

PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO

SEPTIEMBRE, 2026



UGT 

INDICE

INTRODUCCIÓN: ¿POR QUÉ LA MOVILIDAD ES UN PROBLEMA SINDICAL?	4
EL MARCO LEGAL: LA LEY 9/2025, DE 3 DE DICIEMBRE, DE MOVILIDAD SOSTENIBLE (LMS) Y LOS PMST	7
CÓMO ABORDAR LOS PMST DESDE LA ACCIÓN SINDICAL	14
PROPUESTAS DE ACTUACIÓN: EL PLAN DE ACCIÓN	19
EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA	22
OJO AL GREENWASHING	25
LA MOVILIDAD NO ES NEUTRA: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	27
CONCLUSIÓN	30
ANEXO I: MODELO DE ENCUESTA DE MOVILIDAD PARA PERSONAS TRABAJADORAS	31
ANEXO II: EJEMPLOS DE MEDIDAS PARA INCLUIR EN UN PMST	42
ANEXO III: DOCUMENTO DE PREGUNTAS FRECUENTES (FAQ) DEL MINISTERIO DE TRANSPORTES Y MOVILIDAD SOSTENIBLE	48

INTRODUCCIÓN: ¿POR QUÉ LA MOVILIDAD ES UN PROBLEMA SINDICAL?

Tradicionalmente, se ha considerado que el trayecto de casa al trabajo era una cuestión privada. Sin embargo, la realidad de nuestros centros de trabajo demuestra lo contrario: el modo en que nos desplazamos condiciona nuestra salud, nuestra economía, nuestra conciliación y nuestro tiempo de descanso. La movilidad ya no puede entenderse únicamente como un problema de transporte o tráfico, sino como una cuestión transversal que afecta directamente a las condiciones de empleo, al acceso efectivo al trabajo y a la calidad de vida de la clase trabajadora.

La facilidad de los desplazamientos no solo permite acudir al puesto de trabajo, sino también acceder a otros servicios esenciales como la educación, la formación, la sanidad o el cuidado de familiares. Por ello, la movilidad debe entenderse como un elemento fundamental del bienestar de las personas y de la cohesión social y territorial.

El modelo de ciudad y la necesidad del coche

El urbanismo de las últimas décadas ha segregado las zonas donde vivimos de los grandes polígonos industriales, áreas logísticas, centros comerciales, hospitales, campus y otras infraestructuras donde trabajamos. Esta desconexión ha convertido al vehículo privado en una necesidad estructural: sin coche, muchas personas simplemente no pueden acceder al empleo ni atender adecuadamente sus responsabilidades familiares y de cuidados.

Esta situación no responde a una elección plenamente libre, sino a un modelo territorial y productivo que obliga a millones de personas trabajadoras a dedicar una parte creciente de su salario y de su tiempo a los desplazamientos diarios. En muchos territorios persisten importantes déficits de infraestructuras y de transporte público, especialmente en polígonos industriales y zonas de actividad económica alejadas de los núcleos residenciales, lo que refuerza la dependencia del automóvil y limita las alternativas reales de movilidad.

El impacto en la salud y la seguridad vial

La movilidad actual constituye un foco de riesgos laborales de primer orden y debe ser abordada desde la prevención de riesgos laborales y la negociación colectiva.

- **Accidentes in itinere y en misión:** los accidentes de tráfico relacionados con el trabajo continúan siendo una de las principales causas de mortalidad laboral en España. Un Plan de Movilidad debe ser, ante todo, una herramienta de prevención, orientada a reducir la siniestralidad tanto en los desplazamientos de ida y vuelta como en los realizados durante la jornada laboral.

- **Contaminación y salud pública:** no solo hablamos de emisiones de CO₂. Las partículas PM_{2,5} y los óxidos de nitrógeno, procedentes de los tubos de escape y del desgaste de frenos y neumáticos, afectan directamente a la salud respiratoria y cardiovascular de la plantilla, especialmente en entornos de gran congestión y elevada intensidad de tráfico.
- **Estrés, fatiga y sedentarismo:** el tiempo perdido en atascos, la incertidumbre de los desplazamientos, los largos trayectos diarios y la ausencia de actividad física son factores de riesgo psicosocial y cardiovascular que repercuten en el bienestar, el descanso y la productividad de las personas trabajadoras.

Además, determinados colectivos sufren impactos específicos: las mujeres con responsabilidades de cuidados, las personas con discapacidad o movilidad reducida, quienes trabajan en turnos nocturnos o partidos, y las personas con menores ingresos o residentes en zonas rurales o periféricas encuentran mayores barreras para acceder a un transporte seguro, asequible y compatible con su vida personal y familiar.

El impacto en el tiempo de vida y la conciliación

Los desplazamientos prolongados no solo tienen un coste económico, sino también un coste en tiempo de vida. Las horas dedicadas diariamente a ir y volver del trabajo reducen el tiempo disponible para el descanso, la convivencia familiar, la formación, la participación social y el cuidado de otras personas. La imprevisibilidad de los turnos, la falta de coordinación con el transporte público y las largas distancias entre residencia y centro de trabajo dificultan seriamente la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Por ello, la movilidad debe ser considerada también una cuestión de organización del trabajo: horarios, turnos, teletrabajo, asignación de centros, rutas y desplazamientos profesionales forman parte de las condiciones laborales que afectan directamente a la calidad del empleo.

El impacto ambiental y el coste de la vida

El transporte por carretera es responsable de una parte muy relevante de las emisiones de gases de efecto invernadero y de otros contaminantes atmosféricos. La reducción de emisiones, la mejora de la calidad del aire y la disminución de la congestión urbana son objetivos imprescindibles para avanzar hacia un modelo de desarrollo más sostenible y resiliente.

Sin embargo, la transición hacia una movilidad más sostenible no puede hacerse a costa de las personas trabajadoras. El mantenimiento de un vehículo —combustible, seguro, reparaciones, aparcamiento y peajes— supone un gasto creciente que reduce de forma

efectiva el salario disponible. En muchos casos, trabajar implica asumir costes de movilidad cada vez más elevados, especialmente en contextos de aumento del precio de la vivienda y de expulsión residencial hacia áreas más alejadas de los centros de empleo.

La movilidad sostenible es, por tanto, también una cuestión de justicia social: garantizar alternativas reales, accesibles, seguras y asequibles al vehículo privado individual es una condición necesaria para que el acceso al empleo no se convierta en una penalización económica para quienes trabajan.

Una nueva frontera de la acción sindical

La aprobación de la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, y la obligación de negociar Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo sitúan esta materia en el centro de las relaciones laborales. Los PMST no deben ser simples documentos ambientales o de responsabilidad social corporativa, sino instrumentos de negociación colectiva capaces de mejorar de forma tangible las condiciones de vida de la plantilla.

Desde la perspectiva de UGT, la movilidad sostenible es inseparable de la salud laboral, la igualdad, la conciliación, el salario real, la accesibilidad universal y la transición ecológica justa. Convertir los desplazamientos cotidianos en un ámbito de participación, prevención y negociación colectiva constituye una oportunidad para corregir desigualdades estructurales y garantizar que el derecho al trabajo pueda ejercerse en condiciones seguras, dignas y sostenibles para todas las personas trabajadoras.

EL MARCO LEGAL: LA LEY 9/2025, DE 3 DE DICIEMBRE, DE MOVILIDAD SOSTENIBLE (LMS) Y LOS PMST

La nueva Ley de Movilidad Sostenible dota a la representación sindical de una herramienta jurídica sin precedentes para intervenir en la organización del trabajo. Los artículos fundamentales se exponen a continuación:

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

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

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

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

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

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

2. Una vez fijados los criterios anteriores, estos serán publicados por el Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible. Dentro del plazo de dieciocho meses desde su publicación, los grandes centros de actividad obligados deberán aprobar el correspondiente Plan de movilidad sostenible, que deberá revisarse, al menos, cada cinco años y designar un

gestor de movilidad del centro de actividad. Para su elaboración, deberán tener en cuenta el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro.

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

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

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

Artículo 26. Planes de movilidad sostenible al trabajo.

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

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

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

Los planes de movilidad sostenible al trabajo serán objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. A estos efectos, para la consideración de centro de trabajo será de aplicación la definición contenida en el artículo 1.5 del texto refundido

¹ RDL 7/2026, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio

de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

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

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

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

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

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

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

incluyendo herramientas para facilitar la recarga pública o privada de este tipo de medios de transporte.

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

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

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

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

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

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

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

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

en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

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

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

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

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

Disposición transitoria primera. Negociación de las medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo.

La obligación prevista en el párrafo tercero del artículo 85.1 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, añadido por la disposición final tercera, será de aplicación en la

negociación de los convenios colectivos cuya comisión negociadora se constituya a partir de la fecha de entrada en vigor de la presente ley.

Como se puede ver, la normativa establece que las empresas y entidades públicas deben disponer de un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST) en **centros con más de 200 personas trabajadoras (o 100 por turno)**. El plazo para cumplir con esta obligación es de **12 meses** desde la publicación de la ley, tras el RDL 7/2026, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio. Este plazo, por tanto, finaliza el **diciembre de 2026**. A partir de ese momento, la ausencia de plan o su incumplimiento puede dar lugar a sanciones administrativas.

Uno de los puntos más relevantes para la acción sindical es que estos planes deben ser objeto de **negociación obligatoria con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT)**. No es un documento que la empresa pueda redactar unilateralmente a través de una consultora externa. Debe ser fruto del diálogo social. Incluso en empresas sin representación legal, la ley exige la creación de una comisión negociadora con los sindicatos más representativos del sector. Esto pretende asegurar que las soluciones adoptadas respondan a las necesidades reales de quienes se desplazan cada día.

Normativa autonómica

Varias comunidades autónomas han aprobado normativa específica en materia de movilidad sostenible, incorporando en algunos casos obligaciones o recomendaciones relativas a la elaboración de planes de movilidad al trabajo.

Dado el carácter supletorio de la LMS, las exigencias autonómicas prevalecen cuando existen, incluso aunque establezcan criterios distintos o menos exigentes. Es decir, La LMS establece un marco común y supletorio para los PMST, que garantiza una base de actuación allí donde las Comunidades Autónomas aún no cuentan con regulación propia.

Figura 1. Comunidades Autónomas con legislación de movilidad sostenible y obligatoriedad o recomendación de elaborar Planes de Transporte al Trabajo.



Fuente: Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo. OTLE. Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible. 2026.

Este escenario normativo diverso pone de manifiesto la conveniencia de que las empresas, administraciones y sindicatos aborden la movilidad laboral desde una perspectiva preventiva y estratégica, anticipándose a las posibles exigencias regulatorias y coordinando sus actuaciones con las políticas territoriales y los objetivos de movilidad sostenible aplicables en cada ámbito.

CÓMO ABORDAR LOS PMST DESDE LA ACCIÓN SINDICAL

Para que un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo no se convierta en un simple documento formal o en un ejercicio de imagen corporativa, debe abordarse desde un proceso riguroso de planificación, participación, negociación y seguimiento. La experiencia sindical demuestra que los planes solo producen cambios reales cuando nacen de un diagnóstico compartido, cuentan con recursos suficientes y se integran en la organización ordinaria del trabajo y de la prevención.

La Ley 9/2025 establece que los PMST deben ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, lo que refuerza la necesidad de una estructura estable de gobernanza que garantice la participación efectiva de la plantilla desde el inicio del proceso.

Estructura organizativa: la Mesa de Movilidad

UGT debe exigir la constitución de una Mesa de Movilidad, entendida como un órgano paritario de preparación, seguimiento y propuesta del PMST. Su función es asegurar que el plan no sea elaborado unilateralmente por la empresa o por una consultora externa, sino que responda a las necesidades reales de quienes se desplazan diariamente para trabajar.

En esta mesa deben participar, al menos:

- la dirección de la empresa o entidad,
- recursos humanos,
- responsables de sostenibilidad o medio ambiente,
- responsables de prevención de riesgos laborales,
- mantenimiento, logística o servicios generales cuando resulte necesario,
- y la representación legal de las personas trabajadoras.

Además, resulta especialmente recomendable incorporar la participación de los delegados y delegadas de prevención, así como de las estructuras de igualdad y accesibilidad cuando las medidas puedan afectar a la conciliación, la seguridad o la eliminación de barreras para determinados colectivos.

La Mesa de Movilidad debe funcionar con calendario de reuniones, convocatorias formales, actas y acceso a la documentación necesaria, garantizando la posibilidad de contar con asesoramiento técnico y sindical especializado. Durante la fase de diagnóstico las reuniones deberían ser más frecuentes, mientras que en la fase de implantación y seguimiento pueden establecerse reuniones periódicas de evaluación.

También es conveniente prever mecanismos de participación de entidades externas, como ayuntamientos, consorcios de transporte, operadores públicos o responsables de infraestructuras, especialmente cuando los problemas detectados excedan el recinto de la empresa y requieran actuaciones sobre accesos, paradas, frecuencias de transporte o itinerarios peatonales y ciclistas.

En centros compartidos, polígonos industriales, campus, hospitales o grandes complejos con varias empresas o servicios externalizados, la acción sindical debe promover mecanismos de coordinación entre empresas, administraciones y operadores, sin sustituir la negociación que corresponda a cada empleador.

La figura del Gestor/a de Movilidad

La empresa o administración debe designar una persona responsable de la gestión técnica del PMST. Esta figura debe contar con formación específica, recursos suficientes y capacidad real de coordinación.

Entre sus funciones se encuentran:

- coordinar el proceso de diagnóstico,
- recopilar y tratar la información de movilidad,
- impulsar la implantación de las actuaciones acordadas,
- mantener la comunicación con la plantilla,
- elaborar los informes de seguimiento,
- y actuar como enlace permanente entre la dirección y la representación sindical.

La existencia de esta figura es importante para evitar que el PMST quede sin responsables claros y garantizar que las decisiones adoptadas en la Mesa de Movilidad se traduzcan en actuaciones efectivas.

La fase de diagnóstico

No se puede transformar lo que no se conoce. El diagnóstico constituye la base de todo el PMST y debe realizarse antes de definir objetivos o actuaciones concretas. Un diagnóstico insuficiente conduce a planes genéricos, alejados de la realidad de la plantilla y con escasa capacidad de mejorar la movilidad cotidiana.

El análisis debe abarcar tanto la movilidad habitual de acceso al centro de trabajo como los desplazamientos que se realizan durante la jornada laboral.

Encuestas a la plantilla

El primer instrumento es la realización de encuestas anónimas y participativas dirigidas a las personas trabajadoras. Estas encuestas, se tienen que realizar en horario laboral, deben permitir conocer, entre otros aspectos:

- municipio o zona de origen habitual de los desplazamientos,
- modo de transporte principal y modos alternativos utilizados,
- distancia recorrida,
- tiempo de desplazamiento puerta a puerta,
- turno y horario de entrada y salida,
- posibilidades de flexibilidad horaria,
- utilización de teletrabajo cuando exista,
- coste mensual aproximado de los desplazamientos,
- principales barreras para utilizar modos más sostenibles,
- y disposición a cambiar de sistema de transporte si se facilitan alternativas adecuadas.

La participación de la plantilla es esencial para identificar problemas que no aparecen en los datos estadísticos, como la inseguridad en determinados recorridos, la incompatibilidad entre horarios laborales y transporte público, o las dificultades asociadas a los cuidados familiares.

En el Anexo I del presente documento se encuentra un modelo de encuesta.

Análisis de accesibilidad y del entorno

El diagnóstico debe incluir una evaluación detallada de las condiciones de acceso al centro de trabajo, tanto dentro como fuera del recinto empresarial. Entre los elementos a analizar se encuentran:

- estado de los itinerarios peatonales,
- existencia de barreras arquitectónicas,
- iluminación y seguridad de los accesos,
- disponibilidad y continuidad de carriles bici,
- ubicación y calidad de las paradas de transporte público,
- frecuencias y horarios de autobuses, trenes o metro,
- posibilidad de conexión intermodal,

- disponibilidad y ocupación de aparcamientos,
- y existencia de espacios para bicicletas, VMP u otros modos de movilidad activa.

Cuando el centro se ubique en un entorno industrial o logístico, debe prestarse especial atención a la conexión con los núcleos residenciales y a la cobertura de transporte en los diferentes turnos de trabajo, ya que estos ámbitos suelen presentar mayores déficits de accesibilidad.

Coordinación con la planificación territorial

La normativa establece que, para la elaboración del PMST, deben tenerse en cuenta los planes de movilidad sostenible de la entidad local y los instrumentos de planificación de movilidad aprobados por la administración competente.

Por ello, el diagnóstico sindical debe analizar también:

- planes de movilidad urbana sostenible (PMUS),
- zonas de bajas emisiones,
- proyectos de transporte público,
- obras previstas en el entorno,
- redes ciclistas existentes o planificadas,
- y otras actuaciones territoriales que puedan afectar a la movilidad futura del centro de trabajo.

Esta coordinación permite anticipar cambios normativos o urbanísticos que pueden modificar las condiciones de acceso al centro y evita que el PMST quede desconectado de la planificación pública de movilidad.

Un diagnóstico que incluya a todas las personas usuarias del centro

El análisis no debe limitarse exclusivamente a la plantilla propia. La Ley 9/2025 señala expresamente que los PMST deben tener en cuenta también a:

- personas visitantes,
- proveedores,
- contratas y subcontratas,
- empresas colaboradoras,
- y cualquier otra persona que necesite acceder habitualmente al centro de trabajo.

Incluir estos colectivos resulta especialmente importante en hospitales, universidades, centros administrativos, plataformas logísticas, complejos industriales o instalaciones con elevada afluencia de usuarios externos, ya que sus patrones de movilidad pueden influir de forma significativa en la congestión, la seguridad vial y las necesidades de transporte del conjunto del centro.

El diagnóstico como herramienta sindical

Desde la perspectiva de UGT, la fase de diagnóstico no es un trámite técnico, sino una herramienta sindical estratégica. Permite identificar desigualdades, cuantificar costes ocultos soportados por la plantilla, detectar riesgos preventivos y disponer de una base objetiva para la negociación posterior.

Solo a partir de un diagnóstico completo, participado y transparente es posible construir un PMST que contribuya realmente a mejorar la salud laboral, reducir la siniestralidad, disminuir los costes de desplazamiento, favorecer la conciliación y avanzar hacia una movilidad más segura, accesible y socialmente justa para todas las personas trabajadoras.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN: EL PLAN DE ACCIÓN

Una vez completada la fase de diagnóstico y definidos los problemas prioritarios de movilidad, la siguiente etapa consiste en la elaboración del Plan de Acción, es decir, la concreción de los objetivos, las líneas estratégicas y las actuaciones que permitirán transformar de manera progresiva los patrones de desplazamiento asociados a la actividad laboral.

La Ley 9/2025 establece que los PMST deben incluir soluciones de movilidad sostenible relacionadas, entre otras materias, con la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad compartida, la recarga de vehículos cero emisiones, el teletrabajo y la seguridad vial laboral. No obstante, a falta de un desarrollo reglamentario que unifique de forma detallada el contenido mínimo de estos planes, resulta necesario adoptar una metodología común de planificación y seguimiento que garantice su eficacia y su utilidad para la negociación colectiva.

Desde la perspectiva sindical, el Plan de Acción no debe entenderse como un listado aislado de iniciativas, sino como un instrumento estratégico y operativo que permita ordenar prioridades, asignar recursos, fijar responsabilidades y evaluar resultados de forma transparente.

Planteamiento de objetivos

Todo PMST debe partir de una línea base obtenida en el diagnóstico y traducirse en objetivos concretos, medibles y temporalizados. Los objetivos deben responder a los problemas reales detectados en el centro de trabajo y estar vinculados tanto a la movilidad de acceso al trabajo como a la movilidad desarrollada durante la jornada laboral.

Entre los ámbitos que pueden ser objeto de objetivos específicos se encuentran:

- la reducción de la dependencia del vehículo privado individual,
- la mejora de la seguridad vial laboral,
- la disminución de los tiempos de desplazamiento,
- la reducción del coste soportado por la plantilla,
- el aumento de las alternativas accesibles de transporte,
- la mejora de la conciliación y de la movilidad vinculada a los cuidados,
- y la reducción de emisiones y otros impactos ambientales asociados a la actividad laboral.

Estos objetivos deben formularse de manera que permitan comprobar posteriormente si el plan está produciendo cambios reales y no únicamente declaraciones de intención.

Líneas estratégicas del Plan de Acción

Con el fin de facilitar una estructura homogénea, las actuaciones del plan pueden organizarse en las siguientes líneas estratégicas:

1. Gestión y planificación de la movilidad

Incluye las actuaciones relacionadas con la gobernanza del PMST, la coordinación entre departamentos y centros de trabajo, la participación de la plantilla, la comunicación interna, la actualización del diagnóstico y el sistema de seguimiento y evaluación.

2. Aumentar los desplazamientos a pie

Comprende las actuaciones destinadas a favorecer itinerarios peatonales seguros, accesibles y conectados con el transporte público y el entorno urbano o industrial del centro de trabajo.

3. Aumentar los desplazamientos en bicicleta y otros vehículos de movilidad personal

Se refiere a las actuaciones orientadas a facilitar la movilidad activa mediante infraestructuras, servicios de apoyo, seguridad vial y condiciones adecuadas para su utilización cotidiana.

4. Consolidar o implantar transporte colectivo de empresa

Incluye las actuaciones relacionadas con autobuses de empresa, lanzaderas, rutas compartidas entre empresas o centros próximos y la adaptación de estos servicios a los distintos turnos y necesidades operativas.

5. Incrementar el uso del transporte público

Comprende las actuaciones dirigidas a mejorar la utilización del transporte público mediante incentivos, coordinación de horarios, información actualizada y colaboración con las administraciones competentes para mejorar la oferta de servicio.

6. Fomentar el uso sostenible del coche

Incluye las actuaciones relacionadas con la movilidad compartida, la optimización de desplazamientos profesionales, la utilización eficiente de vehículos y la transición progresiva hacia soluciones de menor impacto ambiental, siempre respetando el principio de no generar nuevas desigualdades entre las personas trabajadoras.

7. Gestionar el estacionamiento

Se refiere a las actuaciones destinadas a ordenar el uso del aparcamiento, priorizar situaciones de necesidad social, accesibilidad o cuidados y coordinar el estacionamiento con los objetivos generales del PMST.

8. Implementar medidas organizativas

Comprende las actuaciones relacionadas con la organización del trabajo que permiten reducir desplazamientos innecesarios, mejorar la conciliación y adaptar horarios, turnos, reuniones y formas de prestación del trabajo a criterios de movilidad sostenible.

9. Salud, Seguridad Vial y Prevención de Riesgos Laborales (PRL)

Incluye las actuaciones dirigidas a integrar la movilidad sostenible en la política preventiva de la empresa, investigar los accidentes laborales de tráfico in itinere y en misión, identificar puntos de riesgo en los accesos, desarrollar acciones de formación y sensibilización en seguridad vial y revisar la organización del trabajo.

En el Anexo II del presente documento se encuentra un listado de posibles medidas correspondientes a cada una de estas líneas estratégicas.

Elaboración operativa del Plan

El PMST debe elaborarse como un documento operativo de gestión, no como una memoria descriptiva. Para ello, cada actuación incorporada al plan debe contar obligatoriamente con una ficha técnica individualizada que permita garantizar su ejecución y posterior evaluación.

Como mínimo, cada medida deberá identificar:

- Responsable: departamento, servicio o persona encargada de su implantación y seguimiento.
- Plazo de ejecución: fecha de inicio, hitos intermedios y fecha prevista de finalización o revisión.
- Presupuesto asignado: recursos económicos previstos para su desarrollo, mantenimiento y evaluación.
- Objetivo específico: resultado concreto que se pretende alcanzar con la actuación.
- Indicadores de seguimiento: variables cuantitativas o cualitativas que permitan comprobar el grado de implantación y su eficacia real.

La ausencia de alguno de estos elementos dificulta el control sindical, impide exigir responsabilidades y convierte el PMST en un documento de difícil aplicación práctica.

Solo un plan basado en objetivos claros, líneas estratégicas coherentes, medidas presupuestadas, responsables identificados e indicadores verificables puede convertirse en una verdadera herramienta sindical para mejorar la salud laboral, reducir costes de desplazamiento, favorecer la conciliación y avanzar hacia una movilidad más segura, accesible y socialmente justa.

EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo no finaliza con la aprobación de un documento ni con la implantación de unas determinadas medidas. La movilidad de una organización cambia continuamente como consecuencia de modificaciones en los horarios y turnos, cambios en la plantilla, nuevas infraestructuras de transporte, transformaciones urbanísticas o la aparición de nuevas necesidades de movilidad asociadas al trabajo y a los cuidados.

Por este motivo, los PMST deben entenderse como una herramienta de mejora continua que requiere seguimiento, evaluación y actualización periódica. La propia Ley 9/2025 establece la obligación de elaborar un informe de seguimiento a los dos años de la aprobación del plan y repetir este proceso cada dos años durante toda su vigencia.

La importancia del seguimiento

La evaluación permite comprobar si las actuaciones acordadas están consiguiendo los objetivos previstos y, en caso contrario, identificar las correcciones necesarias.

No basta con verificar si una medida se ha ejecutado o no. Es necesario analizar si dicha actuación está produciendo cambios reales en los hábitos de movilidad de la plantilla, en la seguridad vial, en la accesibilidad o en la reducción de costes asociados a los desplazamientos.

Por ello, el PMST debe incorporar un sistema estable de seguimiento que permita comparar periódicamente la situación real con la línea base obtenida durante la fase de diagnóstico.

Indicadores y cuadro de mando

El seguimiento debe apoyarse en un cuadro de mando de indicadores que facilite una evaluación objetiva y comparable en el tiempo.

Entre los indicadores más relevantes se encuentran:

- la distribución modal de los desplazamientos,
- el número de vehículos que acceden diariamente al centro de trabajo,
- la utilización del transporte público y del transporte colectivo de empresa,
- la evolución de las emisiones asociadas a la movilidad laboral,
- la accidentalidad in itinere y en misión,
- los tiempos medios de desplazamiento,
- y los costes soportados por las personas trabajadoras.

- Las incidencias relacionadas con la accesibilidad.
- El grado de satisfacción de la plantilla.

Estos indicadores permiten evaluar no solo los resultados ambientales del plan, sino también su impacto sobre aspectos directamente vinculados a las condiciones de trabajo, como la seguridad, la accesibilidad, la conciliación o los costes de desplazamiento.

El papel de la Mesa de Movilidad

La evaluación debe desarrollarse en el seno de la Mesa de Movilidad, que constituye el principal espacio de seguimiento y gobernanza del PMST.

La información relativa a la ejecución de las medidas y a la evolución de los indicadores debe presentarse periódicamente a este órgano para que pueda:

- analizar el grado de cumplimiento de los objetivos,
- identificar desviaciones respecto a lo previsto,
- proponer medidas correctoras,
- incorporar nuevas necesidades detectadas por la plantilla,
- y acordar, en su caso, la actualización del plan.

La participación activa de la representación legal de las personas trabajadoras durante esta fase resulta fundamental para garantizar la transparencia del proceso y asegurar que el PMST responde a las necesidades reales de la plantilla.

Un plan vivo y negociado

La movilidad de una organización evoluciona constantemente. Cambios en los horarios, los turnos, la organización del trabajo, la ubicación de los centros, la oferta de transporte público o la planificación territorial pueden modificar de forma significativa los patrones de desplazamiento de las personas trabajadoras.

Por ello, el PMST debe prever mecanismos de revisión periódica y actualización negociada con la representación legal de las personas trabajadoras, permitiendo adaptar sus objetivos y actuaciones a las nuevas circunstancias sin perder coherencia con la estrategia general de movilidad sostenible.

La evaluación periódica no debe entenderse únicamente como una obligación legal, sino como una oportunidad para mejorar progresivamente la eficacia del plan y consolidar aquellas actuaciones que demuestren mejores resultados.

Comunicación y obligaciones administrativas

La Ley 9/2025 establece que el PMST y sus posteriores actualizaciones deben comunicarse a la administración competente para su incorporación al sistema de información y registro correspondiente (EDIM).

Asimismo, resulta necesario garantizar que la plantilla y las personas usuarias habituales del centro conozcan tanto las medidas implantadas como los resultados obtenidos a través del proceso de seguimiento.

El incumplimiento de las obligaciones de elaboración, negociación, seguimiento o comunicación previstas en la normativa puede dar lugar a responsabilidades e infracciones administrativas, con sanciones de hasta 2.000€.

En definitiva, la evaluación constituye la garantía de que el PMST no se convierta en un documento meramente formal. Solo un plan sometido a seguimiento periódico, basado en indicadores verificables y revisado de forma negociada puede contribuir de manera efectiva a mejorar la seguridad vial laboral, reducir costes de desplazamiento, favorecer la accesibilidad y avanzar hacia una movilidad más segura, eficiente y socialmente justa.

OJO AL GREENWASHING

Desde la mirada sindical, debemos estar alerta ante el riesgo de que los Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo se conviertan en una operación de greenwashing o “lavado de imagen verde”. La movilidad sostenible no puede reducirse a actuaciones aisladas, campañas de sensibilización sin continuidad o medidas simbólicas sin impacto real sobre los desplazamientos de la plantilla.

Un verdadero PMST debe formar parte de una política estructural de empresa, vinculada a la salud laboral, la prevención de riesgos, la organización del trabajo, la accesibilidad, la igualdad y la transición ecológica.

Señales de alerta

Existen algunos indicios que deben hacernos extremar la vigilancia:

- actuaciones puntuales sin un diagnóstico previo,
- ausencia de participación de la representación legal de las personas trabajadoras,
- inexistencia de presupuesto identificado,
- falta de responsables y plazos de ejecución,
- medidas dirigidas únicamente a colectivos reducidos,
- campañas de comunicación sin actuaciones organizativas o de transporte asociadas,
- y ausencia de indicadores que permitan evaluar resultados reales.

La simple instalación de infraestructuras aisladas o la difusión de mensajes ambientales no constituyen, por sí mismas, un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo.

La mejor garantía: negociación, seguimiento y transparencia

La mejor defensa frente al greenwashing es la negociación colectiva obligatoria prevista en la Ley 9/2025. Un PMST que no haya sido elaborado con participación de la plantilla, que no disponga de objetivos claros, presupuesto, responsables e indicadores verificables, difícilmente podrá mejorar las condiciones reales de movilidad.

La Mesa de Movilidad debe garantizar que las actuaciones respondan a necesidades efectivas de la plantilla y que su seguimiento permita comprobar:

- la evolución de los modos de desplazamiento,
- la utilización del transporte público y del transporte colectivo,
- la reducción de emisiones asociadas a la movilidad laboral,

- la evolución de la accidentalidad in itinere y en misión,
- y el grado de satisfacción de las personas trabajadoras.

La movilidad sostenible no puede ser una herramienta de marketing empresarial ni un elemento decorativo de las memorias de sostenibilidad. Su credibilidad depende de que esté diagnosticada con participación de la plantilla, negociada colectivamente, dotada de recursos suficientes y sometida a una evaluación periódica basada en resultados verificables.

LA MOVILIDAD NO ES NEUTRA: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Tendemos a pensar que la movilidad es una cuestión técnica: distancias, tiempos, flujos de tráfico o infraestructuras. Sin embargo, la forma en que se diseñan las ciudades, los polígonos industriales y los sistemas de transporte responde a determinados patrones de movilidad que no afectan por igual a toda la población trabajadora.

Durante décadas se ha priorizado un modelo de desplazamiento lineal: casa → trabajo → casa. Ese patrón se ajusta principalmente a los desplazamientos laborales directos, pero deja fuera una parte importante de los trayectos cotidianos vinculados a los cuidados, el acompañamiento de menores o personas dependientes, las compras o las gestiones familiares.

La movilidad del cuidado

Muchas mujeres no realizan un único desplazamiento diario, sino una sucesión de trayectos encadenados: casa → colegio → trabajo → supermercado → centro de salud → casa. Esta movilidad del cuidado implica más tiempo de desplazamiento, mayor complejidad organizativa y mayores costes económicos y personales.

Además, una parte significativa de estos desplazamientos no suele aparecer correctamente identificada en las estadísticas tradicionales de movilidad, lo que contribuye a invisibilizar una realidad que condiciona directamente el acceso al empleo, la conciliación y el uso de los distintos medios de transporte.

Una brecha visible en los modos de transporte

Existen diferencias muy relevantes entre hombres y mujeres en los patrones de movilidad laboral:

- Las mujeres utilizan con mayor frecuencia el transporte público.
- Caminan más en sus desplazamientos cotidianos.
- Los hombres recurren en mayor medida al vehículo privado para acudir al trabajo.
- El acceso a determinados beneficios vinculados al coche, como los vehículos de empresa, presenta una clara desigualdad de género.

Estas diferencias no responden únicamente a decisiones individuales, sino también a la distinta distribución de las responsabilidades de cuidados y de la organización del tiempo de trabajo.

Horarios, parcialidad y accesibilidad

La mayor presencia de mujeres en **jornadas parciales** y en horarios menos estandarizados tiene un impacto directo sobre la movilidad. Con frecuencia, estos desplazamientos se realizan en horas valle, cuando el transporte público ofrece peores frecuencias, menor conectividad y una mayor sensación de inseguridad.

Por ello, un PMST que solo analice el trayecto principal de entrada y salida del trabajo corre el riesgo de ignorar una parte esencial de la movilidad cotidiana de la plantilla. Debe considerar también los desplazamientos vinculados a los cuidados y las dificultades de acceso que pueden afectar de forma desigual a mujeres y hombres, especialmente en trabajos a turnos o centros periféricos.

La seguridad como barrera real

La seguridad condiciona la elección del medio de transporte y la posibilidad misma de aceptar determinados horarios o turnos de trabajo.

Una parada mal iluminada, un recorrido peatonal sin visibilidad, un acceso industrial aislado o la necesidad de caminar varios cientos de metros de madrugada no son simples problemas estéticos: pueden convertirse en barreras efectivas para utilizar el transporte público o para acceder al empleo en condiciones de igualdad.

Por ello, la seguridad debe abordarse como un elemento central de los PMST, especialmente en los accesos peatonales, las conexiones con el transporte colectivo y los desplazamientos asociados a turnos nocturnos o de madrugada.

Un diagnóstico con datos desagregados

La integración de la perspectiva de género comienza en la **fase de diagnóstico**. No basta con preguntar cómo llega la plantilla al trabajo; es necesario conocer también:

- el origen de los desplazamientos,
- los modos utilizados y las paradas intermedias,
- los costes mensuales de movilidad,
- las responsabilidades de cuidados,
- y las barreras percibidas y la sensación de seguridad, diferenciando por sexo y por franjas horarias.

Sin esta información desagregada, el plan no puede identificar correctamente quién soporta mayores tiempos de desplazamiento, mayores costes o mayores dificultades de acceso al centro de trabajo.

Qué implica un PMST con perspectiva de género

Incorporar la perspectiva de género significa diseñar medidas que respondan a la diversidad real de situaciones de movilidad presentes en la plantilla. A modo de ejemplo:

- teletrabajo y flexibilidad horaria para reducir desplazamientos y evitar horas punta,
- compactación de jornada para disminuir el número total de viajes semanales,
- coordinación de turnos con los horarios reales del transporte público,
- rutas de empresa adaptadas a turnos nocturnos o de madrugada,
- criterios sociales y de cuidados en la gestión del aparcamiento,
- infraestructuras adecuadas para la movilidad activa (vestuarios, duchas, aparcamientos seguros),
- y auditorías de seguridad en los accesos al centro de trabajo.

Estas actuaciones permiten que el PMST tenga en cuenta no solo la reducción de emisiones o el cambio modal, sino también las condiciones reales de acceso al empleo, la conciliación, la seguridad y la igualdad de oportunidades en la movilidad cotidiana.

Una cuestión de igualdad, salud y calidad del empleo

La Ley 9/2025 incorpora la igualdad y la consideración de la perspectiva de género entre los principios que deben orientar las políticas de movilidad sostenible y prevé la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en los PMST.

Desde la acción sindical, esto implica garantizar que las decisiones sobre horarios, transporte, accesos, teletrabajo o estacionamiento no reproduzcan desigualdades ya existentes. La movilidad afecta al salario real, al tiempo disponible, a la conciliación, a la salud laboral y a la seguridad vial.

Integrar la perspectiva de género en los Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo no es un complemento opcional. Es una condición necesaria para construir una movilidad más accesible, más segura, más eficiente y justa para el conjunto de la plantilla, reconociendo la diversidad de situaciones y necesidades que existen detrás de cada desplazamiento cotidiano.

CONCLUSIÓN

La movilidad sostenible se ha convertido en un nuevo ámbito de la acción sindical y de la negociación colectiva. Los Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo permiten abordar de forma integrada cuestiones que afectan directamente a las condiciones de vida de las personas trabajadoras: la salud laboral, la seguridad vial, la conciliación, la accesibilidad, el tiempo de descanso y el coste económico de los desplazamientos.

La Ley 9/2025 supone un cambio relevante al reconocer los PMST como una materia que debe ser negociada con la representación legal de las personas trabajadoras, incorporando la movilidad al ámbito ordinario de las relaciones laborales y de la organización del trabajo.

Desde la perspectiva de UGT, liderar la negociación de estos planes no significa únicamente dar cumplimiento a una obligación legal. Significa garantizar que las decisiones sobre horarios, turnos, accesos, transporte colectivo, teletrabajo o estacionamiento se adopten teniendo en cuenta las necesidades reales de la plantilla y no exclusivamente criterios organizativos o de imagen corporativa.

Un PMST eficaz debe estar basado en un diagnóstico participado, contar con objetivos claros, disponer de medidas concretas, responsables identificados, plazos definidos, presupuesto asignado e indicadores verificables, y someterse a un seguimiento periódico en el marco de la Mesa de Movilidad.

Solo así la movilidad sostenible puede convertirse en una herramienta útil para:

- reducir la siniestralidad laboral de tráfico,
- mejorar la salud y el bienestar de la plantilla,
- disminuir los costes de desplazamiento,
- favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar,
- garantizar la accesibilidad y la igualdad de oportunidades,
- y avanzar hacia una transición ecológica socialmente justa.

En definitiva, los Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo representan una oportunidad para mejorar de forma directa, cotidiana y tangible la vida de nuestros compañeros y compañeras, garantizando que el derecho al trabajo no se convierta en una carga para el bolsillo, una pérdida permanente de tiempo de vida o un riesgo para la salud.

ANEXO I: MODELO DE ENCUESTA DE MOVILIDAD PARA PERSONAS TRABAJADORAS

Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST)

Instrucciones

La presente encuesta tiene como finalidad conocer los **hábitos y necesidades de movilidad de las personas trabajadoras y su impacto** para elaborar el diagnóstico del Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo.

La información recogida será tratada de forma **anónima y agregada**, utilizándose exclusivamente para la elaboración, negociación, seguimiento y evaluación del PMST.

Tratamiento de la información

Los datos recogidos permitirán realizar un **análisis desagregado por sexo, edad, tipo de jornada, turnos, presencialidad/teletrabajo y centro de trabajo**, con el fin de identificar diferencias en los hábitos de movilidad, las barreras de acceso, los tiempos de desplazamiento, los costes soportados y las necesidades de conciliación y cuidados.

La información cuantitativa se complementará con las respuestas cualitativas de la plantilla para identificar problemas específicos de **seguridad vial, accesibilidad, transporte público, movilidad activa y organización del trabajo** que deban incorporarse al diagnóstico del PMST.

1. DATOS GENERALES

1.1 Sexo

- ☐ Mujer
- ☐ Hombre
- ☐ No binario / otra identidad
- ☐ Prefiero no indicarlo

1.2 Edad

- ☐ Menos de 25 años
- ☐ 25-34 años
- ☐ 35-44 años
- ☐ 45-54 años
- ☐ 55 años o más

1.3 Centro de trabajo

1.4 Área, servicio o departamento

1.5 Tipo de jornada

- ☐ Jornada partida
- ☐ Jornada continua
- ☐ Turnos rotatorios
- ☐ Turno fijo de mañana
- ☐ Turno fijo de tarde
- ☐ Turno fijo de noche
- ☐ Otra: _____

1.6 Modalidad de trabajo

- ☐ Presencial
- ☐ Mixta / híbrida
- ☐ Teletrabajo parcial
- ☐ Otra: _____

1.7 Distribución habitual de trabajo presencial y teletrabajo**Días de trabajo presencial por semana**

- ☐ 0 días
- ☐ 1 día
- ☐ 2 días
- ☐ 3 días
- ☐ 4 días
- ☐ 5 días

Días de teletrabajo por semana

- ☐ 0 días
 - ☐ 1 día
 - ☐ 2 días
 - ☐ 3 días
 - ☐ 4 días
 - ☐ 5 días
-

2. ORIGEN DEL DESPLAZAMIENTO

2.1 Municipio o código postal de residencia

- Municipio: _____
- Código postal: _____

2.2 Distancia aproximada desde su domicilio al centro de trabajo

- ☐ Menos de 1 km
- ☐ 1-3 km
- ☐ 3-5 km
- ☐ 5-10 km
- ☐ 10-20 km
- ☐ 20-30 km
- ☐ Más de 30 km

3. DESPLAZAMIENTO HABITUAL AL TRABAJO

3.1 Medio de transporte principal utilizado habitualmente

- ☐ A pie
- ☐ Bicicleta
- ☐ Patinete / VMP
- ☐ Autobús urbano
- ☐ Autobús interurbano
- ☐ Metro / tranvía
- ☐ Cercanías / tren
- ☐ Transporte colectivo de empresa
- ☐ Coche compartido
- ☐ Coche particular (conductor/a)
- ☐ Coche particular (acompañante)
- ☐ Moto / ciclomotor
- ☐ Otro: _____

3.2 ¿Utiliza más de un medio de transporte en el mismo desplazamiento?

- ☐ Sí
- ☐ No

En caso afirmativo, indique la combinación habitual (intermodalidad):

3.3 Tiempo habitual de desplazamiento (solo ida)

- ☐ Menos de 10 min
- ☐ 10-20 min
- ☐ 20-30 min
- ☐ 30-45 min
- ☐ 45-60 min
- ☐ Más de 60 min

3.4 Tiempo habitual de desplazamiento total diario (ida y vuelta)

- ☐ Menos de 20 min
- ☐ 20-40 min
- ☐ 40-60 min
- ☐ 60-90 min
- ☐ Más de 90 min

3.5 Horario habitual de entrada

- ☐ Antes de las 6:00
- ☐ 6:00–8:00
- ☐ 8:00–10:00
- ☐ 10:00–14:00
- ☐ Después de las 14:00

3.6 Horario habitual de salida

- ☐ Antes de las 14:00
- ☐ 14:00–16:00
- ☐ 16:00–18:00
- ☐ 18:00–20:00
- ☐ Después de las 20:00

3.7 ¿Dispone de permiso de conducir y vehículo propio?

- ☐ Sí, dispongo de ambos
 - ☐ Tengo permiso, pero no vehículo propio
 - ☐ No dispongo de permiso de conducir
 - ☐ Prefiero no responder
-

4. MOTIVOS DE ELECCIÓN DEL MEDIO DE TRANSPORTE

4.1 ¿Por qué utiliza habitualmente ese medio de transporte? (puede marcar varias opciones)

- ☐ No existe transporte público adecuado
 - ☐ Los horarios del transporte público son incompatibles con mi jornada
 - ☐ Mayor rapidez
 - ☐ Mayor comodidad
 - ☐ Menor coste
 - ☐ Necesidades de conciliación y cuidados
 - ☐ Necesito el vehículo durante la jornada laboral
 - ☐ Transporte de menores o personas dependientes
 - ☐ Seguridad personal
 - ☐ Costumbre
 - ☐ Otro: _____
-

5. COSTE DEL DESPLAZAMIENTO

5.1 Gasto mensual aproximado para acudir al trabajo

- ☐ Menos de 20 €
- ☐ 20-50 €
- ☐ 50-100 €
- ☐ 100-150 €
- ☐ 150-250 €
- ☐ Más de 250 €

5.2 Principales gastos asociados

- ☐ Combustible
 - ☐ Transporte público
 - ☐ Aparcamiento
 - ☐ Peajes
 - ☐ Mantenimiento del vehículo
 - ☐ Otro: _____
-

6. ACCESIBILIDAD Y CONDICIONES DEL TRAYECTO

6.1 Valore las siguientes cuestiones (1 = muy deficiente / 5 = muy buena)

Aspecto	1	2	3	4	5
Seguridad de los accesos peatonales	☐	☐	☐	☐	☐
Iluminación del recorrido	☐	☐	☐	☐	☐
Accesibilidad para personas con movilidad reducida	☐	☐	☐	☐	☐
Frecuencia del transporte público	☐	☐	☐	☐	☐
Puntualidad del transporte público	☐	☐	☐	☐	☐
Conexión con los horarios de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
Disponibilidad de aparcamiento	☐	☐	☐	☐	☐
Seguridad para bicicletas / VMP	☐	☐	☐	☐	☐

7. MOVILIDAD ACTIVA Y CAMBIO MODAL

7.1 ¿Le resultaría posible acudir andando al trabajo?

- ☐ Sí, habitualmente
- ☐ Sí, algunos días
- ☐ No

7.2 ¿Le resultaría posible acudir en bicicleta o VMP?

- ☐ Sí, habitualmente
- ☐ Sí, algunos días
- ☐ No

7.3 ¿Qué mejoras facilitarían el uso de la movilidad activa?

- ☐ Aceras y pasos peatonales seguros
- ☐ Mejor iluminación
- ☐ Carril bici o itinerario seguro
- ☐ Aparcamiento seguro para bicicletas
- ☐ Duchas y vestuarios
- ☐ Taquillas
- ☐ Ayudas económicas o incentivos

- ☐ Formación en seguridad vial
- ☐ Otro: _____

7.4 Disposición a cambiar a un modo de transporte más sostenible

¿Estaría dispuesto/a a utilizar otro medio de transporte si existieran mejores condiciones?

- ☐ Sí, de forma habitual
- ☐ Sí, algunos días
- ☐ No
- ☐ No lo sé

¿Qué condiciones serían necesarias para facilitar ese cambio?

- ☐ Mejor frecuencia de transporte público
- ☐ Horarios adaptados a los turnos
- ☐ Menor coste
- ☐ Transporte colectivo de empresa
- ☐ Aparcamiento seguro para bicicletas
- ☐ Duchas y vestuarios
- ☐ Mayor seguridad en los accesos
- ☐ Posibilidad de teletrabajo parcial
- ☐ Flexibilidad horaria
- ☐ Otra: _____

8. TRANSPORTE PÚBLICO Y COLECTIVO

8.1 ¿Dispone de transporte público adecuado para llegar al centro de trabajo?

- ☐ Sí, directo
- ☐ Sí, pero con transbordos
- ☐ Sí, aunque los horarios no son adecuados
- ☐ No dispongo de transporte público útil

8.2 ¿Utilizaría con mayor frecuencia el transporte público si mejorara alguno de estos aspectos?

- ☐ Frecuencia
- ☐ Horarios adaptados a los turnos
- ☐ Tiempo de viaje
- ☐ Coste
- ☐ Información en tiempo real

- ☐ Conexión con otros medios de transporte
- ☐ No lo utilizaría aunque mejorara

8.3 ¿Utilizaría un transporte colectivo de empresa o lanzadera si existiera?

- ☐ Sí
- ☐ Probablemente sí
- ☐ Probablemente no
- ☐ No

8.4 Movilidad compartida

¿Estaría dispuesto/a a compartir coche con otras personas trabajadoras del centro?

- ☐ Sí, habitualmente
- ☐ Sí, algunos días
- ☐ Tal vez
- ☐ No

En caso negativo, indique el motivo principal:

- ☐ Horarios incompatibles
 - ☐ Falta de personas con rutas similares
 - ☐ Necesidad de flexibilidad horaria
 - ☐ Conciliación y cuidados
 - ☐ Preferencia personal
 - ☐ Otro: _____
-

9. SEGURIDAD VIAL LABORAL Y ACCIDENTALIDAD**9.1 ¿Ha sufrido alguna incidencia relacionada con sus desplazamientos al trabajo en los últimos dos años?**

- ☐ Accidente de tráfico **in itinere**
- ☐ Accidente durante desplazamientos de trabajo (**en misión**)
- ☐ Casi accidente / situación de riesgo
- ☐ Ninguna

9.2 ¿Qué factores considera más problemáticos en su trayecto habitual?

- ☐ Congestión / atascos
- ☐ Exceso de velocidad de otros vehículos

- ☐ Falta de iluminación
- ☐ Cruces peligrosos
- ☐ Ausencia de aceras o pasos seguros
- ☐ Fatiga o estrés por el desplazamiento
- ☐ Condiciones meteorológicas
- ☐ Otro: _____

10. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CONCILIACIÓN Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

10.1 ¿Qué medidas organizativas considera que podrían reducir sus desplazamientos o mejorar su movilidad?

- ☐ Teletrabajo parcial
- ☐ Flexibilidad de entrada y salida
- ☐ Jornada intensiva
- ☐ Compactación de jornadas
- ☐ Reuniones virtuales cuando sea posible
- ☐ Asignación a un centro más próximo al domicilio
- ☐ Ninguna de las anteriores
- ☐ Otra: _____

10.2 ¿Las responsabilidades de cuidados influyen en su forma de desplazarse al trabajo?

- ☐ Sí, de manera importante
- ☐ Sí, ocasionalmente
- ☐ No
- ☐ Prefiero no responder

En caso afirmativo, indique qué tipo de situación influye principalmente:

- ☐ Menores a cargo
 - ☐ Personas mayores dependientes
 - ☐ Personas con discapacidad o necesidades especiales
 - ☐ Gestión de varios desplazamientos encadenados (colegio, compras, cuidados, etc.)
 - ☐ Otra: _____
-

11. PROPUESTAS DE MEJORA

11.1 Señale las tres actuaciones que considera prioritarias para mejorar la movilidad al centro de trabajo

- ☐ Mejora del transporte público
- ☐ Transporte colectivo de empresa
- ☐ Aparcamiento disuasorio
- ☐ Itinerarios peatonales seguros
- ☐ Infraestructura ciclista
- ☐ Aparcamientos seguros para bicicletas
- ☐ Flexibilidad horaria
- ☐ Teletrabajo
- ☐ Coche compartido
- ☐ Mejor iluminación y seguridad en accesos
- ☐ Medidas de accesibilidad universal
- ☐ Formación y prevención en seguridad vial
- ☐ Otra: _____

11.2 Observaciones o propuestas adicionales

12. VALORACIÓN GENERAL

12.1 ¿Cómo valora globalmente su movilidad actual para acudir al trabajo?

- ☐ Muy mala
- ☐ Mala
- ☐ Aceptable
- ☐ Buena
- ☐ Muy buena

12.2 ¿Considera necesario implantar un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo en este centro?

- ☐ Sí, es prioritario
- ☐ Sí, sería conveniente
- ☐ Indiferente
- ☐ No lo considero necesario

Gracias por su colaboración.

La participación de la plantilla es un elemento esencial para disponer de un **diagnóstico riguroso**, identificar los **hábitos de movilidad y su impacto**, realizar un **análisis desagregado con perspectiva de género** y negociar un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo que mejore la **seguridad, la accesibilidad, la conciliación y la calidad de vida de todas las personas trabajadoras**.

ANEXO II: EJEMPLOS DE MEDIDAS PARA INCLUIR EN UN PMST

1. Gestión y Planificación de la Movilidad

1.1 Mesa de Movilidad y representación: Constitución, consolidación y participación permanente de la dirección y de la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) en el diseño, seguimiento y evaluación del Plan.

1.2 Delegado de Medio Ambiente: Crear de forma específica la figura del Delegado de Medio Ambiente dentro de la estructura de representación.

1.3 Gestor de movilidad: Designación de una persona gestora de movilidad con formación específica, recursos, presupuesto asignado y capacidad real de coordinación.

1.4 Plan de comunicación y canales: Elaboración de un plan de comunicación y participación sobre el PMST, incluyendo la implantación de un buzón de sugerencias y otros canales permanentes de participación de la plantilla.

1.5 Plataforma informativa: Crear y mantener un espacio web o una aplicación móvil que reúna toda la información detallada y actualizada sobre las opciones de movilidad sostenible.

1.6 Kit de bienvenida: Elaborar un kit de bienvenida con información completa sobre las alternativas de movilidad al centro de trabajo, destinado a nuevas incorporaciones y a personas que cambien de domicilio.

1.7 Sensibilización: Realizar campañas periódicas de información, concienciación, retos saludables y jornadas específicas orientadas al cambio de hábitos.

1.8 Diagnóstico y encuestas: Realizar periódicamente encuestas de movilidad y de satisfacción entre la plantilla para mantener actualizado el diagnóstico real.

1.9 Objetivos e indicadores avanzados: Definir indicadores de seguimiento bien definidos, con metas desglosadas de forma específica por sexo, edad, turno de trabajo, centro de trabajo y modalidad contractual.

1.10 Evaluación y revisión: Difusión periódica del Plan y de sus resultados, con una evaluación anual del grado de implantación y una revisión integral del PMST cada cuatro años.

1.11 Transversalidad obligatoria: Incorporar la perspectiva de género, la diversidad funcional (accesibilidad universal) y las necesidades de conciliación y cuidados en el diseño, ejecución y evaluación de todas las medidas.

2. Fomentar los Desplazamientos a Pie

2.1 Incentivos a la movilidad activa: Incentivar y promover los desplazamientos a pie a través de ayudas directas, reconocimientos u otras fórmulas motivadoras.

2.2 Accesibilidad universal: Garantizar itinerarios peatonales accesibles, continuos, ordenados, señalizados y completamente libres de barreras arquitectónicas para todas las personas.

2.3 Seguridad del entorno: Mejorar la iluminación, la visibilidad de los pasos peatonales y la percepción de seguridad real y percibida en todos los accesos al centro de trabajo.

2.4 Conexión intermodal: Ordenar y señalizar los recorridos peatonales específicos desde las estaciones y paradas de transporte público hasta el centro de trabajo.

2.5 Infraestructura pública (incidencia externa): Solicitar y promover, junto con la administración competente, la mejora de aceras, pasos de peatones, semáforos y la pacificación o calmado del tráfico en el entorno laboral.

2.6 Equipamiento en instalaciones: Facilitar infraestructuras físicas dentro de la empresa que favorezcan caminar (vestuarios, duchas, taquillas y espacios para el cambio de calzado).

2.7 Grupos compartidos: Fomentar y coordinar grupos de desplazamiento compartido a pie (*pedibús*) cuando las rutas y domicilios lo hagan viable.

3. Fomentar los Desplazamientos en Bicicleta y otros VMP

3.1 Estacionamiento premium: Instalar aparcamientos seguros, cubiertos, protegidos contra robos y clima, y situados lo más próximos posible a los accesos principales para bicicletas y Vehículos de Movilidad Personal (VMP).

3.2 Servicios higiénicos: Disponer de vestuarios, duchas confortables y taquillas para el personal que opta por la movilidad activa.

3.3 Puntos de recarga: Instalar puntos específicos de recarga eléctrica para bicicletas y otros VMP.

3.4 Flota corporativa: Facilitar bicicletas de empresa para los desplazamientos laborales en misión y, si es viable, para los trayectos habituales de domicilio-trabajo.

3.5 Ayudas económicas y bonos: Ofrecer ayudas financieras para la adquisición, alquiler o mantenimiento de bicicletas, o bonificar el uso del sistema público de bicicleta compartida.

3.6 Talleres y autoreparación: Facilitar kits básicos de herramientas en el centro de trabajo y organizar talleres de reparación y mantenimiento básico.

3.7 Formación vial: Impartir cursos de formación en circulación urbana segura y pautas de convivencia entre los distintos modos de transporte.

3.8 Cartografía ciclista: Elaborar, actualizar y difundir mapas corporativos con itinerarios y ciclovías seguras de acceso.

3.9 Gestión de la red pública: Solicitar formalmente a las administraciones la mejora de la red ciclista urbana, la optimización de los accesos y la instalación de estaciones de bicicleta pública junto al centro de trabajo.

4. Consolidar o Implantar Transporte Colectivo de Empresa

4.1 Despliegue del servicio: Implantar o ampliar el servicio de autobús de empresa o habilitar servicios de lanzadera específicos entre estaciones, intercambiadores principales y los centros de trabajo cuando haya demanda suficiente.

4.2 Inclusión total: Garantizar la accesibilidad universal en todos los vehículos utilizados y asegurar que toda la plantilla tenga derecho de acceso al servicio.

4.3 Auditoría de rutas: Analizar de forma previa la demanda real y revisar periódicamente los recorridos, los horarios, las paradas y los niveles de ocupación de las líneas.

4.4 Adaptación a turnos: Adecuar estrictamente los horarios del transporte colectivo a los diferentes turnos de trabajo de la empresa.

4.5 Sincronización modal: Garantizar la intermodalidad coordinando los horarios del transporte de empresa con los servicios de la red de transporte público existentes.

4.6 Alianzas compartidas: Compartir rutas o servicios de transporte colectivo con otras empresas colindantes del mismo entorno para optimizar recursos y ampliar la cobertura.

4.7 Información clara: Comunicar de manera transparente, accesible y clara los recorridos, horarios exactos y condiciones de uso del servicio.

5. Incrementar el Uso del Transporte Público

5.1 Financiación del abono: Bonificar los títulos y abonos de transporte público mediante ayudas directas financiadas por la empresa o a través de fórmulas de retribución flexible.

5.2 Información en tiempo real: Facilitar información actualizada sobre horarios, frecuencias, tarifas, planos de alternativas de acceso e incidencias, garantizando datos en tiempo real.

5.3 Extensión a colaboradores: Facilitar esta información específica de acceso a personas visitantes, contratas externas y empresas colaboradoras.

5.4 Sincronización de jornada: Adecuar, siempre que la actividad lo permita, los horarios laborales de entrada y salida a la oferta y horarios del transporte público existente.

5.5 Reclamaciones institucionales de red: Solicitar formalmente a las administraciones competentes incrementos de frecuencia, mejoras de cobertura horaria, ampliaciones nocturnas o de fines de semana, y la creación o modificación de líneas ante necesidades justificadas.

5.6 Velocidad y accesibilidad exterior: Exigir mejoras de accesibilidad en paradas y estaciones cercanas, así como actuaciones urbanísticas que mejoren la velocidad comercial y la regularidad del autobús (carriles bus, prioridad semafórica).

5.7 Integración de tarifas: Promover la integración tarifaria general y la mejora física de la intermodalidad entre los diferentes modos de transporte.

6. Fomentar un Uso más Sostenible del Automóvil

6.1 Plataforma de Carpooling: Implantar y dar soporte técnico a herramientas digitales o aplicaciones internas para facilitar que la plantilla comparta el vehículo privado.

6.2 Promoción e incentivos: Desarrollar campañas de promoción del coche compartido y establecer incentivos económicos directos o ventajas laborales para las personas usuarias.

6.3 Ventajas de parking: Reservar plazas de estacionamiento preferentes y mejor ubicadas para vehículos de alta ocupación y coches compartidos.

6.4 Red de seguridad (Transporte Garantizado): Implantar un programa de "transporte garantizado" (ej. pago de taxi) que asegure un medio alternativo de regreso al domicilio en caso de incidencia imprevista en el coche compartido habitual.

6.5 Puntos de recarga eléctrica: Instalar infraestructuras de recarga para vehículos eléctricos en el parking de la empresa, conforme a la normativa vigente y de manera justificada.

6.6 Flota corporativa ecoeficiente: Renovar de forma progresiva la flota de vehículos propios de la empresa hacia modelos de cero emisiones.

6.7 Conducción eficiente: Impartir cursos formativos sobre técnicas de conducción eficiente y reducción de emisiones.

6.8 Gestión de misiones profesionales: Analizar y auditar de forma pormenorizada los desplazamientos profesionales de la empresa para optimizar rutas, reducir kilómetros y mitigar la huella de carbono.

6.9 Carriles VAO: Presionar y trabajar con las administraciones públicas en medidas de infraestructura vial que den prioridad a los vehículos de alta ocupación.

7. Gestionar el Estacionamiento

7.1 Criterios de asignación sostenible: Establecer una política de parking que priorice en el acceso a las plazas a aquellas personas que no dispongan de alternativas viables de transporte sostenible desde su hogar.

7.2 Priorización por ocupación: Priorizar las plazas reservadas a vehículos compartidos en estricta función de su nivel de ocupación real.

7.3 Protección social y de cuidados: Reservar plazas preferenciales fijas para personas con movilidad reducida (PMR), trabajadoras embarazadas y situaciones justificadas de conciliación familiar o corresponsabilidad de cuidados.

7.4 Plazas de transición temporal: Disponer de plazas temporales de reserva para personas que, por causas justificadas, se encuentren en un periodo de adaptación y aún no tengan alternativas sostenibles viables.

7.5 Disuasión tarifaria: Implantar una política de tarifas de aparcamiento orientada a desincentivar el uso del vehículo privado, destinando la recaudación íntegramente a financiar las medidas del PMST.

7.6 Incentivos por renuncia: Ofrecer un plus o incentivo económico para aquellas personas que decidan renunciar voluntariamente a su plaza de aparcamiento asignada.

7.7 Reducción de plazas: Reducir de manera progresiva el número de plazas de aparcamiento de coche privado a medida que se vayan consolidando alternativas suficientes en el centro.

7.8 Disciplina de estacionamiento: Garantizar un control riguroso para evitar que los coches invadan o bloqueen los itinerarios peatonales, zonas accesibles o vías ciclistas.

7.9 Salidas escalonadas sostenibles: Organizar las operativas de salida física del centro priorizando el flujo de los modos más sostenibles, respetando siempre a quienes tengan necesidades de accesibilidad o cuidados.

7.10 Conexión disuasoria: Promover el uso de aparcamientos disuasorios externos (*Park & Ride*) coordinados con transporte público u otros modos limpios.

8. Implementar Medidas Organizativas

8.1 Teletrabajo: Regular e implantar el teletrabajo estructurado siempre que la naturaleza del puesto laboral lo permita.

8.2 Virtualización de reuniones: Disminuir drásticamente la necesidad de viajar sustituyendo reuniones presenciales por reuniones telemáticas siempre que sea viable.

8.3 Flexibilidad de horarios: Favorecer medidas de flexibilidad horaria en la entrada y la salida para permitir que el personal evite las horas punta de tráfico y se acople mejor al transporte público.

8.4 Compactación y semana corta: Implantar la jornada intensiva, reducir al mínimo las jornadas partidas y favorecer la compactación de jornadas para reducir los viajes semanales, valorando la semana laboral de 4 días.

8.5 Asignación por proximidad: Facilitar y priorizar el traslado o la asignación de puesto en el centro de trabajo de la empresa que resulte más próximo al domicilio real del trabajador cuando existan varias sedes.

8.6 Planificación sostenible general: Incorporar de manera fija criterios de movilidad sostenible en la organización de eventos, formaciones presenciales, horarios de reuniones y viajes corporativos.

8.7 Negociación Colectiva: Integrar formalmente la movilidad sostenible y el PMST como materia de pleno derecho en la negociación colectiva y en los convenios de empresa.

8.8 Equidad contractual y social: Blindar las medidas del plan para asegurar que no generen ningún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, edad, discapacidad, nivel salarial o modalidad del contrato de trabajo.

9. Salud, Seguridad Vial y Prevención de Riesgos Laborales (PRL)

9.1 Coordinación institucional interna: Integrar la movilidad sostenible dentro de las políticas y comités de prevención de riesgos laborales (PRL) de la empresa.

9.2 Investigación de accidentes de tráfico: Investigar exhaustivamente todos los accidentes laborales de tráfico (tanto in itinere (trayecto de ida y vuelta) como en misión (durante la jornada)) aplicando medidas preventivas correctoras.

9.3 Auditorías de puntos negros: Realizar auditorías técnicas de seguridad vial en los accesos físicos y viales del centro de trabajo para detectar zonas de riesgo y proponer mejoras a la dirección o al ayuntamiento.

9.4 Campañas de prevención vial: Desarrollar talleres y campañas específicas sobre conducción segura, fatiga al volante, distracciones, consumo de alcohol/sustancias, seguridad en movilidad activa y conducción bajo condiciones climatológicas adversas.

9.5 Organización del trabajo y ritmos: Analizar y corregir la propia organización del trabajo (tiempos asignados a rutas, turnos rotativos, plazos de entrega) para evitar que la presión de tiempo incentive conductas de riesgo o excesos de velocidad en los desplazamientos.

Criterios de Aplicación Transversal (Obligatorios)

Independientemente de la medida que se ejecute, el plan final debe respetar estos 5 principios innegociables:

1. Coste cero para la plantilla: Se garantiza que los costes derivados de la movilidad laboral o de la adaptación al plan nunca recaerán sobre los hombros de las personas trabajadoras.

2. Prioridad al incentivo: Se dará preferencia a los estímulos positivos, ayudas y ventajas frente a las políticas de carácter puramente restrictivo o sancionador.

3. Perspectiva de género activa: Evaluar de forma científica los patrones diferenciados de movilidad de mujeres y hombres, tener en cuenta de forma explícita la movilidad vinculada a los cuidados y garantizar la seguridad real y percibida en paradas, accesos oscuros y turnos nocturnos.

4. Protección de vulnerables: Evitar activamente que las restricciones de aparcamiento o acceso perjudiquen económicamente a quienes disponen de menos ingresos o peores alternativas de transporte.

5. Ficha técnica por medida: Ninguna medida se dará por válida si no cuenta de manera explícita con: un responsable asignado, un calendario de ejecución, un presupuesto económico y objetivos cuantitativos medibles.

ANEXO III: DOCUMENTO DE PREGUNTAS FRECUENTES (FAQ) DEL MINISTERIO DE TRANSPORTES Y MOVILIDAD SOSTENIBLE

El presente documento de Preguntas Frecuentes (FAQs) tiene por objeto ofrecer orientaciones sobre la aplicación de los aspectos normativos y técnicos relacionados con la elaboración y el registro de los Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST), dando respuesta a las principales consultas recibidas por el Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible.

Las respuestas recogidas reflejan el criterio técnico del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible en el momento de su elaboración y tienen carácter meramente orientativo. En ningún caso constituyen una interpretación jurídicamente vinculante ni sustituyen a las disposiciones normativas aplicables.

1. ¿Quiénes deben disponer de Planes de Movilidad Sostenible al trabajo?

De conformidad con el artículo 26.1 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, están obligadas a disponer de un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo las empresas y las entidades pertenecientes al sector público cuyos centros de trabajo cuenten con más de 200 personas trabajadoras o más de 100 personas trabajadoras por turno.

La obligación se configura por referencia al centro de trabajo, y no a la empresa o entidad en su conjunto. En consecuencia, los umbrales previstos en la Ley deben analizarse respecto de cada centro de trabajo, con independencia del número total de personas trabajadoras de la empresa o entidad perteneciente al sector público. Así, una misma empresa o entidad perteneciente al sector público podrá estar obligada a elaborar uno o varios Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo en función de los centros de trabajo que alcancen dichos umbrales.

A estos efectos, deberá aplicarse el concepto de centro de trabajo previsto en el artículo 1.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, conforme al cual se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral, sin que proceda establecer criterios adicionales distintos de los previstos en dicha normativa.

2. ¿Deben las Administraciones Públicas disponer de PMST?

Sí. El artículo 26.1 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible establece que la obligación de disponer de Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo alcanza tanto a

las empresas como a las entidades pertenecientes al sector público, en los términos previstos en el artículo 2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

3. ¿Debe disponerse de un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo cuando un centro de trabajo supera los umbrales previstos en el artículo 26.1 únicamente durante un periodo limitado?

Sí. La obligación prevista en el artículo 26.1 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible resulta de aplicación a los centros de trabajo que superen los umbrales establecidos en dicho precepto. La Ley no establece excepciones en función de que dicha circunstancia tenga carácter permanente o temporal. En todo caso, el Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo deberá adaptarse a las características del centro de trabajo y a sus necesidades de movilidad, contemplando, en su caso, las circunstancias derivadas de los periodos en los que se produzca una mayor ocupación.

A falta de una regla específica en la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, puede tomarse como referencia orientativa el criterio de cómputo previsto en el artículo 72 del Estatuto de los Trabajadores, conforme al cual:

1. Quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
2. Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

4. ¿Las personas que prestan servicios en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo computan a efectos de los umbrales previstos en el artículo 26.1 de la Ley de Movilidad Sostenible?

Sí. Las personas que prestan servicios en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo computan a efectos de los umbrales previstos en el artículo 26.1 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible.

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, exige que las personas que desarrollan su actividad en esta modalidad estén adscritas a un centro de trabajo, con independencia de que presten servicios de forma presencial, a distancia o mediante una combinación de ambas modalidades. En consecuencia, las personas trabajadoras en régimen de trabajo a distancia o teletrabajo deberán computarse respecto del centro de trabajo al que se encuentren adscritas.

5. ¿Las personas en prácticas o becarias computan a efectos de los umbrales previstos en el artículo 26.1 de la Ley de Movilidad Sostenible?

La Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible establece los umbrales de aplicación por referencia al número de personas trabajadoras, sin definir el alcance de este concepto. A estos efectos, conviene distinguir entre dos situaciones con distinta naturaleza jurídica:

1. Contratos formativos regulados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos de formación en alternancia y los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional tienen naturaleza laboral. En consecuencia, las personas contratadas bajo estas modalidades tendrán la consideración de personas trabajadoras y computarán, a efectos de determinar los umbrales previstos en el artículo 26.1, conforme a los criterios generales aplicables.

2. Personas becarias.

Las personas becarias que no mantengan una relación laboral con la entidad no tendrán la consideración de personas trabajadoras a efectos del cómputo de los umbrales previstos en el artículo 26.1 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible.

No obstante, de conformidad con el artículo 26.3 de la citada Ley, el Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo deberá tener en cuenta las necesidades de movilidad de las personas que desarrollen su actividad de forma habitual en el centro de trabajo. En consecuencia, resulta recomendable que las medidas previstas en el Plan contemplen también a las personas becarias cuando desarrollen su actividad de forma habitual en dicho centro.

6. ¿Pueden los grupos empresariales realizar un único PMST para todas sus empresas?

La Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible configura la obligación de disponer de un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo por referencia a los centros de trabajo que superen los umbrales previstos en el artículo 26.1, y no al grupo empresarial ni a la empresa en su conjunto. En consecuencia, el cumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley deberá garantizarse respecto de cada centro de trabajo obligado.

Ello no impide que un mismo documento pueda integrar las medidas correspondientes a varios centros de trabajo o a distintas empresas de un mismo grupo, siempre que permita identificar y dar respuesta a las características y necesidades de movilidad de cada centro de trabajo y garantice el cumplimiento de las obligaciones legalmente exigibles respecto de cada uno de ellos.

7. ¿Los trabajadores subcontractados computan en los límites del artículo 26.1 de la Ley de Movilidad Sostenible?

No. A efectos de la obligación de elaborar un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo, las personas trabajadoras de empresas contratistas o subcontractistas se consideran vinculadas a la empresa de la que dependen laboralmente. En consecuencia, corresponderá a la empresa contratista o subcontractista, cuando resulte obligada conforme al artículo 26.1 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, elaborar el correspondiente Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo respecto de sus propios centros de trabajo que superen los umbrales establecidos en dicho precepto.

No obstante, de conformidad con el artículo 26.3 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, en la elaboración del Plan deberán tenerse en cuenta las necesidades de movilidad de las personas trabajadoras que desarrollen su actividad de forma habitual en el centro de trabajo, incluidas, en su caso, las pertenecientes a empresas contratistas o subcontractistas.

8. ¿Si mi empresa únicamente tiene un turno de trabajo me aplica el límite expuesto en el Art. 26.1 de la LMS de 100 por turno?

Los turnos de trabajo constituyen una forma de organización de la jornada laboral en la que las personas trabajadoras prestan servicios en diferentes horarios de forma sucesiva y regular. En este sentido, cabe interpretar que la existencia de trabajo por turnos presupone la organización de la jornada en dos o más turnos. En consecuencia, cuando un centro de trabajo desarrolla su actividad en un único turno, podrá entenderse, con carácter general, que le resulta de aplicación la previsión general del artículo 26.1 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, relativa al umbral de más de 200 personas trabajadoras.

9. ¿Debo negociar los Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo con la representación legal de los trabajadores? ¿Y si en mi empresa no existe?

Sí. De conformidad con el artículo 26 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, los Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

En los supuestos en los que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la negociación se llevará a cabo mediante una comisión negociadora, de acuerdo con lo previsto en el propio artículo 26 de la Ley.

10. ¿Cada cuánto debe realizarse el seguimiento de la implantación de las actuaciones previstas en el Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo?

De conformidad con el artículo 26.2 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, los Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo deberán ser objeto de un seguimiento que permita evaluar el nivel de implantación de las actuaciones y medidas recogidas en el plan.

En todo caso, y sin perjuicio de otras actuaciones, en el plazo de dos años desde la aprobación del plan, las empresas y las entidades pertenecientes al sector público obligadas a disponer de un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo deberán elaborar un informe de seguimiento sobre el nivel de implantación de las actuaciones y medidas previstas en el plan. Dicho informe deberá elaborarse nuevamente cada dos años durante la vigencia del plan.

11. ¿Dónde puedo encontrar el Monográfico sobre los Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo?

El informe monográfico se encuentra publicado en la página web del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible, en concreto en el apartado del Observatorio del transporte y la logística en España ([Informes monográficos | OTLE](#))