo crecido muy rápidamente en la última década al absorber población procedente de Sevilla capital y de otras zonas de su área metropolitana⁶⁶.

Instalaciones

El centro de trabajo de San Pablo, al que nos referiremos principalmente, está formado por dos grandes instalaciones separadas físicamente: San Pablo Norte, la más antigua, ubicada al norte de la pista del aeropuerto de Sevilla, y San Pablo Sur, más moderna, emplazada al sur de la pista del aeródromo.

San Pablo Norte, acoge el Maintenance, Repair & Operations Service Center, donde se efectúan fundamentalmente trabajos de mantenimiento de aeronaves. San Pablo Sur ocupa una extensión de 1.100.000 m², de los que 190.000 m² están destinados a hangares y oficinas, y 58.000 m² acogen los módulos de fabricación y montaje de aviones de gran tamaño. El resto de la superficie se destina a talleres de reparación, y a módulos de montaje de otros modelos de aviones de menor tamaño⁶⁷.

Tamaño y principales características de la plantilla

Airbus Defence and Space, SAU, es parte de la línea de negocio Military Aircraft de Airbus Defence and Space (ADS) una de las tres divisiones que componen Airbus Group. ADS se encuentra a la cabeza de la industria aeroespacial y de defensa en Europa. Su actividad se centra en diseñar,

⁶⁵ [https://es.wikipedia.org/wiki/Airbus_Defence_and_Space_\(Espa%C3%B1a\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Airbus_Defence_and_Space_(Espa%C3%B1a))

⁶⁶ <https://www.larinconada.es/es/ciudad/la-rinconada-en-cifras>

⁶⁷ https://es.wikipedia.org/wiki/Aeropuerto_de_Sevilla

desarrollar y proporcionar aviones militares y su apoyo operativo⁶⁸. Se trata de un gran consorcio de raíz europea, con una pequeña presencia institucional dentro de su accionariado.

La planta de Airbus de San Pablo dispone de una plantilla propia de cerca de 2.000 personas a las que se suman otras casi 2.000 de diferentes empresas externas subcontratadas.

Las actividades que se realizan en las instalaciones de San Pablo se pueden dividir en dos grandes grupos: las labores de talleres, en las que hay un contacto directo con los productos que se manufacturan; y las tareas no vinculadas directamente al producto de fabricación. Desde el punto de vista del género, el personal que trabaja en talleres tiene una escasa presencia femenina, se estima que entre un 5% y un 10%. Por el contrario, la plantilla que se ocupa en el resto de actividades presenta una proporción de mujeres de entre el 40% y el 60%. En cuanto a la edad media del personal se estima en unos 40 años.

Horarios y jornadas laborales

El trabajo de la planta se organiza en dos regímenes, turnos y jornada partida. Hay dos turnos, el primero comienza a las 07:00 y termina a las 15:00; y el segundo se inicia a las 15:00 y concluye a las 23:00. No existe turno de noche. El horario habitual de quienes trabajan en jornada partida es de 08:00 a 19:00. La planta funciona de lunes a viernes y, de manera excepcional, cuando los plazos de entrega y la demanda así lo requieren, sábado y domingo.

Oferta de servicios e infraestructuras de movilidad

Peatones

La distancia entre las plantas de Airbus San Pablo y las zonas residenciales de la ciudad es suficientemente grande, y su falta de adaptación para el desplazamiento a pie de manera segura, eliminan la posibilidad de utilizar llegar andando como modo de desplazamiento cotidiano de la plantilla a sus centros de trabajo.

Bicicletas

La red de carriles bici del ayuntamiento de Sevilla⁶⁹ se extendía, en 2022, a lo largo de 189 km por todo el municipio. Sin embargo, la zona más próxima al conjunto aeroportuario donde se ubican las plantas de Airbus, contaba a penas con un par de segmentos cortos de carril para bicicletas, desconectados con el resto de la red, y sin utilidad práctica para el personal de la empresa que deseara optar por este medio de locomoción para la movilidad cotidiana hasta sus centros de trabajo.

⁶⁸ https://publicaciones.defensa.gob.es/media/downloadable/files/links/c/a/catalogo_industria_espa_ola_de_defensa_2023-2024.pdf

⁶⁹ <https://www.urbanismosevilla.org/areas/sostenibilidad-innovacion/sevilla-en-bici/red-de-carriles-bici-actual>

El centro de Airbus de Tablada tiene una situación algo diferente en cuanto al uso de la bicicleta en los desplazamientos al trabajo, favorecido por su ubicación geográfica más próxima a las áreas residenciales y mejor comunicado con ellas que las instalaciones de Airbus San Pablo, pues dispone de un carril bicicleta que llega a las puertas del centro de trabajo. Se estima que un reducido grupo de personas estarían utilizando de manera habitual la bicicleta en sus desplazamientos al trabajo. En consonancia con ello, las instalaciones de la empresa disponen de vestuarios y duchas para los posibles usuarios de la bicicleta, así como de dispositivos de recarga para bicis eléctricas, zonas acondicionadas para su aparcamiento, e incluso un pequeño taller. Este podría ser un ejemplo para San Pablo, implantando un carril bici conectado a la red ciclista de Sevilla y disponer de estacionamiento duchas y vestuarios para promover su uso.

Autobús de empresa

- **Génesis del servicio.** La existencia de transporte colectivo en la empresa no es nueva, tiene unos 40 años de antigüedad. Surgió como una iniciativa de los trabajadores, que decidieron organizarse para disponer de un medio de transporte que les permitiese llegar al centro de trabajo. Inicialmente el servicio estaba sufragado por los mismos trabajadores, y más tarde la empresa lo fue asumiendo. Hace tiempo que forma parte del Convenio colectivo de la compañía.

Hay una Comisión de movilidad, que se encarga fundamentalmente, de recoger las reclamaciones y demandas del personal sobre el servicio de transporte colectivo. Se trata de un organismo con bastante actividad que también elabora propuestas, búsqueda de soluciones a los posibles problemas a través del diálogo entre los trabajadores y la Dirección.

- **Líneas disponibles.** El servicio de autobús comprende 16 rutas diferentes, y dos de lanzaderas, una que conecta la estación de tren de Santa Justa con las plantas de San Pablo; y otra que funciona a la demanda y que enlaza entre sí las diferentes instalaciones y éstas con el aeropuerto de Sevilla.
- **Forma y limitaciones de uso.** Se trata de un servicio gratuito, que cualquiera de las personas que trabajan en las instalaciones puede utilizar. Funciona de lunes a viernes, días de la semana en la que habitualmente operan las factorías. Las personas que, excepcionalmente, tienen que trabajar sábados y/o domingos, reciben un plus de movilidad equivalente al costo del autobús de la empresa.

La compañía pone a disposición de la plantilla una aplicación, accesible desde el sistema interno de comunicación, para gestionar la reserva y seleccionar las paradas donde quiere ser recogido y donde desea apearse. Si el autobús llega con retraso a las plantas, ese tiempo le computa a los trabajadores como jornada. Los horarios de salida hacia los centros de trabajo están establecidos para poder llegar a las instalaciones antes del inicio del primer turno de trabajo, a las 07:00, lo que en buena medida permite evitar la congestión de tráfico de la primera hora punta. Sucede al contrario con el horario de regreso del primer turno y

de llegada del segundo, las 15:00, que coincide en la carretera con uno de los momentos de mayor densidad de tráfico del día. El tiempo de recorrido, dependiendo del origen de la ruta, entre la primera parada y la llegada al centro de trabajo oscila entre unos 25 minutos a unos 50 minutos dependiendo del recorrido y el número de paradas.

Actualmente, el personal de las subcontratas puede utilizar gratuitamente este servicio de autobús, pero no puede inscribirse en la ruta, de manera que no puede solicitar parada, debiendo adaptarse a las necesidades de sus compañeros de viaje que sí pertenecen a la plantilla de Airbus. El uso por parte del personal externo de esta modalidad de desplazamiento les crea ciertos conflictos con sus respectivas empresas, algunas de las cuales incluyen entre sus retribuciones un plus de transporte.

Desde la RLT se ha propuesto a la Comisión de movilidad, prolongar una de las rutas de autobús de empresa que cubre el sector este del anillo metropolitano hasta Fuentes de Andalucía, pero reduciendo el número de paradas intermedias entre la periferia y el centro de trabajo con el fin de acortar el tiempo de viaje.

- **Grado de satisfacción de los usuarios.** El servicio de autobuses tiene una ocupación que se estima de un 20%. Ello es atribuible a que no resulta atractivo para todas las personas trabajadoras, puesto que la duración de los trayectos es mayor que la de los viajes que realizan con sus vehículos privados, una diferencia imputable a la configuración de las rutas y al número y duración de las paradas. Se puede decir que parte de la plantilla no valora suficientemente aspectos como la seguridad, el ahorro económico, el que cuente como tiempo trabajado en caso de retraso del autobús, o el ahorro en el tiempo de buscar estacionamiento.

El personal que trabaja a turnos, principalmente en los talleres es el que más utiliza las rutas del servicio de autobuses de empresa. Los empleados con jornada no suelen utilizar este medio de transporte, pero si pueden usar el servicio ordinario de lanzadera que tiene unos horarios fijos a los que pueden adaptarse.

La empresa de autobuses que se ocupa de prestar el servicio dispone de un canal por cada línea por el que comunicar incidencias en tiempo real a los usuarios con el fin de que, llegado el momento, éstos puedan buscar alternativas.

El servicio de transporte colectivo del personal es desempeñado por empresas externas, y su gestión es competencia del departamento de Facilities. La concesión del servicio se realiza a través de licitaciones periódicas (3-4 años). La Comisión de movilidad realiza controles periódicos aleatorios para comprobar el estado del servicio y de los vehículos: ITV's en orden, antigüedad, cinturones de seguridad, aire acondicionado que funcione adecuadamente..., también hace un seguimiento de las licitaciones, para evitar que los concesionarios reduzcan la calidad de las prestaciones con el fin de ahorrar costes.

La Dirección está proponiendo reducir el número de rutas por la baja ocupación especial-

mente los viernes a lo que se opone la representación sindical. Este descenso en víspera de fin de semana podría explicarse por razones como el teletrabajo, o el mayor uso del vehículo privado para aprovechar su uso en desplazamientos posteriores a la jornada laboral por motivos de ocio, compras, etc.

Transporte público

La plantilla no tiene bonificación para el uso del transporte público, entendiendo la compañía que la posibilidad de usar el servicio de transporte colectivo y/o la plaza de aparcamiento lo sustituyen.

- **Autobuses interurbanos.** No existe posibilidad de conexión a través de autobuses interurbanos.
- **Autobuses urbanos.** No existe ningún servicio regular de autobuses urbanos para desplazarse a Airbus. Solo en el caso de San Pablo Norte hay un posible enlace por transporte público con la ciudad a través de la línea EA (Especial Aeropuerto). Se trata de una línea con un amplio horario, con la primera salida desde el centro de Sevilla (calle Toreno) a las 04:30 h y la última a las 00:09 h; y vueltas desde el aeropuerto desde las 05:22 h hasta las 01:00 h, con parada frente la estación de tren de Santa Justa. Las frecuencias de paso son relativamente altas, con diferencias según las franjas horarias. La línea de autobús finaliza en la terminal del aeropuerto. Desde ese punto hasta la fábrica de Airbus no hay ningún transporte público y el acceso a pie requiere recorrer alrededor de 3 kilómetros por calzadas sin acondicionamiento alguno para los peatones.
- **Tren.** La distancia entre la estación de ferrocarril de Santa Justa, próxima al centro urbano y con conexión cercana a otros modos de transporte público, y las plantas de Airbus de San Pablo es de, aproximadamente 11 km, en el caso de Airbus San Pablo Norte, y de 16 km en el de Airbus San Pablo Sur.

Transporte privado

- **Infraestructuras viarias de acceso.** A las instalaciones de Airbus San Pablo solo se puede llegar por carretera. La principal vía de acceso es la Autovía del Sur, A-4, a la que se puede acceder desde la ciudad a través de tres grandes arterias, la Ronda Urbana Norte; la Avenida de Kansas City, la entrada más directa hacia el centro de la capital; y la carretera de circunvalación SE-30.

La SE-30 es una autovía con una elevada Intensidad Media Diaria (IMD) de circulación, que en 2024 alcanzó los 92.295 vehículos.

Desde el nudo en que la A-4 confluye con la Ronda Urbana Norte, la Avenida de Kansas City, y la SE-30, y durante 4,4 km, cerca ya del aeropuerto, la Autovía del Sur soporta una IMD de

73.531 vehículos⁷⁰. El acceso desde la A-4 hasta la planta no es directo. Una vez se abandona la autovía en la salida 533, se atraviesa la zona de salidas del aeropuerto y se continúa por vías secundarias durante cerca de 6 kilómetros más.

- **Transporte privado.** La mayor parte de la plantilla continúa optando por este modo de transporte, compatibilizándolo, según las circunstancias, con el autobús de empresa.

La compañía dispone en sus instalaciones de amplios espacios para el estacionamiento, segregados según el personal sea interno o de subcontratas.

Las plazas de aparcamiento no son fijas. Para disponer de plaza es necesario registrarse con el número de matrícula. Esto ha creado a veces problemas cuando un grupo de trabajadores comparten coche, pero van rotando el vehículo.

- **El coche compartido.** Es una opción de movilidad relativamente frecuente entre la plantilla, en especial entre las personas que residen en localidades alejadas como Carmona o Fuentes de Andalucía. Funciona por iniciativa de los trabajadores siendo ellos los que se ocupan de autogestionarse. En el pasado la empresa hizo una propuesta para gestionar el compartir coche, pero no llegó a implantarse. Quizá por eso actualmente no existe ninguna iniciativa por parte de la dirección, ni del Comité de movilidad de implementar un sistema que facilite compartir el vehículo privado entre el personal que así lo desee.

Modos de movilidad de las personas trabajadoras que integran la plantilla.

No se dispone de encuestas que permitan conocer con cierta precisión la proporción del personal que usa los diferentes modos de transporte. No obstante, dada la ubicación de las factorías, el estado y naturaleza de las infraestructuras que las rodean, y el difícil acceso desde la oferta de transporte público existente, el uso del vehículo privado motorizado está muy extendido entre la plantilla.

Según informa el RLT, miembro de la Comisión de movilidad de la empresa, es relativamente frecuente que este modo se alterne con otras formas de movilidad como el uso compartido del coche o la utilización del servicio de rutas de autobús de la empresa.

No existe en la actualidad posibilidad de desplazarse hasta los centros de trabajo en tren, tranvía o metro hasta la planta. Dadas las largas distancias que, en general, existen entre los lugares de residencia y las instalaciones de la compañía y, sobre todo, la falta de acondicionamiento de las calzadas de acceso, el uso de la bicicleta es anecdótico, y la movilidad en patinete o a pie, inviable.

⁷⁰ <https://mapadetrafico.transportes.gob.es/>

Origen y distancia de los desplazamientos.

Como en el caso de los hábitos modales, tampoco se disponen de cifras contrastadas sobre el origen, la distancia recorrida y el tiempo empleado en el desplazamiento de las personas trabajadoras a las instalaciones de la empresa. Según comunica el RLT entrevistado, la procedencia de los empleados es muy variada. Aunque la mayoría reside en Sevilla capital y en su cinturón metropolitano, parte de la plantilla procede de localidades más alejadas como Carmona, a unos 26 km, desde donde diariamente se desplazan 20 o 25 personas; o Fuentes de Andalucía, a 56 km. Aunque algunos barrios sevillanos no quedan demasiado alejados de las factorías (Valdeorras, Aeropuerto Viejo, Alcosa, Torreblanca)⁷¹ resultan demasiado distantes para un desplazamiento a pie y, en general, sin aceras directas de acceso.

Organización del trabajo en relación a la movilidad

Teletrabajo

Están estipulados 2 días a la semana, algo que puede variar en función de las necesidades específicas y particulares de las personas trabajadoras. Por el tipo de actividades desempeñadas, el teletrabajo no es aplicable a toda la plantilla. Se estima que unas 1.100 personas pueden optar a él, mayoritariamente los que no desempeñan sus tareas en los módulos de talleres. La empresa, tal y como contempla su Convenio, está obligada a proporcionar a los trabajadores los medios para poder realizarlo.

Aun así, la empresa recientemente ha decidido unilateralmente limitar el teletrabajo a un máximo de un día semanal a lo que se opone CC00, pues es una medida que se considera un recorte de derechos recogidos en convenio.

Horario flexible

Debido a la naturaleza de la planta, esta acción solo se puede aplicar en algunos departamentos, aplicándose básicamente a la parte del personal que trabaja en régimen de jornada partida.

Actuaciones en favor de la movilidad sostenible

Las principales acciones de la compañía destinadas a procurar una movilidad sostenible de los trabajadores hasta los centros de producción son, básicamente, dos:

- Un sistema de transporte colectivo de empresa a través de rutas de autobús.
- El desarrollo de parte de la actividad laboral del personal mediante el trabajo a distancia.

⁷¹ <https://cda-idesevilla.opendata.arcgis.com/datasets/ideSEVILLA::distritos/explore?location=37.423331%2C-5.914202%2C11>

El compromiso de la empresa de poner a disposición de su plantilla un medio de transporte colectivo, así como las principales características sobre la gestión del mismo, aparecen recogidas en el VII Convenio colectivo suscrito por la Dirección y la representación sindical de los trabajadores, en vigor hasta el 31 de diciembre de 2027. Este acuerdo se refiere, además de a Airbus Defence and Space, SAU, a otras dos empresas más del grupo Airbus: Airbus Operations, SL; y Airbus Helicopters España, SA. Entre los compromisos contemplados por el Convenio que guardan relación con la movilidad sostenible se encuentran:

- La facilitación de transporte colectivo para el personal que trabaje a turnos. Si por motivos de ubicación domiciliaria, o porque el número de personas a turno no permita establecer el transporte colectivo de forma racional, se abonará a los interesados el costo de la plaza correspondiente del autobús proporcionado por la empresa para itinerarios similares. Esta medida es de aplicación tanto a las jornadas habituales como a las especiales. Se entiende por jornadas especiales aquellas que impliquen el establecimiento de un calendario distinto a cualquiera de las que regulen las jornadas habituales.
- El estudio de optimización y homogenización del sistema de transporte colectivo de empresa, su racionalización y la de los recursos que se manejan en torno a él.
- El reconocimiento de la figura del Gestor de Movilidad, que tendrá las competencias que se definirán para la gestión de este medio y su entorno.
- La creación de una Comisión movilidad en cada centro de trabajo. Esta comisión, de carácter paritario, revisará y analizará el correspondiente Plan de Movilidad.
- Posibilitar el estudio de la homogeneización de criterios de todos los aspectos que se retribuyen cuando no es posible la utilización de las rutas establecidas.
- Adecuar el transporte colectivo a los horarios y calendarios de cada centro de trabajo.
- En caso de traslado colectivo a un nuevo centro de trabajo:
 - » Si el nuevo centro se encuentra alejado de núcleos urbanos y no dispone de servicio de transporte público en las cercanías, la empresa establecerá un sistema de transporte, de forma racional, que permita a los trabajadores la conexión con un medio de transporte público.
 - » Si el traslado implica un incremento en el tiempo de desplazamiento de los trabajadores, comparado con el de procedencia, la empresa compensará con el abono de una indemnización total y definitiva.

En el caso de la planta de San Pablo, desde la RLT se nos informa de que la figura del Gestor de Movilidad no se corresponde con ninguna persona física y que de facto sus funciones estarían recayendo sobre la Comisión de movilidad. Igualmente, no se dispone, como tal, de un Plan de

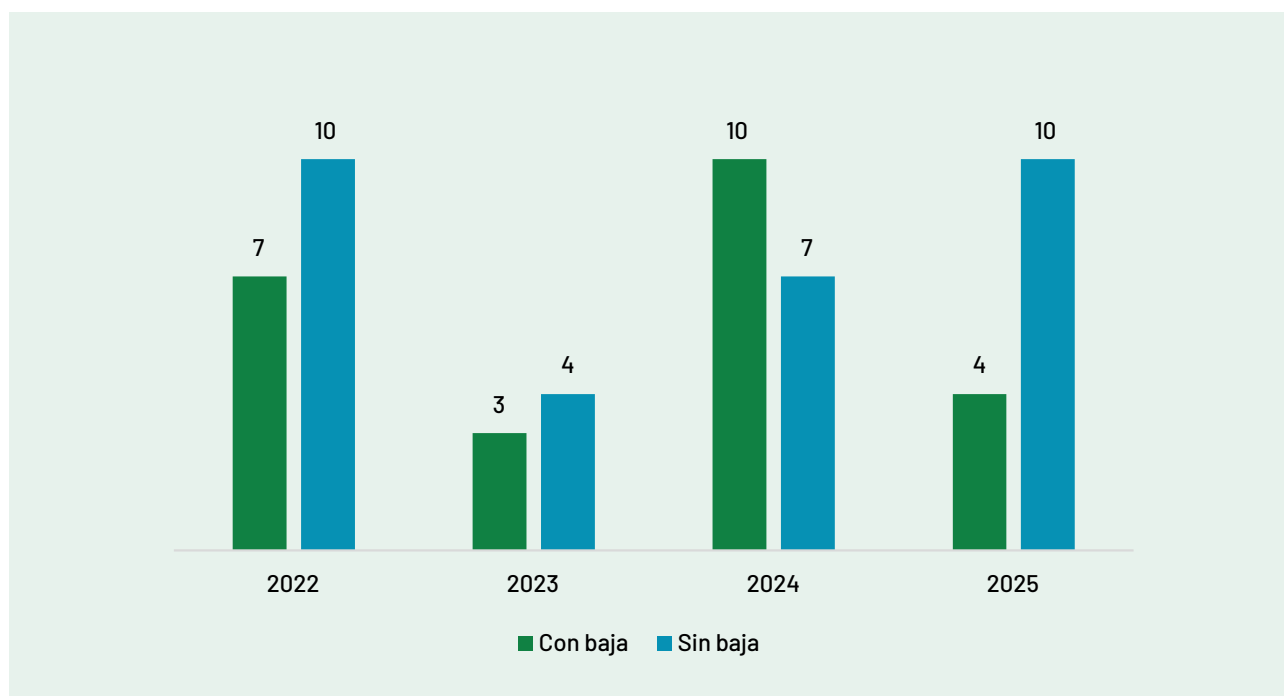
Movilidad de empresa. Pero, con la entrada en vigor de la Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible, las plantas de San Pablo de Airbus Defence and Space SAU, deberán elaborar, dado su tamaño (superior al mínimo de 200 trabajadores establecido por la norma) los correspondientes Planes de Movilidad Sostenible al trabajo.

El trabajo a distancia, aunque mencionado en el Convenio colectivo, tiene su desarrollo propio dentro de la Política de trabajo a distancia negociada y acordada entre las direcciones de las empresas y la representación de la plantilla. Esta Política, en vigor desde mediados de 2022, señala las condiciones, mecanismos, y características de esta modalidad de trabajo. Incluye los colectivos de trabajadores que, por la naturaleza de su actividad, quedan excluidos de poder elegir esta opción, principalmente aquellos que su desempeño exige de un contacto directo con los productos. La sección sindical interempresas de CC00 de Airbus publicó en 2022, justo después del acuerdo de su implantación, una guía práctica explicativa del teletrabajo en Airbus.

Siniestralidad *in itinere*

Los accidentes *in itinere* de la planta de San Pablo en el período que va del año 2022 a 2025 se han situado entre un máximo de 17 y un mínimo de 7. Se trata de cifras que se mantienen modestas teniendo en cuenta la plantilla de alrededor de 2.000 persona trabajadoras que tiene este centro de trabajo. Creemos que en la combinación entre la oferta de transporte colectivo de que dispone la empresa y la realización de dos días de teletrabajo por parte de un nutrido grupo de personas trabajadoras se encuentra la explicación.

Accidentes *in itinere* con baja y sin baja en la planta de San Pablo de Airbus



Fuente: Representación sindical de CC00

6.2. Diputació de Barcelona

Características de la empresa

Sector de actividad

La actividad de la Diputación de Barcelona (DIBA) se clasifica dentro de las denominadas como actividades del sector público. Entre sus funciones se cuentan la asistencia a los ayuntamientos de la provincia de Barcelona, el desarrollo económico local, el mantenimiento de infraestructuras, y la atención social a la ciudadanía. En la DIBA se integran entidades con carácter muy heterogéneo: oficinas de gestión técnica y atención al público, el Instituto del Teatro, el Patronato de Apuestas, o la Red Audiovisual Local, S.L., entre otras. Nuestro análisis se centra preferentemente en los centros de trabajo de la ciudad de Barcelona ya que el plan de movilidad de la Diputación se restringe a esta localidad.

Ubicación

La DIBA cuenta en la ciudad de Barcelona con 15 centros de trabajo repartidos entre seis de los diez distritos en que se divide la capital, concentrándose, sobre todo, en los de Ciutat Vella y l'Eixample, con cinco centros en cada uno de ellos

Tamaño y principales características de la plantilla

En 2026 contaba con un total de 4.154 personas trabajadoras. Los centros con mayor ocupación de personal son la Escuela Industrial (1.228 trabajadores, el 27%) que recientemente se han trasladado provisionalmente, mientras duren las obras de acondicionamiento de este centro, a dos nuevos centros en Bogatell y Llacuna en el Distrito de Sant Martí, el Recinto Mundet (1.079 trabajadores, el 26%), y Can Serra y Anexos, entendiendo por estos las oficinas de la calle Minerva y de la calle Còrsega, (665 trabajadores, el 16%). Estos lugares de trabajo agrupan al 69% de la plantilla y sumando el personal del resto de la ciudad alcanzan aproximadamente el 85% del total de personas trabajadoras de la Diputación de la provincia de Barcelona.

Movilidad al trabajo

Precedentes

La dedicación a los temas de movilidad de la representación sindical de CC00 de la Diputación de Barcelona viene de lejos, ya en 2013 CC00 organizó una asamblea para personas trabajadoras para hablar específicamente de movilidad al trabajo, informar de las propuestas sindicales y debatirlas.

Entre las propuestas se encontraban las siguientes:

- Aplicación de los beneficios fiscales previstos en el IRPF para desgravar los importes destinados por el personal en la compra de los abonos de transportes públicos.
- Incentivos económicos directos mediante la subvención total o parcial de los títulos de transporte (dotación económica específica).
- Tomar medidas para reducir los accidentes *in itinere* con y sin baja.
- Creación de aparcamientos seguros para bicis y vestuarios por los usuarios.
- Subvencionar la compra de bicis o accesorios de seguridad para su uso.
- Gestionar la movilidad dentro de los recintos
- Mantener contactos con otras administraciones o empresas de transporte para dar soluciones globales a la carencia de accesibilidad diagnosticada.
- Mayor flexibilidad horaria para desplazarse en horas con menor tráfico.
- Creación de una APP interna para favorecer el coche compartido.

Otra de las propuestas de CCOO fue la creación de una Mesa de movilidad planteándose que, entre otras funciones, la mesa debería diagnosticar los problemas de movilidad del personal y elaborar un plan de movilidad para llevar a la práctica los objetivos que acordaran para promover la movilidad sostenible.

Finalmente, en 2016 mediante un decreto se constituyó la mesa de movilidad de la Diputación de Barcelona. En el decreto se dice que la diputación y los representantes de las personas trabajadoras son desde hace años, sensibles con este tema y comparten la necesidad de dar un paso más en la mejora de la salud y la seguridad de su personal, así como en la prevención de la contaminación, apostando también por el desarrollo sostenible. Es por ello que se consideró oportuno emprender la creación de la mesa de movilidad como órgano de participación reflexión y debate en el ámbito de la movilidad, para fomentar un uso más racional del vehículo privado, así como promocionar los modos alternativos, el transporte público, los desplazamientos a pie, en bicicleta y en coche compartido e impulsar la redacción de un plan de desplazamientos de empresa (PDE).

Desde CCOO se manifestó el convencimiento de que sería un buen espacio de diálogo donde proponer mejoras respecto a la accesibilidad, seguridad y un cambio hacia una movilidad más sostenible. A raíz de la constitución de la mesa CCOO creó un grupo de trabajo abierto a toda la plantilla con la pretensión de que fuera un espacio de debate, reflexión y generador de ideas o propuestas para poderlas exponer en la Mesa de Movilidad. Con la certeza de que era importante que todo el mundo tuviera la oportunidad de participar y decir la suya.

Una vez constituida la mesa se empezó a elaborar el PDE aprobándose definitivamente en 2019 mediante un dictamen de la Diputación, posteriormente en 2024 se hizo una actualización del PDE, entre otros motivos por cambios sustantivos en la organización del trabajo con el acuerdo de teletrabajo suscrito en 2021, tras la pandemia de la covid.

Oferta de servicios e infraestructuras de movilidad

Peatones

El acceso a pie hasta los centros de trabajo de la DIBA en Barcelona capital se puede considerar que, en general, reúne buenas condiciones en cuanto a las características de las aceras, la existencia de pasos de peatones, la regulación por semáforos y la conexión con el transporte público.

Bicicletas

Antes de la elaboración del primer PDE se lanzó la campaña “Agafa la bici” (Coge la bici) para promocionar el uso de la bicicleta en los desplazamientos al trabajo, coincidiendo con la Semana de la Movilidad Sostenible y Segura. Se trataba de desplazarse en bicicleta de forma conjunta varias personas trabajadoras a través de unas rutas preestablecidas. Se realizaron 3 ediciones en 2017, 2018 y 2019, y en ellas se incluía formación para circular en bicicleta y en aspectos básicos de reparación y mantenimiento.

A principios de 2025 Barcelona disponía de 268 kilómetros de carriles bici, con una ampliación prevista de 12,4 kilómetros más⁷². El ayuntamiento dispone de un servicio público de bicicletas, Bicing, que en 2025 sumaba 166.000 abonados, tenía una red de 557 estaciones y una flota de 8.000 bicicletas, 5.000 de ellas eléctricas y 3.000 mecánicas⁷³.

Esta red permite un buen desplazamiento en bicicleta hasta la mayoría de los centros de trabajo de la DIBA. Las principales carencias identificadas por el diagnóstico del PDE en 2023 se referían a la lejanía del servicio de Bicing y a la falta de aparcamientos propios. El conjunto de centros de trabajo ofrecía en el año de revisión del PDE 194 plazas de aparcamiento de bicicletas.

72 https://www.barcelona.cat/infobarcelona/es/tema/movilidad-y-transportes/la-red-de-carriles-bici-se-ampliara-con-124-km-nuevos-y-se-mejoraran-94-km-mas_1480937.html#:~:text=Actualmente%2C%20la%20red%20de%20carriles,Barcelona%20es%20de%20268%20km.&text=Con%20respecto%20a%20nuevos%20carriles,en%20la%20mont-a%C3%B1a%20de%20Montju%C3%AFC

73 <https://ajuntament.barcelona.cat/eixample/es/noticias/el-bicing-camino-de-alcanzar-los-20-millones-de-viajes-anuales-este-ano-1570104#:~:text=Actualmente%2C%20el%20servicio%20cuenta%20con,movilidad%20sostenible%20de%20la%20ciudad>

Transporte público

Barcelona dispone de una amplia oferta de transporte público que permite desplazarse con relativa facilidad hasta cualquier lugar ubicado en el interior de su casco urbano, y que conecta éste con su periferia.

- **Autobuses interurbanos.** El análisis realizado por el PDE no identifica paradas de autobuses interurbanos cercanas a los centros de trabajo de la DIBA en la ciudad. Existe posibilidad de conexión a través del transporte público con las estaciones de autobuses interurbanos de Barcelona: Nord, Sants, Fabra i Puig, Ronda Universitat, y Pg. de Sant Joan-Diputació.
- **Autobuses urbanos.** Transportes Metropolitanos de Barcelona dispone de 103 líneas de autobuses y 2.628 paradas que cubren un área en la que se incluyen los centros de trabajo de la DIBA. Los datos de 2023 indican que todas las instalaciones de la Diputación disponían de paradas de autobuses a menos de 300 m, con una sola la excepción.
- **Metro.** La red de metro de Barcelona la forman 11 líneas con 165 estaciones. A las instalaciones de la DIBA del interior de la ciudad se puede llegar a través de este medio de transporte, pues todas ellas tienen al menos una parada de metro en sus inmediaciones, a menos de 500 m, salvo un par ya que una está a más 500 m y otra a algo más de 750m.
- **Tren.** Barcelona tiene 10 estaciones de cercanías de RENFE y 18 paradas de Ferrocarriles de la Generalitat de Catalunya. Esta oferta garantiza una buena conexión con los municipios de la Región Metropolitana de Barcelona.

Transporte privado

En general no hay disponibilidad de plazas de aparcamiento para el personal en el interior de sus instalaciones, salvo para algunas pocas personas autorizadas. Las personas trabajadoras que se desplacen hasta su centro de trabajo en coche deben estacionar en aparcamientos de pago. El PDE indicaba que, en 2023, la mayoría de los centros de trabajo de la DIBA tenían un parking público a menos de 200 m.

Modos de movilidad de las personas trabajadoras

Los datos más recientes de los que dispone la DIBA sobre la forma en que su plantilla se desplaza hasta los centros de trabajo proceden de la encuesta realizada en 2023 para actualizar su Plan de Desplazamiento de Empresa (PDE).

El tiempo medio de desplazamiento era de 43 minutos, si bien un 16% de la plantilla empleaba más de una hora en su desplazamiento hasta el trabajo. La distancia que recorría el 51% de las personas empleadas era inferior a los 10 km.

El modo de transporte mayoritario era el transporte público, un 45%, seguido por el vehículo motorizado privado, un 34%, y por la movilidad activa, un 21%. La comparación de estas cifras con las de la encuesta efectuada en 2018 arroja unos resultados preocupantes desde el punto de vista de la movilidad sostenible: el uso del transporte público se había reducido en dos puntos y el de la movilidad activa en cuatro, mientras que el desplazamiento en vehículo privado motorizado se había incrementado en seis puntos.

Este hecho podría estar motivado por el aumento de la distancia entre el lugar de residencia y el centro de trabajo experimentado entre los años en que se realizaron ambas encuestas. La elección del vehículo privado motorizado resultaba mayor cuanto más alejado estaba el domicilio del trabajador: así, en el caso de los residentes fuera del área metropolitana de Barcelona era el modo de movilidad escogido por cerca del 50% de las personas; en el caso de los que vivían en el área metropolitana de Barcelona era utilizado por el 40%; y los residentes en Barcelona lo usaban en un 20%. En cuanto a la multimodalidad, el 36% de los encuestados en 2023 declararon utilizar varios modos de transporte para llegar al lugar de trabajo o cambiar a menudo de modalidad.

Existían diferencias de género significativas en el uso de los modos de transporte, de manera que las mujeres eran más usuarias del transporte público que los hombres, un 25% frente al 19%, situación que se invertía con el transporte privado motorizado, un 20% de los hombres lo elegían frente a un 15% de las mujeres. También las mujeres acostumbraban a utilizar más el desplazamiento multimodal que los hombres.

En 2023 unas 180 personas trabajadoras de la DIBA se desplazaban habitualmente hasta sus centros de trabajo en bicicleta, esto suponía el 5% de la plantilla.

Los desplazamientos a pie oscilaban entre un 22% en el centro de trabajo donde más se accedía andando hasta un 13% en el que menos.

Origen y distancia de los desplazamientos

Los datos de la encuesta realizada en 2023 señalan que el 46% de la plantilla reside en Barcelona capital, un 24% en municipios del resto de la provincia, un 19% en la primera corona del área metropolitana de Barcelona, un 7% en el resto del área metropolitana de Barcelona, y un 4% en otros lugares. Destacar que, con relación a la misma encuesta hecha en 2018, la proporción de trabajadores residentes en la ciudad de Barcelona se había reducido en 6 puntos, aumentando los domiciliados en resto del área metropolitana de Barcelona, en el resto de la provincia de Barcelona, y en otros lugares en 1, 2 y 3 puntos respectivamente. Desde el punto de vista de la movilidad este hecho se traduce en el aumento de la distancia media recorrida por el personal que pasa de los 17,0 km de 2018 a los 18,28 km de 2023, un incremento del 7,5%.

Organización del trabajo en relación a la movilidad

Las personas que trabajan en la DIBA realizan cometidos muy diversos, con horarios diferentes según centros y ocupaciones. Existen jornadas continuas y partidas, horarios de mañana y de tarde. Con todo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo son modalidades de organización del trabajo que se encuentran bastante extendidas. Aunque su finalidad original era facilitar la conciliación, estas medidas tienen una repercusión evidente sobre el número y forma de los desplazamientos al lugar de trabajo.

Flexibilidad horaria

La mayor parte de la plantilla, un 57%, dispone de flexibilidad horaria en las horas de entrada o salida del puesto de trabajo. Éste es un elemento importante para la conciliación de la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores, pero también lo es en términos de movilidad. La flexibilidad permite ajustar los horarios de trabajo a los del transporte público, o disponer de una movilidad con una hora punta inferior y menos coincidente en las redes de movilidad.

Teletrabajo

Cuando se aprobó el primer PDE en 2019 esta práctica no estaba regulada. En el seno de la mesa de movilidad de la Diputación CCOO propuso reiteradamente su implantación. En el año 2021 a través de la negociación colectiva se llegó a un acuerdo para regular la realización de teletrabajo.

Desde junio de 2022, toda la plantilla que teletrabaja dispone de ordenador portátil, pantallas, ratones, teclados, sillas y reposapiés, así como se han repartido móviles corporativos.

No obstante, no todas las actividades desempeñadas son compatibles, por su naturaleza, con esta modalidad de trabajo. En 2023 aproximadamente el 66% de los puestos admitían la posibilidad de teletrabajar, frente a un 34% en los que esta opción no era factible.

El número máximo de días de teletrabajo es de 3 semanales, y requieren de una solicitud y autorización previa. El número de días puede ampliarse por motivos particulares de salud, discapacidad igual o superior al 33%, embarazo, medidas de protección por violencia de género, etc. Las autorizaciones para teletrabajar ascendían, en 2023, a 2.370, casi la totalidad de personas con posibilidades de acceder a esta modalidad de trabajo. Los días con más solicitudes para teletrabajar eran los viernes y los lunes.

El 74% de los encuestados para el PDE teletrabajaban y de ellos el 75% lo hacían tres días a la semana. La media de teletrabajo se situaba en 2,03 días por semana. Esta modalidad de trabajo era más habitual entre las mujeres que entre los hombres; un 77% frente a un 69%.

Actuaciones en favor de la movilidad sostenible

Las principales acciones emprendidas por la DIBA para impulsar la movilidad sostenible entre su plantilla son además de la Mesa de Movilidad, a la que ya no hemos referido anteriormente, el portal web corporativo con un apartado de movilidad, y el Plan de Desplazamientos de Empresa (PDE).

El portal web corporativo brinda información sobre la organización, herramientas de gestión y sirve de lugar de encuentro. Contiene datos sobre la Mesa de Movilidad, el PDE, la encuesta de movilidad realizada a la plantilla, materiales audiovisuales y la campaña para promover la movilidad en bicicleta.

EL PDE actualizado contiene un diagnóstico de la situación de la movilidad en los centros de trabajo de la DIBA, realizado a partir de los datos de una nueva encuesta realizada a los trabajadores; un balance del PDE 2019; un plan de acción, que contiene las acciones a implementar, los mecanismos de gestión y seguimiento, y el desarrollo económico del Plan; y los indicadores para su seguimiento.

Plan de Acción del PDE 2023

El PDE 2023 supone la segunda fase del desarrollo del PDE de la DIBA. Sus medidas están enfocadas a mantener e incrementar los logros alcanzados durante la primera fase, y progresar en aquellos objetivos en los que menos se ha avanzado. Su Plan de Acción contempla 43 acciones repartidas en 7 programas de actuación:

- P1. Promoción de la movilidad activa/movilidad personal.
- P2. Promoción del uso del transporte público.
- P3. Uso racional y eficiente del vehículo privado.
- P4. Descarbonización de la movilidad en el trabajo.
- P5. Promoción de la movilidad sostenible.
- P6. Servicios y medidas para minimizar la movilidad generada.
- P7. Gestión y seguimiento de la movilidad.

Entre las acciones que se consideran con mayor incidencia para favorecer una movilidad asociada a los centros de trabajo barceloneses de la DIBA más sostenible y segura se encuentran: el estudio de ayudas al transporte público, promover el uso del coche compartido, y la consolidación del teletrabajo.

El Plan contiene cuatro acciones específicas vinculadas a la seguridad vial: el Plan de formación en cursos de conducción segura en bicicleta, el Plan de seguridad viaria, la suscripción a la Carta Europea de Seguridad Viaria, y la Formación segura en movilidad eléctrica y compartida.

Con el fin de evaluar el impacto de las acciones implementadas sobre la movilidad *in itinere* y en misión de la plantilla de la DIBA, el Plan contempla 22 indicadores. El primero de ellos es el “Grado de cumplimiento del Plan”, expresado como el porcentaje de acciones aplicadas cada 3 años. Los 21 indicadores restantes se agrupan en seis categorías: Distribución modal, Bicicleta, Transporte público, Seguridad viaria, Vehículo privado, y Medio ambiente y coste del transporte.

Los avances en Seguridad en los desplazamientos al trabajo se evalúan a través de los dos indicadores de Seguridad viaria, “Número de accidentes al año”, y “Media de días de baja laboral”; y del indicador de Medio ambiente y coste del transporte, “Accidentalidad” expresado como coste en euros/año.

Acciones consideradas por el PDE 2023 como de mayor incidencia para una movilidad más sostenible y segura

- **Ayudas en el uso del transporte público.** Forma parte del Programa “P2, Promocionar el uso del transporte público”. Es una de las actuaciones incorporadas al PDE de 2023. Su objetivo es favorecer el desplazamiento en transporte público hasta el lugar de trabajo. Para ello se propone retribuir parte del importe de los títulos de transporte que las personas de la plantilla utilicen en su desplazamiento al trabajo de manera recurrente.
- **Promover el uso del coche compartido.** Esta acción se encuentra dentro del Programa “P3, Uso racional y eficiente del vehículo privado”. Con el fin de impulsar el uso racional del vehículo privado, la acción pretende fomentar el uso del coche compartido poniendo a disposición de la plantilla una aplicación en línea. Esta aplicación debe facilitar la gestión de la oferta y la demanda en relación con el coche compartido, a la vez que recoge información sobre el número de usuarios, los kilómetros recorridos y ahorrados, y la reducción de emisiones. La medida implica la necesidad de reservar plazas de aparcamiento para vehículos de alta ocupación (VAO) en los estacionamientos de los centros o en los parkings próximos.
- **Consolidar el teletrabajo.** Incluida en el Programa “P6, Servicios y medidas para minimizar la movilidad generada. Su objetivo es minimizar los desplazamientos *in itinere*. La actuación tiene una doble finalidad. Por un lado, mantener el esfuerzo para que el teletrabajo, una modalidad muy extendida ya en la plantilla cuyo puesto de trabajo lo permite, se realice bajo las mejores condiciones posibles. Por otro, ampliar este régimen de trabajo a la mayor parte de la plantilla posible cuando concurren circunstancias excepcionales de carácter puntual, como la declaración de alertas por mala calidad del aire, por ejemplo. En 2023 cerca del 40% de las jornadas trabajadas eran de manera telemática, y se persigue que ese porcentaje sea del 45% en 2026.

Por su parte CCOO sigue proponiendo y argumentado en la mesa de movilidad entre otras medidas la necesidad de dotar a todos los centros de trabajo de aparcamiento interno de bicicletas. Que se paguen los títulos de transporte público a todo el personal de la Diputación. Que se implanten servicios de autobuses lanzadera propios de la Diputación dando servicios a varios centros de trabajo. Asimismo, se propone estudiar que estos autobuses puedan ser compartidos con otras instituciones públicas para captar más personas usuarias como ya sucede con un bus lanzadera que tiene implantada la Diputación en el Campus Mundet y que también utiliza, por ejemplo, personas de la Universidad de Barcelona.

Finalmente, recientemente la Diputación se ha comprometido a lanzar dos pruebas pilotos de autobuses corporativos. Uno que enlace Barcelona con el centro de trabajo localizado en un polígono del municipio de Montcada i Reixach partiendo de la estación intermodal de Fabra i Puig (tren, metro y autobuses). Y, otro autobús que, dé servicio a varios municipios del litoral del sur de la ciudad de Barcelona partiendo de la ciudad de Vilanova i la Geltrú para desplazarse a los centros de trabajo de la ciudad, si bien sobre este último aún se está pendiente de determinar el número de paradas intermedias y la destinación final en Barcelona.

Acciones específicas vinculadas a la seguridad vial del PDE 2023

De entrada, en el plan se vincula la movilidad con la accidentalidad diciéndose que, en el marco de las políticas de prevención de riesgos laborales, la movilidad se convierte en un eje básico y clave para la prevención de los accidentes de acceso al puesto de trabajo.

Todas las acciones específicas vinculadas a la seguridad vial forman parte del Programa, “P5, Promover la formación en movilidad sostenible”. El programa persigue el ahorro de combustible en la movilidad en la empresa y la minimización de la siniestralidad asociada.

- **Plan de formación en cursos de conducción segura en bicicleta.** Con estos cursos se espera poder extender el uso de la bicicleta como modo de movilidad a unas 200 o 300 personas. Como indicador de ejecución se utiliza el número de personas que realicen el curso, y como indicadores de seguimiento, el número de accidentes en bici (*in itinere* y en misión), y el porcentaje de personas que se desplazan al trabajo con este medio.
- **Plan de Seguridad viaria entre los trabajadores y las trabajadoras.** Su finalidad es reducir la siniestralidad y fomentar una mayor seguridad vial. Es una acción que da continuidad a las ya existentes destinadas a incorporar la seguridad vial a la DIBA y a toda su plantilla a través de acciones formativas. La actuación se complementará con elementos de comunicación puntuales centrados en determinados modos de desplazamiento y en la parte del personal que tenga mayores riesgos de accidentalidad de tráfico *in itinere* y en misión. Como indicador de ejecución se emplea el número de personas formadas, y como indicadores de seguimiento el número de accidentes *in itinere* y en misión.

- **Suscribir la Carta Europea de Seguridad Vial.** Esta Carta es una iniciativa de la Comisión Europea destinada a promover la cultura de la Seguridad Vial. Consiste en una plataforma participativa formada por empresas, asociaciones, centros de investigación administraciones públicas, en la que se comparten acciones concretas y buenas prácticas enfocadas a reducir la siniestralidad de tráfico. El indicador de ejecución es la adhesión a la carta y como indicador de seguimiento se considera minimizar la accidentalidad en la movilidad *in itinere* e *in labore*.
- **Reducir la accidentalidad y fomentar una mayor seguridad vial en vehículos eléctricos y compartidos.** El objetivo de la acción es aumentar la seguridad en el uso de estos modos de desplazamiento, procurando con ello el incremento en el número de sus usuarios. La medida consiste en proporcionar cursos de formación impartidos por empresas cualificadas del sector, y en la elaboración de un manual de manejo del vehículo eléctrico y de los puntos de recarga. Como indicadores de ejecución y seguimiento se considera el número de personas formadas.

Siniestralidad *in itinere*

Entre los objetivos genéricos que propone la Autoridad del Transporte de Barcelona en su guía metodológica para elaborar un PDE y que recoge la DIBA en su plan está el de Impulsar una estrategia de movilidad que debe llevar a una reducción de los índices de accidentalidad en el acceso al lugar de trabajo.

Los datos sobre accidentes laborales *in itinere* registrados en los centros de trabajo de la Diputación de Barcelona entre 2018 y 2025, se muestran en la siguiente tabla:

Accidentes *in itinere* de la Diputación de Barcelona

	Con baja	Sin baja	Total	Plantilla	% de accidentes / por personas trabajadoras
2018	55	65	120	3.539	3,4%
2019	36	59	95	3.551	2,7%
2020	16	16	32	3.480	0,9%
2021	22	15	37	3.472	1,1%
2022	20	21	41	3.588	1,1%
2023	33	-	-	3.659	-
2024	28	-	-	3.730	-
2025	33	17	50	3.960	1,3%

Fuente: Memorias anuales de la oficina de prevención de riesgos laborales de la Diputación de Barcelona

Se observa una clara tendencia a la baja en la incidencia de los siniestros *in itinere* a lo largo del periodo considerado. El mayor descenso corresponde a 2020, algo explicable por la reducción de la movilidad provocado por la pandemia de Covid-19 durante ese año. En los años posteriores se produce un repunte, pero en ningún caso se alcanzan las cifras precedentes a la pandemia,

aun con el aumento paulatino de la plantilla llegando a un total de 421 personas más en 2025 en comparación a 2018, en concreto ha habido un crecimiento del 12%.

Para establecer una ratio que nos permita comparar la incidencia de la accidentalidad, teniendo en cuenta el incremento de la plantilla de la que poseemos las cifras hemos hecho el cálculo de accidentes por cada 100 personas trabajadoras y el resultado es claro, la accidentalidad se ha reducido una tercera parte, entre antes de la pandemia y después, pasando de porcentajes alrededor del 3% a serlo del 1%.

El hecho diferencial más destacado relacionado con la movilidad al trabajo se produjo en 2021 con la implantación del teletrabajo. En 2019 el teletrabajo era residual, en cambio en 2023 el 65% de la plantilla realizaba teletrabajo. Con lo que creemos que la disminución de la accidentalidad es una consecuencia directa de la reducción a la exposición al riesgo de padecer un accidente que se produce con la eliminación de desplazamientos al trabajo. Por tanto, como era previsible, pero ahora constatamos de forma fehaciente con este ejemplo, el teletrabajo es una medida efectiva de prevención de los accidentes *in itinere* de tráfico y, por ello, debe ser aplicado de forma generalizada y generosa en los casos en que sea factible.

6.3. Masorange

Características de la empresa

Sector de actividad

Telecomunicaciones

Ubicación

Las principales instalaciones del Grupo Masorange en España se encuentran en el Parque Empresarial La Finca, en Pozuelo de Alarcón, Madrid. Pozuelo es una localidad situada dentro del área metropolitana de Madrid, a 14 km al noroeste de la capital.

Instalaciones

Mas Orange SLU es la sociedad matriz en España del Grupo Masorange, resultante de la fusión, en 2024, de las operadoras en telecomunicaciones Orange y Masmovil. En 2024 reunía a 24 sociedades participadas, de las que 14 se ubicaban en las instalaciones del Grupo en la localidad madrileña de Pozuelo de Alarcón, y el resto se reparten entre otros lugares de la península y Colombia. Las medidas de la compañía para impulsar la movilidad sostenible entre sus empleados descritas en este estudio de caso se refieren, principalmente, a sus instalaciones de Pozuelo de Alarcón.

Tamaño y principales características de la plantilla

La Memoria de Sostenibilidad de 2025 de Masorange⁷⁴ registraba una plantilla total de 6.685 personas en España. De ellas, 3.131, un 47%, eran mujeres y 3.554 hombres con un 53%.

El documento de sostenibilidad ofrece información sobre las categorías profesionales que se concretan en las siguientes: alta dirección, posiciones gerenciales, responsables y técnicos especializados y técnicos y administrativos, siendo este último el principal contingente.

Según datos de la representación sindical de CCOO, la plantilla que desempeña su trabajo en las instalaciones que el Grupo Masorange posee en La Finca de Pozuelo está formada por unas 3.200 personas, después de varios años con movimientos de la plantilla debidos a la fusión.

Oferta de servicios e infraestructuras de movilidad

Peatones

La ubicación de las instalaciones de Más Orange en La Finca hace prácticamente inviable el desplazamiento cotidiano a pie del pequeño porcentaje de la plantilla que vive en Pozuelo hasta el centro de trabajo.

Bicicletas

Pozuelo dispone de 30 km de carriles bici, con una distribución por la ciudad fragmentada, que interrumpe la conectividad por este medio entre ciertas zonas con puntos relevantes para la movilidad, como la estación de tren de cercanías. Tal es el caso del Parque empresarial de La Finca de Pozuelo⁷⁵. El Ayuntamiento ha puesto en marcha un Plan de Movilidad Sostenible que incluye la ampliación de la red de carriles bici en 40 kilómetros más, y la incorporación del sistema de préstamo de bicicletas eléctricas bicimad, que ya opera en la ciudad de Madrid, a través de un acuerdo con la capital. Los nuevos tramos de carriles para bicicleta estarán disponibles a lo largo de 2026⁷⁶. Masorange dispuso en su momento de plazas para el estacionamiento de bicicletas en los edificios del parque, sin embargo, fueron suprimidas por problemas de compatibilidad con la dinámica de funcionamiento del servicio de mantenimiento de la Finca.

⁷⁴ Memoria de sostenibilidad MasOrange 2025

⁷⁵ <https://www.pozuelodealarcon.org/transportes-y-movilidad/estudio-de-movilidad/propuestas-de-mejora-de-la-movilidad/movilidad-ciclista>

⁷⁶ <https://www.pozuelodealarcon.org/oficina-de-prensa/noticias/pozuelo-de-alarcon-duplicara-sus-carriles-bici-con-40-nuevos-kilometros-conectados-a-bicimad#:~:text=La%20ciudad%20dispondr%C3%A1%20as%C3%AD%20de%2070%20kil%C3%B3metros,la%20que%20participaron%20cerca%20de%20800%20personas>

Autobuses lanzadera

El Parque Empresarial La Finca de Pozuelo acoge, junto a Masorange, a otras empresas sumando en total unas 7.000 personas trabajadores. La entidad que gestiona el complejo de la Finca dispone de un servicio de autobuses lanzadera que promociona como un servicio más a ofrecer a las empresas. Los autobuses están sufragados por las compañías que deseen adscribirse a él. El servicio es gratuito para las personas trabajadores de Masorange. Este servicio conecta el parque con nodos de transporte público de diferentes zonas de la ciudad de Madrid. Consiste en 8 rutas de autobuses, 5 de ida a la Finca y 3 de vuelta hacia Madrid.

Los autobuses lanzadera operan en las franjas horarias más habituales de entrada y salida a los centros de trabajo. En 2015 los horarios de mañana de este servicio cubrían una franja que iba desde las 7:30 hasta las 9:00 de lunes a jueves, y de 7:30 a 8:30 los viernes, con diferencias según las rutas. Los puntos de salida desde Madrid capital eran: Aluche, al oeste de la ciudad; Plaza de Castilla, al norte; Avenida de América, al noreste; Moncloa, al noroeste; y Atocha, al sur. La ruta que partía de Avenida de América tenía parada en otro importante intercambiador madrileño, el de Nuevos Ministerios. Los horarios de vuelta desde La Finca cubrían la franja de tarde y vespertina de 15:10 a 20:05, de lunes a viernes; y la de 14:45 a 19:15 los viernes.

Para utilizar el servicio hay que hacer una reserva por rutas y horarios a través de un QR que permite acceder a una plataforma digital a la cual hay que registrarse previamente indicando la empresa a la que pertenece la persona trabajadora.

En junio de 2024, el Comité de Empresa de la compañía se hacía eco de las quejas de la plantilla sobre el servicio de lanzaderas. El descontento se debía fundamentalmente a la saturación de los autobuses, en especial en los de la ruta Avda. de América/Plaza de Castilla⁷⁷. Las quejas persistieron en 2025 por la falta de previsión de la empresa ante el previsible aumento de la demanda de este servicio por incremento de plantilla debido a la fusión con Masmovil.

Transporte público

- **Autobuses interurbanos.** Existen varias líneas de autobuses interurbanos que conectan la Finca de Pozuelo con Madrid capital. Hay seis líneas diurnas, las 561, 561B, 562, 564, 658, y 658A; y una nocturna, la N902. Las frecuencias de salida y la duración del viaje hasta la parada más cercana al Parque Empresarial La Finca de Pozuelo, Somosaguas-Centro, situada a unos 500 m de la sede de Más Orange, varían entre las líneas y, en general, entre las diferentes franjas horarias. Durante los meses de verano se restringe el número de expediciones.

Las líneas 561, 561B, 562 y 564, salen del del intercambiador de transportes de Aluche, barrio del distrito de Latina, al oeste de la ciudad.

⁷⁷ Comunicado Comité de empresa de Orange nº408, de junio de 2024.
https://telecomunicaciones.fsc.ccoo.es/Secciones_Sindicales/Orange/Comunicados

- » Línea 561, Madrid-Pozuelo-Majadahonda-Las Rozas. El tiempo aproximado de llegada a destino es de entre 20 y 30 minutos, con frecuencias de salida desde Madrid variables según franja horaria, pero con cadencias de servicio inferiores a los 10 minutos en horas punta⁷⁸.
- » Línea 561B, Madrid-Pozuelo-Majadahonda-Las Rozas (por Avenida del Guadarrama). La duración del viaje es de unos 20 minutos. La frecuencia de servicio está entre media hora y una hora según franjas horarias⁷⁹.
- » Línea 562, Madrid-Pozuelo de Alarcón. El tiempo aproximado de llegada a la parada más próxima a La Finca es de entre 20 y 30 minutos, con menor número de salidas y frecuencias que otras líneas⁸⁰.
- » Línea 564, Madrid-Pozuelo (por Somosaguas Sur). La duración del viaje es de unos 20 minutos. Sus frecuencias de paso son menores que el de otras líneas, así, en las primeras horas de la mañana, el intervalo entre servicios es de media hora⁸¹.

Las líneas 658 y 658A tienen su salida en el intercambiador de transportes de Moncloa, en el barrio madrileño de Argüelles, distrito Moncloa-Aravaca, al noroeste de la ciudad.

- » Línea 658, Madrid-Pozuelo (por Somosaguas-Ciudad de la Imagen). La duración aproximada del viaje hasta la parada más cercana al Parque Empresarial de La Finca es de entre 40 y 50 minutos. La frecuencia del servicio es cada media hora⁸².
 - » Línea 658A, Madrid-Pozuelo (La Finca). La duración del trayecto es inferior a los 40 minutos. Los servicios salen desde Madrid cada 40 minutos⁸³.
- **Autobuses urbanos.** Pozuelo cuenta con dos líneas de autobuses urbanos, la 2 y la 3, de carácter circular, con parada en uno de los extremos del Parque Empresarial La Finca, la más cercana al emplazamiento de Más Orange. Ambas líneas tienen una frecuencia de días laborales de 15-20 minutos, y parada en la estación de cercanías de Pozuelo⁸⁴. La distancia entre la parada de bus y las instalaciones del Grupo es de unos 300 m.
 - **Tren.** Pozuelo de Alarcón está conectado por tren de cercanías con Madrid. Por su estación pasan dos líneas, la C7, Alcalá de Henares-Atocha-Chamartín-Príncipe Pío, y la C10, Villalba-Príncipe Pío- Atocha-Recoletos-Chamartín. A través de ambas se alcanza la estación de Príncipe Pío, un intercambiador de transporte situado al oeste de la ciudad de Madrid, y a solo

⁷⁸ https://www.crtm.es/tu-transporte-publico/autobuses-interurbanos/lineas/8__561___

⁷⁹ https://www.crtm.es/tu-transporte-publico/autobuses-interurbanos/lineas/8__561_B__

⁸⁰ https://www.crtm.es/tu-transporte-publico/autobuses-interurbanos/lineas/8__562___

⁸¹ https://www.crtm.es/tu-transporte-publico/autobuses-interurbanos/lineas/8__564___

⁸² https://www.crtm.es/tu-transporte-publico/autobuses-interurbanos/lineas/8__658___

⁸³ https://www.crtm.es/tu-transporte-publico/autobuses-interurbanos/lineas/8__658_A__

⁸⁴ <https://www.pozuelodealarcon.org/tu-ciudad/transportes-y-movilidad/red-de-transporte-publico/autobuses>

una parada de tren de la estación de Pozuelo. Las dos líneas permiten conectar con tres grandes nodos de transporte madrileño, Chamartín, Nuevos Ministerios y Atocha⁸⁵. La estación de Pozuelo dista unos 3 km del Parque La Finca, por lo que este modo de transporte no resulta práctico por sí solo para llegar diariamente hasta el centro de trabajo de Más Orange para los trabajadores con domicilio fuera del municipio, siendo necesario combinarlo con otros medios de transporte.

- **Metro ligero.** El metro ligero oeste de Madrid permite conectar Pozuelo de Alarcón con el municipio de Madrid a través de su línea 2. Esta línea parte de la estación de Colonia Jardín y finaliza en la Estación de Aravaca. Su recorrido incluye la parada de Somosaguas Centro, la más cercana al Parque Empresarial La Finca de Pozuelo. La estación de Colonia Jardín permite conexiones con la línea 3 de metro ligero, con la línea 10 de metro y con varias líneas de autobuses interurbanos. La estación de Aravaca permite el acceso al tren de cercanías (líneas C7 y C10)⁸⁶.

Transporte privado

Quienes se desplazan hasta el recinto de La Finca de Pozuelo en coche o en moto tienen que utilizar unas carreteras que soportan importantes volúmenes de tráfico. El acceso desde la M-503 es relativamente sencillo puesto que esta vía discurre por uno de los laterales del parque empresarial.

El Parque Empresarial La Finca de Pozuelo está situado en la zona oeste de Pozuelo de Alarcón⁸⁷. El acceso por carretera desde Madrid a La Finca se puede realizar por la autovía A-5, por las regionales M-502 y M-503, y por la carretera de circunvalación M-40. Existe también conexión por ferrocarril de cercanías y por metro ligero.

Las principales carreteras de acceso a Pozuelo desde Madrid soportan importantes volúmenes de tráfico. En 2024, el tramo de la M-503 entre las autovías de circunvalación M-40 y M-50, registró una Intensidad Media Diaria (IMD) de 100.312 vehículos/día⁸⁸, situándose entre los seis tramos con mayor intensidad circulatoria de la Comunidad de Madrid durante ese año. La autovía A-5 presentó IMD superiores a los 100.000 vehículos/día en las inmediaciones de Pozuelo. La M-502 soportó una IMD de casi 27.000 vehículos/día. En cuanto a la circunvalación M-40, registró una IMD de 117.918 en el tramo comprendido entre los kilómetros 40,1 y 46, segmento en el que se encuentra la conexión con la M-503⁸⁹.

⁸⁵ <https://www.crtm.es/tu-transporte-publico/cercanias-renfe/>

⁸⁶ <https://www.crtm.es/tu-transporte-publico/metro-ligero/lineas/10--2--->

⁸⁷ <https://www.pozuelodealarcon.org/empleo-y-empresas/empresas-y-emprendimiento/grandes-empresas-e-inversion/parques-empresariales/parque-empresarial-la-finca>

⁸⁸ Tráfico 2024; Consejería de Transporte, Vivienda e Infraestructuras de la Comunidad de Madrid; Dirección General de Carreteras; <https://www.comunidad.madrid/servicios/transporte/estudio-intensidad-media-diaria-vehiculos-imd>

⁸⁹ <https://mapadetrafico.transportes.gob.es/>

Las plazas de aparcamiento del espacio público de alrededor del Parque empresarial están sujetas al Servicio de Estacionamiento Regulado del Ayuntamiento de Pozuelo, por lo que su uso es de pago. Algunos de los edificios que componen el complejo de oficinas de La Finca disponen de plazas subterráneas y en superficie, que las empresas alquilan a la entidad gestora del parque empresarial. La ocupación de estos lugares de aparcamiento es regulada por cada empresa según criterios propios. En el caso de Masorange, los managers y directores disponen de una plaza permanente, de manera que siempre que las necesidades de la compañía así lo exijan puedan desplazarse al centro de trabajo con garantía de poder estacionar en él. Una parte de las plazas de aparcamiento se reserva para el estacionamiento de las personas trabajadoras que utilizan la opción de compartir coche en el desplazamiento al trabajo.

Modos de movilidad de las personas trabajadoras que integran la plantilla

No existen encuestas recientes que permitan conocer con cierta precisión la proporción del personal que usa los diferentes modos de transporte.

La encuesta de movilidad realizada en 2006 por la representación sindical de CCOO en la antigua Orange, sobre una muestra de 1.100 empleados, indicaba que el 55% de las personas trabajadoras utilizaban el coche privado para desplazarse hasta el centro de trabajo.

Origen, distancia y tiempo de los desplazamientos

Como se comentaba en el apartado anterior, no se dispone de datos actualizados sobre los hábitos de movilidad de la plantilla. La información más reciente corresponde a la encuesta realizada por los delegados de CCOO en el año 2006.

Origen

En 2006 solo el 2% de la plantilla tenía su residencia en el término municipal de Pozuelo. El resto de las personas trabajadoras tenían su domicilio en otros municipios.

Distancia y tiempo de desplazamiento

La encuesta de 2006 apuntaba que el tiempo promedio invertido en el desplazamiento era de 1 hora y 51 minutos.

Organización del trabajo en relación a la movilidad

Teletrabajo

El Grupo contempla dos días de teletrabajo a la semana, a los que se pueden sumar hasta 12 días más al año. El viernes es día obligatorio de teletrabajo para toda la plantilla, salvo excepciones puntuales según circunstancias y posición dentro de la empresa. Tal obligatoriedad concentra el

trabajo presencial en los días centrales de la semana, provocando la saturación tanto de las limitadas plazas de estacionamiento de dentro del recinto y desbordando la capacidad del servicio de autobuses lanzadera.

Como compensación de los gastos que se pudieran derivar del teletrabajo, la empresa aplica un descuento del 100% en la conectividad fija de la línea de la persona trabajadora correspondiente a su domicilio. También se suministra todo el equipo informático, un móvil y una silla ergonómica.

Horario flexible

La jornada laboral a tiempo completo era, en 2024, de 8 horas y 30 minutos, de lunes a jueves, incluyendo el descanso para la comida. El horario es flexible, con una horquilla de entrada que va desde las 7:30 h a las 10:00 h, un horario de comida entre las 14:00 h y las 16:00 h, y un horario de salida a partir de las 17:00 h en función de hora de entrada y el tiempo de comida. La jornada intensiva, de 7 horas, se aplica los viernes y durante los meses de verano, con un horario de salida a partir de las 14:30 h.

Actuaciones en favor de la modalidad sostenible

En la actualidad, la principal medida del Grupo para impulsar la movilidad sostenible es:

- Incentivos a las personas trabajadoras para el uso de modos de transporte alternativos en sus desplazamientos al trabajo. Contempla dos clases de bonificaciones según el tipo de transporte:
 - » Bonificación al uso del transporte colectivo, ya sea privado (autobuses lanzadera del Parque Empresarial) o público (metro ligero, autobuses públicos, etc.). Consiste en el pago de un complemento de 60 euros mensuales (en doce pagas).
 - » Bonificación al uso de modos de transporte alternativo no colectivos: coche compartido (cuando lo ocupen dos o más personas trabajadoras), moto, bicicleta, patinetes o desplazamiento a pie. Supone un plus de 36 euros al mes por persona.

Para poder acceder a estos incentivos es necesario realizar la oportuna declaración en la herramienta puesta a disposición por la empresa. A efectos de la declaración se entiende que la persona trabajadora opta por el medio de desplazamiento en el que realice más kilómetros.

Este sistema de bonificaciones procede del acuerdo firmado por la representación sindical y la dirección de la empresa después de un largo periodo de negociaciones. El acta correspondiente a julio de 2019 marcó el momento de implantación de esta medida favorable a la movilidad sostenible. El acta manifiesta que se trata de una prueba piloto que como sabemos finalmente ha perdurado en el tiempo.

Esta medida de fomento de la movilidad sostenible ha sido trasladada al I Convenio colectivo del Grupo Laboral Mas Orange⁹⁰, publicado a finales de 2025 y en el que se hace constar que esta iniciativa se inscribe dentro del marco de la responsabilidad social del Grupo.

Las personas trabajadoras que ya estuvieran participando de los incentivos a la movilidad alternativa antes de la firma del Convenio continúan acogiéndose a ellas. La parte de la plantilla proceden del resto de las sociedades que conforman la nueva empresa, o el personal de nueva incorporación que firme su contrato entre la fecha de suscripción del Convenio y el 31 de diciembre de 2026, podrán beneficiarse de estos complementos a partir del 1 de enero de 2027.

El Grupo Mas Orange no dispone, formalmente, de un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST) en los términos que contempla la Ley 9/2025 Movilidad Sostenible. Por el tamaño de la plantilla de su centro de trabajo de La Finca de Pozuelo, superior a 200 personas, deberá disponer de su PMST antes de 5 de diciembre de 2026 según establece el Real Decreto-ley 7/2026 por el que se aprueba el Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio.

Cómo se ha señalado ya, las acciones para incentivar modos sostenibles de desplazamiento al centro de trabajo en las instalaciones de Mas Orange en Pozuelo tienen su origen en el Acta de Movilidad de una de las empresas fusionadas, Orange Espagne S.A.U. El Acta surge de una intensa labor desarrollada durante años por el Comité de empresa en materia de movilidad sostenible. La actividad sindical en ese campo se inició como respuesta a la reducción del número de centros de trabajo de la compañía para su agrupamiento en el Parque Empresarial La Finca de Pozuelo en el año 2006. Los principales hitos del proceso fueron⁹¹:

- Año 2006, Orange se trasladó a la localidad madrileña de Pozuelo de Alarcón, abandonando los doce centros de trabajo que hasta entonces tenía en el área metropolitana de la capital. La representación sindical de CCOO realiza una encuesta entre la plantilla en la que se pone de manifiesto que solo un 2% de los trabajadores viven en el municipio de Pozuelo, frente al 60% que vivían en el mismo municipio donde antes se encontraban sus centros de trabajo. El cambio de ubicación comportó mayores gastos para el personal, un incremento en la siniestralidad *in itinere* y un aumento de la contaminación debido al importante incremento de la distancia que debían recorrer una considerable parte de la plantilla en sus desplazamientos al trabajo.
- Se propone cambiar el sistema de adjudicación de las plazas de aparcamiento que la empresa tiene contratadas con el Parque empresarial. La medida estaba destinada a aquellas personas que no podían prescindir del vehículo privado. El criterio de la compañía hasta la fecha era el de asignar las plazas en función de la categoría profesional priorizando los puestos directivos. La propuesta sindical era reservar plazas a quienes utilicen el coche compartido.

⁹⁰ Resolución de 20 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo del Grupo Laboral Mas Orange. Boletín Oficial del Estado, 290, de 3 de diciembre de 2025. <https://www.boe.es/eli/es/res/2025/11/20/4>

⁹¹ Vilallonga, A. (2025). *La acción sindical para impulsar la movilidad sostenible al trabajo y descarbonizar el transporte*. Fundación 1º de Mayo - ISTAS

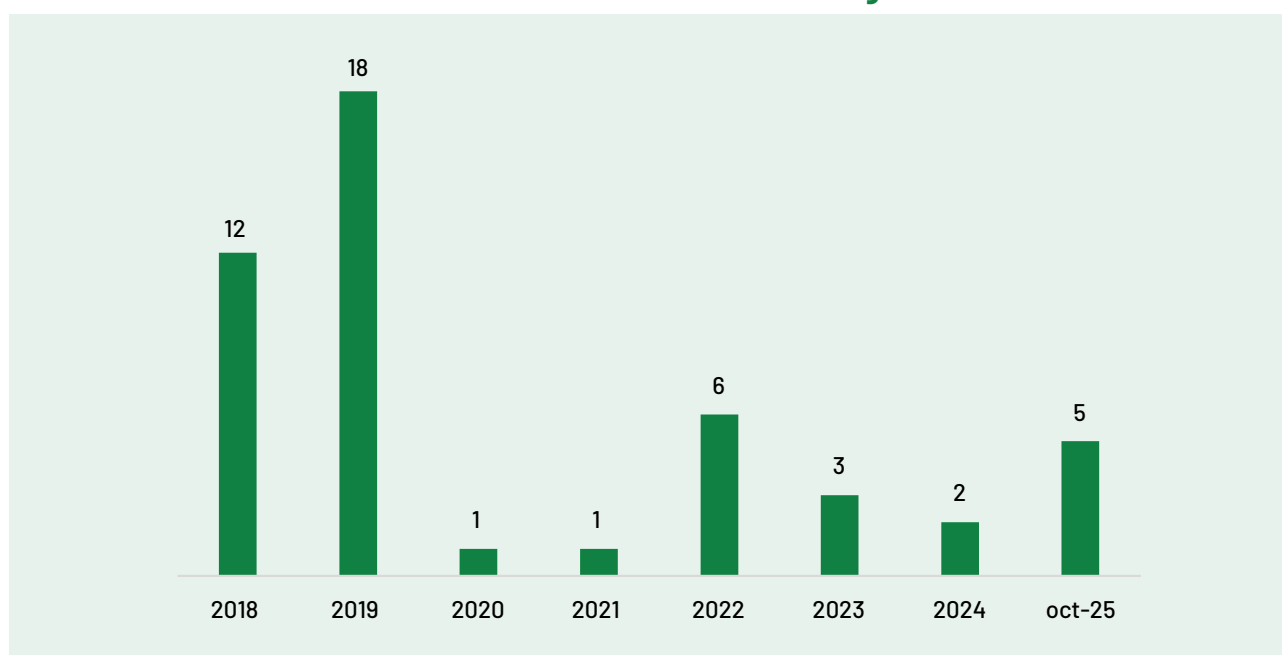
- Creación de la Comisión de movilidad con participación de la empresa y los representantes de la plantilla.
- Año 2008, el ayuntamiento de Pozuelo amplía la zona de Servicio de Estacionamiento Regulado (S.E.R.) a las áreas empresariales con gran afluencia de vehículos entre las que se encuentra el entorno del Parque Empresarial La Finca. El estacionamiento pasa de ser gratuito a costar 2€ diarios, lo que afecta a todas las personas trabajadoras que necesitan del coche en su desplazamiento al trabajo y que no tienen acceso al limitado número de plazas de aparcamiento de las que dispone la empresa. La representación sindical de CCOO intensifica sus propuestas a la dirección de la compañía para impulsar el uso de medios alternativos de transporte entre las personas trabajadoras.
- Año 2019, se redacta y ratifica el Acta de Movilidad, que también quedará reflejada en el IV Convenio colectivo de Orange, y que recoge buena parte de las acciones propuestas por CCOO desde hace años.
- Año 2025. Firma del Convenio colectivo de Mas Orange al que se transponen las medidas de estímulo a la movilidad sostenible al trabajo.
- La representación sindical de CCOO ha propuesto la creación de una Mesa de movilidad para todo el Parque empresarial, con la participación de la dirección del complejo de oficinas y representación de las diferentes compañías que lo ocupan. El objetivo es compartir experiencias, impulsar medidas comunes para facilitar una movilidad sostenible a los centros de trabajo e intervenir en la elaboración de un Plan de movilidad de todo el complejo empresarial. Entre las actuaciones que se consideran más perentorias se encuentran la mejora del servicio de los buses lanzadera, y de diferentes aspectos de las infraestructuras del parque empresarial que contribuyan a una movilidad más cómoda y segura como el acondicionamiento de las marquesinas de espera de los autobuses para los días lluviosos o de fuerte insolación o disponer de una iluminación y señalización adecuada en el interior del parque empresarial.

Siniestralidad *in itinere*

La RLT presente en el comité de seguridad y salud de Mas Orange recibe información de la empresa sobre los accidentes *in itinere* de tráfico, si bien lamenta que esta sea estrictamente la mínima legalmente necesaria. También albergan dudas sobre la adecuada forma en que se investigan esta clase de siniestros por parte de la compañía.

Los datos de accidentes *in itinere* recogidos desde 2018 hasta octubre de 2025 muestran una evolución positiva en cuanto a su reducción: de 12 en el primer año registrado a 5, menos de la mitad, en octubre de 2025. El año en que se observó un mayor número de estos siniestros fue 2019 con 18, y los años con menor cantidad fueron 2020, año de la pandemia, y 2021, con un solo accidente en ambos años. Tras un ligero repunte en 2022, en el que se produjeron 6 accidentes *in itinere*, la tendencia fue a la baja, si bien 2025 mostró un nuevo aumento con 5 de estos siniestros a tres meses de terminar el año.

Accidentes *in itinere* en Masorange



Fuente: Representación sindical de CC00

La disminución de la accidentalidad en los años 2020 y 2021 se puede explicar porque durante este período de tiempo como respuesta a la pandemia se instauraron 5 días de teletrabajo afectando a la mayor parte de la plantilla. Posteriormente tras la consolidación de los dos días de teletrabajo semanales, lo que representa cuatro desplazamientos menos a la semana, es decir una 40% menos, los accidentes *in itinere* han continuado con unos números destacablemente inferiores a los que había cuando no se ejercía esta modalidad híbrida de trabajo.

A lo que hay que añadir las medidas de incentivo económico al transporte colectivo, por utilizar las lanzaderas y al transporte público, instaurado a partir de 2019, aunque con incidencia real una vez superada la fase más intensa de la covid, lo que han significado un revulsivo para su uso y que como ya hemos dicho repetidamente es el transporte más seguro con lo que como resultado de su uso se produce una menor siniestralidad.

6.4. Laboratorios Normon

Características de la empresa

Sector de actividad

Industria Farmacéutica

Ubicación

La empresa tiene su sede central, Normon 1, en el polígono industrial Arroyo Bodonal y otra sede adyacente, Normon 2, en el polígono industrial Sur ambas en el municipio de Tres cantos. Este municipio forma parte de la corona metropolitana de Madrid.

Tamaño y principales características de la plantilla

Según datos de la empresa⁹², en 2024 la plantilla estaba compuesta por 3.155 personas. Esa cifra supuso un incremento de efectivos de un 8,6% respecto del año anterior, continuando con la tendencia de crecimiento experimentada durante los cinco últimos años.

En las instalaciones de la empresa también trabaja personal de compañías subcontratadas para la prestación de servicios auxiliares (limpieza, seguridad, servicio de calderas, refrigeración...) que sumarían unas de 200 personas

Dentro de la plantilla, la proporción entre géneros es similar, aunque ligeramente inclinada a favor de las mujeres. Así, en 2024, el 53% de las personas trabajadoras eran mujeres y el 47 % hombres.

Por franjas de edad, la mayor parte de las personas trabajadoras, el 32,6%, tienen 31 y 40 años; seguido por el intervalo de 41 a 50 años, con un 29,5%, y el de los 18 a 30 años con un 22,3%. En cuarto lugar, se encuentran los empleados de 51 a 60 años, el 13,8% y finalmente los de más de 60 años que agrupan a tan solo el 1,9%.

Ambas cuestiones, el género y la edad, tienen incidencia en la movilidad, pues generalmente las mujeres y los más jóvenes acostumbran a utilizar más el transporte público que los hombres y según su presencia en un centro de trabajo pueden inclinar la balanza hacia una mayor o menor sostenibilidad en la movilidad.

Las principales actividades que se desarrollan en las instalaciones de la compañía corresponden a trabajos de laboratorio, de producción, de gestión de registros de fármacos, de almacenami-

⁹² Memoria de sostenibilidad 2024, <https://www.normon.com/nuestro-compromiso/comprometidos-con-la-etica-y-la-transparencia/>

ento y de gestión de pedidos (*picking*), a los que se suman otros más genéricos para el desarrollo de toda actividad empresarial como son las tareas administrativas, comerciales y de recursos humanos entre otras. De todas estas actividades la que más mano de obra emplea es la de producción, que acapara a más del 60% de las personas trabajadoras.

Horarios y jornadas laborales

La planta funciona a lo largo de toda la semana, de lunes a domingo, si bien la actividad de los fines de semana se limita a una parte de los departamentos de la compañía, básicamente, producción. El régimen de trabajo es mediante turnos seguidos, no partidos, con jornadas de mañana tarde y noche. El turno de la mañana se extiende desde las 08:00 h hasta las 16:00. Los turnos restantes se solapan media hora respecto al inmediatamente anterior con el fin de no interrumpir las actividades. Algunos departamentos (laboratorios y oficinas) tienen flexibilidad horaria, con entrada entre las 7:00 y las 9:00, y salida entre las 15:00 y las 17:00.

Oferta de servicios e infraestructuras de movilidad

Peatones

La distancia entre la planta y las zonas residenciales de la ciudad y la estación de tren es suficientemente grande para que ejerza un efecto disuasorio para realizar desplazamientos andando. A ello se sumaría el estado mejorable de la infraestructura urbana (aceras, pavimento en general, iluminación del viario...) que circunda las instalaciones que dificulta y hace más insegura la movilidad a pie.

Bicicletas

Según el plano de transporte público de Tres Cantos de 2026 que incluye la red de carriles bici del municipio, la red actualmente disponible no permitiría conectar de manera directa el área donde se ubican las plantas de Normon ni con el centro de la ciudad, ni con la estación de tren del municipio.

Aun así, la empresa pone a disposición de su plantilla anclajes para bicicletas y patinetes en el interior de sus instalaciones.

Autobús de empresa

- **Génesis del servicio.** Antes de la pandemia, la compañía solo disponía de una línea que conectaba las instalaciones de la empresa con la estación de cercanías. Se trataba de un servicio considerado como insuficiente por parte de la representación sindical que proponía su ampliación, no obstante, la empresa se oponía a ampliarlo alegando los costes económicos que ello podría suponer. Como consecuencia de la pandemia, y para minimizar contagios que pudiesen ocasionarse durante los desplazamientos en transporte público, y por la reiteración de la representación sindical se amplió el servicio ofreciendo más capacidad. También, al

igual que tantas otras empresas, se empezó a contemplar la implementación de medidas de organización del trabajo que permitiesen el mantenimiento de la actividad, como el teletrabajo, la flexibilidad horaria, etc.

- **Líneas disponibles.** El servicio de autobús de empresa consta de cinco rutas. Tres de ellas parten de diferentes localidades de Madrid: Coslada, al este de la capital; Getafe, al sur, y Madrid capital. Todas tienen parada en uno o más intercambiadores de transporte, y dos de ellas lo hacen en la estación de tren de Tres Cantos. A estas líneas se añade una más que sirve como refuerzo a la que parte de la ciudad de Madrid. La quinta línea opera solo durante el verano. Los horarios están concebidos para cubrir una amplia banda horaria a lo largo de la jornada, hecho de especial relevancia dado el régimen de trabajo a turnos de la planta.
- **Forma y limitaciones de uso.** El servicio es gratuito, pero para acceder a él se requiere reservar plaza con antelación. La reserva se realiza a través de una aplicación de la compañía que explota el servicio, y que los usuarios se descargan en sus teléfonos móviles. En caso de que finalmente la plaza reservada no sea utilizada, la aplicación envía al usuario un correo electrónico advirtiéndole del hecho. El conductor verifica la reserva de cada pasajero que ingrese en el vehículo mediante un código QR. La utilización de este servicio está limitada al personal en plantilla, no incluyendo a los trabajadores de las subcontratas.
- **Grado de satisfacción de los usuarios.** Se trata de un servicio con buena aceptación entre el personal de la empresa. No obstante, existen varios aspectos que restringen sus posibilidades de uso:
 - » Las líneas existentes dejan descubierta la zona norte. La actual planificación de las rutas no se ajusta bien a las necesidades reales del personal. Las instalaciones de la empresa se ubican en la zona norte del área metropolitana de Madrid, que es la que menor cobertura tiene por las rutas establecidas. La implantación de una nueva línea que de servicio a la zona norte es una demanda continua de la representación sindical que ha sido llevada el comité de Seguridad y Salud y Medio Ambiente.
 - » El servicio no contempla los horarios flexibles, por lo que mayoritariamente son usados por el personal de producción.
 - » Los trabajadores externos no pueden utilizarlo siendo un agravio.

Transporte público

- **Autobuses interurbanos.** El servicio de transporte público por carretera entre Tres Cantos y Madrid lo proporcionan cinco líneas diurnas de autobuses interurbanos y una línea nocturna. Cuatro de las líneas diurnas y la nocturna finalizan en el intercambiador de la Plaza de Castilla de Madrid que permite conexiones con varias líneas de metro y de autobuses urbanos, y que

dispone de un aparcamiento público de 400 plazas⁹³. La línea 716 tiene una parada frente a las instalaciones de Normon I. La duración estimada del viaje entre Plaza de Castilla y la parada de enfrente de la planta es de 25 minutos. Tanto Normon I como Normon II tienen otras paradas de autobuses interurbanos a unos 500 m. de distancia. También existe una línea de autobús interurbano que conecta Tres Cantos con Colmenar Viejo.

- **Autobuses urbanos.** Tres Cantos cuenta con cinco líneas de autobuses urbanos, todas ellas con parada en la estación de tren de la localidad. Tres de ellas, las líneas 1, 2 y 3, cuentan con una parada en las proximidades de los dos centros de trabajo con que cuenta la empresa. En líneas generales las paradas de autobús están poco acondicionadas, careciendo de marquesinas y asientos.
- **Tren.** La línea C4b de cercanías RENFE que conecta la localidad de Parla, municipio de la corona metropolitana sur, con la población de Colmenar Viejo, al norte de la capital, tiene una estación en un extremo de Tres Cantos. Esta línea tiene paradas en estaciones que actúan como nodos en la red de transporte madrileño permitiendo la conexión con otras líneas de tren y modos de transporte como son Chamartín, Nuevos Ministerios, Sol y Atocha. La duración del viaje entre Tres Cantos y Sol es de aproximadamente 30 minutos. La planta de Laboratorios Normon I se encuentra a unos 3 km de la estación de ferrocarril de Tres Cantos y la segunda planta a 2,5 km.

Transporte privado motorizado

Las instalaciones de Laboratorios Normon S.A. se encuentran en la zona industrial de la localidad madrileña de Tres Cantos, municipio que se conecta con la ciudad de Madrid por carretera mediante la vía autonómica M-607.

La carretera M-607, conocida como carretera de Colmenar Viejo, comienza Madrid capital, en la vía de circunvalación M-30 a la altura del distrito de Fuencarral-El Pardo, al norte de la ciudad. Sus primeros 26,7 km, hasta la localidad de Colmenar Viejo, discurren como autovía. El tramo de la M-607 entre la M-40 (cuarto anillo de circunvalación de la ciudad) y Tres Cantos registró, en 2024, una Intensidad Media Diaria media (IMD) de 93.395 vehículos al día; posicionándose en quinto lugar entre los tramos de carretera con mayor volumen de tráfico de los que componen la Red de Carreteras de la Comunidad de Madrid (el IMD) para el conjunto de esta Red se situó en 8.956 vehículos/día)⁹⁴.

Las personas trabajadoras de la empresa que utilizan el automóvil como modo de transporte en sus desplazamientos al lugar de trabajo se encuentran con las limitaciones que puede suponer la principal vía de comunicación por carretera que tiene Tres Cantos, la M-607, la quinta calzada de la Comunidad de Madrid que mayor volumen de tráfico soporta a lo largo del año.

⁹³ <https://www.crtm.es/tu-transporte-publico/intercambiadores/grandes-intercambiadores/plaza-de-castilla.aspx>

⁹⁴ Tráfico 2024; Consejería de Transporte, Vivienda e Infraestructuras de la Comunidad de Madrid; Dirección General de Carreteras; <https://www.comunidad.madrid/servicios/transporte/estudio-intensidad-media-diaria-vehiculos-imd>

La compañía dispone dentro de sus instalaciones de plazas de aparcamiento para su personal, que presentan un elevado nivel de ocupación. Se accede a ellas a través de un listado, de manera que la asignación se realiza de forma individualizada. Dado que el trabajo en la planta se realiza por turnos, hay plazas que rotan en función de los horarios de entrada y salida. El criterio de asignación es por antigüedad, excepto en el caso de cargos de cierta jerarquía en la empresa que ingresan en ésta con plaza asignada. La asignación de la plaza es temporal, pudiendo suprimirse en función de las circunstancias o necesidades de la compañía. De hecho, las frecuentes obras de ampliación ocasionan la supresión de muchas plazas de parking. Dispone de 36 puntos de recarga para vehículos eléctricos.

En noviembre de 2025 la empresa estaba estudiando la puesta en marcha de una aplicación para la gestión de todas las plazas de estacionamiento, tanto de las ordinarias como de las de carga eléctrica.

Modos de movilidad de las personas trabajadoras que integran la plantilla

No se dispone de encuestas que permitan conocer con cierta precisión la proporción del personal que usa los diferentes modos de transporte. En base al conocimiento de la representación de las personas trabajadoras sabemos que, si bien el uso del vehículo privado para acceder a Normon es mayoritario, hay una buena parte de la plantilla que utiliza el autobús de empresa y otra parte más minoritaria el transporte público. El uso de la bicicleta y el patinete, así como los desplazamientos a pie no son significativos.

Origen de los desplazamientos

Como en el caso de los hábitos modales, tampoco se disponen de cifras contrastadas sobre el origen, la distancia recorrida y el tiempo empleado en el desplazamiento de las personas trabajadoras a las instalaciones de la empresa. Pero según conoce la representación sindical una minoría de las personas trabajadoras residen en Tres Cantos, alrededor de una tercera parte tienen su domicilio en Madrid capital y la mayor parte se reparten por distintos municipios por el área metropolitana de Madrid. En cuanto a las distancias y los tiempos de recorrido son muy dispares, teniendo en cuenta las distintas ubicaciones de las viviendas de las personas trabajadoras.

Organización del trabajo en relación a la movilidad

Teletrabajo

La empresa contempla, desde 2023, un sistema de presencialidad mixto para aquellos puestos de trabajo que no precisen ser desempeñados de manera presencial. Dado que la mayor parte de la plantilla desempeña su actividad en el departamento de producción, un área que, en general, requiere la presencialidad, la opción del teletrabajo se encuentra bastante restringida. Por otra parte, su aplicación depende del criterio de los responsables de los departamentos, lo que su implementación estaría aún más limitada.

Horario flexible

Debido a la naturaleza de la planta, esta acción solo se aplica al personal no sujeto a turnos, con lo que no es aplicable a la mayor parte de la plantilla. Ya que, en producción, al tratarse de un trabajo en cadena resulta muy difícil encajar la flexibilidad por lo que este régimen no se ha implantado.

Actuaciones a favor de la modalidad sostenible

La empresa ha establecido una serie de directrices, objetivos y actuaciones destinadas a mejorar la calidad y la seguridad de los desplazamientos de las personas trabajadoras al centro de trabajo, englobándolas dentro de su Plan de sostenibilidad. La compañía dispone de un Plan Estratégico de Sostenibilidad 2023-2026, que constituye su hoja de ruta respecto a las prioridades estratégicas en materia de desafíos ambientales, sociales y gobernanza⁹⁵.

El Plan Estratégico de Sostenibilidad contiene 41 acciones repartidas entre 18 líneas de acción que se articulan en 4 ejes:

- Compromiso con el medio ambiente.
- Compromiso empresarial sostenible.
- Compromiso con las personas.
- Compromiso con la salud.

El primero de los ejes “compromiso con el medio ambiente”, comprende políticas y medidas concretas para reducir los posibles impactos negativos de la actividad de la empresa sobre el entorno que se reflejan en la implantación y mantenimiento de un Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Medioambiente conforme a las normas UNE-EN-ISO 9001 y UNE-EN-ISO 14001. El compromiso medioambiental de Normon en el campo de la movilidad sostenible se sustancia en medidas como:

- El servicio de lanzaderas con rutas gratuitas desde varios puntos de Madrid hasta las plantas de la compañía en Tres Cantos.
- El acceso al cheque transporte a través del Plan de Compensación Flexible
- La disponibilidad de anclajes para aparcar bicicletas y patinetes eléctricos.
- La instalación de puntos de carga para vehículos eléctricos.
- El sistema mixto de trabajo, presencial y en remoto

⁹⁵ [Memoria de sostenibilidad 2024](#)

El tercero de estos ejes, “compromiso con las personas” tiene como finalidad proporcionar un empleo de calidad e inclusivo en un entorno seguro. Entre las medidas que incluye se encuentran las destinadas a conciliación de la vida personal y laboral de las personas trabajadoras, y las actividades preventivas en salud y seguridad en el trabajo. De entre las medidas de conciliación se pueden destacar, por su posible incidencia sobre los desplazamientos de las personas trabajadoras al centro de trabajo:

- El horario principal de 8:00 a 16:00, si bien existen turnos debido a las necesidades productivas.
- La Política de teletrabajo para aquellos puestos de trabajo que no precisen ser desempeñados de manera presencial.
- La Política de flexibilidad con los horarios de entrada y salida para el personal no sujeto a turnos

La representación sindical de CC00 señala algunos aspectos donde aún quedaría recorrido para la mejora en materia de movilidad como son:

- La implementación de una plataforma que facilite el uso del coche compartido. Para compartir coche las personas interesadas lo gestionan, sin intervención de la empresa a través del tablón de anuncios.
- Medidas que contribuyan a impulsar la utilización de la bicicleta, como poner a disposición de las personas que se decidan a optar por este modo duchas y vestuarios.
- La creación de espacios de participación real de las personas trabajadoras y sus representantes para el diseño, impulso y seguimiento de las medidas de movilidad

Finalmente, a raíz de la aprobación de la Ley de movilidad sostenible la representación sindical a requerido a la empresa la elaboración del plan de movilidad sostenible al trabajo.

Siniestralidad *in itinere*

Al tener las cifras anuales de la plantilla y de los accidentes *in itinere* hemos podido calcular el número de accidentes por cada 100 personas trabajadoras para así poder comparar los resultados año a año.

Como podemos observar en la tabla siguiente los accidentes *in itinere* se han reducido proporcionalmente durante el período analizado. De entrada, con la irrupción de la pandemia del covid en 2020 y la consecuente disminución de la movilidad laboral, pero posteriormente ha continuado la tendencia de decrecimiento de la accidentalidad, hecho más destacado si tenemos en cuenta el aumento incesante de la plantilla en más de un millar de personas en este período que hemos

tenido en cuenta. El resultado porcentual muestra una disminución de casi a la mitad, entre 2019 y 2022, aunque en 2025 haya habido un repunte del número de accidentes su peso en porcentaje es menor que al principio del período considerado.

Accidentes *in itinere* en Normon

Año	Accidentes <i>in itinere</i>	Plantilla	% de accidentes / por personas trabajadoras
2019	56	2.161	2,6%
2020	36	2.409	1,5%
2021	41	2.527	1,6%
2022	36	2.700	1,3%
2023	43	2.905	1,5%
2024	50	3.155	1,6%
2025	57	3.250	1,8%

Fuente: Representación sindical de CC00

Esta disminución de los accidentes *in itinere* lo relacionamos principalmente con el aumento de los servicios de autobuses lanzadera a partir de la pandemia, así como con la puesta en marcha para parte de la plantilla del teletrabajo. Con lo que volvemos a ratificar que ambas acciones pueden contribuir a la reducción del número siniestros de tráfico, por un lado, porque el transporte colectivo es el tipo de transporte que tiene menos siniestralidad y, por tanto, más seguro y, por otro lado, como es obvio, si con el teletrabajo se hacen menos desplazamientos consecuentemente hay menos posibilidades de padecer un accidente.

6.5. Empresa Municipal de Saneamientos de Córdoba (SADECO), (Córdoba)

Características de la empresa

Sector de actividad

SADECO es un medio propio instrumental y servicio técnico del Ayuntamiento de Córdoba, creado en 1986. Sus actividades comprenden:

- La recogida de residuos urbanos.
- El tratamiento y destino final de los residuos.
- La limpieza viaria.
- La limpieza de colegios y edificios públicos municipales.

- La sanidad y el bienestar animal.
- El control de plagas.
- Servicios técnicos y de mantenimiento.
- Servicios de comunicación, apoyo e inspección.

Ubicación

La empresa se encuentra en la ciudad de Córdoba. En 2024 disponía de 53 instalaciones y centros auxiliares repartidos por el municipio. La memoria anual de la compañía⁹⁶ las clasifica en cinco categorías: 5 grandes instalaciones, 6 ecoparques, 13 ecopuntos, 15 bases de limpieza viaria, y 14 zonas de expansión canina. Entre los servicios prestados por SADECO también se encuentra la limpieza de edificios municipales, lo que incluye colegios, centros de adultos, centros cívicos, centros de día y otros centros. En 2024 el número de estas instalaciones dependientes del ayuntamiento ascendía a 164.

Los principales centros de trabajo⁹⁷ son:

- Las oficinas centrales que están emplazadas en el distrito de Poniente-Norte, en el extremo occidental del casco urbano.
- Las bases de los polígonos de Pedroches y de Guadalquivir. El Polígono de Pedroches está en el distrito de Levante. El Polígono de Guadalquivir se sitúa en el barrio del Guadalquivir, en el distrito Sur de la ciudad
- El Complejo Medioambiental de Córdoba Juan Revilla, se sitúa al sur de la ciudad y a unos quince kilómetros del casco urbano.
- Centro de Sanidad y Bienestar Animal (SBA) está ubicado en el Distrito Sur, a unos siete kilómetros del centro de la ciudad.

Instalaciones principales

Las oficinas centrales de SADECO concentran uno de los mayores porcentajes de personas trabajadoras de la plantilla, aproximadamente el 18%, unas 150 personas empleadas. En sus dependencias se realizan fundamentalmente tareas administrativas, si bien también sirve como punto de inicio de los trabajos de limpieza viaria del centro urbano para 50 personas trabajadoras.

Las bases de barredoras de los Pedroches y de Guadalquivir son los depósitos de las máquinas destinadas al barrido mecánico de las calles y desde donde comienzan su jornada la parte de la

⁹⁶ SADECO, memoria 2024

⁹⁷ SADECO, Plan de transporte sostenible de SADECO 2018

plantilla encargada de esta tarea. 55 trabajadores parten desde la base de Pedroches y 28 lo hacen desde la de Guadalquivir.

El Complejo Medioambiental de Córdoba Juan Revilla es el que acapara más mano de obra, cerca de una tercera parte de todo el personal, alrededor de 260 trabajadores. En esta instalación se realizan las actividades de valorización y eliminación de residuos. Se estructura en tres unidades funcionales que desarrollan tareas complementarias: Producción y eliminación de residuos, Talleres y mantenimiento industrial, y Mantenimiento y Servicios.

El Centro de Sanidad y Bienestar Animal (SBA) tiene entre sus actividades principales la recogida de animales, su cuidado y gestión, de las que se ocupan 30 empleados.

Tamaño y principales características de la plantilla

La plantilla contaba, a 31 de diciembre de 2024, con 851 efectivos. De ellos, 285 (el 33,5%) eran mujeres y 566 (el 66,5%) eran hombres, lo que refleja una fuerte masculinización del personal.

Por categorías profesionales, la más numerosa corresponde a Peón ordinario (386), seguida de Limpiador (156), y Peón Conductor (84). La categoría más feminizada es la de Limpiadora, en la que las mujeres ocupan el 78,2% de los puestos.

Atendiendo a los grupos de edad, el más numeroso corresponde a las de 50 a 59 años, con 333 personas trabajadoras, el 39,1 %, seguido del de 40 a 49 años, con 222 empleados, el 26,0 %, y los mayores de 60 años, con 195 personas, el 22,9%. Los rangos etarios más jóvenes son los menos representados: en la categoría de 30 a 39 años, 92 trabajadores, un 10,8%; y en el segmento de menores de 30 años, 9 trabajadores, un 1,0% del total. Por tanto, se trata de una plantilla envejecida, donde los mayores de 50 años son mayoría (62,0 %).

El trabajo se organiza, en general, mediante turnos que permitan dar cobertura completa a los servicios que presta la empresa. El turno mayoritario es el diurno, pero también hay turnos de tarde y de noche, estos últimos imprescindibles para la recogida de los residuos urbanos. En 2018, el 78,2 % de la plantilla realizaba su trabajo durante el turno de día, el 5,5% durante el turno de tarde, y el 16,3 % en el turno de noche.

Oferta de servicios e infraestructuras de movilidad

Desplazamientos a pie

De los grandes centros de trabajo el más factible para acceder andando son las oficinas centrales del centro urbano, y siempre que la distancia desde el lugar de residencia no suponga una inversión elevada de tiempo. La red de itinerarios disponible reúne, en general, condiciones apropiadas para este tipo de movilidad.

Bicicletas

En 2018 la ciudad de Córdoba disponía de más de 61,8 kilómetros de carriles bici, formando una red que fundamentalmente ofrece servicio a la zona más céntrica de la capital. En febrero de 2026, el ayuntamiento se comprometió a elaborar y poner en marcha un Plan Bici Ciudad con los objetivos de mejorar, ampliar a la red existente; aumentar los aparcamientos de bicicletas; poner en marcha un servicio público de bicicletas, y desarrollar campañas promocionales y de sensibilización en colegios y entre la población en general⁹⁸. La empresa dispone de un aparcabicis techado en su sede central con cargadores para bicicletas eléctricas.

Transporte público

- **Autobuses interurbanos:** La estación central de autobuses de Córdoba donde tienen parada varias líneas interurbanas está cerca de la sede central de SADECO.

La línea periférica N, Córdoba-Cerro Muriano, de la empresa municipal de autobuses de Córdoba, AUCORSA, tiene una parada en el Polígono Pedroches, que dista varios cientos de metros de la base de barrederas de Pedroches. La línea parte de la estación de RENFE de Córdoba capital. Su primer servicio desde Córdoba es, en días laborables, a las 06:20 h, y en fines de semana, a las 07:45 h; y el último a las 21:15 h cualquier día de la semana. La primera salida desde Cerro Muriano, en días laborables es a las 06:55 h, y a las 08:30; y el último a las 22:00 h cualquier día de la semana⁹⁹.

No existe conexión a través de autobuses interurbanos ni con el Centro de Sanidad y Bienestar Animal, ni con el Complejo Medioambiental Juan Revilla.

- **Autobuses urbanos:** La sede central de Medina Azahara es el único centro de trabajo principal que cuenta con paradas próximas de autobuses urbanos de las líneas 7, Cañero-Ciudad Jardín-Zoco; y 8, Valdeolleros-Colón-Palmeras¹⁰⁰. No lejos de la Avenida de Medina Azahara se encuentra el Paseo de la Victoria, con paradas de casi todas las líneas restantes, así como de las periféricas 01, Córdoba-Villarubia-Veredón, y 02, Córdoba-Majaneque-Veredón¹⁰¹.

En el resto de los principales centros de trabajo de SADECO, por su ubicación el transporte público no representa una opción de movilidad válida para sus trabajadores, básicamente debido a la lejanía de sus paradas.

⁹⁸ Robles, A. (12 de febrero de 2026). Córdoba desarrollará un Plan Bici Ciudad para aumentar la red de carriles para ciclistas. El Día de Córdoba. https://www.eldiadecordoba.es/cordoba/cordoba-desarrollara-plan-bici-ciudad_0_2005886277.html

⁹⁹ <https://aucorsa.es/>

¹⁰⁰ Ibidem.

¹⁰¹ Ibidem.

- **Tren:** La estación de RENFE se encuentra próxima a las oficinas centrales de la empresa, por lo que el tren puede ser un modo de desplazamiento elegible para las personas que trabajen en ese centro y residan fuera del núcleo de Córdoba.

Transporte privado motorizado

De los cinco centros de trabajo más importantes, por número de personas trabajadores, que dispone SADECO, tres de ellos, las oficinas centrales, y las bases de barredoras de Pedroches y Guadalquivir, quedan dentro del casco urbano de Córdoba, mientras que los dos restantes, el Centro de Sanidad y Bienestar Animal, y el Complejo Medioambiental Juan Revilla, se sitúan en la periferia, siendo solo accesibles por carretera.

Al Centro de Sanidad y Bienestar Animal se accede por la carretera de Casillas, una vía de dos carriles, uno en cada sentido, que discurre en paralelo a uno de los tramos de la carretera de circunvalación CO-32, de la que está desconectada. Se trata de una carretera que parte de la N-437, una vía nacional que enlaza la autovía de Andalucía (A4) con el aeropuerto de Córdoba. Esta N-437 permite el acceso desde y hacia el casco urbano de Córdoba. Se trata de una carretera nacional que en 2024 tuvo una intensidad de tráfico media diaria total (IMD total) de 12.748 vehículos¹⁰².

Al Complejo Medioambiental Juan Revilla se accede desde el kilómetro 281 de la N-432, Badajoz-Granada, en un tramo de vía que soportaba, en 2024, una intensidad media diaria de tráfico total (IMD total) de 6.821 vehículos¹⁰³. Desde la ciudad de Córdoba el acceso a esta Nacional es a través de la Autovía de Andalucía, (A4), una vía que soporta una IMD total de 57.552 vehículos¹⁰⁴.

La empresa dispone de aparcamientos en sus grandes centros de trabajo tanto urbanos como en los más alejados de la capital, todos ellos cubiertos.

En las oficinas centrales de Medina Azahar se identificaba, en 2018, algún problema de escasez de plazas, algo que trataba de solventarse compartiendo aparcamiento con la vecina Gerencia de Urbanismo.

El centro de Sanidad y Bienestar Animal, y el Complejo Medioambiental de Córdoba poseían, en el momento de redactarse el Plan de transporte sostenible, suficiente número de plazas de aparcamiento para toda la plantilla.

No hay ninguna norma general que ordene el estacionamiento en estos centros de trabajo, siendo el único criterio de ocupación el orden de llegada de sus usuarios, salvo en el caso de los coches compartidos cuyos propietarios se encuentren adheridos al Plan de transporte sostenible de la empresa para los que existe una asignación previa de plaza.

¹⁰² <https://mapadetrafico.transportes.gob.es/>

¹⁰³ Ibidem.

¹⁰⁴ Ibidem.

El coche compartido

Es una opción que se trata de impulsar por parte de la empresa, dado que el coche privado es el modo predominante de desplazamiento de las personas trabajadoras. Para ello se prevé una serie de incentivos cuya forma y condiciones se reflejan en un reglamento consensuado con los representantes de los trabajadores. Este y otros aspectos se tratan más adelante en el apartado “actuaciones a favor de una movilidad sostenible”.

Modos de movilidad de las personas trabajadoras

La encuesta más reciente sobre los modos de desplazamiento al trabajo de la plantilla de SADE-CO data de 2018, año en que se redactó el Plan de transporte sostenible de la empresa. En esa ocasión el cuestionario fue contestado por el 55,5% de las personas trabajadoras.

El modo de transporte mayoritario entre los encuestado era el vehículo privado motorizado. El coche era el vehículo más utilizado (un 70%). De entre estos usuarios, una amplia mayoría, un 80,5%, viajaban solos, y el resto compartían su automóvil con otros compañeros. La motocicleta la empleaban un 2,9% de los trabajadores. La proporción de personas que usaban el transporte público como primera o como segunda opción se situaba en el 7,0%, y el empleo de la bicicleta se reducía a un 1,9%. La elección de la modalidad de desplazamiento estaba muy condicionada a las ubicaciones del lugar de residencia respecto del centro de trabajo.

Origen, distancia y tiempo de los desplazamientos

Conforme a los datos de la encuesta en la que se basó el Plan de transporte sostenible elaborado en 2018, el 30% de los trabajadores de los cuatro grandes centros de trabajo de la compañía (en ese momento las dos bases de barrederas actuales formaban parte de una sola situada en el polígono de la Torrecilla) residían en el núcleo principal de Córdoba, recorriendo en su desplazamiento una distancia media inferior a los 10 km. El resto del personal vivía fuera del núcleo provincial o en otros municipios de la provincia. En cuanto al tiempo empleado en los desplazamientos, el diagnóstico del Plan de transporte solo muestra el correspondiente a los usuarios de coche y a los de la bicicleta. En el desplazamiento con coche, distingue entre los residentes en Córdoba capital y los no residentes. El tiempo más habitual empleado por los residentes era de menos de 15 minutos, y en el caso de los no residentes, de entre 15 y 30 minutos. Para la bicicleta, considerando una distancia promedio inferior a 10 km, el 70% de los ciclistas empleaba menos de 15 minutos por trayecto.

Organización del trabajo en relación a la movilidad

Teletrabajo

La modalidad de teletrabajo se circunscribe a las tareas administrativas, prácticamente la única ocupación dentro de la empresa en la que tiene cabida. El mayor número de personal de admi-

nistración se concentra en las oficinas centrales de la empresa y en el Complejo Medioambiental Juan Revilla. Se contempla un día de teletrabajo a la semana.

Adecuación de horarios y destinos a los recursos de movilidad de las personas trabajadoras

Si bien los grandes centros de trabajo de la empresa concentran a la mayoría de los efectivos de la plantilla, una parte de las personas trabajadoras se ocupan en tareas de limpieza urbana, cuyas rutas de trabajo se inician en las bases de limpieza viaria repartidas por la ciudad, y en la limpieza de edificios municipales (colegios, centros cívicos...) igualmente distribuidas por el casco urbano de Córdoba. El Plan de transporte sostenible de 2018 estimaba que el 9% de la plantilla estaba dedicado a la limpieza de calles con medios manuales, y el 23% a la limpieza de centros municipales.

La política de la empresa en el reparto de destinos se orienta a favorecer el desplazamiento del personal en transporte colectivo y mejorar la conciliación. Así, la compañía procura que las personas que inician su jornada en las bases de limpieza tengan sus domicilios en el mismo barrio o en barrios lo más próximos posibles. En el caso de los centros municipales, se procura que las personas que vayan a trabajar allí sean las que no disponen de vehículo propio y solo pueden desplazarse a pie, en bicicleta o mediante transporte público. Se trata de una circunstancia que acostumbra a ser más frecuente en mujeres que en hombres. Para la asignación de centro de trabajo se toma en consideración la cercanía del lugar de residencia.

El horario de entrada para la limpieza en centros educativos suele ser de seis o siete de la mañana hasta la una o las dos de la tarde, aproximadamente. Responde al intento de facilitar la conciliación de las personas trabajadoras, que de esta manera pueden atender a sus tareas familiares de recoger y llevar a casa a sus hijos cuando concluyen su jornada escolar.

Actuaciones en favor de la movilidad sostenible

La principal acción de la compañía en el ámbito de la movilidad sostenible al centro de trabajo es la puesta en marcha de un Plan de transporte sostenible (PTS). Se trata de un Plan basado en proporcionar incentivos a los trabajadores para que utilicen modos de movilidad sostenible en sus desplazamientos cotidianos al centro de trabajo.

El PTS se redactó en el año 2018. Elaborado y aprobado de común acuerdo entre la empresa y sus trabajadores, consiste en un estudio integral de movilidad dirigido a promover actuaciones en relación a los desplazamientos de la plantilla, desde sus domicilios a sus puestos de trabajo, que posibiliten cambios modales que reduzcan la utilización del vehículo privado de baja ocupación, y aumenten el uso de medios de transporte menos consumidores de energía. Para su confección se empleó la metodología establecida por el Instituto para la Diversificación y el Ahorro de la Energía (IDAE) en su Guía Práctica para la elaboración e implantación de Planes de Transporte al Trabajo.

El Plan contiene: un análisis y diagnóstico de situación, para el que se realizó una encuesta entre las personas trabajadoras; unos objetivos específicos, que incluyen las medidas a implementar; un programa de desarrollo de las actuaciones; mecanismos de participación; y un sistema de seguimiento y evaluación. Está concebido como un instrumento de mejora continua de la sostenibilidad en el transporte, por lo que se prevén revisiones anuales del mismo que permitan incorporar nuevas medidas o corregir aquellas que no se muestren eficaces. Este Plan concurrió a la segunda convocatoria del Programa de ayudas para actuaciones de cambio modal y un uso más eficiente de los modos de transporte del IDAE de 2017. Se trataba de una subvención para realizar el plan que se debería recuperar tal como establece la Ley de Movilidad Sostenible cuando formula que el de desarrollo de la ley podrá prever mecanismos de financiación de los planes de movilidad sostenible al trabajo. Ayudas a otorgar a los centros de trabajo obligados a realizarlos a partir de 200 personas trabajadoras o 100 por turno, pero también tal como establece la *Disposición adicional vigesimoséptima Subvenciones para el impulso de los planes de movilidad sostenible al trabajo* con el 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.

La elaboración, del PTS se llevó a cabo a través del Grupo de Trabajo de Movilidad de la empresa, del que forman parte altos cargos y técnicos de la compañía, y representantes de los trabajadores. Para su realización contó con el asesoramiento técnico externo de expertos en la materia.

Su desarrollo y seguimiento se realiza a través de:

- El Grupo de Apoyo. Integra a la Dirección de la empresa, al Gestor de movilidad, a la secretaría técnica y a los trabajadores. Sus funciones son las de participar en la redacción del PTS, la presentación de propuestas, la participación en la elaboración del Reglamento de aplicación del PTS, y el seguimiento de la implementación de las acciones.
- El Gestor de Movilidad. Encargado por la Dirección de la implementación de las medidas aprobadas, de su seguimiento y verificación. Su responsabilidad recae en el jefe de Servicio de Tráfico.
- La Secretaría técnica. Realiza las funciones de secretaría del Grupo de Apoyo, asistiendo a la Dirección en la aplicación del PTS. Su responsabilidad corresponde al técnico del área de Responsabilidad Social.
- La Dirección de la Empresa. Su responsabilidad recae en la Dirección del Departamento del que dependa el área de Responsabilidad Social.

La aplicación del Plan se realiza mediante su correspondiente Reglamento, un documento consensuado entre la empresa y sus trabajadores, donde se concretan de manera detallada las medidas a aplicar y el modo de implementarlas. El primer reglamento data de 2018, el mismo año de aprobación del plan de movilidad, más recientemente en 2023 se ha renovado el reglamento.

El Reglamento del PTS incluye cinco modos de desplazamiento al trabajo: a pie, en bicicleta, el transporte público, el automóvil, y el patinete eléctrico. Para cada uno de ellos establece una serie de incentivos, los objetivos a alcanzar y el sistema de seguimiento para evaluar esos logros.

Los incentivos y los objetivos se adecuan a cada modo de transporte. Los incentivos pueden ser: entradas gratuitas a espectáculos culturales, días de vacaciones o de libre disposición, puntos de recarga gratuitos para bicicletas eléctricas, anticipos de nómina reintegrables en 24 meses para la compra de bicicletas o de coches cero emisiones que se usen en el desplazamiento hasta el centro de trabajo, revisiones anuales gratuitas de mantenimiento de bicis y coches, y abonos de transporte público para las personas trabajadoras que opten por esta forma de movilidad.

Los objetivos consisten en un mínimo número de días en los que se opta por una de las modalidades contempladas por el Reglamento, y definen las condiciones que caracterizan cada uno de estos modos.

En el caso del desplazamiento a pie al centro de trabajo, las condiciones que lo definen es que el recorrido sea de al menos 2 km desde el domicilio o el tiempo empleado en caminar sea como mínimo de 20 minutos, y los objetivos sean de 10 días al mes utilizando esta forma de desplazamiento para lograr un par de entradas a espectáculos culturales, o de 60 días al semestre para obtener un día extra de vacaciones o de asuntos propios.

En relación a la bicicleta los incentivos al uso de cualquier tipo de bicicleta se concretan en tener disponibilidad de aparcamiento prioritario cubierto, en todos los centros propios donde sea físicamente posible. Igualmente, las bicicletas eléctricas podrán cargarse de forma gratuita en los puntos de carga que la empresa tenga en los aparcamientos. Además, se añaden los mismos incentivos de los peatones siempre que al menos se recorra una distancia de 3 km de distancia al centro de trabajo. Las mismas condiciones que la bicicleta también las tienen los patinetes eléctricos para percibir incentivos.

Siendo estas medidas para incentivar los desplazamientos andando y en bicicleta poco frecuentes en los planes de movilidad por lo que se deberían implantarse con más asiduidad allá donde la localización de los centros de trabajo y las condiciones de los itinerarios lo permita.

Los sistemas de seguimiento para verificar el cumplimiento de los objetivos comprenden aplicaciones informáticas, medios de información puestos a disposición de la empresa o de la empresa de transporte público, o la etiqueta ambiental expedida por la DGT para los automóviles.

El incentivo para promover el uso del autobús urbano para quienes usen este medio de transporte es disponer de un bonobús que ofrece Sadeco a las personas trabajadoras.

En el caso de los automóviles el Reglamento distingue tres categorías: categoría 1, coches con distintivos de cero emisiones; categoría 2, coches con etiqueta ambiental Eco; y categoría 3, coches impulsados exclusivamente por combustibles fósiles.

El uso como medio de transporte al trabajo de coches de categoría 1 se incentiva mediante el abono del seguro a terceros, y la posibilidad de disponer de un anticipo de nómina reintegrable en 24 meses para la adquisición de un vehículo de estas características.

Los incentivos al uso de coches de categorías 2 y 3 se vinculan a su uso compartido, considerando como tal el transporte al trabajo de, al menos, dos personas. Incluyen entradas gratuitas a espectáculos culturales, y la revisión anual gratuita del vehículo consistente en control de niveles y de filtros. Los objetivos para obtener estas gratificaciones se establecen mediante un sistema de cálculo en el que un día de uso de coche de categoría 1 o de usos compartido de las otras categorías con, al menos un compañero, equivale a un objetivo. Si son tres o más trabajadores los que comparten el coche, el objetivo sube a 2,2. Para acceder al incentivo de la revisión anual se requieren 60 objetivos al año, para obtener entradas a espectáculos el mínimo son 4 días al mes compartiendo coche (lo que da derecho a 2 entradas mensuales).

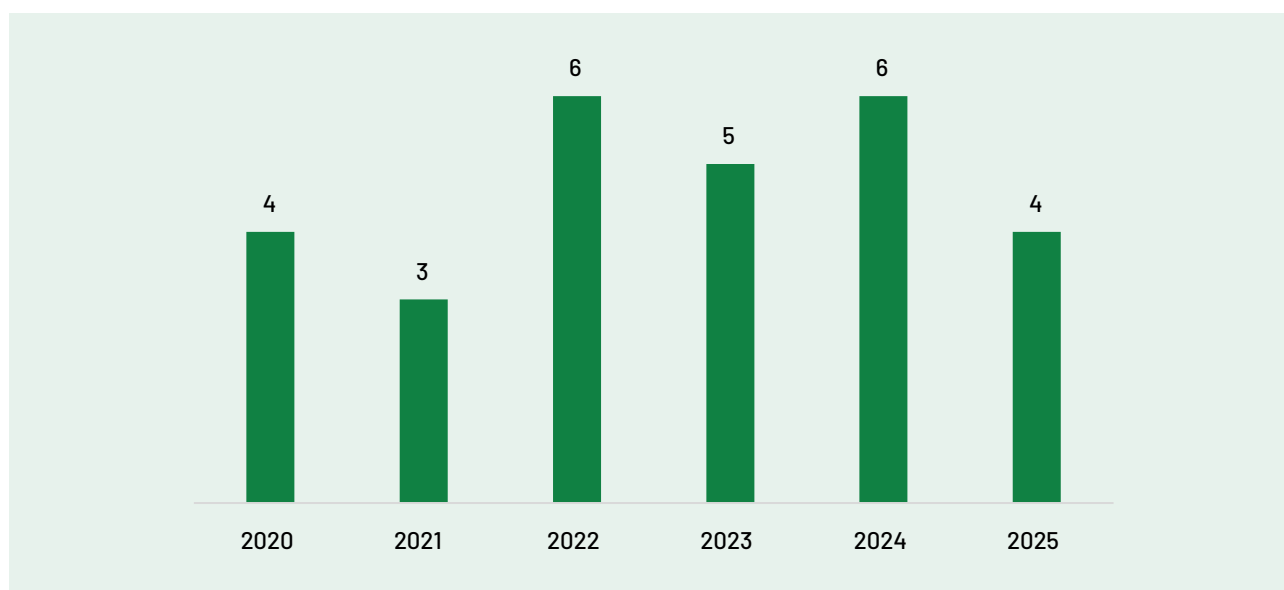
Según señalan los representantes de los trabajadores, el plan de movilidad se debe actualizar porque ha quedado algo obsoleto. Desde la entrada en vigor del Plan, la empresa ha experimentado cambios como son jubilaciones, traslados, nuevas incorporaciones, variaciones de domicilios de los trabajadores o de localización de los centros de trabajo...elementos que pueden influir sobre los hábitos de movilidad de la plantilla. Por todo ello, se ha propuesto, la realización de una nueva encuesta entre el personal que permita ajustar el plan a la nueva realidad de las personas trabajadoras. Igualmente se están proponiendo cambios en algunas de las condiciones para la obtención de incentivos, como reducir la distancia mínima en el desplazamiento a pie de 2 km a 1 km, o ampliar los tipos de incentivos para el uso del patinete eléctrico (ayudas a la compra, cargadores en las instalaciones, abono de un seguro...), un modo de movilidad cada vez más extendido entre la plantilla de Sadeco.

Siniestralidad *in itinere*

De inicio conviene decir que en el plan se señala que la accidentalidad '*in itinere*' tiene que ver fundamentalmente con el modelo de movilidad al trabajo que, en cuanto es mayoritariamente dependiente del uso del vehículo motorizado privado, tiene como consecuencia una relativamente alta tasa de accidentalidad vial, que puede suponer también una pérdida de productividad empresarial.

En cuanto a los accidentes *in itinere* acaecidos entre las personas trabajadoras de Sadeco entre el año 2020 y 2024 se mantienen en una franja baja, entre 3, cuando menos hubo y 6 cuando más los hubo, lo que es más relevante si tenemos en cuenta que al principio del período en 2020 había 796 personas trabajadoras y en 2024 se llegó a las 851. Lo que probablemente es consecuencia de las medidas implantadas a través del plan de movilidad para promover la movilidad sostenible y segura en los desplazamientos al trabajo, tal como argumentamos en este informe.

Accidentes *in itinere* en Sadeco



Fuente: Memorias anuales de Sadeco 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025.

7.

CONSIDERACIONES FINALES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

La primera premisa para prevenir los accidentes *in itinere* de tráfico es asumir por parte de las empresas y las administraciones públicas como empleadoras que esta accidentalidad es evitable y que pueden llevar a cabo acciones para reducirlos y, sobre todo, que sabemos cómo hacerlo de manera efectiva. Es decir, tienen la responsabilidad y capacidad para actuar en base a los principios de la acción preventiva evitando y combatiendo en su origen los accidentes de tráfico que se producen al ir y al volver del trabajo. Dicho de otra manera, si no se admite que los accidentes *in itinere* de tráfico son accidentes laborales, cosa que pasa demasiado a menudo, y que se deben y pueden prevenir como el resto de accidentes laborales lamentablemente continuaremos sufriendo estas cifras tan elevadas de accidentalidad.

Acto seguido hay que tener presente que cuando tomamos medidas preventivas, si estas solo se circunscriben a información y formación en seguridad vial, si bien son medidas necesarias, no son suficientes y hay que ir más allá. Lo que debemos hacer para disminuir los accidentes *in itinere* de tráfico es potenciar los modos de movilidad más seguros principalmente el transporte colectivo, público o de empresa para que más personas se desplacen con estos modos y, al mismo tiempo, reducir la dependencia del coche y, sobre todo, de la moto para desplazarse al trabajo. Pues tal como hemos visto al relacionar la siniestralidad con los modos de movilidad estos últimos en proporción se ven implicados en más accidentes. El tiempo de conducción y la fatiga que puede conllevar, el estrés que puede generar la congestión y la búsqueda de aparcamiento más otros factores como pueden ser las distracciones, la somnolencia, etc. todo ello asociado a la conducción puede provocar accidentes *in itinere* de tráfico, circunstancias que obviamente no inciden si utilizamos el transporte público o de empresa para desplazarnos al trabajo.

Asimismo, siempre que sea posible, hay que eliminar desplazamientos para así disminuir la exposición al riesgo de padecer un accidente y, para ello implantar el teletrabajo se convierte en la medida más efectiva como hemos comprobado con los casos de estudio que hemos mostrado. Aunque no es la única medida de organización del trabajo que podemos establecer para disminuir el riesgo, pues, por ejemplo, una empresa que cuente con varios centros de trabajo, como hemos visto en uno de los casos seleccionados, puede favorecer que las personas trabajadoras trabajen en aquellos más próximos a sus domicilios o con mejor oferta de movilidad sostenible con lo que se acortan las distancias y se fomenten los desplazamientos sostenibles.

Para avanzar en la consecución de estas acciones de prevención la herramienta básica son los planes de movilidad sostenibles al trabajo. Mediante el análisis de la demanda de movilidad de las personas trabajadoras de un centro de trabajo y de los servicios e infraestructuras de movilidad para acceder a él se podrán proponer una serie de actuaciones con el objetivo de promover una movilidad más segura.

En todo el proceso de elaboración del plan, ejecución de las medidas del plan y, posterior evaluación de los resultados obtenidos con su consecución, incluyendo los efectos en los accidentes *in itinere* de tráfico, debe haber una participación activa de la representación sindical en el marco de la negociación colectiva.

Con el fin de impulsar la movilidad más segura y para abordar las medidas de prevención y su seguimiento la negociación y concertación entre la empresa o institución pública y la representación sindical se presenta como un componente esencial como hemos podido confirmar en todos los casos expuestos en el apartado de estudio de casos. Partiendo de la base que a través de la acción sindical se han impulsado la mayor parte de iniciativas para desarrollar actuaciones favorables a la movilidad sostenible.

A todo ello no hay que olvidar que según todos los indicios la precariedad laboral es un factor que incide en la accidentalidad aumentándola, ya que como hemos visto son las personas trabajadoras que en general más la padecen: mujeres, jóvenes y contratadas temporalmente quienes proporcionalmente tienen más accidentes *in itinere* de tráfico. Por consiguiente, terminar con la precariedad laboral mejorando las condiciones laborales, como defendemos sindicalmente, es una acción más a sumar para prevenir los accidentes *in itinere* de tráfico.

Si bien no estamos de acuerdo con algunas empresas que alegan que ellas no pueden hacer nada para fomentar una movilidad más sostenible y segura y traspasan toda la responsabilidad a las administraciones públicas, estas últimas no pueden eludir su parte de responsabilidad, pues, por ejemplo, en algunos de los casos estudiados se ha evidenciado que las carencias en transporte público son la causa de que este tenga un uso testimonial, principalmente cuando nos referimos a los centros de trabajo localizados en las periferias urbanas y en zonas especializadas en actividad productiva como polígonos industriales o parques empresariales. Debido a lo cual las administraciones públicas deben responsabilizarse de prestar servicios de transporte público adecuados a las necesidades laborales, por ejemplo, elaborando planes de movilidad de grandes centros generadores de movilidad como prevé la Ley de Movilidad Sostenible. Lo que no quita que si estos servicios son implantados las empresas pueden fomentar su uso con medidas como ofreciendo abonos de transporte público a su plantilla.

Por otra parte, para evitar atropellos a los peatones y colisiones con modos como la bicicleta, ambos muy vulnerables y a la vez los más sostenibles en la jerarquía de la movilidad sostenible se debe garantizar su seguridad. Para lo cual las administraciones públicas deben velar para que esto se cumpla, por ejemplo, protegiendo mejor los pasos de peatones o construyendo carriles bici donde el tráfico rodado lo haga necesario. Pero, a partir de aquí las empresas también

pueden jugar su papel para potenciarlos ofreciendo incentivos como hemos visto en una de las empresas que hemos incluido en el estudio de casos.

Además, las administraciones públicas, más allá de las iniciativas que hemos citado que han llevado a cabo tanto a nivel estatal como autonómico, pueden ir más lejos en la doble vertiente de avanzar en materia de prevención de los accidentes *in itinere* de tráfico y en la movilidad sostenible y más segura, para confluir en el mismo objetivo de reducir la accidentalidad. Para ello hacemos las siguientes recomendaciones:

Crear un Observatorio de la accidentalidad *in itinere* de tráfico

Dada la situación de incremento constante de los accidentes *in itinere* de tráfico laborales que lejos de remitir van al alza hay que realizar un seguimiento muy esmerado. Por eso además de los informes de accidentes laborales de tráfico que se publican anualmente se tendrían que realizar estudios de evaluación de los resultados que se obtienen con las medidas de prevención que se toman en las empresas y en los centros de trabajo de las administraciones públicas. Esto quiere decir, preguntar a las empresas e instituciones públicas qué acciones se están llevando a cabo en sus centros de trabajo para reducir los accidentes, poniendo especial énfasis en la implantación de los planes de movilidad y, al mismo tiempo, analizar la evolución de la accidentalidad relacionándola con las medidas preventivas implantadas. Es decir, hacer un seguimiento continuo y un balance de los resultados con la finalidad última de conocer y divulgar cuales son las actuaciones preventivas más efectivas para fomentar que se implanten de forma generalizada.

Este Observatorio debería contar con la participación del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la DGT, pero también con el Ministerio de Transporte y Movilidad Sostenible y el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Igualmente, para analizar los estudios de investigación del Observatorio, extraer conclusiones que deriven en orientaciones será necesaria la creación de un ámbito de participación que incorpore a los representantes del mundo del trabajo, las asociaciones empresariales y los sindicatos.

Impulsar campañas informativas para prevenir los accidentes *in itinere* de tráfico

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y la DGT conjuntamente deberían llevar a cabo una campaña informativa continua en el tiempo destinada específicamente a la prevención de los accidentes *in itinere* de tráfico. La campaña debería ir destinada a las empresas y a las administraciones públicas como empleadoras, poniendo de relieve su responsabilidad y capacidad para prevenirlos dado que disponen de herramientas a su alcance para hacerlo. Haciéndoles llegar el mensaje que con el impulso de la movilidad sostenible y más segura en sus centros de trabajo se evitan los accidentes *in itinere* de tráfico.

Extender la elaboración de los planes de movilidad sostenible al trabajo

Los planes de movilidad sostenible al trabajo incluyen entre sus objetivos prevenir los accidentes *in itinere* de tráfico al ser un instrumento eficaz para transformar el modelo de movilidad en el trabajo y hacerlo más seguro. Más allá de la obligación de realizar planes de movilidad sostenibles al trabajo en los centros de trabajo de más de 200 personas trabajadoras como señala la Ley de Movilidad Sostenible, estos planes los deberían realizar también las pequeñas y medianas empresas, acorde a sus capacidades y necesidades, para así incluir a la mayoría de personas trabajadoras en las medidas de prevención de estos accidentes. A su vez, los planes de movilidad sostenible al trabajo deben formar parte de los planes de prevención de riesgos laborales integrándolos en la actividad preventiva de las empresas.

Mediante un análisis de los desplazamientos de las personas trabajadoras que incluya la evaluación de la accidentalidad vial, así como el estudio de la oferta de servicios e infraestructuras para acceder al centro de trabajo, debe elaborarse un plan de acción que incorpore medidas enfocadas a potenciar los modos de movilidad más sostenibles en términos ambientales, sociales y económicos y al mismo tiempo seguros.

Aplicar un programa de soporte a las empresas e instituciones públicas para la elaboración, implantación y seguimiento de los planes de movilidad sostenible al trabajo

Se debe ofrecer asesoramiento técnico y soporte a las empresas e instituciones públicas para planificar y gestionar la movilidad sostenible en sus centros de trabajo. Entre sus funciones se debería incluir la validación y el seguimiento de los planes de movilidad. Con el fin de cumplir con este propósito, el programa de movilidad laboral debería dotarse de los recursos humanos, técnicos y económicos imprescindibles para desarrollar sus funciones. Estos programas pueden adscribirse a los departamentos competentes en materia de movilidad y transporte de los gobiernos autonómicos o de escala local metropolitana.

Las principales acciones a efectuar pueden ser:

- Impulsar la elaboración de los planes de movilidad de centros de trabajo de empresas e instituciones públicas y de grandes centros generadores de movilidad (polígonos industriales, parques empresariales, centros comerciales, puertos, aeropuertos...) y realizar el seguimiento de los resultados obtenidos.
- Realización de encuestas periódicas específicas de movilidad al trabajo para hacer un balance de los resultados de la implantación de los planes de movilidad
- Ofrecer ayudas económicas preferentemente enfocadas a la puesta en marcha de actuaciones contempladas en los planes. Así como promover incentivos fiscales como, por ejemplo, la incorporación en las ordenanzas fiscales municipales de la bonificación en el Impuesto de

Actividades Económicas (IAE) por realizar un plan de movilidad, tal como prevé la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

- Proponer a las administraciones públicas y a las empresas como criterio a tener en cuenta a la hora de adquirir bienes y servicios el hecho de que la empresa proveedora disponga de un plan de movilidad sostenible al trabajo.
- Llevar a cabo programas de formación en movilidad sostenible al trabajo:
 - » Básica de sensibilización y concienciación para personas trabajadoras incluyendo personas directivas.
 - » Específica para gestores/as de movilidad de empresas e instituciones públicas y grandes centros generadores de movilidad.
- Edición de materiales de soporte, por ejemplo: Guía para la elaboración de los planes de movilidad sostenible y segura al trabajo.
- Recopilación y difusión de buenas prácticas en movilidad sostenible y segura al trabajo del ámbito autonómico, estatal y europeo.
- Organizar jornadas de divulgación de los beneficios de la movilidad sostenible y segura al trabajo.
- Otorgar reconocimientos anuales a las empresas con las mejores experiencias en movilidad sostenible y segura en el trabajo.
- Crear una red de gestores/as de movilidad para compartir experiencias y promover foros de encuentro periódicos para tratar temas transversales o temáticas específicas, por ejemplo, como potenciar el uso de la bicicleta o como hacer una gestión sostenible del estacionamiento en la empresa.

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES CONSULTADAS

- Dirección General de Tráfico (DGT): Accidentes con víctimas – Tablas estadísticas 2018-2024. <https://www.dgt.es/menusecundario/dgt-en-cifras/dgt-en-cifras-resultados/?categorias=/Tema/Siniestros-de-trafico/>
- Dirección General de Tráfico (DGT) (2020): Pla tipo de movilidad segura y sostenible en la empresa. <https://seguridadvial2030.dgt.es/practicas-de-interes/administraciones-empresas-y-organizaciones-seguras/Plan-Tipo-de-Movilidad-Segura-y-Sostenible-en-la-Empresa/index.html>
- Dirección General de Tráfico (DGT) (2022): Estrategia de Seguridad Vial 2030. <https://seguridadvial2030.dgt.es/inicio/>
- Dirección General de Tráfico (DGT) (2025): Cláusulas de seguridad vial en las licitaciones públicas. Guía orientativa de aplicación. <https://www.dgt.es/conoce-la-dgt/que-hacemos/conocimiento-e-investigacion/guia-de-recomendaciones-para-la-inclusion-de-aspectos-relacionados-con-la-seguridad-vial-en-las-licitaciones-de-las-administraciones-publicas/index.html>
- Dirección General de Tráfico (DGT) (2025): Guía orientativa sobre la incorporación de la seguridad vial en la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) <https://www.dgt.es/conoce-la-dgt/que-hacemos/conocimiento-e-investigacion/guia-orientativa-sobre-la-incorporacion-de-la-seguridad-vial-en-la-rsc/index.html>
- Generalitat de Catalunya (2021): Estrategia Catalana de Seguridad y Salud Laboral 2021-2026. https://treball.gencat.cat/ca/ambits/seguretat_i_salut_laboral/ci_/pla-govern/index.html
- Generalitat de Catalunya (2023): Guia per a l'ús dels vehicles de mobilitat personal en els desplaçaments en l'entorn laboral. https://treball.gencat.cat/ca/ambits/seguretat_i_salut_laboral/riscos_i_condicions_treball/mesures_per_risc/viaria/vehicles-personals-entorn-laboral/
- Gobierno de Aragón (2022): Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2027. <https://www.aragon.es/gobierno/issla/planes-y-estrategias>
- Gobierno de Aragón (2022): Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2027. Plan de acción. <https://www.aragon.es/gobierno/issla/planes-y-estrategias>

- Gobierno de Canarias (2023): Estrategia Canaria de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. <https://www.gobiernodecanarias.org/empleo/icasel/presentacion/estrategias/>
- Gobierno de Navarra (2023): V Plan de acción de Salud Laboral de Navarra 2022-2025. <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/FCF759CD-5AF6-4BE5-95AD-9D2FBA32FF16/485476/PlanSaludLaboraldeNavarra20222025.pdf>
- Gobierno de Navarra (2025): Plan de empleo de Navarra 2025-2028. <https://planempleonavarra.com/>
- Gobierno la Rioja (2025): Estrategia Riojana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025-2028. <https://www.larioja.org/salud-laboral/fr/noticias-novedades/estrategia-riojana-seguridad-salud-trabajo-2025-2028>
- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (OSALAN). Gobierno Vasco (2022): Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo. https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/nota_prensa/2022/estrategia-vasca-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2021-2026/
- Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos laborales. Gobierno del Principado de Asturias (2024): Guía de movilidad segura en la empresa 3ª edición. <https://www.iaprl.org/guia-de-movilidad-segura-en-la-empresa#accept>
- Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo. Gobierno de Cantabria (2019): Guía Proyecto Circula de movilidad segura en la empresa. https://www.icasst.es/programas/-/asset_publisher/5ONCEHFYBVxk/content/circula
- Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo. Gobierno de Cantabria (2024): Estrategia Cántabra de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2028. https://interactivoepis.cantabria.es/estrategia_2023_2028/
- Institut Català de Seguretat i Salut Laboral; Servei Català de Trànsit (2017): La seguretat en els desplaçaments per anar i tornar de la feina. <https://dsp.interior.gencat.cat/handle/20.500.14007/352#page=1>
- Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball (IVASSAT) (2025): Estrategia Valenciana de Seguridad, Salud y Bienestar Laboral 2025-2029. <https://invassat.gva.es/es/estrategia-valenciana-ssbl>
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2023): Encuesta de Características Esenciales de la Población y Viviendas 2021. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177092&menu=resultados&idp=1254735572981

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST): Informes de accidentes laborales de tráfico 2007-2024. <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/informe-de-accidentes-laborales-de-trafico>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2023): Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023-2027. <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/estrategia-espanola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027>
- Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Comunidad de Madrid (2025): VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales 2025-2028. <https://www.comunidad.madrid/transparencia/informacion-institucional/planes-programas/vii-plan-director-prevencion-riesgos-laborales-comunidad>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social: Estadística de accidentes de Trabajo. https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/EAT/welcome.htm#
- Ministerio de Trabajo y Economía Social (2026): Sistema Delt@ Guía de cumplimentación del parte de accidente de trabajo (PAT). <https://delta.mites.gob.es/Delta2Web/main/principal.jsp>
- Junta de Andalucía (2024): Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028. <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/transparencia/planificacion-evaluacion-estadistica/planes/detalle/539854.html>
- Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (2022): Acuerdo Estratégico de Prevención de Riesgos Laborales 2022-2026 <https://seguridadlaboral.castillalamancha.es/contenidos-del-acuerdo-estrategico-de-prevencion-de-riesgos-laborales-en-castilla-la-mancha-2022>
- Junta de Castilla y León (2024): Estrategia de Seguridad, Salud y Bienestar 2024-2026. <https://trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/TrabajoYPrevencion/es/Plantilla100Detalle/1253860466245/Programa/1285462490715/Comunicacion>
- Junta de Extremadura (2024): IX Plan de Actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura para la Prevención de Riesgos Laborales 2024-2027. <https://www.juntaex.es/w/ix-plan-de-actuacion-de-la-comunidad-autonoma-de-extremadura-para-la-prevencion-de-riesgos-laborales>
- Xunta de Galicia (2023): Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo de Galicia: Horizonte 2027. https://transparencia.xunta.gal/es/tema/transparencia-institucional/planificacion/plans-e-programas-anuais-e-plurianuais?content=actuacion_0158.xml
- Observatorio del Transporte y la Logística en España. Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible (2026): Informe anual. Edición XIII 2025-2026. Informes anuales | OTLE

- El Real Automóvil Club de España (RACE) (2019): I Informe RACE sobre Seguridad Vial Laboral en España. <https://www.race.es/fundacion-race/informe-seguridad-vial-laboral-en-espana>
- El Real Automóvil Club de España (RACE) (2025): II Estudio sobre Seguridad Vial Laboral en España. <https://www.race.es/fundacion-race/informe-seguridad-vial-laboral-en-espana>
- Región de Murcia (2024): Estrategia de Seguridad y Salud Laboral 2024-2028. [https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=120325&IDTIPO=160&RASTRO=c160\\$4\\$m](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=120325&IDTIPO=160&RASTRO=c160$4$m)
- Transyt. Centro de Investigación del Transporte (2025): Observatorio de la Movilidad Metropolitana 2023 - Avance 2024. <https://observatoriomovilidad.es/informes/>

CON LA FINANCIACIÓN DE:

AI2024-0021



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

