

FOLLETO

PREVENIR LOS ACCIDENTES IN ITINERE DE TRÁFICO IMPULSANDO LA MOVILIDAD SOSTENIBLE Y SEGURA CON 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.



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
1. EVOLUCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LOS ACCIDENTES <i>IN ITINERE</i> DE TRÁFICO	5
Víctimas de accidentes <i>in itinere</i> de tráfico por modos de movilidad	10
2. LOS DESPLAZAMIENTOS AL TRABAJO POR MODOS DE MOVILIDAD	13
3. LA LEY DE MOVILIDAD SOSTENIBLE	15
4. METODOLOGÍA DE LOS PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO	17
4.1. La Mesa de movilidad	17
4.2. El Gestor/a de movilidad.....	18
4.3. El plan de movilidad sostenible al trabajo.....	18
5. BUENAS PRÁCTICAS EN EL FOMENTO DE LA MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO Y LA PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES <i>IN ITINERE</i> CON PARTICIPACIÓN SINDICAL	29
5.1. Airbus planta de San Pablo (Sevilla)	30
5.2. Diputació de Barcelona	33
5.3. Masorange.....	36
5.4. Laboratorios Normon	39
5.5. Empresa Municipal de Saneamientos de Córdoba (SADECO), (Córdoba).....	41
6. CONSIDERACIONES FINALES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN	45

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

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

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 folleto 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.

El contenido que tratamos en este folleto se amplía con la guía:

[Prevención de los accidentes in itinere de tráfico mediante los planes de movilidad sostenibles dentro del marco de la negociación colectiva](#)





El accidente *in itinere* es aquel “que sufre el trabajador al ir o volver del lugar de trabajo”

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—.

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

Los accidentes *in itinere* de tráfico no paran de aumentar

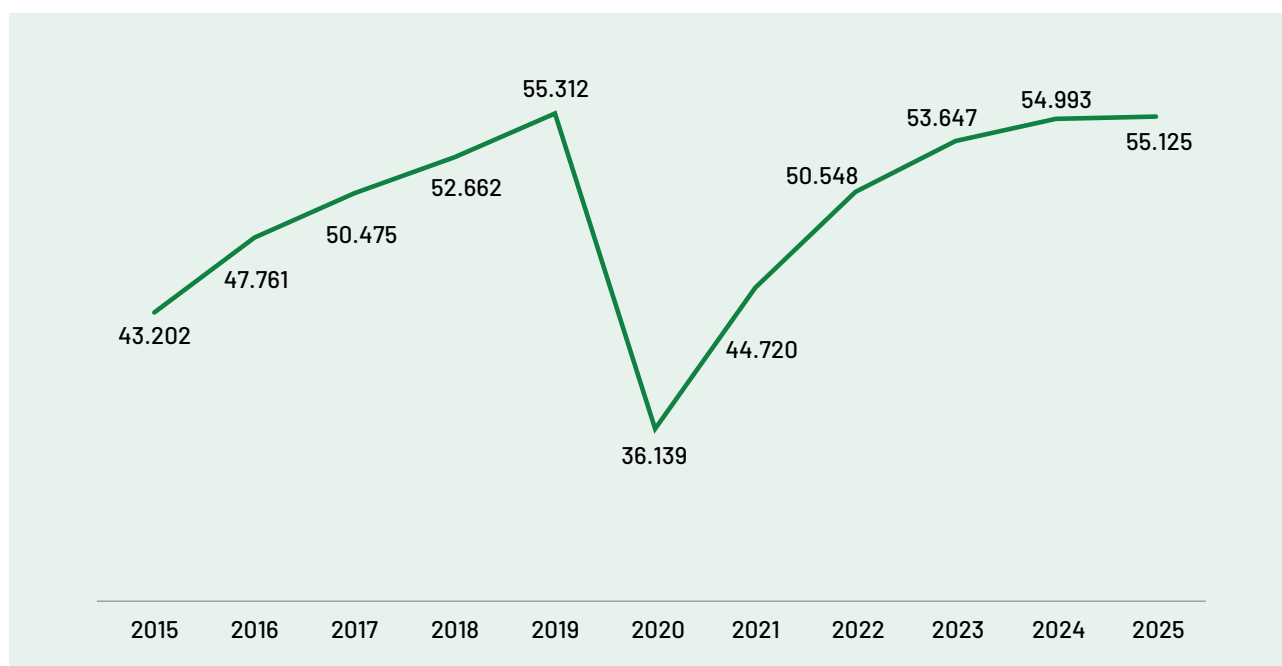
Como podemos comprobar en el gráfico que sigue los accidentes *in itinere* de tráfico llevan un camino ascendente en los últimos años. Si bien podemos diferenciar tres etapas. Una primera que va del año 2015 al 2019 donde la salida paulatina de la recesión económica ocurrida anteriormente se traduce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

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.

Accidentes *in itinere* de tráfico 2015 - 2025

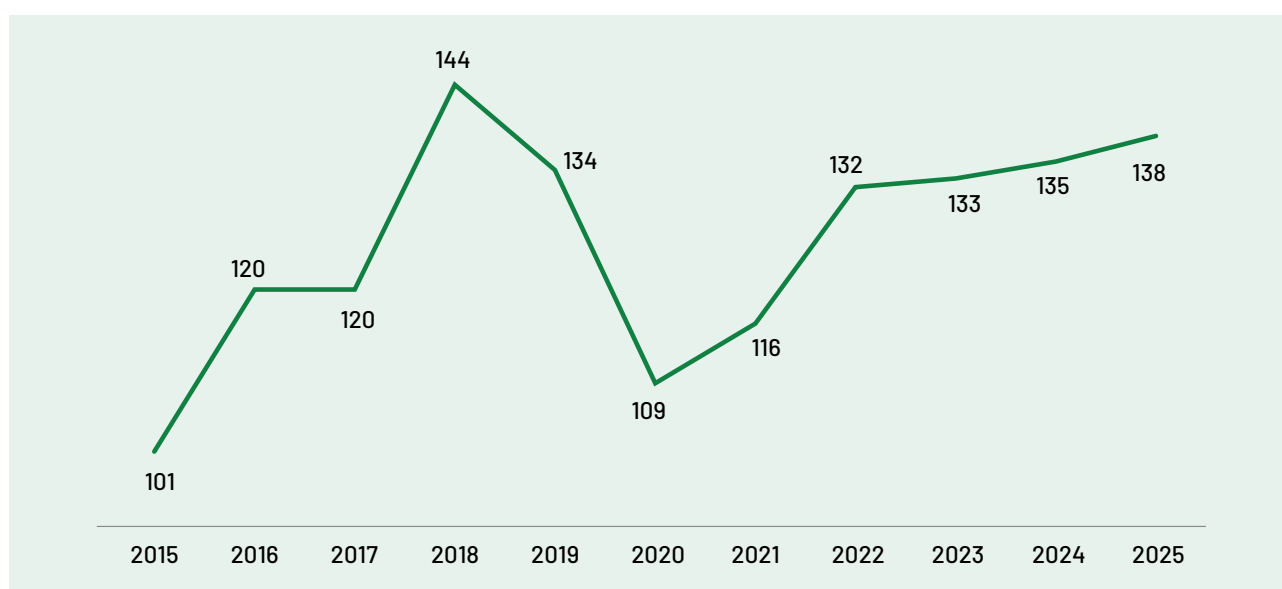


Fuente: Informes de accidentes laborales de tráfico 2015 – 2024. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y Estadística de accidentes de trabajo y Estadística de accidentes de trabajo 2025. Ministerio de Trabajo y Economía Social

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



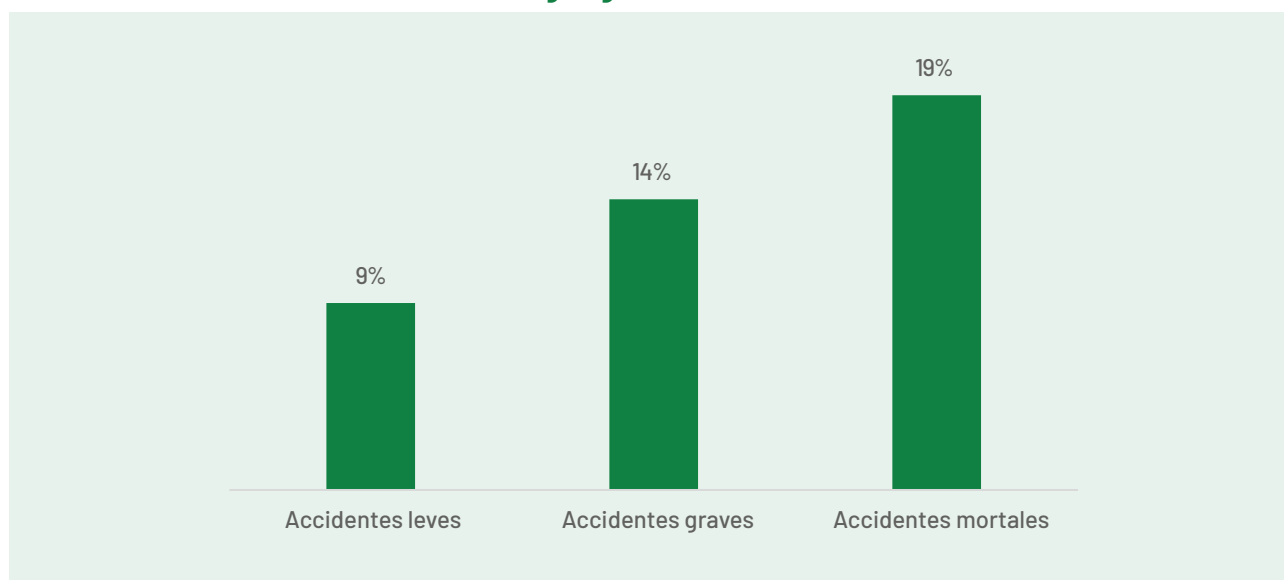
Fuente: Informes de accidentes laborales de tráfico 2015 – 2024. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y Estadística de accidentes de trabajo y Estadística de accidentes de trabajo 2025 Ministerio de Trabajo y Economía Social

Los accidentes *in itinere* de tráfico son de los accidentes laborales más graves

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 leves como podemos ver en el siguiente gráfico tienen un peso de un 9% en 2025. En cambio, la proporción de accidentes graves¹ ya es más elevada un 14%. En cuanto a los mortales el porcentaje se sitúa en un 19%. 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 días². Lo que también nos señala que estos últimos tienen peores consecuencias para las víctimas que el resto de accidentes.

Porcentaje de los accidentes *in itinere* de tráfico sobre el total de accidentes laborales según gravedad 2025



Fuente: 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 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%.

¹ Toda persona herida en un accidente de circulación y cuyo estado precisa una hospitalización superior a veinticuatro horas.

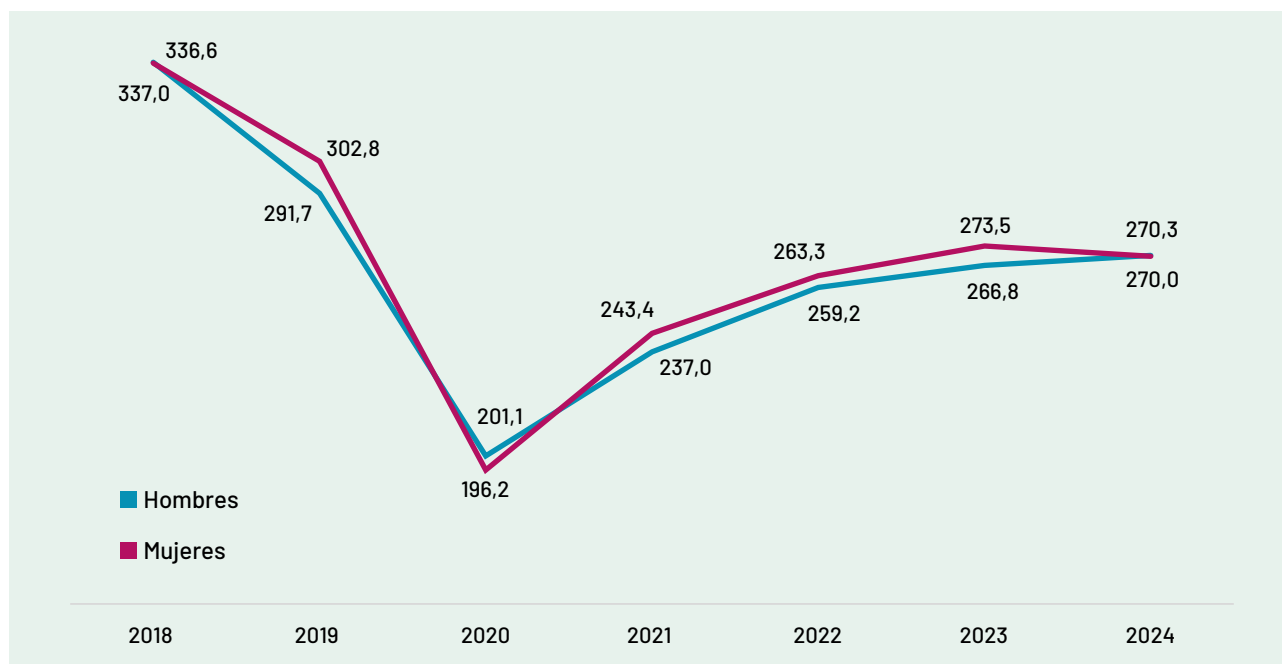
² Observatorio sobre accidentes laborales de tráfico Ejercicio 2024. Asepeyo

Proporcionalmente las mujeres tienen más accidentes *in itinere* de tráfico que los hombres

Si tenemos en cuenta el índice de incidencia³, 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.

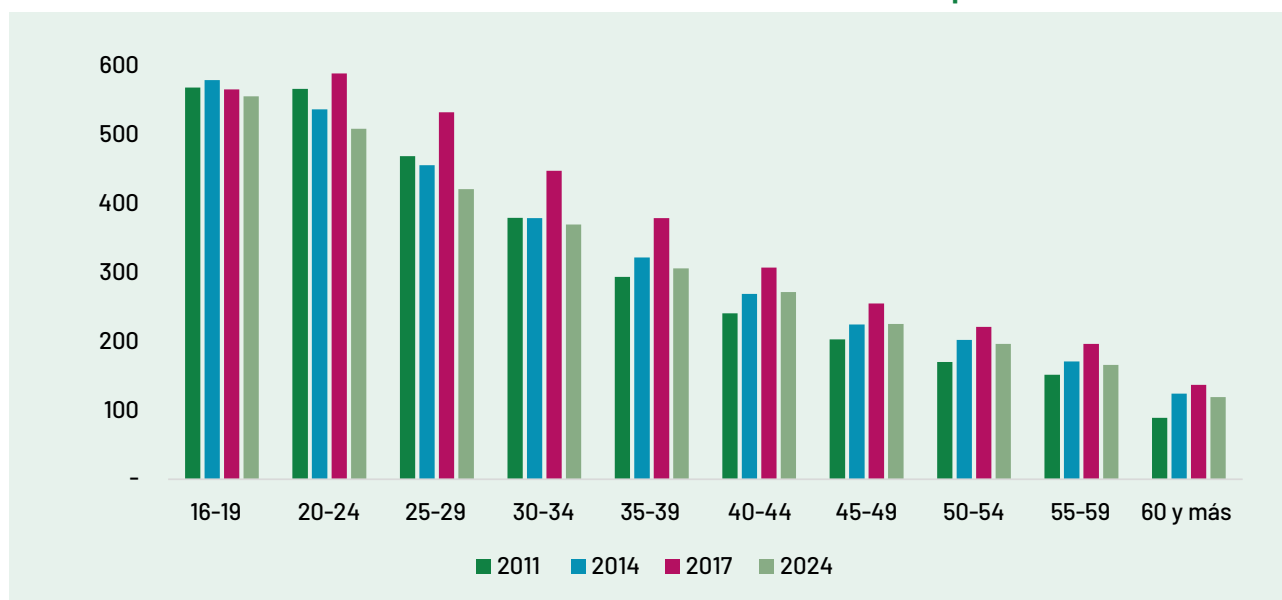
³ Número de accidentes por población afiliada a la Seguridad Social por 100.000.

Proporcionalmente los más jóvenes tienen más accidentes *in itinere* de tráfico

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.

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

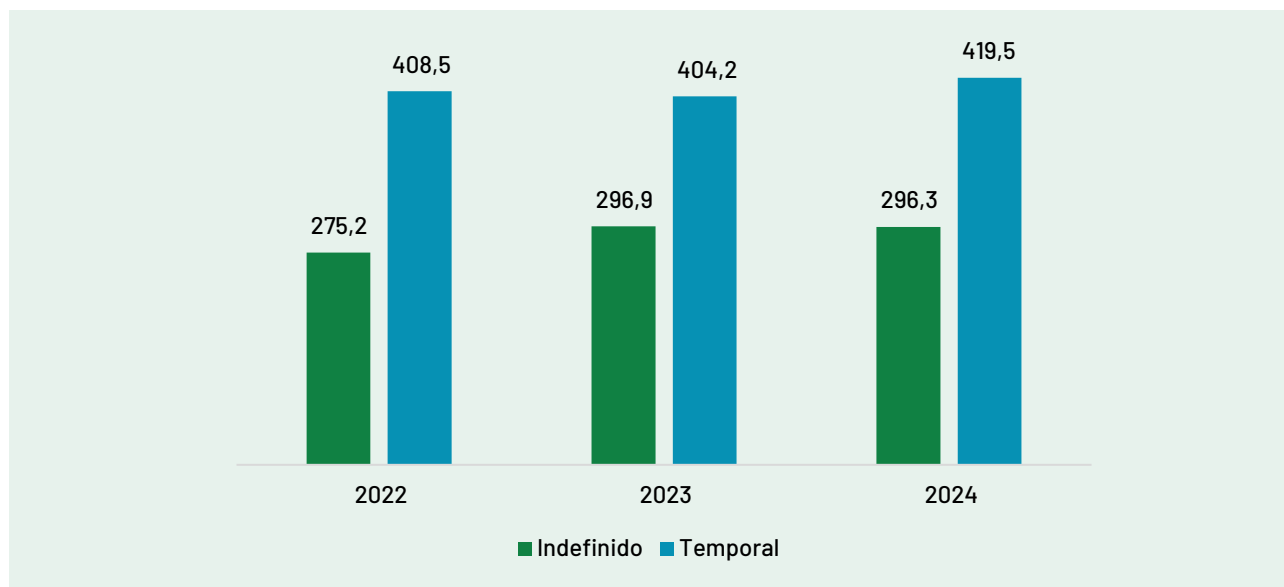


Fuente: Informes de accidentes laborales de tráfico 2011, 2014, 2017 y 2024. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

La temporalidad aumenta el riesgo de padecer un accidente de tráfico

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



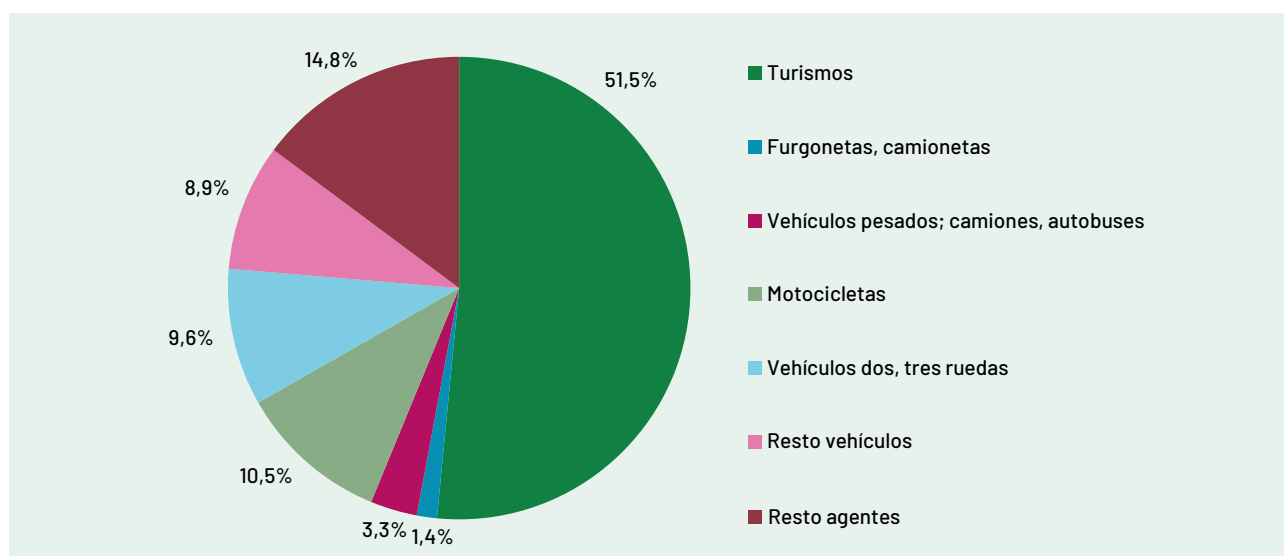
Fuente: Informes de accidentes laborales de tráfico 2022, 2023 y 2024. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

Los vehículos privados, los turismos y las motocicletas, son los modos de movilidad que tienen más accidentes *in itinere* de tráfico

Los vehículos privados, los turismos 52% y las motocicletas 11%, tienen entre ambos el 63% de los accidentes *in itinere* de tráfico siendo los modos que acaparan más accidentes

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

Utilizar el transporte colectivo, público o de empresa, es la manera más segura de desplazarnos al 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 constatamos, 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.

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.

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 en transporte de pasajeros, bicicleta, patinetes y peatones 2024

Autobuses, autocares, transporte de pasajeros	% sobre el total de accidentes	Bicicleta y patinete	% sobre el total de accidentes	Peatones	% sobre el total de accidentes
675	1,2%	3.479	6,3%	3.717	6,8%

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*

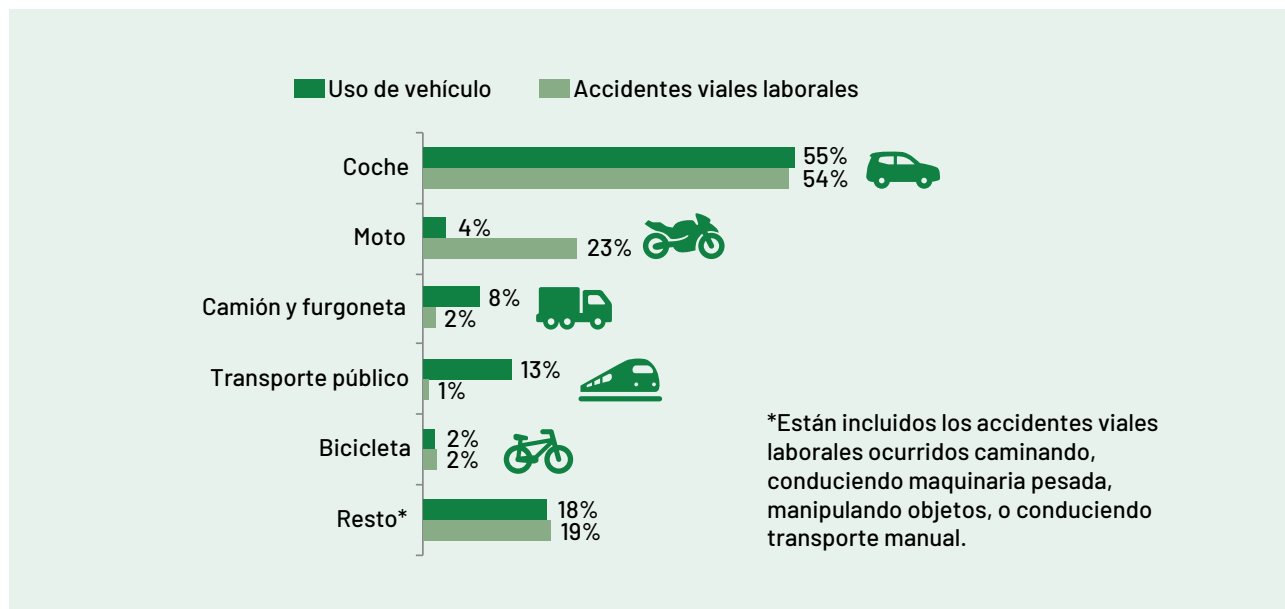
Una encuesta llevada a cabo en el año 2018 por el Real Automóvil Club de España (RACE) entre 2.000 personas trabajadoras relacionaba el uso de los distintos modos de movilidad en los desplazamientos al trabajo con la siniestralidad padecida por cada uno de ellos.

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 accidentes 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. 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 trabajo⁴.

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.

El gran predominio del coche en los desplazamientos al trabajo en detrimento del transporte público provoca una mayor accidentalidad

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.

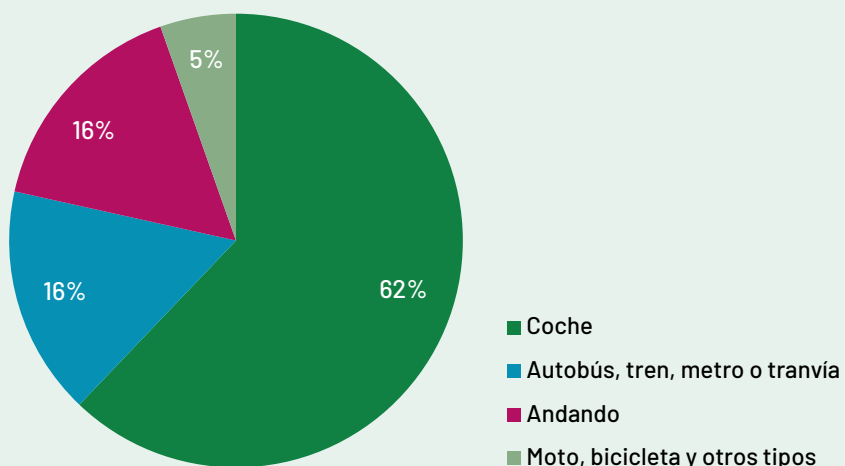
Modos de movilidad en los desplazamientos al trabajo y estudios

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

⁴ 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



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



3.

LA LEY DE MOVILIDAD SOSTENIBLE



La ley de Movilidad Sostenible representa un punto de inflexión en la movilidad sostenible al trabajo, por un lado, porque obliga a elaborar planes de movilidad sostenibles al trabajo contando con la negociación colectiva y, por otro lado, porque incluye como uno de los objetivos de los planes prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo.

La Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible establece un marco normativo integral para promover la movilidad sostenible en España⁵. 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 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 2026⁶.

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 afirmando que 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*

⁵ 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>

⁶ 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>



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 CC00, 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.

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.

4.

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.

4.1. 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 públicas 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.

4.2. 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.

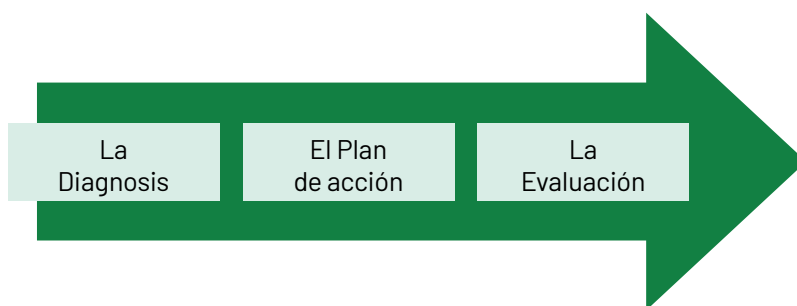
El Gestor/a de movilidad debe ser una persona accesible a la que pueda acudir todo el personal o agentes del gran centro generador de movilidad para hacerle consultas, sugerencias o quejas en movilidad. Para ello debe tener un espacio físico y una prolongación digital para comunicarse con él/ella.

4.3. El plan de movilidad sostenible al trabajo

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.

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.

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 diagnóstico

¿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 Diagnósis

- 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 diagnósis. 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 etapa de análisis y de diagnósis 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

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 desplace en transporte público porque no tiene carnet de conducir o se desplace 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 desplace en transporte público que línea utiliza habitualmente y que parada o estación.
- » Si se desplace 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.

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

público⁷.

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.

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*).

⁷ Real Decreto 6/2010, de medidas para el impulso de la recuperación económica y el empleo

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 introducir 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.

Si bien en la mayoría de los casos esta evaluación puede basarse en indicadores numéricos que permitan 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 <i>in itinere</i> de tráfico - peatones - bicicleta - patinete - autobús de empresa - transporte público - coche - motocicleta			

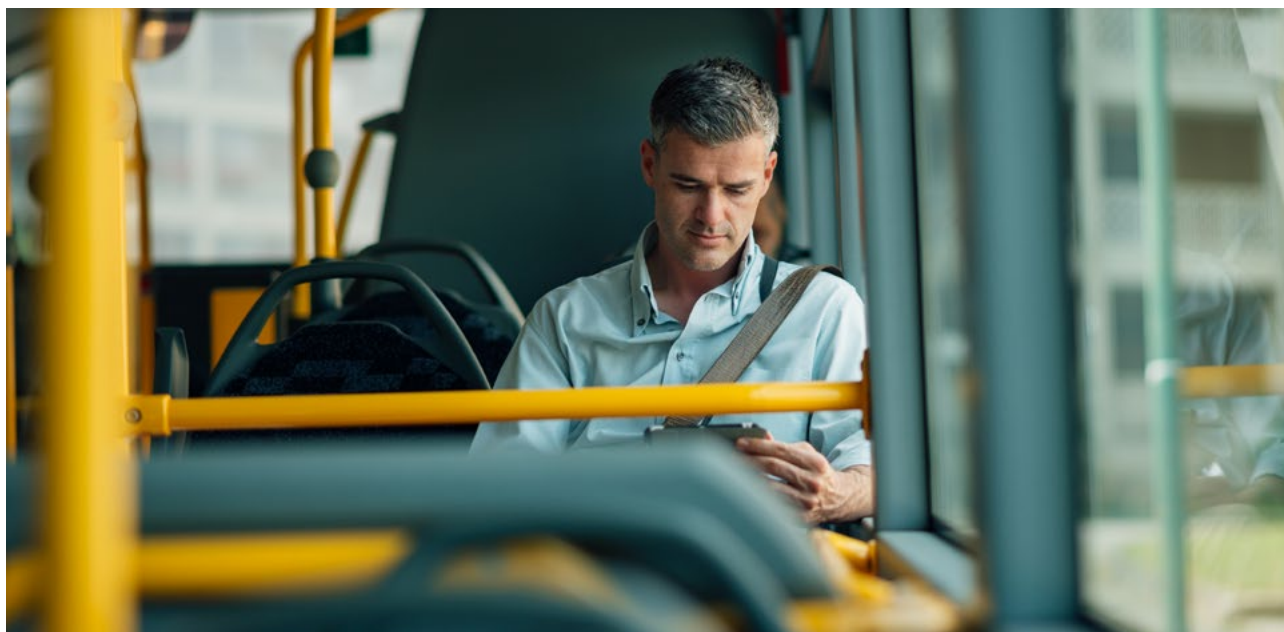
En relación a los accidentes *in itinere* se deben elaborar informes anuales de los accidentes y, al mismo tiempo desarrollar un conjunto de indicadores específicos que permitan hacer un seguimiento y una evaluación adecuada del cumplimiento y efectividad de las medidas y acciones establecidas para prevenirlos.

5.

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.



5.1. 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 Sevilla⁸. 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 metropolitana⁹.

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. En San Pablo Norte se efectúan fundamentalmente trabajos de mantenimiento de aeronaves. Las instalaciones de San Pablo Sur están destinadas a hangares y oficinas, también acogen los módulos de fabricación y montaje de aviones y talleres de reparación¹⁰.

Tamaño de la plantilla

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.

Horarios y jornadas laborales

El trabajo de la planta se organiza en dos regímenes, turnos y jornada partida. 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.

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.

⁸ [https://es.wikipedia.org/wiki/Airbus_Defence_and_Space_\(Espa%C3%B1a\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Airbus_Defence_and_Space_(Espa%C3%B1a))

⁹ <https://www.larinconada.es/es/ciudad/la-rinconada-en-cifras>

¹⁰ https://es.wikipedia.org/wiki/Aeropuerto_de_Sevilla

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.

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.

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.

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. 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.

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%. El personal que trabaja a turnos, principalmente en los talleres es el que más utiliza las rutas del servicio de autobuses de empresa.

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 vigente. Entre los compromisos contemplados por el Convenio que guardan relación con la movilidad sostenible se encuentran:

- » 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.
- » Adecuar el transporte colectivo a los horarios y calendarios de cada centro de trabajo.

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, deberán elaborar, dado su tamaño los correspondientes Planes de Movilidad Sostenible al trabajo.

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.

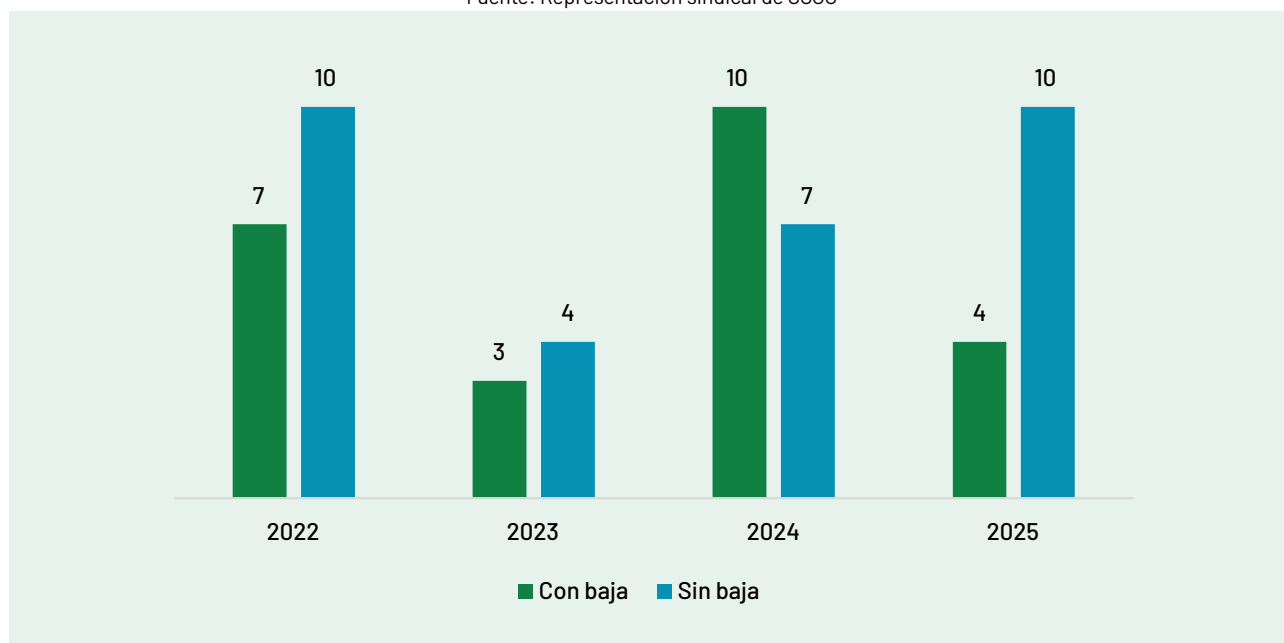
El trabajo a distancia, aunque mencionado en el Convenio colectivo, tiene su desarrollo propio dentro de la Política de trabajo a distancia negociada y acordada entre las direcciones de las empresas y la representación de la plantilla. Esta Política, en vigor desde mediados de 2022, señala las condiciones, mecanismos, y características de esta modalidad de trabajo. La sección sindical interempresas de CCOO 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 CCOO



5.2. 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.

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. 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.

Tamaño de la plantilla

En 2026 contaba con un total de 4.154 personas trabajadoras.

Movilidad al trabajo

Precedentes

La dedicación a los temas de movilidad de la representación sindical de CCOO de la Diputación de Barcelona viene de lejos, ya en 2013 CCOO 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. 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.

Modos de movilidad de las personas trabajadoras

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

Actuaciones en favor de la movilidad sostenible

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.

Plan de Acción del PDE 2023

El PDE de 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.

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.

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.

Finalmente, recientemente la Diputación se ha comprometido a lanzar dos pruebas piloto 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.

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.

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.

Siniestralidad *in itinere*

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.

5.3. 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

Masorange es el resultado de la fusión, en 2024, de las operadoras en telecomunicaciones Orange y Masmovil. 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 de la plantilla

Masorange contaba en 2026 con una plantilla total de 6.685 personas en España.

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.

Actuaciones en favor de la modalidad sostenible

Antecedentes

En el Año 2006 al trasladarse Orange 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.

Autobuses lanzadera

El Parque Empresarial La Finca de Pozuelo dispone de un servicio de autobuses lanzadera que promoció 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 trabajadoras 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.

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 que hay que registrarse previamente indicando la empresa a la que pertenece la persona trabajadora.

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€ 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€ 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 surge de una propuesta de CCOO que se materializó en un 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 Orange¹¹, 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.

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. 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.

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.

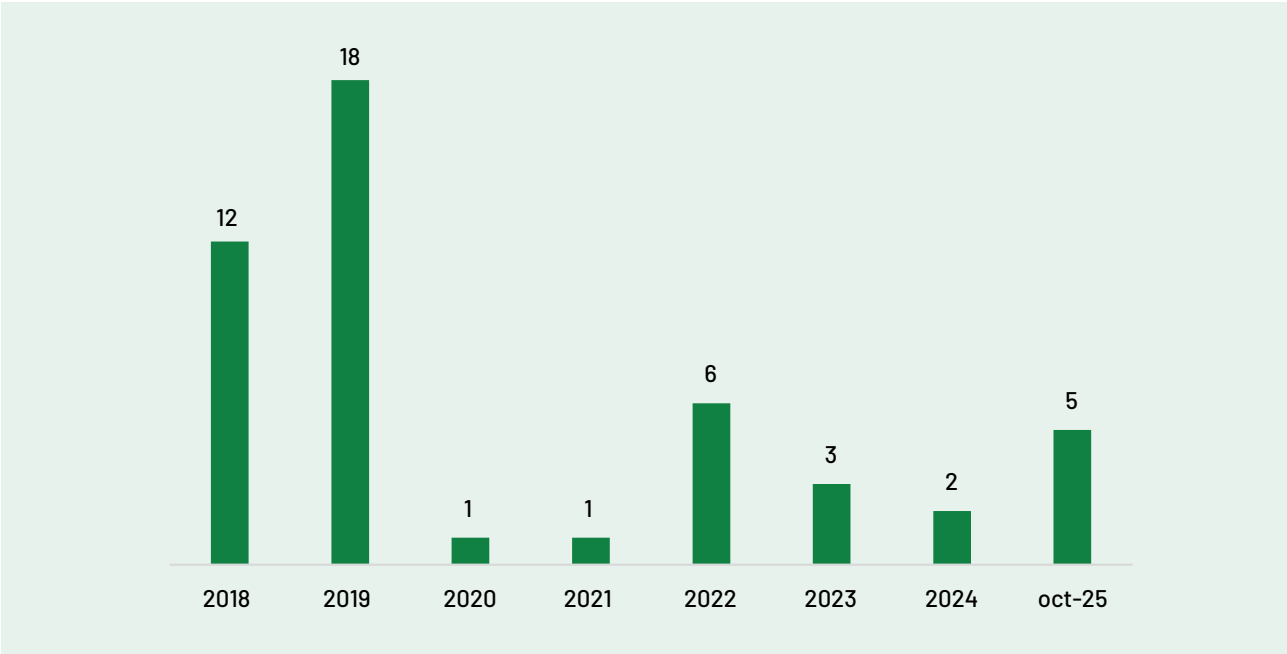
Siniestralidad *in itinere*

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

¹¹ 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/\(4\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2025/11/20/(4))

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.

5.4. 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

En 2024 la plantilla de Normon estaba compuesta por 3.155 personas.

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 almacenamiento y de gestión de pedidos (*picking*), a los que se suman otros más genéricos 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.

Actuaciones a favor de la modalidad sostenible

El compromiso 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

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.
- **Líneas disponibles.** El servicio de autobús de empresa consta de cinco rutas. Tres de ellas parten de diferentes localidades de Madrid: Coslada, Getafe 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.

- **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. 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 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.

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.

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

- La implementación de una plataforma digital que facilite el uso del coche compartido.
- 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.

Finamente, 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 porcentualmente 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 plan-

tilla 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* la 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.

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

Características de la empresa

Sector de actividad

SADECO es servicio del Ayuntamiento de Córdoba y 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. Se pueden clasificar 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.

Tamaño y principales características de la plantilla

La plantilla contaba en 2024 con 851 personas trabajadoras.

Modos de movilidad de las personas trabajadoras

La encuesta más reciente sobre los modos de desplazamiento al trabajo de la plantilla de SADECO data de 2018, año en que se redactó el Plan de transporte sostenible de la empresa.

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.

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.

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 desarrollo de la ley podrá prever mecanismos de financiación de los planes de movilidad sostenible al trabajo.

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 patinete eléctrico y el automóvil eléctrico y compartido. 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.

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.

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.

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.

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 de 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.

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. Se contempla un día de teletrabajo a la semana.

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

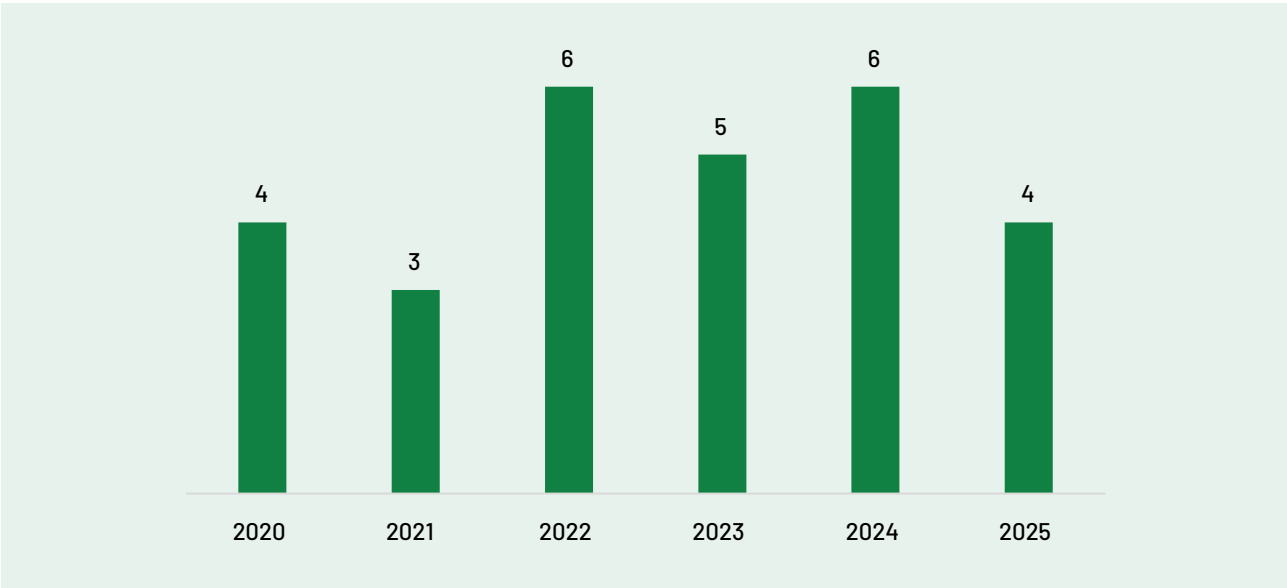
Una parte de las personas trabajadoras se ocupan en tareas de limpieza urbana, cuyas rutas de trabajo se inician en las bases de limpieza viaria repartidas por la ciudad, y en la limpieza de edificios municipales (colegios, centros cívicos...) igualmente distribuidas por el casco urbano de Córdoba

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.

Siniestralidad *in itinere*

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.

6.

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, 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 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.

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.

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.

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.

