



**PREVENCIÓN DE LOS**

# ACCIDENTES IN ITINERE

CON EL **FOMENTO** DE LA

**MOVILIDAD  
SOSTENIBLE Y SEGURA**

MEDIANTE LA **ACCIÓN  
SINDICAL**

DL NA 1255-2026



*Agradecimientos a todas las personas informantes clave, entidades y empresas colaboradoras que, al participar e involucrarse en este proyecto, han permitido elaborar esta guía y aprender de su experiencia.*

**Autoría:** Albert Villalonga Ortiz y Pablo J. Moros García (Fundación 1º de Mayo-ISTAS) y Secretaría de Salud Laboral de CCOO Navarra. Coautora: Virgina Saz Bueno (Fundación 1º de Mayo-ISTAS).

**Coordina:** CCOO Navarra

**Nota:** Este documento emplea el lenguaje inclusivo salvo en la terminología específica de uso común que refiere la temática.

# ÍNDICE

<b>0. Presentación</b>	<b>6</b>
<b>1. Los accidentes in itinere de tráfico en Navarra</b>	<b>8</b>
1.1. Qué son los accidentes in itinere de tráfico	8
1.2. Los accidentes in itinere de tráfico en Navarra	9
1.3. Entrevistas a personas trabajadoras víctimas de accidentes in itinere de tráfico	23
<b>2. Caracterización de la movilidad al Trabajo en Navarra</b>	<b>24</b>
2.1. La movilidad al trabajo según la Encuesta de Características Esenciales de la Población y Viviendas	24
2.2. Encuesta de movilidad a personas trabajadoras de Navarra	26
<b>3. La movilidad al trabajo y la prevención de los accidentes in itinere según la representación sindical</b>	<b>44</b>
3.1. Caracterización de las empresas e instituciones	44
3.2. Perfil de las personas trabajadoras	45
3.3. La jornada laboral y los horarios	46
3.4. Los desplazamientos al trabajo	47
3.5. Los accidentes in itinere de tráfico	51
<b>4. Metodología de los planes de movilidad sostenibles de las empresas e instituciones</b>	<b>56</b>
4.1. La Mesa de movilidad	57
4.2. El Gestor/a de movilidad	57

4.3. El plan de transporte sostenible de empresas e instituciones públicas	58
4.4. Instrumentos para el fomento de la movilidad sostenible al trabajo	79
<b>5. Iniciativas de las administraciones públicas en la prevención de los accidentes in itinere de tráfico</b>	<b>82</b>
5.1 Nivel estatal	83
5.2 Comunidad Foral de Navarra	89
<b>6. La normativa de los Planes de transporte sostenibles de las empresas e instituciones</b>	<b>92</b>
6.1.La ley Foral de Cambio Climático y Transición Energética	92
6.2. Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible	101
<b>7. Propuestas para prevenir los accidentes in itinere de tráfico con el fomento de la movilidad sostenible y segura al trabajo</b>	<b>108</b>

# PRESENTACIÓN

Lejos de reducirse, los accidentes de tráfico in itinere en Navarra no han dejado de aumentar en los últimos años. Esta evolución pone de manifiesto que las actuaciones preventivas destinadas a evitarlos no están resultando eficaces porque o bien son insuficientes, o bien no se están aplicando de manera adecuada.

La información recopilada y las entrevistas realizadas tanto a personas accidentadas como a representantes sindicales confirman una realidad preocupante: en numerosos casos, los accidentes in itinere no se contemplan de forma específica en las evaluaciones de riesgos laborales. Como consecuencia, no se adoptan medidas preventivas orientadas a reducirlos. Con frecuencia, las empresas argumentan que estos siniestros se producen fuera de la jornada laboral y que, por tanto, su capacidad de intervención es limitada. Sin embargo, esta visión ignora que los desplazamientos al trabajo forman parte de la realidad laboral de miles de personas trabajadoras y constituyen un factor de riesgo que debe ser abordado desde la prevención.

Además, cuando se ponen en marcha actuaciones preventivas, estas suelen limitarse a campañas informativas o acciones formativas en materia de seguridad vial. Aunque estas iniciativas son necesarias y positivas, los datos demuestran que, por sí solas, resultan claramente insuficientes para revertir la tendencia al alza de la siniestralidad.

Desde CCOO defendemos que tanto las empresas como las administraciones públicas pueden y deben actuar para prevenir estos accidentes. No solo porque disponen de herramientas para hacerlo, sino también porque la normativa en materia de salud laboral les atribuye responsabilidades claras en este ámbito. Los accidentes in itinere están estrechamente vinculados al modelo de movilidad predominante, basado en un uso intensivo del vehículo privado. Por ello, es imprescindible avanzar hacia un modelo de movilidad al trabajo más seguro, sostenible y saludable.

La herramienta fundamental para impulsar este cambio son los planes de movilidad sostenible al trabajo. Estos planes permiten analizar los desplazamientos de las personas trabajadoras y promover alternativas más seguras y eficientes. Para que sean realmente efectivos, deben diseñarse e implantarse con la participación activa de la representación legal de las personas trabajadoras, en el marco del diálogo social y la negociación colectiva.

Esta guía nace precisamente con un doble objetivo. Por un lado, visibilizar la magnitud de un problema que sigue creciendo y que requiere una respuesta decidida. Por otro, ofrecer orientaciones y herramientas prácticas para la elaboración de planes de movilidad que fomenten modos de transporte más sostenibles y seguros, como el transporte público, el transporte colectivo o el transporte de empresa. Asimismo, apuesta por medidas que reduzcan la necesidad de desplazamientos, como el teletrabajo, y por actuaciones dirigidas a disminuir la dependencia del vehículo privado.

Todo ello requiere también la implicación decidida de las administraciones públicas. En este sentido, proponemos avanzar tanto en la mejora del conocimiento sobre los accidentes de tráfico in itinere como en la puesta a disposición de recursos, incentivos e instrumentos que faciliten la elaboración y ejecución de planes de movilidad. Solo mediante una actuación coordinada entre administraciones, empresas y representación sindical será posible transformar el modelo actual y reducir de forma efectiva la siniestralidad asociada a los desplazamientos al trabajo.

Esperamos os sea de utilidad.

*Alfredo Sanz Zufía y Carmen Sesma Beruete*

*Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Navarra*

# 1. LOS ACCIDENTES IN ITINERE DE TRÁFICO EN NAVARRA

## 1.1. QUÉ SON LOS ACCIDENTES IN ITINERE DE TRÁFICO

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

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

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

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

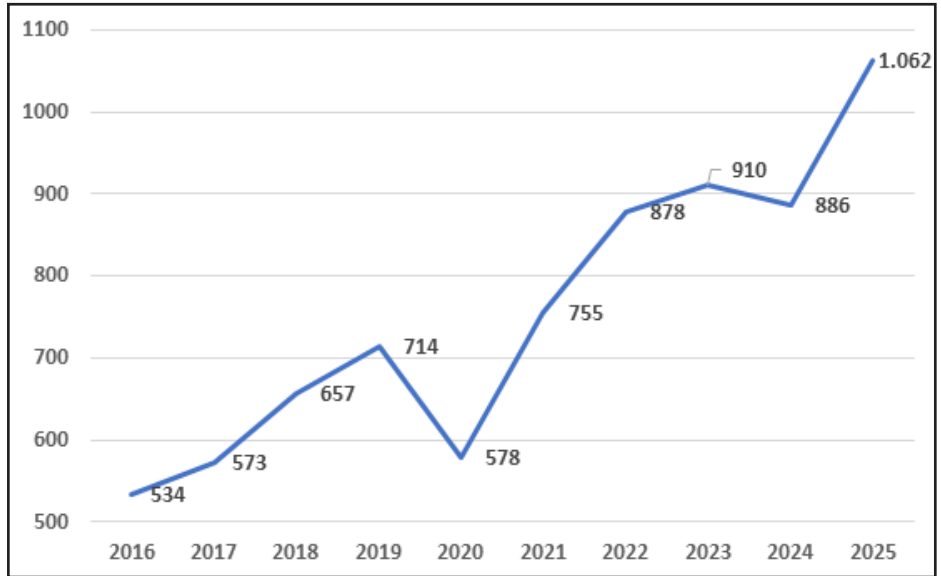
- Que tenga lugar en una vía sujeta a la legislación de tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial (carreteras, autopistas, calles...) o también pistas forestales o en zonas de aparcamiento.
- Que implique un vehículo –de motor o no– en movimiento.
- Que el trabajador accidentado sea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

## 1.2 LOS ACCIDENTES IN ITINERE DE TRÁFICO EN NARRARA

Los accidentes in itinere de tráfico han tenido una evolución claramente ascendente en la última década, aun con oscilaciones. En un primer tramo el aumento de accidentes va en aumento hasta llegar a 2020 con la irrupción de la pandemia del Covid cuando se produce un brusco descenso, paralelo a la paralización de gran parte de la actividad en los centros de trabajo y, por ello, una importante disminución de los desplazamientos al trabajo y en consecuencia de la accidentalidad asociada. Posteriormente, con la paulatina recuperación de la actividad, con la superación de la pandemia, los accidentes in itinere de tráfico han recuperado el camino ascendente llegando a casi doblar al final de este período de tiempo los que se producían al principio, pasando de 534 accidentes en 2016 a 1.062 en 2025. Estos accidentes representan de promedio alrededor de un 8% del total de accidentes laborales. En cambio, los accidentes in itinere de tráfico mortales tienen un peso más elevado, representando alrededor de un 25% del total de fallecidos en accidentes laborales.



## Accidentes in itinere de tráfico



Fuente: Informes de Siniestralidad laboral en Navarra 2016 - 2024. Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra

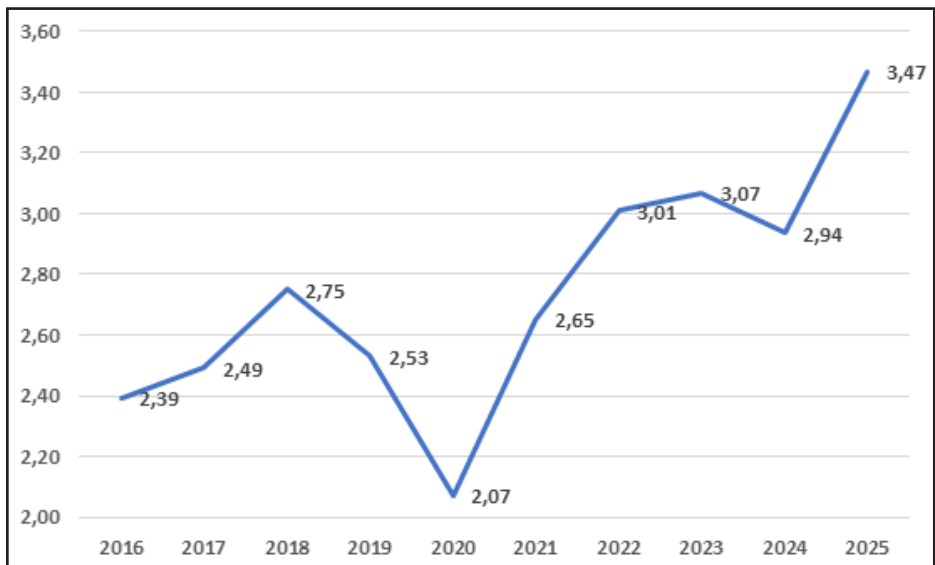
Si tenemos en cuenta el índice de incidencia<sup>1</sup> de los accidentes in itinere de tráfico, es decir la proporción de accidentes que se producen anualmente según la población trabajadora, observamos que la accidentalidad no solo ha crecido porque lo ha hecho la población trabajadora de Navarra, si no que en proporción ha aumentado más la accidentalidad y esta tiene una mayor repercusión en las personas trabajadoras al final de la década analizada.

Lo que reafirma nuestra posición de partida de que no se están llevando a cabo las medidas

1. Número de accidentes in itinere de tráfico/población trabajadora \*1.000

más efectivas para reducir la accidentalidad y, por ello, hace falta hacer un profundo cambio de rumbo que pase por promover un modelo de movilidad al trabajo más sostenible y seguro favoreciendo los modos más seguros como es el transporte colectivo, público o de empresa, la reducción de los desplazamientos con el teletrabajo y con ello la exposición al riesgo de padecer un accidente y la máxima protección para los desplazamientos más vulnerables, a pie y en bicicleta. Y todo ello, con el impulso de los planes de movilidad sostenibles en los centros de trabajo y en los grandes centros generadores de movilidad.

### Índice de incidencia accidentes in itinere de tráfico



*Fuente: Informes de Siniestralidad laboral en Navarra 2016 - 2024. Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra*

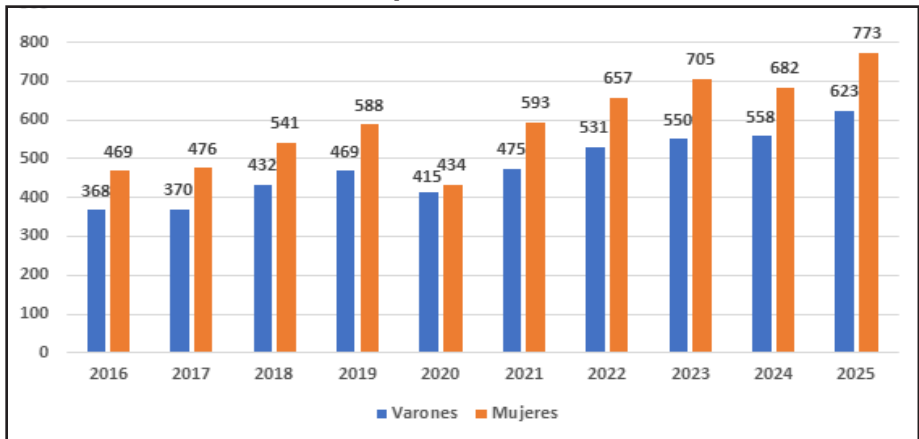
Para continuar el análisis de la accidentalidad tendremos en cuenta datos sobre el global de los accidentes in itinere ocurridos en Navarra, teniendo en cuenta que la gran mayoría son de

tráfico, en concreto lo son alrededor de un 70% de media durante todo el período analizado de 2016 a 2025.

De entrada, observamos cómo son las mujeres las que han padecido un mayor número de accidentes in itinere, tanto a lo que respecta el número total como al índice de incidencia.

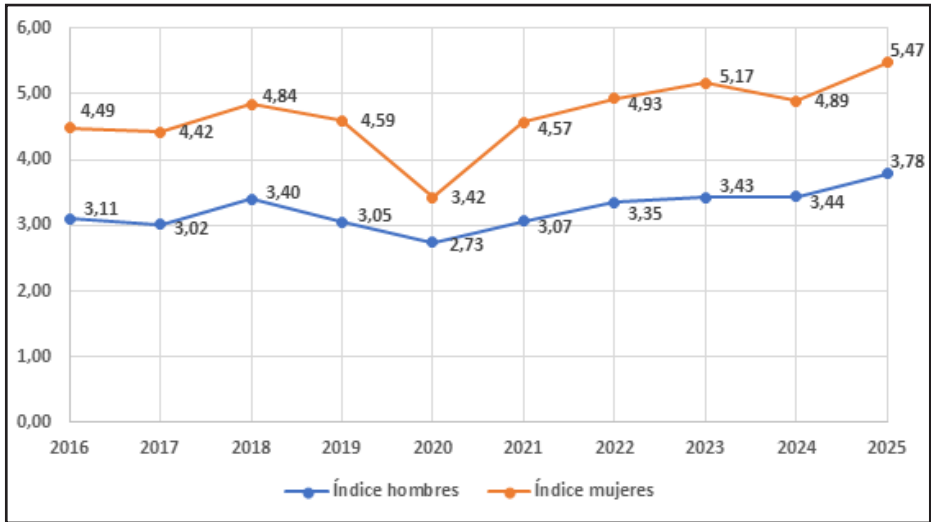
Probablemente, factores como una mayor precariedad e inestabilidad laboral (salarial, rotación, temporalidad, parcialidad...) y la doble presencia de las mujeres (conflicto laboral-familia), entendida como la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del doméstico-familiar podrían explicar esta mayor accidentalidad. Ambos factores pueden tener efectos negativos sobre la salud y en consecuencia en la conducción. En relación a la movilidad a 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

### Evolución accidentes in itinere por sexo



Fuente: Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra

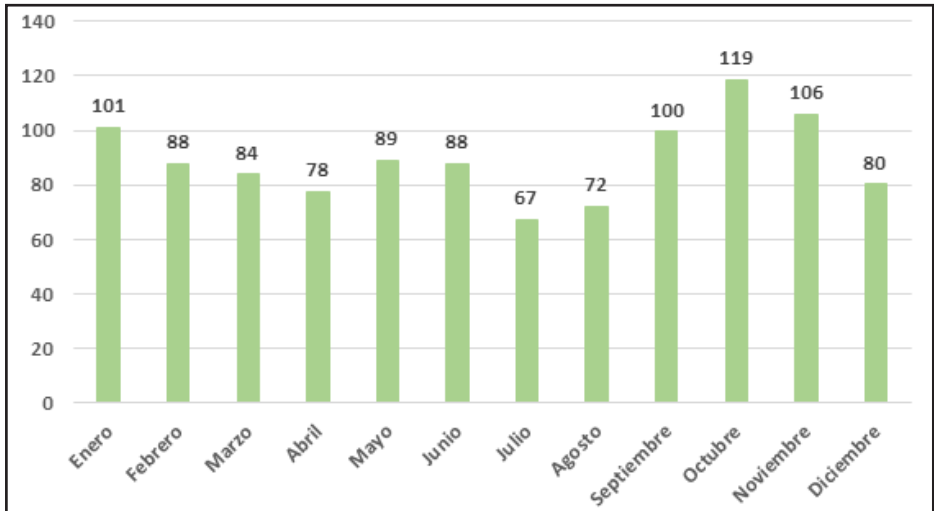
## Evolución del índice de incidencia por sexos



Fuente: Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra

Si nos fijamos en el número de accidentes mensuales, el mes de octubre es en el que ha habido más accidentes con 119, seguido de noviembre con 106 y de enero con 101. Meses que corresponden a otoño e invierno con lo que las condiciones meteorológicas y un mayor número de horas de oscuridad puede haber influido en la accidentalidad. En el otro extremo los meses de julio y agosto en los que se acostumbra a hacer más vacaciones y, en consecuencia, hay menos desplazamientos al trabajo son de menor accidentalidad.

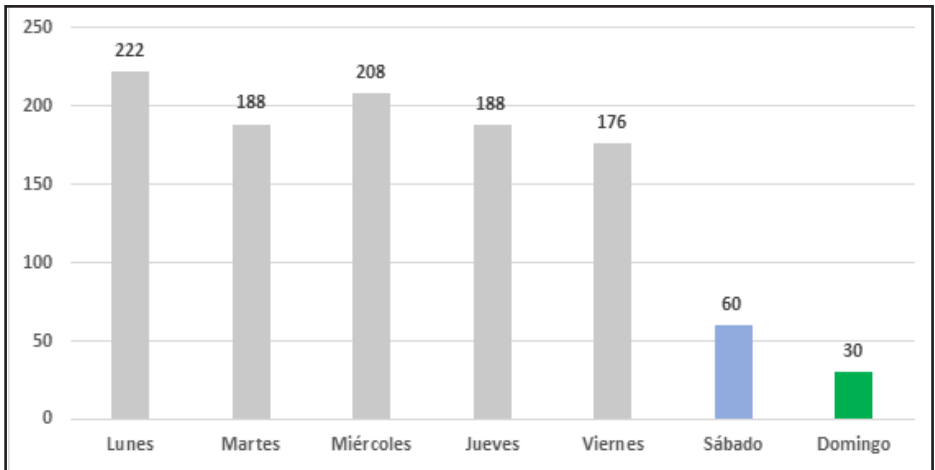
## Promedio de accidentes por mes 2016 - 2025



Fuente: Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra

En cuanto al día de la semana el que cuenta con más accidentes es el lunes con 222, seguido del miércoles con 208, con un descenso muy pronunciado los sábados y, sobre todo, el domingo cuando la actividad laboral se reduce significativamente.

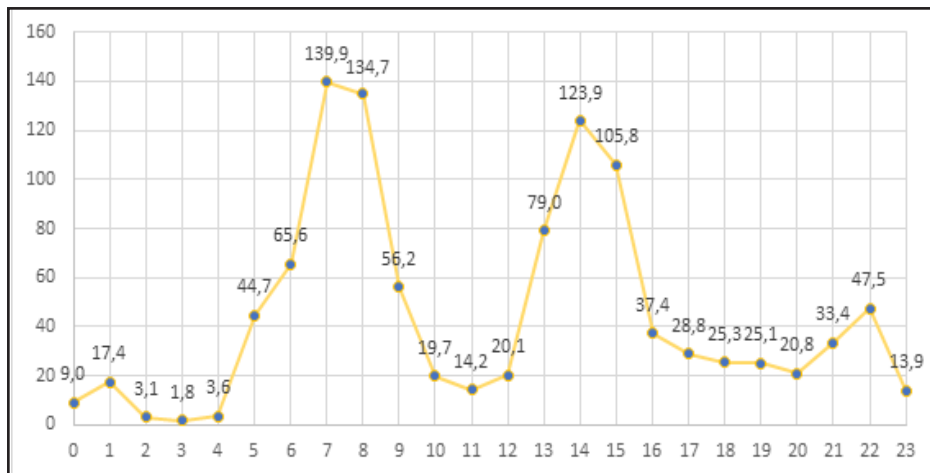
## Promedio de accidentes anuales por día de la semana 2016 - 2025



*Fuente: Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra*

Las horas de mayor concentración de desplazamientos hacia el trabajo y de vuelta del trabajo, también son las que concentran un mayor promedio de accidentes. En concreto a las 7h y a las 8h es cuando se produce un pico más pronunciado y a continuación un segundo pico sobresale a las 14h y a las 15h.

## Promedio de accidentes anuales por hora 2016 - 2025



Fuente: Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra

El grupo de ocupación con un mayor promedio de accidentes durante el período de 2016 a 2025 ha sido el grupo de personas trabajadoras de los servicios de restauración y comercio con 141 personas accidentadas, seguido del grupo de peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes con 138 víctimas. En ambos casos se trataría en general de ocupaciones en los que puede darse más precariedad laboral que en otros grupos de ocupación, lo que podría influir en la accidentalidad.

## Promedio anual de accidentes in itinere por grupo de ocupación 2016-2025

Grupo Ocupación	Promedio anual	Ranking
Persoans directoras y gerentes	8	15
Personas técnicas y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	107	4
Otras personas técnicas y profesionales científicos e intelectuales	37	11
Personas técnicas; profesionales de apoyo	71	8
Personas empleadas de oficina que no atienden al público	46	10
Personas empleadas de oficina que atienden al público	56	9
Personas trabajadoras de los servicios de restauración y comercio	141	1
Personas trabajadoras de los servicios de la salud y el cuidado de personas	97	5
Personas trabajadoras de los servicios de protección y seguridad	25	13
Personas trabajadoras cualificados en el sector agrícola, ganadera, forestal y pesquero	8	16
Personas trabajadoras cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	24	14
Personas trabajadoras cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	108	3
Personas operadoras de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	87	7
Personas conductoras y operadoras de maquinaria móvil	27	12
Personas trabajadoras no cualificados en servicios (excepto transportes)	94	6
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	138	2

Fuente: Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra

Con relación a los sectores de actividad económica agrupados por CNAE vemos como el mayor índice de incidencia lo ostenta las Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos que comprende la prestación de servicios de descontaminación y remediación, por ejemplo, la limpieza de lugares, edificios, suelos, superficies o aguas subterráneas contaminados que alcanza un índice del 142,47 que casi cuadriplica el índice medio que se sitúa en 39,17 pero, además hay una importante diferencia entre hombres y mujeres, siendo muy superior en la mujeres llegando a un índice de 169,05, siendo el mayor índice por sexo.

La segunda actividad con un mayor índice de incidencia es el de las Actividades relacionadas con el empleo, en este grupo se incluyen las personas trabajadoras que trabajan cedidas a otras empresas, pero pertenecen a empresas de trabajo temporal. Esta actividad tiene un índice de un 111,86 y es muy parecido entre hombre y mujeres.

La tercera actividad, pero con bastante diferencia con las anteriores con el índice mayor es el de Asistencia en establecimientos residenciales que comprende la prestación de asistencia en establecimientos residenciales en combinación con cuidados de enfermería siendo una mezcla de servicios sociales y sanitarios. Su índice es de 75,97 siendo muy igual entre hombres y mujeres.

Otra vez nos encontramos que en estas tres actividades hay colectivos que suelen tener unas condiciones laborales en la banda baja y, por ello, mayor precariedad laboral. Con lo que probablemente este factor como también hemos visto anteriormente condicione las probabilidades de padecer un accidente siendo un factor de riesgo la propia precariedad laboral.

**Índice de incidencia por sectores de actividades económicas 2016 -2025**

Actividades económicas (CNAE)	Índices de incidencia		
	Total	Hombres	Mujeres
Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	18,06	16,84	22,78
Silvicultura y explotación forestal	16,86	18,51	0,00
Otras industrias extractivas	16,16	11,93	34,59
Industria alimentaria	42,34	35,57	51,21
Fabricación de bebidas	20,34	18,81	23,76
Industria textil	26,11	25,39	26,87
Confección de prendas de vestir	32,70	22,95	35,44
Industria del cuero y productos relacionados de otros materiales	32,25	19,44	57,54
Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	20,12	21,26	12,87
Industria del papel	21,00	21,19	19,98
Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	38,05	35,34	46,00
Industria química	21,28	20,54	23,65
Fabricación de productos farmacéuticos	50,02	37,66	60,34
Fabricación de productos de caucho y plásticos	44,66	39,22	57,61
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	27,19	25,66	37,30
Metalurgia	24,07	23,44	28,89
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	31,25	30,50	35,96
Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	23,80	24,54	22,77
Fabricación de material y equipo eléctrico	50,57	38,44	81,00

Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	31,24	29,81	38,35
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	43,73	41,09	53,81
Fabricación de otro material de transporte	61,71	69,56	33,44
Fabricación de muebles	11,56	14,61	0,00
Otras industrias manufactureras	36,17	22,95	50,79
Reparación, mantenimiento e instalación de maquinaria y equipos	30,83	32,93	21,71
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	18,08	15,21	25,26
Captación, depuración y distribución de agua	34,93	18,73	85,55
Recogida y tratamiento de aguas residuales	56,27	28,11	112,73
Actividades de recogida, tratamiento y eliminación de residuos	36,33	33,82	49,07
Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	142,47	127,18	169,05
Construcción de edificios	23,91	22,08	35,32
Ingeniería civil	23,56	21,17	42,89
Actividades de construcción especializada	24,53	23,42	34,65
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicleta	33,54	35,70	21,77
Comercio al por mayor	31,69	29,75	35,74
Comercio al por menor	43,01	33,07	48,08
Transporte terrestre y por tubería	20,23	18,36	31,24
Transporte aéreo	37,69	0,00	69,69
Depósito, almacenamiento y actividades auxiliares del transporte	62,08	57,20	74,51
Actividades postales y de mensajería	56,08	40,85	75,81
Servicios de alojamiento	39,29	42,81	37,58

Servicios de comidas y bebidas	47,02	41,80	50,14
Edición	26,20	29,94	21,57
Producción cinematográfica, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	24,80	8,68	46,27
Actividades de programación, radiodifusión, agencias de noticias y otras actividades de distribución de contenidos	20,06	21,05	18,35
Telecomunicaciones	17,88	23,73	0,00
Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	30,37	20,50	49,87
Infraestructura informática, tratamiento de datos, hosting y otras actividades de servicios de información	18,05	30,28	0,00
Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	23,16	17,58	28,30
Seguros, reaseguros y planes de pensiones, excepto seguridad social obligatoria	33,46	13,99	51,30
Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	22,72	16,36	27,68
Actividades inmobiliarias	23,55	8,80	34,34
Actividades jurídicas y de contabilidad	22,58	17,99	25,23
Actividades de las sedes centrales y consultoría de gestión empresarial	17,07	8,94	23,45
Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	21,31	14,59	34,42
Investigación y desarrollo	26,06	24,37	27,39
Actividades de publicidad, estudios de mercado, relaciones públicas y comunicación	40,44	25,45	57,31
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	32,12	36,34	27,76
Actividades veterinarias	25,48	10,88	32,80
Actividades de alquiler	36,85	35,59	39,65

Actividades relacionadas con el empleo	111,86	110,66	114,05
Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas	29,41	12,19	34,88
Servicios de investigación y seguridad	49,83	46,66	63,93
Servicios a edificios y actividades de jardinería	44,32	35,77	47,78
Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	50,51	43,11	58,86
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	49,25	47,34	51,10
Educación	37,14	26,02	42,76
Actividades sanitarias	60,01	44,65	64,15
Asistencia en establecimientos residenciales	75,97	77,15	75,79
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	61,23	62,24	60,73
Actividades de creación artística y artes escénicas	24,54	16,09	37,75
Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	17,70	0,00	25,89
Actividades de juegos de azar y apuestas	36,16	34,82	37,11
Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	33,88	27,32	42,08
Actividades asociativas	32,01	15,23	39,95
Reparación y mantenimiento de ordenadores, artículos personales y enseres domésticos y vehículos de motor y motocicletas	13,14	11,55	17,05
Servicios personales	36,62	34,78	37,17
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	12,84	17,09	12,59
<b>TOTAL</b>	<b>39,17</b>	<b>32,48</b>	<b>46,99</b>

Fuente: Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra.

## 1.3. ENTREVISTAS A PERSONAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE ACCIDENTES IN ITINERE DE TRAFICO

Con el fin de conocer y caracterizar los accidentes in itinere de tráfico hemos realizado entrevistas a 10 personas trabajadoras accidentadas. Principalmente para saber si los accidentes acaecidos han conllevado que se hayan tomado medidas preventivas en las empresas o entidades públicas a las que pertenecen las personas accidentadas.

De estos accidentes in itinere, seis se produjeron desplazándose en coche, dos en bicicleta, uno en moto y finalmente otro en patinete. De ellos la mitad sucedieron en la ida al trabajo. Solo una de las víctimas no estuvo de baja. Las otras víctimas tuvieron bajas muy desiguales, la más corta duró tres días y la más extensa cinco meses.

En todos los casos, excepto en uno, no se ha investigado el accidente ni estos han tenido como consecuencia que se llevaran a cabo medidas preventivas o bien las víctimas dicen desconocer si se han implantado medidas, lo que para el caso el resultado es el mismo, pues si no se conocen medidas es que no han llegado a las personas trabajadoras y difícilmente pueden ser efectivas, hubieran sido éstas medidas, por ejemplo, informativas y formativas o de otra índole como promover modos de movilidad más seguros como el transporte colectivo.

## 2. CARACTERIZACIÓN DE LA MOVILIDAD AL TRABAJO EN NAVARRA

### 2.1. LA MOVILIDAD AL TRABAJO SEGÚN LA ENCUESTA DE CARACTERÍSTICAS ESENCIALES DE LA POBLACIÓN Y VIVIENDAS

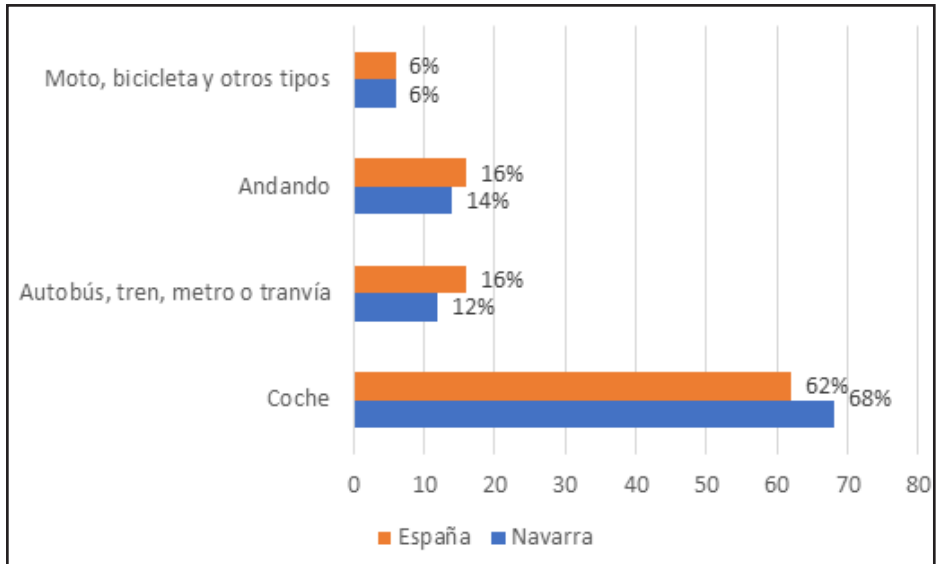
Para saber cómo son los desplazamientos al trabajo en Navarra y poderlos comparar con el global de España para tener una referencia de en qué situación están, utilizaremos los datos de la movilidad cotidiana de la Encuesta de Características Esenciales de la Población y Viviendas referentes a 2021, realizada por el Instituto Nacional de Estadística.

Esta encuesta mezcla los desplazamientos al trabajo y estudio de las personas de 16 o más años. Algo que entendemos no debería ser así, puesto que los usos de vehículos de transporte son distintos pesando mucho más el uso del coche para ir y volver al trabajo que para ir a estudiar, según las estadísticas de las que disponemos de otros ámbitos territoriales. De todas formas, la movilidad al trabajo es muchísimo mayor que la que se genera por estudios, por tanto, el resultado de la encuesta es muy aproximado al resultado que hubiéramos obtenido si solo preguntáramos por los desplazamientos al trabajo lo que hubiera sido más correcto.

Lo primero que constatamos es el uso principal del coche en Navarra y mayor que en el conjunto del estado, en concreto 6 puntos porcentuales con lo que a su vez el transporte público en autobús y ferroviario tiene un menor peso y, lo mismo, el ir andando al lugar de trabajo o estudio. Finalmente, los desplazamientos en moto, bicicleta y otros están a la par. Así pues, se

pone de manifiesto que casi siete de cada diez desplazamientos al trabajo en Navarra son en coche y la movilidad sostenible se daría solo en alrededor de una tercera parte de los desplazamientos, algo menos de la situación que se da en el conjunto del país.

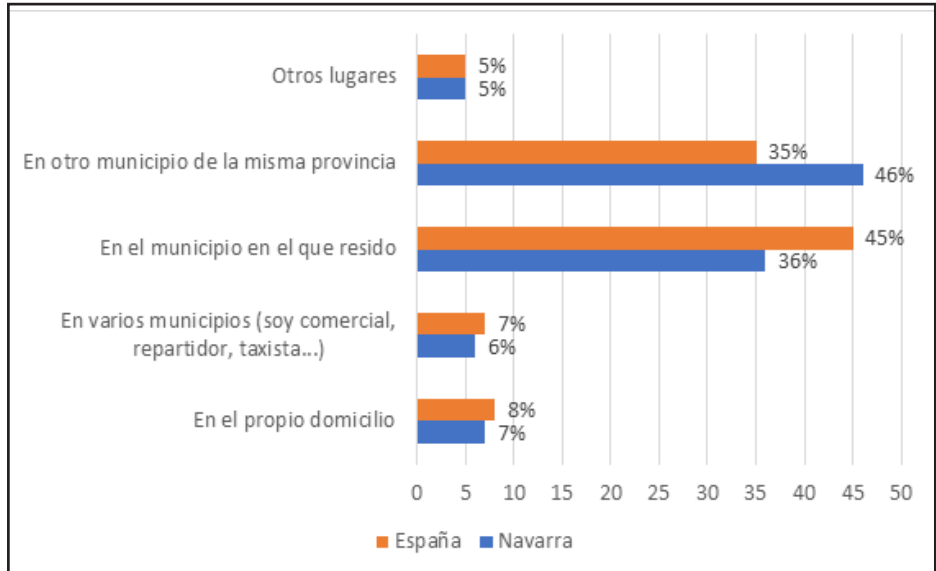
## Tipo de vehículo utilizado en el desplazamiento a lugar de trabajo y estudio



Fuente Encuesta de Características Esenciales de la Población y Viviendas referentes a 2021. INE

Una de las explicaciones de este mayor uso del coche la podríamos encontrar en que las personas que trabajan y estudian en su propio municipio son bastantes menos en Navarra en comparación con el global de España. En contrapartida son muchas más la que lo hacen en otro municipio de la misma provincia. Con lo que probablemente las distancias a recorrer sean mayores lo que dificulta los desplazamientos activos (a pie y en bicicleta) y esto combinado con una menor oferta de transporte público para cubrir estos desplazamientos podría conducir a que se utilice más el vehículo privado.

## Lugar de trabajo y estudio



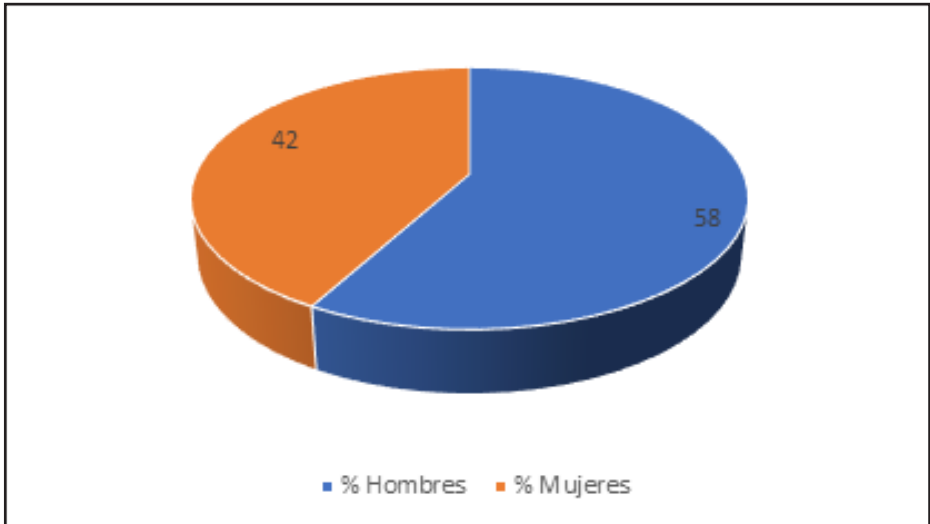
Fuente Encuesta de Características Esenciales de la Población y Viviendas referentes a 2021.  
INE

## 2.2 ENCUESTA DE MOVILIDAD A PERSONAS TRABAJADORAS DE NAVARRA

Para caracterizar más detalladamente la movilidad al trabajo en Navarra desde CCOO se ha realizado una encuesta a 106 personas trabajadoras de las cuales la mitad pertenecen a empresa de menos de 50 personas trabajadoras

**Distribución de las personas trabajadoras encuestadas según sexo.** En concreto el 58 % de las 106 personas encuestadas son hombres y el 42 % son mujeres.

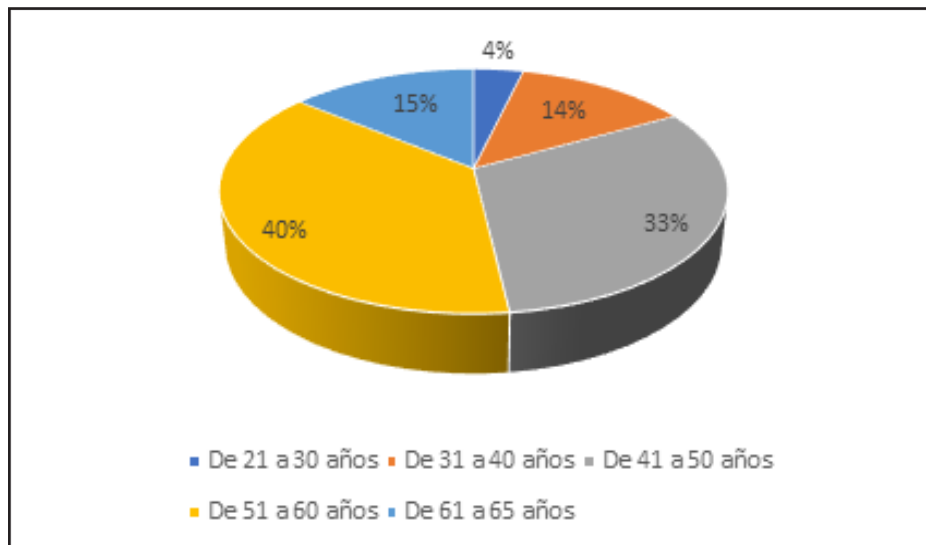
## Distribución de las personas trabajadoras encuestadas según sexo



*Fuente: Encuesta de movilidad de CCOO de Navarra 2025*

**Distribución de las personas trabajadoras encuestadas según edad.** El 83 % de las personas trabajadoras encuestadas tiene una edad comprendida entre los 41 y los 65 años, siendo este el tramo mayoritario. En el 13 % del total se agrupan las personas entre 31 y 40 años, y el resto los menores de 30 años son solo un 4 %.

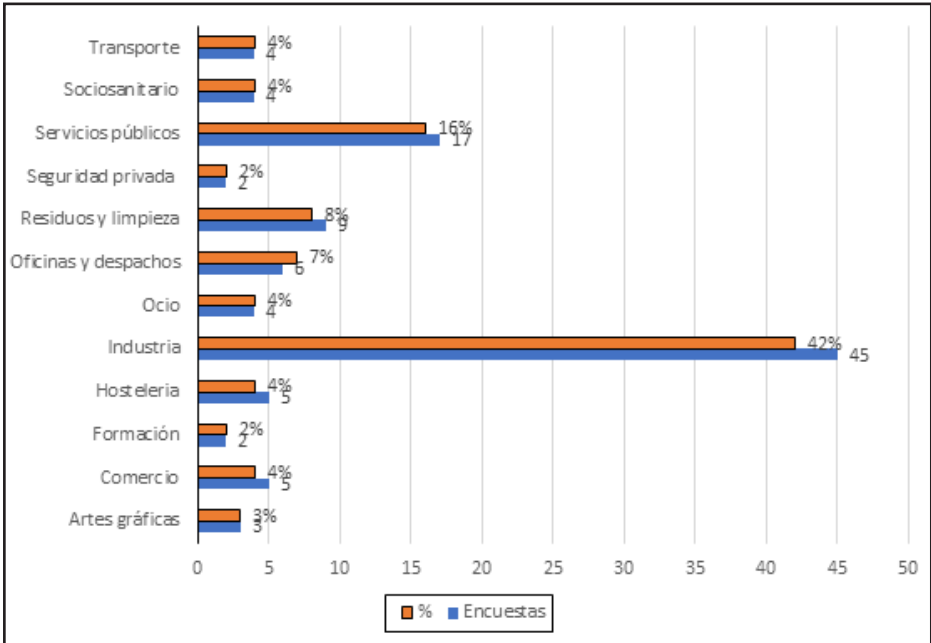
## Distribución de las personas trabajadoras encuestadas según edad



Fuente: Encuesta de movilidad de CCOO de Navarra 2025

**Distribución de las personas trabajadoras encuestadas según sector de actividad laboral.** De las 106 personas trabajadoras encuestadas, 45 pertenecen al sector de la industria; y dentro de este, el mayor número es el perteneciente a la industria siderometalúrgica y de la automoción, seguido de la agroalimentaria e industria química; 17 personas pertenecen a los servicios públicos y 9 personas pertenecen al sector de residuos y limpieza. El resto de personas trabajadoras encuestadas se encuentran distribuidas de forma equitativa en diversos sectores de actividad como transporte, socio sanitario, ocio y tiempo libre, formación, comercio, seguridad privada, oficinas y despachos, hostelería y artes gráficas.

## Distribución de las personas trabajadoras encuestadas según sector de actividad laboral

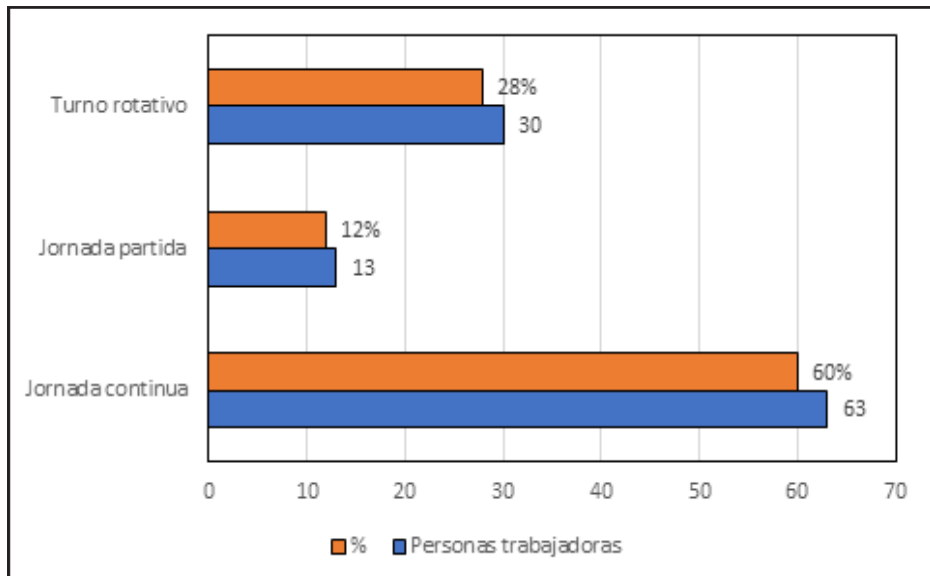


Fuente: Encuesta de movilidad de CCOO de Navarra 2025

## Distribución de las personas trabajadoras encuestadas según el tipo de jornada laboral.

El 60 % de las personas trabajadoras encuestadas trabaja en jornada continua, el 28 % desempeña su trabajo a turnos y el 12 % lo hace a jornada partida.

## Distribución de las personas trabajadoras encuestadas según tipo de jornada laboral



Fuente: Encuesta de movilidad de CCOO de Navarra 2025

Cabe destacar que el 27 % de las personas encuestada dispone de flexibilidad horaria para entrar o salir del trabajo, ello les puede suponer tener más margen para utilizar el transporte público.

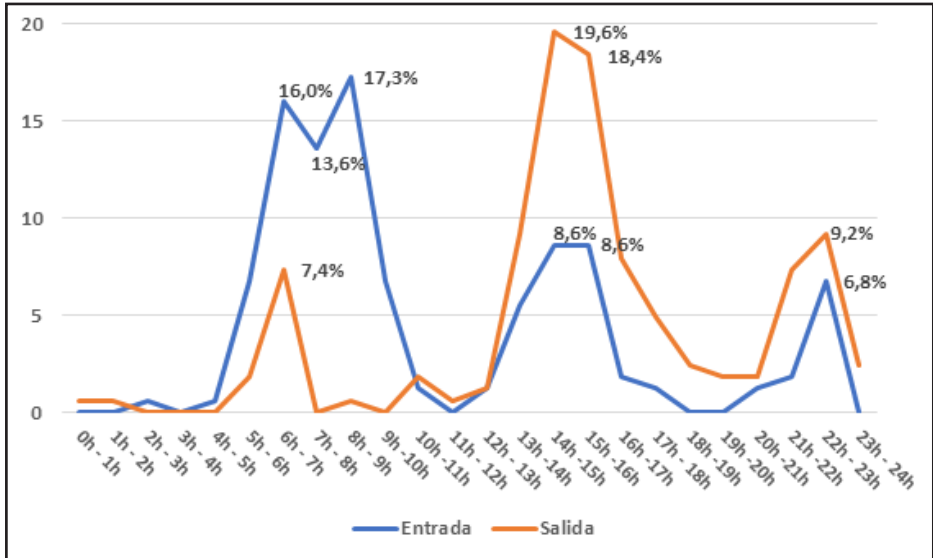
Por otro lado, solo el 14 % de las personas encuestadas tiene posibilidad de teletrabajar. Una medida de la organización del trabajo que incide directamente en la movilidad, al reducirla y por ende repercute en una disminución de la accidentalidad viaria con lo que habría que ampliar su cobertura.

**Distribución de las personas trabajadoras encuestadas según el horario de entrada y salida al trabajo.** El principal horario de entrada al trabajo es de 8h a 9h de la mañana con un 17,3% y no muy lejos el segundo de 6h a 7h con un 16%. Si a estos dos horarios les sumamos el que está en tercer lugar de 7h a 8h, los tres juntos suman un 46,9%. Es decir, casi la mitad de personas trabajadoras que han respondido la encuesta acceden al trabajo en estos horarios. Posteriormente, aunque lejos de la hora punta de mañana, la segunda mayor concentración de entradas se produce de 14h a 16h de la tarde con un 17,2%. Si juntamos ambos horarios vemos como hasta un 64,1% de personas acuden al trabajo en estas dos franjas horarias de mañana y tarde con lo que es cuando se deberían implantar o reforzar los servicios de transporte público para satisfacer esta demanda de movilidad.

En cuanto a la salida el principal horario es de 14h a 15h con un 19,6% seguido de la hora posterior de 15h a 16h con un 18,4%. Si a estos dos picos les sumamos los dos siguientes de 13h a 14h con un 9,2% y de 16 a 17h con un 8%, agrupando estos horarios se alcanza un 55,2%. Teniendo en este intervalo de tiempo de 13h a 17h más de la mitad de los desplazamientos de la salida del trabajo, intervalo de tiempo que exige una mayor concentración de oferta de transporte público.



## Horarios de entrada y salida al trabajo



Fuente: Encuesta de movilidad de CCOO de Navarra 2025

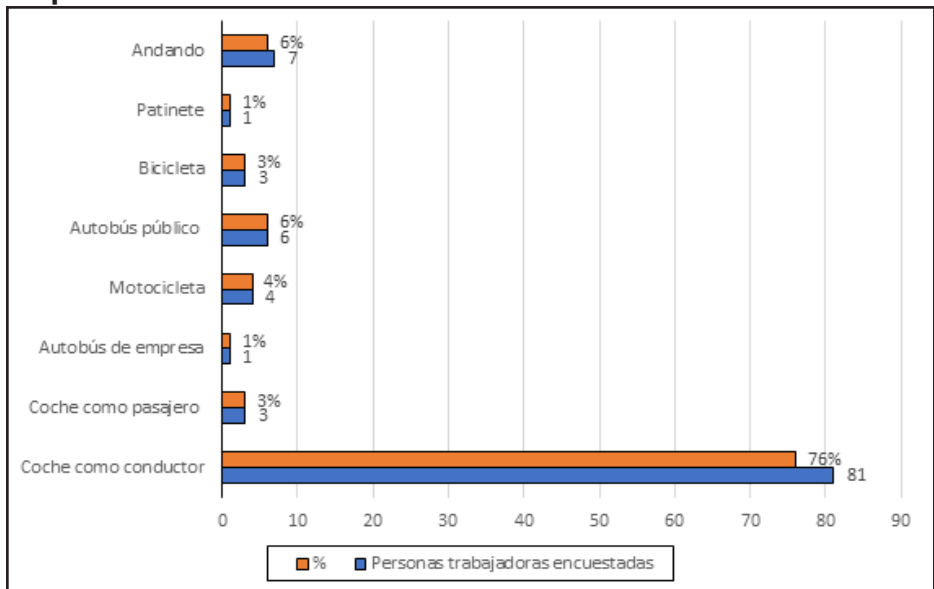
**Distribución de las personas trabajadoras encuestadas según el modo habitual de desplazamiento al trabajo.** De las 106 personas trabajadoras encuestadas, 90 utilizan coche y/o motocicleta en el desplazamiento al trabajo, 2 de ellas lo hacen con vehículo de empresa y 88 con vehículo propio; 2 de estos 90 vehículos son eléctricos puros, 5 de los vehículos son híbridos. 50 de combustión diésel, y 33 de gasolina. El 76 % de las personas trabajadoras encuestadas acude al centro de trabajo en coche como conductor, y sólo un 3 % lo hace en coche como pasajero, por lo que se puede observar que la mayoría de los desplazamientos en coche se realizan en vehículo privado de forma individual.

Con lo que vemos claramente como el vehículo privado se impone en un 83% de los desplazamientos al trabajo que realizan quedando relegada la movilidad en transporte público a un reducido 6%,

el mismo porcentaje que los desplazamientos andando. A su vez el autobús de empresa representa solo un ínfimo 1%. Por consiguiente, advertimos que hay que hacer un gran esfuerzo para que el transporte colectivo, público o de empresa, se convierta en una alternativa eficaz al uso masivo del transporte privado en los desplazamientos que requieran un modo de movilidad motorizado.

El 97% de las personas encuestadas dispone de carnet de conducir coche y el 96% posee coche propio. Lo que vendría a demostrar la gran necesidad que hay de poseer vehículo propio entre las personas trabajadoras en el mercado laboral navarro. El 19% de las personas encuestadas dispone de carnet de moto y el 17% posee moto propia.

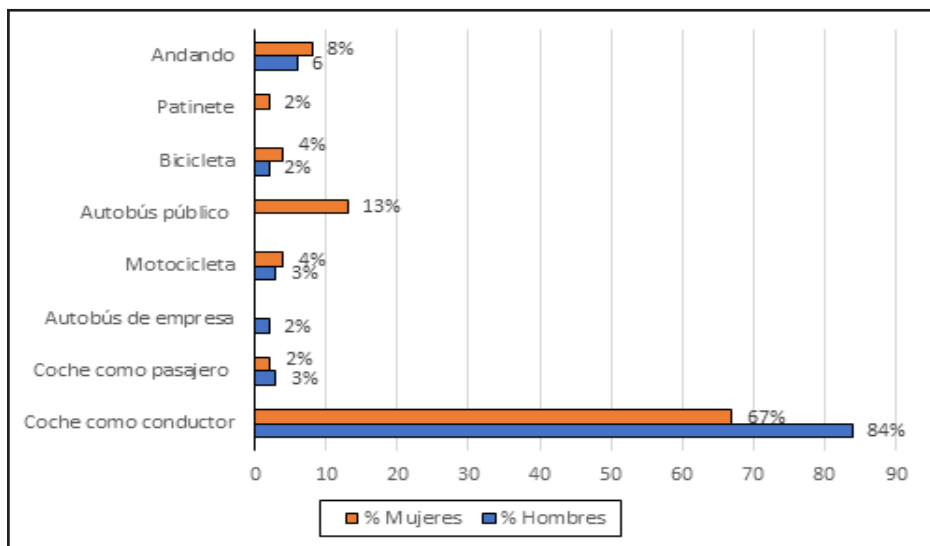
### Distribución de personas trabajadoras encuestadas según el modo de desplazamiento



Fuente: Encuesta de movilidad de CCOO de Navarra 2025

**Distribución de las personas trabajadoras encuestadas según modo de desplazamiento al trabajo por sexo.** Según los datos de las personas trabajadoras encuestadas, el modo más utilizado de desplazamiento al trabajo tanto por hombres como mujeres es el vehículo propio. Pero si nos fijamos en detalle observamos como los hombres lo utilizan en un 87% y en cambio las mujeres en un 69%, casi 20 puntos porcentuales menos. Además, la gran diferencia la vemos en el uso del transporte público, pues ningún hombre lo utiliza y las mujeres, aunque muy poco lo hacen en un 13%; asimismo tienen un mayor uso de la bicicleta y se desplazan más andando, con lo que advertimos que la movilidad de las mujeres es más sostenible y mejorar el transporte público también desde una perspectiva de género es avanzar en la igualdad, pues son ellas quien más lo utilizan.

### Distribución de las personas trabajadoras encuestadas por sexo, y modo de desplazamiento

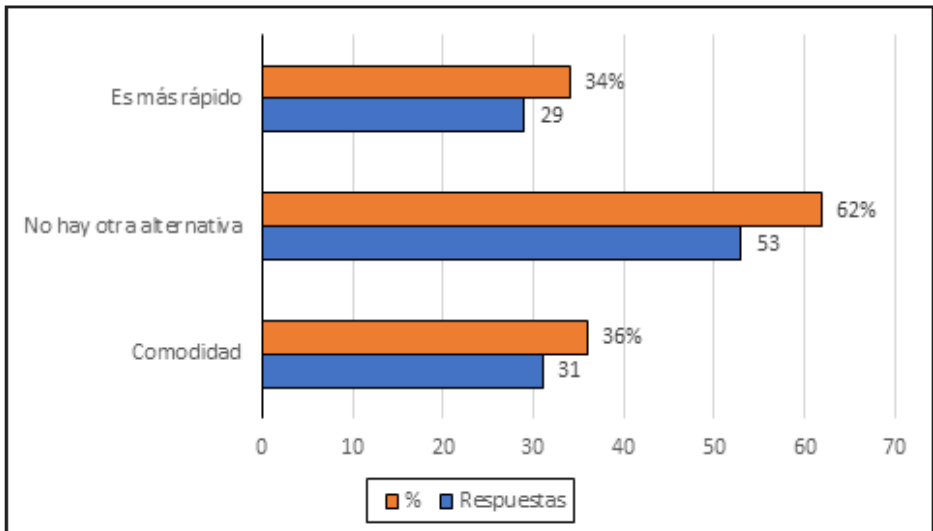


Fuente: Encuesta de movilidad de CCOO de Navarra 2025

**Distribución de las personas trabajadoras encuestadas por modo de desplazamiento al trabajo y edad.** El modo de desplazamiento más utilizado por las personas encuestadas independientemente del tramo de edad es el vehículo propio, siendo el grupo mayoritario el de las personas de más de 41 años, que supone el 63 % de las encuestadas, 67 personas.

**Motivos por los que las personas trabajadoras encuestadas utilizan el coche o moto en el desplazamiento al centro de trabajo.** De los motivos por los que las personas trabajadoras encuestadas utilizan el coche o moto en el desplazamiento al centro de trabajo, de las 88 personas que lo utilizan 29 personas manifiestan que lo hacen por rapidez, 53 de ellas por no tener otra alternativa y 31 de ellas por comodidad.

### Motivos de utilización del coche o moto



Fuente: Encuesta de movilidad de CCOO de Navarra 2025 (\*Una misma persona puede contestar varios motivos)

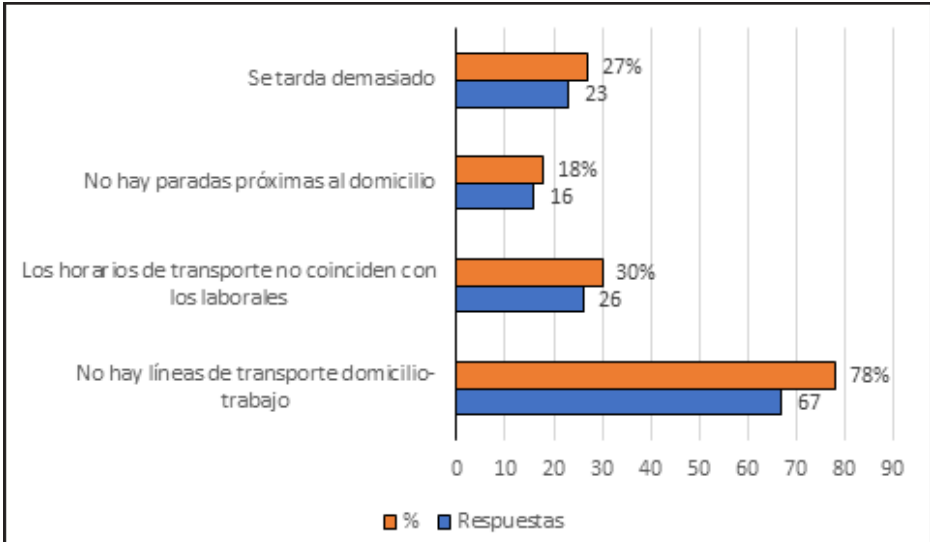
**Aparcamiento en el desplazamiento.** De las personas encuestadas que utilizan el coche y/o motocicleta, 66 de ellas dicen no presentar dificultades en el aparcamiento y lo realiza de forma gratuita, en concreto el 75%.

Junto con este dato hay que señalar que 42 de las personas que utilizan el coche y/o motocicleta, la mitad señala además no sufrir efectos de la congestión viaria a la ida o a la vuelta del trayecto.

**Motivos por los que las personas trabajadoras encuestadas no utilizan el transporte público en el desplazamiento al centro de trabajo.** De entre los motivos por lo que las personas trabajadoras encuestadas no utilizan el transporte público en el desplazamiento al centro de trabajo el 78% es porque no existen líneas de transporte que conecten su domicilio con el centro de trabajo, el 30% porque los horarios de transporte no se adaptan a su jornada laboral y el 27% porque se tarda demasiado.

En consecuencia, ya sabemos cuáles deberían ser las prioridades si queremos tener un modelo de movilidad al trabajo más sostenible y seguro: implantar servicios donde no los haya, adaptados a los horarios de entrada y salida al trabajo y con tiempos de viaje competitivos.

## Motivos por los que no se usa el transporte público



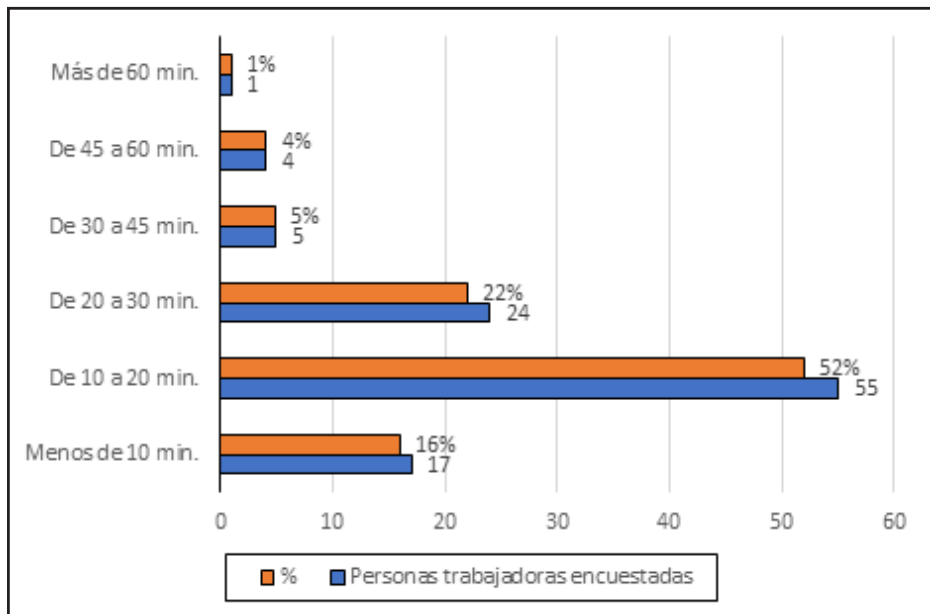
Fuente: Encuesta de movilidad de CCOO de Navarra 2025 (\*Una misma persona puede contestar varios motivos)

**Distribución de las personas trabajadoras encuestadas según el tiempo empleado en desplazamiento al centro de trabajo.** El 16 %, 17 de las personas encuestadas, emplea menos de 10 minutos en el trayecto de su residencia al centro de trabajo. El 52 %, 55 personas, entre 10 y 20 minutos. El 22 %, 24 personas, emplea entre 20 minutos y 30 minutos. El 5 %, 5 personas, emplea entre 30 y 45 minutos. El 4 %, 4 personas, entre 45 y 60 minutos y solo una sola persona, emplea más de 60 minutos.

Así pues, vemos que los desplazamientos en su gran mayoría, un 68%, se hacen como máximo en 20 minutos, lo que debería ser una referencia a la hora de implantar servicios de transporte público alternativos al vehículo privado, pues en gran medida el mayor tiempo de despla-

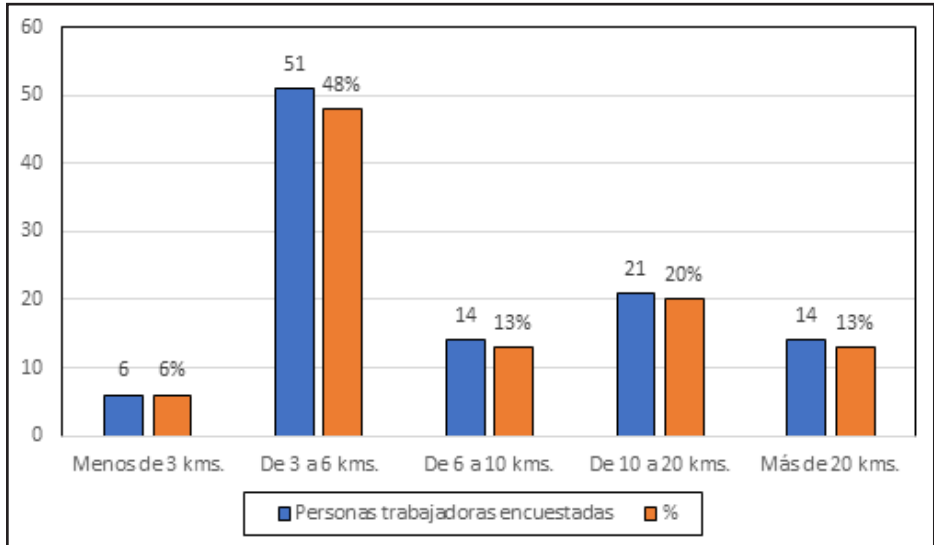
miento en el transporte público, en comparación con el coche, disuade de su uso.

## Distribución de la población trabajadora encuestada según el tiempo de desplazamiento



Fuente: Encuesta de movilidad de CCOO de Navarra 2025

## Distribución de las personas trabajadoras encuestadas según distancia en desplazamiento

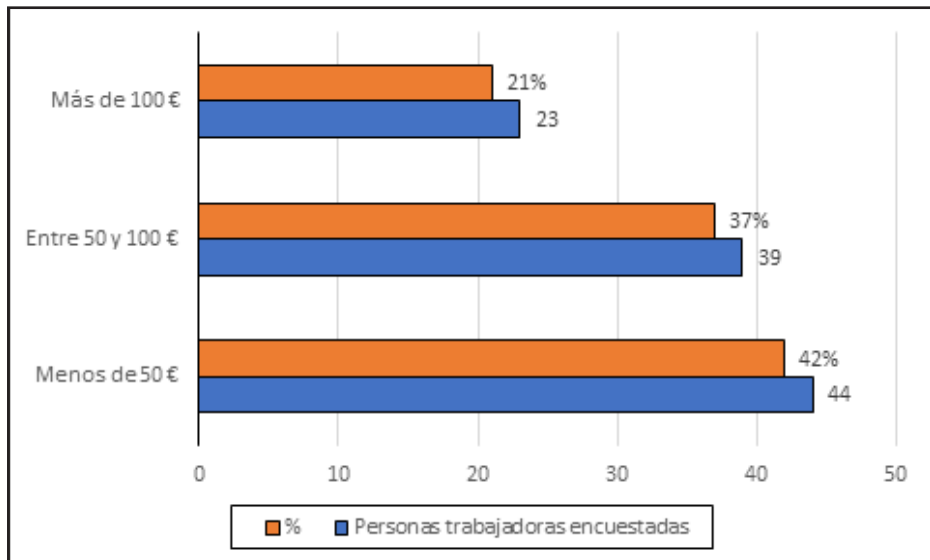


Fuente: Encuesta de movilidad de CCOO de Navarra 2025

**Distribución de las personas trabajadoras encuestadas en función del coste mensual de desplazamiento al trabajo.** Un 49% dicen asumir un coste mensual de menos de 50 €, el 37% asume un coste de entre 50 y 100 € mensuales y el 5% afirma tener un coste superior a 100 € mensuales en su desplazamiento.

De las personas trabajadoras encuestadas sólo 12 perciben un plus transporte. De las cuales 3 no superan los 50€ mensuales, 5 cobran entre 50€ y 100€ y en 4 asciende a más de 100€.

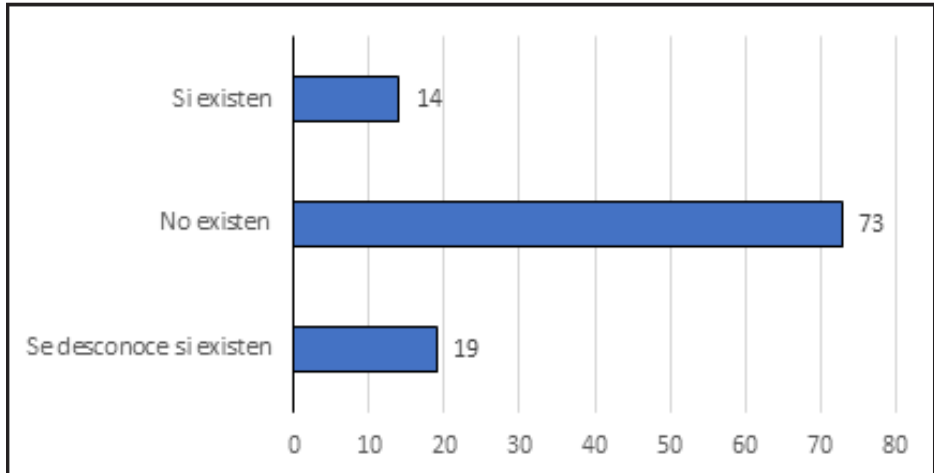
## Distribución de las personas trabajadoras encuestadas según el coste mensual de desplazamiento



Fuente: Encuesta de movilidad de CCOO de Navarra 2025

Distribución de las personas trabajadoras encuestadas en función de las medidas de fomento de la movilidad sostenible en sus empresas. Una gran mayoría, hasta un 69% de las personas encuestadas afirma que en su empresa no hay medidas de fomento de una movilidad más sostenible y únicamente un reducido 13% manifiesta que sí que existen medidas de fomento de movilidad en su empresa. A su vez, un 18% declara que desconoce si las hubiera. Viendo estos resultados resulta evidente que el fomento de la movilidad sostenible es aún muy incipiente y queda mucho por hacer en esta materia para avanzar hacia un cambio de modelo donde la dependencia del vehículo privado en los desplazamientos al trabajo disminuya.

## Medidas de fomento de movilidad sostenible



*Fuente: Encuesta de movilidad de CCOO de Navarra 2025*

De las medidas que se han implantado, la más usual es el aparcamiento seguro de bicicletas dentro de la empresa con 8 personas que han dicho tenerlo en su centro de trabajo, seguidamente y también relacionado con el fomento de la bicicleta, 6 personas encuestadas dicen disponer de vestuarios y duchas y 1 de flota de bicicletas.

En relación a la elaboración de planes de movilidad, 5 personas dicen tenerlo. Asimismo, también a 5 personas encuestadas les pagan total o parcialmente el abono de transporte público. Otras 4 personas tienen a su disposición autobús de empresa y puntos de recarga eléctrica. Seguidamente 3 dicen tener una plataforma digital para compartir coche y contar con la exención del IRPF por la adquisición de abonos de transporte público. Finalmente 2 personas encuestadas nos dicen que cuentan con Comisión de movilidad en sus centros de trabajo.

**Personas trabajadoras encuestadas y accidentes in itinere de tráfico.** Los datos obtenidos de las personas trabajadoras encuestadas revelan lo siguiente:

- De las 106 personas encuestadas, un 13%, 14 personas, ha sufrido un accidente de tráfico en el trayecto de ida o vuelta al centro de trabajo en los últimos 5 años; siendo el coche el modo más utilizado en este desplazamiento, 12 de estos accidentes se produjeron en coche, siendo conductora la persona accidentada, y los 2 casos restantes se produjeron en bicicleta y en patinete. De estos 14 accidentes in itinere, 13 fueron leves y 1 fue grave, 3 de ellos tuvieron baja laboral.
- Según los datos obtenidos en este estudio, los accidentes ocurridos fueron de 6 hombres frente a 8 mujeres, lo que supone un 43 % de hombres y un 57 % de mujeres.



## 3. LA MOVILIDAD AL TRABAJO Y LA PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES IN ITINERE SEGÚN LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

En este apartado hemos hecho un trabajo cualitativo entrevistando a delegados y delegadas sindicales de empresas o instituciones públicas pertenecientes en su gran mayoría a centros de trabajo de menos de 50 personas trabajadoras; y alguno de alrededor de 100 para conocer principalmente los hábitos de movilidad y como se está actuando para prevenir los accidentes in itinere. En total se han realizado 21 entrevistas a la representación sindical.

La muestra es muy variada lo que hace que haya una mayor diversidad y representatividad de los factores que condicionan la movilidad al trabajo. Entre otros el sector de actividad, la diversidad de profesiones, el género, la localización de los centros de trabajo, los diferentes horarios laborales, así como la presencia o no de medidas para fomentar la movilidad sostenible y la organización del trabajo.

### 3.1 CARACTERIZACIÓN DE LAS EMPRESAS E INSTITUCIONES

#### La actividad de las organizaciones

En lo que se refiere a la actividad hemos entrevistado a delegados y delegadas sindicales del sector del transporte de mercancías, la limpieza de locales, empresas y hostelería, mante-

nimiento de comunidades, industrias de cableado, varias del metal de fabricación de piezas y suelos, fabricación de perfiles de aluminio, de la separación y tratamiento de residuos, de entidades locales, de actividades de animación sociocultural, deporte, ocio y de intervención social, de enseñanza reglada y de música pública, de gestión de equipamientos públicos, de una asociación de personas con discapacidad física, y del comercio de artes gráficas y textil.

## La localización de los centros de trabajo

Varios de los centros de trabajado se localizan en zonas urbanas consolidadas centrales con diversidad de funciones urbanas, principalmente del sector público. Sin embargo, la mayoría se localizan en zonas de concentración de actividad productiva, principalmente polígonos industriales periféricos, pero también en un centro comercial, generalmente se encuentran en las inmediaciones de Pamplona.

## 3.2 PERFIL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

### Las profesiones

Entre las profesiones encontramos, transportistas, personal de almacén, personal administrativo (finanzas, RRHH, comercial...), personal técnico de ingeniería, de calidad, de medio ambiente, de prevención... operarios de producción, embalaje y logística, personal docente de primaria y de formación musical, personal de limpieza y mantenimiento, carretilleros, operarios de puente grúa, operarios de torno, operarios de mecanizado y de fresadora, personal de clasificación de residuos, personal de embalaje, de servicios a la ciudadanía, personal de obras pública y jardinería, personal de información y control, técnicos de gestión, animación sociocultural, deporte, ocio e intervención social, monitores de actividades deportivas, personal de recepción, personal terapeuta, de psicología, fisioterapeuta, técnica de ocio y técnica de integración social, personal de tiendas y comerciales.

## El género de las personas trabajadoras

El género tiene un fuerte componente en la movilidad, pues generalmente las mujeres tienen un comportamiento bastante más sostenible que los hombres, si bien debido a la dependencia del vehículo privado en los desplazamientos al trabajo esta diferencia se ve atenuada, en general hay una marcada diferencia por sectores de actividad. Los más feminizados son el de la limpieza, el comercio, atención a las personas con discapacidad física y la docencia donde prácticamente toda la plantilla son mujeres. En cambio, en la industria y el transporte predomina claramente el género masculino. La menor presencia de mujeres se concentra en la realización de tareas administrativas, mientras que en producción y transporte los hombres son una clara mayoría. Asimismo, las tareas de mantenimiento, igualmente están muy masculinizadas, lo mismo que en el sector de la gestión de residuos. En cambio, en el ámbito de la administración local las tareas están mayormente ocupadas por mujeres; sin embargo, en las tareas de trabajo manual como son las brigadas municipales prevalecen los hombres, si bien entre el personal de información y control, técnicos de gestión, personas monitoras, personal de limpieza, recepción y coordinación de los equipamientos públicos la presencia de ambos géneros es bastante equitativa.

## La edad de las personas trabajadoras

La edad de la plantilla, también puede incidir en los hábitos de movilidad. Generalmente las personas más jóvenes por una cuestión de rentas y menor estabilidad económica poseen menos vehículos privados y acostumbran a tener un modelo de movilidad más sostenible. En el caso que nos ocupa las edades son variadas, pero en general tienen edades medias por encima de los 40 años. Así pues, a pesar de que en algunos escasos casos hay personas trabajadoras de alrededor de los 20 años la gran mayoría de plantillas se compone de personas más mayores.

## 3.3 LA JORNADA LABORAL Y LOS HORARIOS

Respecto a los días laborables y los horarios hay casos extremos como una empresa de transporte de mercancías donde los transportistas trabajan de lunes a domingo y tienen horarios

preferentemente con una disponibilidad de 15 horas a 24 horas. En cambio, en oficinas de la misma empresa se trabaja habitualmente de lunes a viernes en horario de 9 a 18 horas.

No obstante, de forma mayoritaria las jornadas laborales se realizan de lunes a viernes con pocas excepciones y en horario continuo. Las excepciones las encontramos en el sector del comercio en el que la semana laboral se alarga hasta los sábados y en algunos puestos de trabajo del sector limpieza en el que se trabaja la semana completa.

El horario continuo es el predominante, pero también se realiza jornada partida y turnos rotativos de mañana, tarde y noche.

## 3.4 LOS DESPLAZAMIENTOS AL TRABAJO

### La distancia y el tiempo transcurrido en los desplazamientos

Las distancias aproximadas que se recorren en los desplazamientos al trabajo oscilan entre los menos de 5 kilómetros hasta los más de 30 kilómetros. No obstante, la mayoría se sitúan por encima de los 10 kilómetros.

En cuanto al tiempo invertido van desde un número pequeño de personas trabajadoras que dedica entre 5 y 10 minutos, hasta el grupo más numeroso que invierte entre 20 y 30 minutos y algunos pocos que superan los 30 minutos.

### Los hábitos de movilidad

Cuando los centros de trabajo están en polígonos industriales periféricos prácticamente la totalidad de la plantilla acude al trabajo en coche y; de estos, unos pocos lo hacen en coche compartido. Habitualmente es porque carecen de servicios de transporte público. Por ejemplo, en un caso nos comentan que la parada más cercana dista un kilómetro del centro de trabajo. Asimismo, gran parte de las plantillas cuando disponen de transporte público no lo utilizan por

no tener buena conexión directa y por ello deberían emplear mucho más tiempo que con el coche. También se alega que las frecuencias son bajas y que los horarios no siempre coinciden con los horarios laborales. En otras ocasiones se considera que se utiliza el coche por rapidez y comodidad. La excepción son las personas trabajadoras que no tienen carnet de conducir o vehículo privado que sí que utilizan el transporte público, aun con las dificultades que pueda haber.

En sectores como la limpieza también se utiliza el coche porque el personal se tiene que desplazar durante su jornada a diversos centros de trabajo.

En los centros de trabajo localizados en zonas urbanas consolidadas, la situación cambia y el transporte público es más utilizado al haber mayor oferta, aunque a veces los horarios no son fiables generando largas esperas en unos casos y en otros retrasos para llegar al trabajo. Además, la duración del trayecto en autobús puede ser más larga que haciéndolo en modos privados lo que se agrava porque a menudo hay que hacer transbordo. Un motivo de su uso es porque es la opción más económica, lo que es más evidente si la zona de aparcamiento existente en el entorno del centro de trabajo está regulada y es de pago.

En estos centros de trabajo ubicados en los centros urbanos, generalmente la gente que acude en coche es gente que viene de fuera del municipio y en algunos casos se comparte coche por razones económicas.

Por otro lado, nos explica la representación sindical que suele haber algo de congestión si se circula en hora punta por la densidad del tráfico y que principalmente los atascos se producen más regularmente y son mayores en Pamplona y sus inmediaciones.

En lo referente al aparcamiento, en general consideran que no hay dificultades para aparcar, pues hay suficientes plazas, sobre todo cuando se trata de centros de trabajo localizados en las afueras de los núcleos urbanos. En el interior de las poblaciones aparecen mayores dificultades.

El uso de la bicicleta es testimonial, pues nos dicen en varias ocasiones que no existe un buen acceso para ir en bicicleta. Los carriles bici no son continuos y puede haber tramos que coinciden con mucho tráfico que son peligrosos y además cuando oscurece están mal iluminados. Por el contrario, se considera que en municipios como Pamplona la oferta de itinerarios ciclables es bastante adecuada.

Por otra parte, encontramos empresas, las menos, en las que aquellas personas que van en bici la pueden guardar dentro del recinto y en algunas disponen de módulos de aparcamiento para ello y además también existe la posibilidad de usar las duchas.

En las zonas periurbanas el ir andando al trabajo es casi inexistente, principalmente por la distancia a recorrer entre el domicilio y el centro de trabajo. Pero también por la inseguridad vial que puede haber en los itinerarios porque se carece de un itinerario segregado y protegido del tráfico y también por tener que atravesar zonas más apartadas con escasa iluminación. En cambio, en las zonas urbanas cuando la distancia lo permite el ir andando es más habitual.



## La flexibilidad horaria y el teletrabajo

La flexibilidad horaria es más común que el teletrabajo, aunque no es mayoritaria, pues la mayoría no la tienen implantada. La flexibilidad horaria puede permitir adaptar los horarios de entrada y salida al trabajo a los horarios del transporte público.

El teletrabajo está presente en algunas actividades, en cambio en aquellas profesiones que necesitan presencialidad como la limpieza de locales y edificios, la producción en la industria o la atención a clientes en comercios, obviamente no existe esta opción.

En ocasiones la realización del teletrabajo obedece a excepciones y solo abarca a una parte de la plantilla, en un caso concreto el teletrabajo se ofrece a las personas que residen más lejos del centro de trabajo. En otro caso el teletrabajo está relacionado con el cuidado de hijos menores.

## Actuaciones de fomento de la movilidad sostenible al trabajo

La inmensa mayoría de empresas no tienen implantada ninguna medida de fomento de la movilidad sostenible. Cuando se ha implantado alguna medida la más habitual es disponer de aparcamiento de bicicletas y patinetes en el interior del centro de trabajo. Le sigue el contar con puntos de recarga para automóviles eléctricos.

Como situaciones excepcionales encontramos una empresa que ofrece la exención del IRPF, tal como contempla la normativa, en la adquisición de los abonos de transporte público y una entidad local que pone a disposición de su plantilla 3 bicicletas y 3 patinetes eléctricos.

## Disposición al uso de otros modos de desplazamiento

También se le preguntó a la representación sindical qué disposición y bajo qué condiciones creían que debería haber para cambiar los hábitos de movilidad de las personas trabajadoras.

Nos dicen que si se diesen unas condiciones óptimas de transporte público: horarios adaptados a los horarios laborales, itinerarios y paradas cercanas al domicilio y al centro de trabajo... algunas personas probablemente se plantearían el uso de este modo de transporte, pues argumentan que es más seguro, más económico y genera menos estrés que yendo en vehículo propio. Aun así, apuntan que debería ser un transporte público lo más directo posible sin transbordos y a ser posible con tramos con carriles bus para no alargar demasiado el tiempo de recorrido. Igualmente, se proponen medidas como la flexibilidad horaria para facilitar su uso.

Argumentan que si hubiera un transporte de empresa que tuviera rutas que cubriesen el trayecto desde el domicilio al centro de trabajo buena parte de la plantilla optaría por su uso.

Van más allá y sugieren la opción de un transporte colectivo de polígono compartido entre empresas. Para que éste fuera operativo debería cubrir diferentes rutas para que todo el mundo tuviese una parada cerca de su domicilio. Al mismo tiempo, habría que hacer coincidir los horarios de entrada y salida al trabajo de las distintas empresas.

Del mismo modo se señala que para favorecer el compartir coche debido a la disparidad de horarios que hay en algunas empresas habría que concentrarlos.

Asimismo, se menciona que, si hubiera carriles bici segregados y seguros, bien conectados... sobre todo en aquellos tramos de carretera que pueden llegar a ser peligrosos, probablemente su uso aumentaría.

## 3.5 LOS ACCIDENTES IN ITINERE DE TRÁFICO

Una parte muy significativa de las empresas no informa a la representación sindical de los accidentes laborales acontecidos, lo que incluye los producidos al ir y volver al trabajo, lo que impide la participación sindical en la prevención de los riesgos laborales.

Otra parte menor de empresas y entidades públicas sí que informa de los accidentes laborales ocurridos, pero de estas una gran minoría contemplan en las evaluaciones de riesgos el accidente in itinere. Aunque hay un grupo muy reducido que investiga las causas de los accidentes in itinere en ningún caso se han tomado medidas explícitas para prevenirlos, aun habiendo personas trabajadoras accidentadas. El principal escollo, en general, es que sigue habiendo empresas que no reconocen los accidentes in itinere como accidentes laborales o los consideran como fortuitos e inevitables con lo que se considera que no se pueden tomar medidas para evitarlos.

Aun así, también nos comunican que una empresa recientemente ha empezado a dar información sobre la accidentalidad laboral a la representación sindical y justo les han informado que ha sucedido un accidente in itinere. Si bien contradictoriamente estos accidentes no están contemplados en el plan de prevención de riesgos laborales.



También nos comentan que en una empresa que hubo un accidente in itinere de tráfico, al investigar las causas no fue posible encontrarlas y por ello justificaron que tras el accidente la empresa no tomó medidas al respecto para prevenirlos.

Siguiendo con la descripción de situaciones concretas se nos informa que una empresa proporciona información trimestral sobre los accidentes acontecidos. Además, los accidentes son caracterizados e investigados y por tanto es conocido por el Comité de Seguridad y Salud cuantos corresponden a accidentes in itinere. Sin embargo, a la hora de actuar se priorizan medidas para minimizar los impactos de los riesgos asociados a la seguridad durante la jornada laboral y los accidentes in itinere quedan relegados.

También nos encontramos con una administración pública en la que al no existir Comité de Seguridad y Salud la representación sindical ha solicitado por iniciativa propia los datos de siniestralidad y por este motivo disponen de ellos. Y, a consecuencia de ello se enteraron que hubo un accidente in itinere de tráfico que padeció una trabajadora, se hizo la investigación pertinente y se calificó como accidente laboral por lo que estuvo de baja dos meses, lo que supuso mejores condiciones en la prestación de la baja que si hubiera sido declarado un accidente sin relación laboral.

Excepcionalmente, nos comentan que una empresa en las reuniones trimestrales del Comité de Seguridad y Salud informa sobre los accidentes laborales ocurridos tanto en sus instalaciones como los accidentes in itinere y, por tanto, los delegados y delegadas tienen conocimiento de los datos de la siniestralidad y de las causas que la han originado. Asimismo, la empresa es receptiva a la participación de los delegados y delegadas en las investigaciones y en la propuesta de medidas.

## Conclusiones

El conocimiento de cómo se aborda la prevención de los accidentes in itinere de tráfico que hemos obtenido a través de las entrevistas a la representación sindical arroja un resultado

muy pobre. Pues en general salvo en contadas excepciones la prevención de los accidentes in itinere brilla por su ausencia. Con lo que concluimos que el primer paso que se debe dar es reconocer que los accidentes in itinere de tráfico son accidentes laborales y en consecuencia incorporarlos en las estrategias de prevención de los accidentes laborales en la totalidad de empresas e instituciones públicas de Navarra; y acto seguido, llevar a cabo medidas de prevención que resulten efectivas, basadas en el cambio de modelo de movilidad al trabajo y hacerlo con la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo con la participación activa de la representación sindical a través de la negociación colectiva.



## 4. METODOLOGÍA DE LOS PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLES DE LAS EMPRESAS E INSTITUCIONES

En este apartado se detallan las herramientas principales con las que se cuenta de gobernanza, gestión y planificación de la movilidad sostenible al trabajo. Se hará poniendo especial énfasis en los planes de transporte sostenible de los centros de trabajo, la herramienta básica de planificación para empresas e instituciones.

Igualmente, 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 (polígonos industriales, parques empresariales, aeropuertos, centros comerciales...) 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 las empresas, otros agentes como son las Administraciones públicas con competencias en movilidad (Ayuntamientos, la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona y la administración autonómica si es menester) 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 TRANSPORTE SOSTENIBLE DE EMPRESAS E INSTITUCIONES PÚBLICAS**

Los planes de transporte sostenibles de las empresas e instituciones públicas pueden ser impulsados por alguno de los agentes que componen la plantilla del centro de trabajo, por ejemplo, por la dirección o la representación sindical. Aun así, el compromiso desde un inicio de

la dirección es esencial para que se lleven a cabo las medidas necesarias para una movilidad sostenible. En el caso de los grandes centros generadores de movilidad, puede liderar el proceso cualquiera de los agentes implicados en este ámbito. Pongamos por caso, el ayuntamiento donde se localiza o el órgano de gestión si existiera, si bien puede ser de manera colegiada entre ambos.

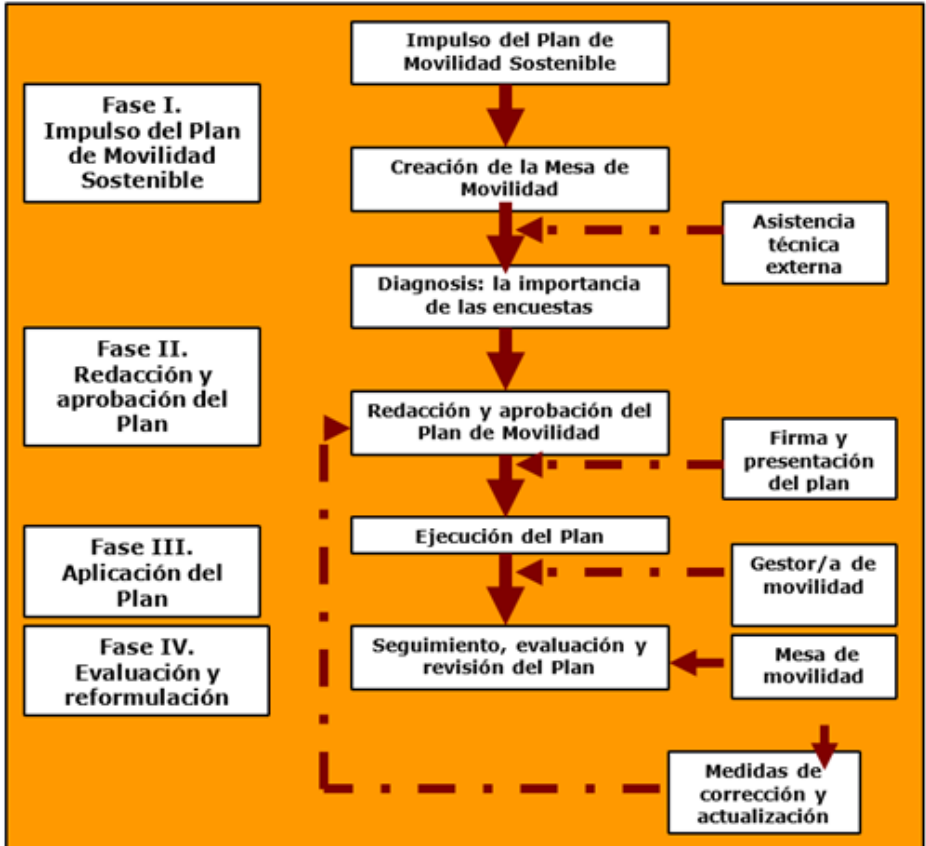
Un plan de movilidad al trabajo es un proceso dinámico que nunca se cierra, sino que debe estar en revisión permanente, en un proceso de mejora constante.

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

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



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



## Esquema del proceso a seguir en un plan de movilidad en el trabajo



## Los contenidos del Plan de movilidad al trabajo

### Fases de la elaboración del plan:

#### **Realización de la diagnosis**

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

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

#### **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.

#### **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 diagnóstico. 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 radiografía ajustada de las demandas de movilidad y de los hábitos personales y colectivos, así como de las posibles problemáticas asociadas a la movilidad. Además, permitirá identificar a los grupos sujetos a posibles mejoras o los que tienen comportamientos en los que se puede influir. Más aun, se encontrará la explicación del por qué se realizan los desplazamientos de una forma u otra.

La información recogida también permite realizar un balance social, ambiental y económico cuantificando las emisiones de gases contaminantes y de gases de efecto invernadero (por ejemplo, a través del factor de emisión kg CO<sub>2</sub>/km), la accidentalidad y el coste social y económico de la movilidad, etc.

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

El primer paso a realizar en el proceso de diagnóstico de un centro de trabajo es determinar su

tipología y sus características, pero también su localización y la contextualización del entorno.

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

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

## A. Características del centro de trabajo

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

## B. La demanda de movilidad

### La encuesta a las personas trabajadoras

Antes de hacer la encuesta es necesario tener un mínimo conocimiento del centro de trabajo. En concreto, es importante conocer las condiciones laborales, por ejemplo, de la jornada (días laborables, horarios...) y de la oferta de servicios e infraestructuras de movilidad, tales como: si hay aparcamiento en el centro de trabajo; si es de pago o no; qué modos de movilidad le dan servicio... para así adaptar mejor la encuesta a la realidad de cada centro de trabajo.

Asimismo, deberá tenerse en cuenta el global de personas trabajadoras, aunque sean de distintas empresas, pero que trabajan en el mismo centro de trabajo. Es decir, incluir en el análisis

el personal externo que realiza sus labores en el mismo centro de trabajo y consecuentemente, también genera movilidad.

Modelo de encuesta a las personas trabajadoras:

- Perfil del encuestado: sexo y edad.
- Origen del desplazamiento. Municipio y código postal (determinar distritos y barrios en ciudades medias y grandes).
- El modo principal o modos con los que se realizan los desplazamientos a la ida y a la vuelta.
  - A pie
  - Bicicleta (privada o pública)
  - Patinete
  - Autobús urbano
  - Autobús interurbano
  - Autobús de empresa
  - Metro
  - Tranvía
  - Ferrocarril
  - Coche (conductor)
  - Coche (pasajero)
  - Motocicleta
  - Otros
- Además del modo principal del desplazamiento hay que dar la opción de responder si se realiza intermodalidad, por ejemplo coche + ferrocarril
- Por qué se ha escogido un modo u otro de movilidad. Por ejemplo, se desplaza en transporte público porque no tiene carnet de conducir o se desplaza en coche porque no existe transporte público.
- Días de trabajo de la semana.
- Tipo de jornada. A turnos, intensiva o partida.

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



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

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

## Otras fuentes de información

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

Otra información puede proceder directamente de la empresa, con el fin de saber el número total de personas trabajadoras agrupadas según lugar de residencia y horarios, para así, entre otras cosas, obtener el potencial de uso para implantar modos de movilidad colectivos. Pero también se puede obtener Información sobre el total de accidentes in itinere de tráfico ocurridos e información sobre las personas trabajadoras externas y sus respectivas empresas, tanto para tenerlas en cuenta en la diagnosis como en el planteamiento de las propuestas.

## C. 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 público<sup>2</sup>

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

## D. 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.

---

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

### Accesibilidad en bicicleta y con patinete

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

### Accesibilidad en transporte público colectivo:

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

### Acceso en transporte colectivo de empresa:

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

Vehículo privado:

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

## El Plan de acción

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

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

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

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

- El objetivo que se pretende alcanzar.
- La situación actual.
- Prioridad en el conjunto del Plan.

- Periodo de realización y plazos.
- Responsabilidad de ejecución: áreas de la empresa o agentes externos.
- Presupuesto, recursos necesarios y financiación.
- Beneficios sociales, ambientales y económicos esperados.
- Indicadores de seguimiento.

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

La implantación del Plan debe ir acompañada de acciones informativas y formativas que aporten conocimiento e instrumentos a las personas trabajadoras para estimular un cambio de actitudes y hábitos. Esta transmisión de información debe hacerse en clave positiva y creativa para hacer entender que el objetivo no es estigmatizar el automóvil y las personas que lo utilizan, sino 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
<b>1. Gestión y planificación de la movilidad</b>	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 u otras organizaciones)	1.8 Formación y soporte técnico al Gestor/a de movilidad
<b>2. Aumentar los desplazamientos a pie</b>	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 2.5 Pacificar el tráfico del entorno del centro de trabajo

<p><b>3. Aumentar los desplazamientos en bicicleta y patinete</b></p>	<p>Interna</p>	<p>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</p>
	<p>Externa</p>	<p>3.9 Construcción 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</p>
<p><b>4. Consolidación o implantación de transporte colectivo de empresa</b></p>	<p>Interna</p>	<p>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</p>

<b>5. Incrementar el uso del transporte público</b>	Interna	<p>5.1 Bonificación por parte de la empresa de los viajes en transporte público</p> <p>5.2 Informar de la oferta de transporte público</p>
	Externa	<p>5.3 Adecuar los horarios del transporte público a los horarios laborales</p> <p>5.4 Ampliación de la cobertura horaria</p> <p>5.5 Aumentar la frecuencia de paso</p> <p>5.6 Integración tarifaria de todos los modos de transporte público</p> <p>5.7 Coordinación de los horarios del autobús con los del ferrocarril para garantizar la intermodalidad</p> <p>5.8 Mejora del equipamiento y la accesibilidad a las estaciones ferroviarias y a las paradas de autobús</p> <p>5.9 Mejora de la velocidad comercial y la regularidad del autobús (carril bus, priorización semafórica)</p> <p>5.10 Información clara y dinámica de las rutas y horarios del transporte público</p> <p>5.11 Implantar una nueva línea de autobús que de servicio al centro de trabajo</p>
<b>6. Fomentar el uso sostenible del coche</b>	Interna	<p>6.1 Implantar una web y una app para gestionar el coche compartido</p> <p>6.2 Realizar una campaña de promoción del coche compartido</p> <p>6.3 Priorizar las plazas de aparcamiento para los usuarios del coche compartido</p> <p>6.4 Ofrecer ayudas al coche compartido</p> <p>6.5 Disponer de puntos de recarga del vehículo eléctrico</p>
	Externa	<p>6.6 Implantar un carril bus-VAO (vehículos de alta ocupación)</p> <p>6.7 Bonificar los peajes al coche compartido</p>

<b>7. Gestión sostenible del estacionamiento</b>	Interna	<p>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</p> <p>7.2 Establecer una tarifa con un doble objetivo: disuadir el uso del vehículo privado y financiar las medidas de fomento de los modos sostenible</p> <p>7.3 Compensar a las personas trabajadoras que dejen de utilizar el aparcamiento</p> <p>7.4 Reducir las plazas de aparcamiento a medida que aumenta el uso de los modos sostenibles</p>
	Externa	<p>7.5 Regular el aparcamiento en superficie</p> <p>7.6 Impedir el aparcamiento inadecuado en los itinerarios para peatones y bicicletas</p>
<b>8. Medidas de organización del trabajo favorables a la movilidad sostenible</b>	Interna	<p>8.1 Instaurar el teletrabajo</p> <p>8.2 Compactar las jornadas laborales para instaurar la semana laboral de 4 días</p> <p>8.3 Implantar la jornada intensiva</p> <p>8.4 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</p>

## La Evaluación

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

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

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

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

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

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

Si bien en la mayoría de los casos esta evaluación puede basarse en indicadores numéricos que 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, sino 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 incluir en el plan de transporte sostenible de empresas e instituciones

Indicadores	Estado inicial	Valor objetivo	Valor conseguido
<b>1. Distribución modal de los desplazamientos al trabajo</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a pie %</li> <li>- bicicleta %</li> <li>- patinete %</li> <li>- autobús de empresa %</li> <li>- transporte público %</li> <li>- coche %</li> <li>- coche compartido %</li> <li>- motocicleta %</li> </ul>			
<b>2. Formación en bicicleta</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- personas que han hecho formación en seguridad vial</li> <li>- Personas que han realizado formación en mantenimiento y pequeñas reparaciones</li> </ul>			
<b>3. Bonificación del transporte público y del servicio público de bicicletas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- personas que tienen bonificado el transporte público</li> <li>- personas que tienen bonificado el servicio público de bicicletas</li> </ul>			
<b>4. Plazas de estacionamiento dentro del centro de trabajo para:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bicicletas</li> <li>- patinetes</li> <li>- coche compartido</li> <li>- coche</li> <li>- motocicletas</li> <li>- puntos de recarga eléctrica por modos</li> </ul>			
<b>5. Modo de movilidad en el que se han producido los accidentes in itinere de tráfico</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- peatones</li> <li>- bicicleta</li> <li>- patinete</li> <li>- autobús de empresa</li> <li>- transporte público</li> <li>- coche</li> <li>- motocicleta</li> </ul>			

## 4.4 INSTRUMENTOS PARA EL FOMENTO DE LA MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO

Además de las ayudas económicas que otorgó el gobierno de Navarra en 2025 a empresas para la realización de planes de transporte sostenible para dar cumplimiento a las obligaciones derivadas de la Ley 4/2022, La ley Foral de Cambio Climático y transición Energética<sup>3</sup>, actualmente contamos con dos herramientas más de índole económica para llevar a cabo el fomento de la movilidad sostenible al trabajo.

### Certificados de Ahorro Energético (CAE) del coche colaborativo<sup>4</sup>

Según el Decreto 36/2023, de 24 de enero por el que se establece un sistema de Certificados de Ahorro Energético (CAE), las empresas energéticas comercializadoras de gas y electricidad, y operadores al por mayor de productos petrolíferos y gases licuados de petróleo, por ley deben alcanzar una cuota anual de ahorro energético.

Una posibilidad es comprando Certificados de Ahorro Energético (CAE) a empresas que puedan acreditar el ahorro energético obtenido mediante la realización de coche colaborativo (carpooling) de sus personas trabajadoras.

Se tienen en consideración los viajes compartidos realizados por usuarios que se hayan puesto en contacto para realizar trayectos urbanos o metropolitanos. El ahorro energético se calcula con la suma de todos los km realizados anualmente. El servicio debe estar gestionado por una persona jurídica denominada operador de plataforma digital de movilidad colaborativa que controla los viajes realizados.

3. Ayudas para la realización de planes de transporte sostenible en empresas 2025. Gobierno de Navarra

4. En la Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible se define los servicios de movilidad colaborativa o carpooling como: servicios en los que varias personas usuarias comparten en un mismo viaje un vehículo de turismo, efectuados a título no oneroso, excepto, en su caso, por la compartición de gastos.

## Exención en el IRPF por la adquisición de abonos de transporte público

La adquisición de abonos de transporte público puede estar exento de tributar el Impuesto de Renta sobre las Personas Físicas (RPF) al estar contemplado como retribución flexible para las personas trabajadoras<sup>5</sup>.

Cuando una empresa o institución lo incluye en su política de retribución flexible, la persona trabajadora puede decidir pagar directamente del sueldo bruto el importe que corresponde a la compra de los abonos del transporte público.

Esta exención proviene de un Real Decreto de 2010 por el que se modificaron los reglamentos de los impuestos sobre la renta de las personas físicas. En esta normativa se especifica que:

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

- Que puedan utilizarse exclusivamente como contraprestación por la adquisición de títulos de transporte que permitan la utilización del servicio público de transporte colectivo de viajeros.
- La cantidad que se pueda abonar con las mismas no podrá exceder de 136,36 euros mensuales por trabajador, con el límite de 1.500 euros anuales.
- Deberán estar numeradas, expedidas de forma nominativa y en ellas deberá figurar la empresa emisora.

---

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

- Serán intransmisibles.
- No podrá obtenerse, ni de la empresa ni de terceros, el reembolso de su importe.
- La empresa que entregue las tarjetas o el medio electrónico de pago deberá llevar y conservar relación de los entregados a cada uno de sus trabajadores, con expresión de:
  - Número de documento.
  - Cuantía anual puesta a disposición del trabajador.



## 5. INICIATIVAS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN LA PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES IN ITINERE DE TRÁFICO

La mayor parte de las medidas que acometen las administraciones públicas parten de los correspondientes órganos competentes en Seguridad en el Trabajo y en Seguridad Vial. Con frecuencia se engloban en las actuaciones destinadas a la prevención de la accidentabilidad laboral de tráfico, en el marco de la Seguridad Vial Laboral (SVL), y forman parte de las actuaciones contempladas por los planes y programas de prevención de accidentes que, periódicamente, se elaboran y desarrollan desde los distintos niveles de la Administración. En general, las iniciativas de prevención de la siniestralidad laboral de tráfico in itinere pueden clasificarse en tres grandes categorías:

- Informativas y divulgativas
- Formativas
- De impulso a planes de movilidad sostenible y segura en las organizaciones

**Actuaciones informativas y divulgativas.** Consisten en campañas, materiales, folletos, píldoras informativas y recursos similares orientados al público en general, a las personas trabajadoras y a actividades productivas con mayor riesgo de accidentabilidad laboral debida a los desplazamientos por carretera.

**Medidas de carácter formativo.** Organización y promoción de cursos, y publicación de materiales como guías y manuales destinados a servir de herramienta a las organizaciones para instruir a sus plantillas en la siniestralidad laboral de tráfico, incluida la in itinere, y en su prevención, o para implementar medidas concretas y planes destinados a reducir y prevenir este tipo de accidentes.

**Iniciativas de impulso a la elaboración y puesta en marcha de planes de movilidad sostenible y segura al trabajo.** Su formato más frecuente es el de distintivos o sellos otorgados por la Administración a las empresas y organizaciones que adopten y desarrollen estos planes a través de actuaciones concretas, medibles y evaluables. El reconocimiento otorgado supone un valor diferencial a la imagen de las compañías al tiempo que consolida y extiende en ellas las culturas de la seguridad y de la sostenibilidad.

Las acciones preventivas en siniestralidad laboral de tráfico in itinere están presentes, de una manera más o menos explícita, en la mayor parte de la planificación estatal y autonómica en prevención de Seguridad en el Trabajo, si bien con un diferente grado de desarrollo y continuidad según las comunidades autónomas.

Para este apartado tendremos en cuenta las iniciativas estatales actualmente vigentes con incidencia en Navarra y las propias de ámbito autonómico.

## 5.1 NIVEL ESTATAL

**El Instituto Nacional de Seguridad en el Trabajo (INSST)**, y la **Dirección General de Tráfico** son los organismos que se ocupan de establecer medidas preventivas de la siniestralidad laboral por accidentes de tráfico. El INSST cuenta con la **Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST)**, órgano colegiado que actúa como asesor de las Administraciones públicas (AAPP) en la formulación de políticas de prevención y en el que están presentes las Administraciones y las principales organizaciones empresariales y sindicales.

## **Actuaciones desde el Instituto Nacional de Seguridad en el Trabajo (INSST). Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027**

Las estrategias de Seguridad y Salud en el Trabajo establecen el marco de actuación público y guían a las AAPP para el progreso en este ámbito. La estrategia actual, 2023-2027, se alinea a nivel europeo con el Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027<sup>6</sup>; y a nivel nacional con otras planificaciones en materias relevantes para la sociedad como la seguridad vial. Sus contenidos se complementan y desarrollan por los programas estratégicos de cada comunidad autónoma.

La Estrategia establece seis objetivos interrelacionados que atienden a otras tantas prioridades en materia preventiva, y para los que se definen diversas líneas de actuación. Las medidas de prevención para los siniestros in itinere forman parte de la línea de actuación número 1 “Mejora de la prevención de accidentes de trabajo”, como parte del Objetivo 1, “Mejorar la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”, y consisten en:

- Promoción de la mejora de la seguridad laboral vial en las empresas conforme al Plan de acción para minimizar el impacto del accidente de tráfico en la siniestralidad laboral aprobado por la CNSST y en consonancia con otras políticas públicas como la Estrategia de Seguridad Vial 2021-2030 y el Plan Nacional sobre Drogas. Entre las medidas para esta promoción estarían:

- Activación de campañas de información y concienciación.
- Refuerzo de los contenidos en SVL en los programas formativos.
- Difusión de buenas prácticas de conducción segura de vehículos.
- Potenciación de la vigilancia de la salud y de la prevención de adicciones.
- Abordaje, por parte del grupo de trabajo sobre seguridad vial de la CNSST,

---

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

de buenas prácticas para la reducción de accidentes in itinere, y el análisis de factores de riesgo y colectivos emergentes por su mayor siniestralidad vial.

- Fomento de la elaboración de planes de movilidad.

El desarrollo de las líneas de actuación de la Estrategia y de sus correspondientes acciones se realiza a través de dos Planes de Acción que comprenden los periodos 2023-2024 y 2025-2027. Estos documentos especifican las medidas concretas, los responsables de ejecución, los plazos estimados, e indicadores de seguimiento y resultado<sup>7</sup>.

La estrategia incide en la promoción de la seguridad laboral vial en las empresas. Para ello indica, entre otras cuestiones, que el grupo de trabajo del INSST sobre seguridad vial abordará buenas prácticas para la reducción de los accidentes in itinere. Recalca que se fomentará la elaboración de planes de movilidad como medida de prevención. Fomenta la estrategia de reforzar el papel de los interlocutores sociales con el compromiso de la dirección de la empresa en la gestión de la prevención promoviendo la colaboración e implicación de las personas trabajadoras a través de sus representantes.

Señala que se potenciará la negociación colectiva para alcanzar acuerdos que promuevan la integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas y la implicación de los empresarios y las empresarias, así como de las personas trabajadoras, en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.

## **Actuaciones desde la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST)**

La CNSST es un órgano cuatripartito del que forma parte la Administración General del Estado (AGE), las CCAA, y representantes de las organizaciones empresariales y sindicales mayoritarias.

---

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

Cuenta con grupos de trabajo destinados al estudio de temas específicos, uno de ellos dedicado a la Seguridad Vial. En él se analizan, desde 2011, los datos estadísticos de los siniestros de tráfico laborales, su problemática, y se proponen medidas a adoptar para su prevención. Al igual que en el resto de los grupos, las conclusiones y propuestas que se elaboran deben alcanzarse por consenso, lo que obliga a la negociación permanente entre las partes que los integran.

En la actualidad tiene el mandato de desarrollar las medidas relacionadas con la Seguridad Vial contempladas por el Plan de Acción 2025-2027 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. La primera de estas medidas es la de elaborar un documento con directrices básicas para la gestión del riesgo laboral vial<sup>8</sup>, que pueda servir a los técnicos de prevención en la tarea de evaluación de este tipo de riesgo. Está previsto que el documento se divida en dos partes, la primera recogerá las principales áreas de riesgos asociados a este tipo de accidentes (higiénicos, de organización del trabajo, psicosociales...); y la segunda se centrará en propuestas y medidas, debiendo incluir propuestas sobre la prevención y tratamiento del accidente in itinere. El grupo de trabajo tiene también otros cometidos, como la identificación y análisis de buenas prácticas de prevención de accidentes in itinere; el análisis de factores de riesgo y colectivos emergentes (caso de los usuarios de vehículos de movilidad personal), y el fomento de los planes de movilidad al trabajo.

## Actuaciones desde la Dirección General de Tráfico (DGT)

### Estrategia de Seguridad Vial DGT 2030

Sus objetivos generales son los de reducir el número de siniestros de tráfico, consolidar una cultura de la movilidad<sup>9</sup> segura para lograr que ninguna persona resulte fallecida o herida grave por esta causa en 2050, y contribuir a los objetivos de las políticas nacionales en otras áreas relacionadas con la movilidad. Las principales medidas para impulsar una movilidad segura al

---

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

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

trabajo se encuadran dentro del área “Administraciones, empresas y organizaciones seguras”, que establece seis ejes de acción:

- Promover los planes de movilidad segura y sostenible en las AAPP y empresas.
- Potenciar la formación, educación y sensibilización en riesgos viales.
- Mejorar la prevención de riesgos laborales y tratamiento del accidente in itinere.
- Promover los planes de movilidad segura en polígonos industriales y otras áreas de especial consideración.
- Introducir la seguridad vial en las compras, contratos y concesiones públicas y privadas.
- Introducir la seguridad vial en los informes de responsabilidad social corporativa.

De entre ellas se pueden destacar:

**Promover los planes de movilidad segura y sostenible en administraciones públicas y empresas.** La Estrategia señala que, si bien cada vez son más las entidades comprometidas con la mejora de la seguridad vial, se debe aumentar el número de las que cuentan con Planes de Movilidad Segura y Sostenible. Subraya que la carencia de planes se refleja de forma mayoritaria en el ámbito de las PYMES, cuestión importante a tener en cuenta, dado que constituyen la mayor parte del tejido empresarial de nuestro país. También indica que se promoverá la elaboración de planes de movilidad que traten de cumplir, al menos, con las siguientes tareas: evaluar los riesgos viales, elaborar informes anuales de accidentes de tráfico in itinere y desarrollar un conjunto de indicadores que permitan hacer un seguimiento y una evaluación adecuada del cumplimiento y efectividad de las medidas y acciones establecidas. Es decir, contar con una metodología específica para hacer frente a este tipo de accidentes, pero que no difiere mucho de la aplicable en el resto de accidentes laborales. La Estrategia apunta la necesidad de que los interlocutores sociales incorporen la seguridad vial en la negociación de los convenios colectivos.

**Mejorar la prevención de riesgos laborales y el tratamiento del accidente in itinere.** Se considera que el accidente laboral de tráfico es un riesgo laboral con lo que lógicamente de-

bería ser evaluado en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de todas las empresas y organizaciones. Esta evaluación de riesgos exige realizar un buen diagnóstico de la situación y englobar a todas las personas que puedan verse afectadas inclusive a todas las que utilicen un vehículo para desplazarse al lugar de trabajo, incidiendo en la influencia de las condiciones de trabajo (factores laborales) sobre los riesgos viales.

En el caso de los accidentes in itinere la Estrategia propone que, una vez realizada su evaluación, deben aplicarse los principios de la acción preventiva, adoptando las medidas que se consideren necesarias en función de los resultados de su evaluación como si de cualquier otro riesgo laboral se tratase. Es decir, parte de la premisa, primero de la evitabilidad de esta clase de siniestros y segundo que deben ser tenidos en cuenta en la política de prevención de los centros de trabajo de las empresas y de las administraciones públicas. Señala, igualmente, la necesidad de concienciar a los responsables de las políticas de las empresas y organizaciones sobre la gestión del riesgo de los accidentes viales laborales, y de fomentar la mejora de la formación de los Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales, tanto en su grado medio como en el superior, en el ámbito de la seguridad vial.

**Promover los planes de movilidad segura en polígonos industriales y otras áreas de especial consideración** con concentración de empresas, dadas las mejoras que estos planes pueden aportar a la movilidad y seguridad vial de las personas trabajadoras afectando a los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo. Entre las medidas que propone para esta promoción están:

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

A ellas se suma la recomendación de nombrar una Comisión o un Gestor de Movilidad en la empresa o polígono como ayuda para conseguir los objetivos marcados por los planes.

Insta a las Administraciones locales para que fomenten iniciativas como un Pacto por la Movilidad Laboral o la Oficina de Movilidad Laboral al Trabajo ya existentes en algunas ciudades, que actúan como soporte técnico y acompañamiento a lo largo del proceso de elaboración, ejecución y seguimiento de los resultados de los planes de movilidad.

## 5.2 COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

La prevención de la siniestralidad vial laboral, en misión e in itinere, está incluida en, al menos, tres planes del Gobierno Foral: el V Plan de acción de Salud Laboral de Navarra, 2022-2025; el Plan de empleo de Navarra 2025-2028; y el Plan Estratégico de Movilidad Segura, 2024-2027.

El **V Plan de acción de Salud Laboral de Navarra 2022-2025**<sup>10</sup> incluye un programa de Reducción de Accidentes de Trabajo orientado a pymes (empresas de menos de 250 personas trabajadoras) de CNAE preferentes en función de los índices de accidentabilidad y ocupación registrados el año anterior. Prevé organizar programas específicos según sector de actividad (Construcción, Industria, Agricultura y Servicios) y en algún caso por división CNAE (por ejemplo, Forestal). En cada uno de ellos se valorará la inclusión de la atención a la Seguridad Vial en las actividades laborales de mayor riesgo de accidente de tráfico.

El **Plan de empleo de Navarra 2025-2028**<sup>11</sup> cuenta entre sus objetivos el de reducir los accidentes de tráfico in itinere en, al menos, un 20%. Con tal fin propone las siguientes medidas:

10. <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/FCF759CD-5AF6-4BE5-95AD-9D2FBA32FF16/485476/PlanSaludLaboraldeNavarra20222025.pdf>

11. <https://planempleonavarra.com>

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

El Plan Estratégico de Movilidad Segura 2024-2027<sup>12</sup> (fase actual de redacción final y aprobación) reserva un apartado a la Prevención de Riesgos Laborales Viales, cuyo objetivo es disminuir la accidentalidad vial, tanto in itinere como en misión, optando por una opción más sostenible si fuese posible. Para lograrlo plantea desarrollar acciones formativas online destinadas a sensibilizar acerca de la movilidad segura y sostenible.

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

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

---

12. <https://participa.navarra.es/processes/plan-estrategico-seguridad-vial?locale=es>

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

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

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

## 6. LA NORMATIVA DE LOS PLANES DE TRANSPORTE SOSTENIBLES DE LAS EMPRESAS E INSTITUCIONES

### 6.1 LA LEY FORAL DE CAMBIO CLIMÁTICO Y TRANSICIÓN ENERGÉTICA

En Navarra contamos desde marzo de 2022 con la Ley Foral 4/2022 de Cambio Climático y transición energética<sup>13</sup>. Esta Ley incluye la obligación de elaborar planes de transporte sostenibles en empresas e instituciones en los siguientes términos:

*Artículo 47. Planes de transporte sostenibles de las empresas e instituciones.*

*1. En el plazo de tres años será obligatoria la elaboración de planes de transporte sostenible de las empresas e instituciones para:*

- a) Las empresas e instituciones con más de 200 personas empleadas en un centro de trabajo.*
- b) Las grandes superficies comerciales, según definición en la legislación reguladora del comercio en Navarra.*
- c) Los polígonos industriales con más de 200 personas trabajadoras ubicados en municipios de menos de 5.000 habitantes, en cuyo caso serán elaborados por los ayunta-*

---

13. Ley Foral 4/2022 de Cambio Climático y Transición Energética.

*mientos correspondientes en colaboración con las empresas ubicadas en el polígono.*

*2. Los planes de transporte sostenible de las empresas e instituciones deberán definir las medidas necesarias para favorecer la movilidad sostenible de su personal en los desplazamientos al lugar de trabajo, reducir las necesidades de desplazamiento, así como posibilitar y priorizar los desplazamientos en transporte público colectivo, peatonales y en medios autónomos de cero emisiones de los usuarios y usuarias. Asimismo, deberán incorporar los indicadores básicos de seguimiento de las medidas y los objetivos.*

*3. En el plazo máximo de dos años, el departamento con competencia en materia de transporte desarrollará reglamentariamente el contenido y tramitación de los planes de transporte sostenible de las empresas e instituciones<sup>14</sup>*

En relación al punto 3, si bien se daba un plazo máximo de 2 años que ya ha sido superado, actualmente existe un borrador de Proyecto de Decreto Foral por el que se debe aprobar el reglamento de los planes de transporte sostenible de las empresas e instituciones.

Se concreta que el reglamento tendrá como objeto establecer los procedimientos para la tramitación de los planes de transporte sostenible de las empresas e instituciones, así como desarrollar su contenido.

Es necesario advertir que, al tratarse de un borrador de reglamento pendiente de aprobación, que actualmente ha superado la fase de aportaciones y se ha elaborado un informe de los resultados de estas aportaciones, sus contenidos pueden sufrir modificaciones, por ello, aunque se trata de un documento normativo esencial por su repercusión con el cometido de esta guía y suponemos que en esencia continuara tal como es ahora solo aparece a título orientativo.

---

*14. Proyecto de Decreto Foral por el que se aprueba el reglamento de los planes de movilidad sostenible y planes de transporte sostenible de las empresas e instituciones.*

De inicio redundo en que empresas e instituciones están obligadas a elaborar los planes concretando que lo están las empresas e instituciones con más de 200 personas empleadas en un centro de trabajo y los polígonos industriales con más de 200 personas trabajadoras ubicados en municipios de menos de 5.000 habitantes. Y añade las grandes superficies comerciales. A los efectos del presente que sumen una superficie útil comercial superior a 2.500 metros cuadrados.

Posteriormente se hace mención al registro de los planes de transporte sostenibles. Diciéndose que se creará el Registro de planes de transporte sostenibles que dependerá del departamento competente en materia de movilidad y transporte. Además de los planes se inscribirán en dicho registro sus informes de seguimiento y evaluación. Finalmente, se afirma que el registro tendrá carácter público y las personas interesadas podrán obtener información de los datos que consten en el mismo, sin perjuicio del cumplimiento de lo dispuesto en la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

Seguidamente se incluye un artículo que se refiere a las características de los objetivos medibles y evaluables que deberán cumplir los planes de transporte sostenibles.

- a) Especificidad: Cada objetivo deberá describir con claridad el ámbito concreto de intervención y las acciones necesarias para alcanzarlo. Los objetivos generales deberán desglosarse en objetivos específicos que faciliten su seguimiento.
- b) Medición: Los objetivos deberán estar formulados de manera que puedan ser cuantificados mediante indicadores claramente definidos. Estos indicadores deberán estar alineados con los resultados esperados y permitir la evaluación de los avances en relación con los valores de referencia.
- c) Alcanzabilidad: Los objetivos deberán ser realistas y alcanzables, teniendo en cuenta los recursos disponibles (financieros, humanos y técnicos), así como las condiciones externas que puedan influir en su consecución.
- d) Relevancia: Los objetivos deberán contribuir de manera significativa a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, la mejora de la calidad del aire, la eficiencia energética, o cualquier otra prioridad definida en los planes.

e) Temporalidad: Cada objetivo deberá establecer un plazo específico para su cumplimiento, de modo que sea posible evaluar los avances en función de los hitos temporales establecidos. Los plazos deberán ser coherentes con el periodo de vigencia del plan correspondiente.

Concluye el artículo diciéndose que los objetivos que no cumplan con estas características no podrán ser considerados adecuados para el seguimiento y evaluación del plan, por lo que deberán ser reformulados.

El borrador contiene un apartado donde se especifican los contenidos y la tramitación de los planes de transporte sostenible de empresas e instituciones que incluye un primer capítulo sobre el objeto de los planes de transporte sostenible de empresas e instituciones. En él se hace



referencia a lo que se dice en la Ley y se añade que las empresas o instituciones responsables deberán elaborar y remitir al departamento competente en materia de movilidad y transporte el Plan correspondiente en el plazo máximo de dos años desde que se alcance el umbral de más de 200 personas empleadas en un centro de trabajo.

Posteriormente, en otro artículo se desarrollan los contenidos de los planes de transporte sostenible de los centros de trabajo y de grandes superficies comerciales diciéndose que contendrán como mínimo:

- a) El diagnóstico de la movilidad al centro de trabajo, incluyendo desplazamientos de usuarios y proveedores.
- b) Los objetivos del plan, que deberán ser medibles y evaluables de acuerdo a lo establecido en el artículo del presente reglamento donde se especifican
- c) Las medidas o acciones que se realizarán para alcanzar los objetivos propuestos
- d) Los indicadores de seguimiento y evaluación, que se determinarán en base a los objetivos y las medidas propuestas.

A continuación, el borrador de reglamento establece el alcance de las medidas o acciones propuestas pudiendo abarcar los siguientes puntos:

- a) Reducción de la demanda de movilidad a través del impulso al teletrabajo u otras medidas que se consideren.
- b) Gestión y reducción de la movilidad motorizada convencional.
- c) Impulso a la movilidad eléctrica.
- d) Impulso al uso del transporte público.
- e) Impulso a la movilidad activa.
- f) Impulso a la movilidad compartida.
- g) Impulso a la intermodalidad en los desplazamientos de personas y mercancías.
- h) Compensación de la huella de carbono.
- i) Sensibilización, formación y difusión.

Termina el artículo estableciendo que en el plan de transporte sostenible se designará a una persona gestora de movilidad que gestionará y coordinará la ejecución y el seguimiento de dicho plan.

El borrador de reglamento incluye un artículo sobre los contenidos específicos de los planes de transporte sostenible de grandes superficies comerciales. En el que entre otras cuestiones se refiere al diagnóstico de la infraestructura y servicios existentes atendiendo especialmente a:

- Las conexiones con los núcleos de población.
- La infraestructura viaria, ciclable y peatonal.
- Los puntos de intercambio entre modos de desplazamiento.
- La red de servicios de transporte público.

El borrador contiene un artículo específico sobre la participación de las personas trabajadoras en la elaboración y aplicación de los planes de transporte sostenible. Concretándose de la siguiente manera: Tanto en la elaboración del plan como en la ejecución de las medidas y actuaciones previstas en el mismo se garantizará la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, así como de la plantilla en general, de forma que el plan pueda recibir las aportaciones que consideren y sea conocido por todas las personas trabajadoras afectadas.

Más adelante se hace mención a la aprobación y registro de los planes de la siguiente forma: Una vez elaborados los planes, se remitirán al departamento competente en materia de movilidad y transporte para su inscripción en el Registro de planes de movilidad y transporte sostenibles. El departamento competente dictará resolución sobre la solicitud de inscripción en el plazo máximo de tres meses

A continuación, se establece que los planes de transporte sostenible de centros de trabajo y de grandes superficies comerciales tendrán una vigencia máxima de seis años, a cuyo término corresponderá la elaboración de un nuevo plan. Y, asimismo, que a los tres años de la aproba-

ción de un plan se realizará un informe de seguimiento del mismo. Continúa diciéndose que en el informe de seguimiento se recogerá el estado de los indicadores establecidos en el plan y el estado de ejecución de las medidas y acciones propuestas. Al finalizar el periodo de vigencia del plan se realizará un informe de evaluación que examinará el cumplimiento de los objetivos propuestos.

El borrador de reglamento termina con todo un capítulo dedicado a los planes de transporte sostenible de polígonos industriales. En el cual se concreta que la iniciativa para la elaboración de los planes de transporte sostenible de polígonos industriales recaerá en el municipio o los municipios con la colaboración de las empresas ubicadas en el polígono, que proporcionarán la información que sea necesaria para conocer y caracterizar la movilidad generada por su actividad.

De igual manera se concreta que el departamento con competencias en materia de movilidad y transporte publicará en el Boletín Oficial de Navarra la relación de los municipios y polígonos



que estén obligados a la elaboración de un plan de transporte sostenible de polígono industrial.

Cuando se dé el supuesto que los polígonos industriales estén situados en varios municipios los ayuntamientos correspondientes deberán elaborar de forma conjunta el plan de transporte sostenible.

Continúa diciendo que los ayuntamientos responsables deberán elaborar y aprobar el plan de transporte sostenible correspondiente en el plazo de dos años a partir de la fecha de publicación de la relación de municipios y polígonos.

Estos planes deberán incorporar un diagnóstico de la infraestructura y servicios existentes, atendiendo especialmente a:

- Las conexiones con los núcleos de población.
- La infraestructura viaria, ciclable y peatonal.
- Los puntos de intercambio entre modos de desplazamiento.
- La red de servicios de transporte público.

Posteriormente se recalca que las medidas o acciones que se propongan podrán estar dirigidas:

- A los propios ayuntamientos en el ejercicio de sus competencias.
- A las empresas ubicadas en el polígono industrial. Estas propuestas serán recomendaciones sobre la organización interna de cada centro de trabajo en materia de movilidad.
- A otras administraciones públicas en aquellas propuestas de actuaciones que se identifiquen en el plan, pero que excedan de las competencias municipales.

Asimismo, el borrador de reglamento incluye un artículo donde se habla de constituir mesas de movilidad de polígono industrial. Refiriéndose a ello de la siguiente manera: Los ayuntamientos constituirán una mesa de movilidad con el fin de articular la colaboración con las empresas

ubicadas en el polígono para la elaboración y el seguimiento de los planes de transporte sostenible de polígonos industriales.

Y añade que se convocará, al menos a:

- Las entidades de gestión y modernización u otras entidades asociativas industriales presentes en el polígono.
- Las empresas ubicadas en el polígono.
- Los sindicatos con representación en las empresas ubicadas en el polígono.

Seguidamente se añade que la mesa de movilidad se convocará al menos antes del inicio de los trabajos de elaboración del plan, antes de someter el plan a información pública, con carácter previo a su aprobación y durante la evaluación.

También se prevé que los planes de transporte sostenible de polígonos industriales se someterán a un trámite de información pública previamente a su aprobación.

En un artículo posterior se concreta que el plan de transporte sostenible de polígono industrial se aprobará mediante acuerdo del órgano competente de los ayuntamientos

correspondientes. Y, al mismo tiempo, los planes aprobados serán remitidos al departamento competente en materia de movilidad y transporte para su inscripción en el Registro de planes de movilidad y transporte sostenibles.

Finalmente, el borrador de reglamento se refiere a la vigencia de los planes de transporte sostenible de polígonos industriales que se establece en seis años, a cuyo término corresponderá la elaboración de un nuevo plan.

Igualmente se tendrá en cuenta que a los tres años de la aprobación del plan se realizará un informe de seguimiento que examinará el estado de ejecución de las actuaciones previstas y el estado de los

indicadores establecidos para la evaluación del cumplimiento de los objetivos marcados. Del mismo modo al finalizar la vigencia del plan se realizará un informe de evaluación final determinando el grado de cumplimiento de las acciones y medidas, así como de los objetivos propuestos.

En relación a la movilidad de las administraciones públicas la Ley Foral de Cambio Climático y Transición Energética contiene un capítulo específico el artículo 80 de la ley en el que se dice que en el plazo de dos años desde la entrada en vigor de la presente ley foral, las administraciones públicas y organismos públicos vinculados con más de 25 trabajadores elaborarán planes de movilidad para los desplazamientos al trabajo y por motivos laborales, que fomenten el desplazamiento a pie, el uso de bicicletas o similares, el transporte compartido, el transporte colectivo en autobús, o bonos de transporte público entre personas empleadas y minimicen los desplazamientos en vehículos motorizados.

Y seguidamente se refiere al teletrabajo en los siguientes términos en el plazo de un año, el Gobierno de Navarra y las entidades locales elaborarán un plan de teletrabajo para sus administraciones públicas y propondrán las modificaciones legislativas necesarias para que los puestos de trabajo que no necesiten presencialidad continua, puedan optar al teletrabajo.

## 6.2 LEY 9/2025 DE MOVILIDAD SOSTENIBLE

### Planes de movilidad sostenible al trabajo

La ley estatal 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible<sup>15</sup> incluye el artículo 26 sobre Planes de movilidad sostenible al trabajo. De entrada, cabe decir que el mismo artículo determina que lo recogido en este artículo será de aplicación supletoria a los 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.

---

15. Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible

Como hemos reseñado la normativa navarra ya incorpora una política activa de movilidad sostenible al trabajo esencialmente vinculada tanto a objetivos ambientales como a la organización de los desplazamientos laborales. Sin embargo, el contenido y finalidad de estos instrumentos no agotan el alcance del artículo 26 de la Ley de movilidad estatal, en todo aquello que afecta a la dimensión laboral y colectiva de los planes.

La Ley Foral 4/2022 se sitúa fundamentalmente en el ámbito de las políticas de cambio climático, transición energética y sostenibilidad ambiental. Los planes previstos en dicha norma responden prioritariamente a objetivos de reducción de emisiones, promoción de medios sostenibles de transporte y reorganización de la movilidad desde la perspectiva climática y territorial. La lógica de la norma navarra es esencialmente ambiental y de planificación pública de la movilidad.

Por el contrario, el artículo 26 de la Ley 9/2025 incorpora un régimen jurídico más amplio y transversal. El plan de movilidad sostenible al trabajo regulado por la Ley estatal no constituye únicamente un instrumento ambiental, sino también un mecanismo con clara dimensión laboral, preventiva y colectiva. Lo que incluye explícitamente a diferencia de la norma navarra la prevención de accidentes in itinere y la seguridad vial laboral.

La diferencia entre ambos modelos normativos resulta especialmente relevante en materia de participación colectiva. La Ley estatal no se limita a prever mecanismos genéricos de participación o consulta, sino que integra el plan dentro del sistema de relaciones laborales y negociación colectiva, reforzando además la reforma del artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, que incorpora la movilidad sostenible entre las materias objeto de negociación obligatoria.

En consecuencia, la cláusula de supletoriedad prevista en el artículo 26.9 de la Ley 9/2025 no afecta a las materias que pertenecen al ámbito propio de la legislación laboral estatal que deben ser respetadas, en concreto:

- Los sujetos legitimados para negociar
- La configuración de las comisiones negociadoras

- El alcance del deber de negociación colectiva
- Los contenidos laborales mínimos del plan
- Los derechos individuales y colectivos vinculados a las medidas de movilidad

Dicho esto, la ley de movilidad en su artículo referido a los planes de movilidad sostenible al trabajo se inicia exponiendo que, en el plazo de doce meses desde la entrada en vigor de esta ley, las empresas y las entidades pertenecientes al 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.

A continuación, manifiesta que los planes de movilidad sostenible al trabajo serán objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. Y a esto añade 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.

Posteriormente la Ley incide en que los planes de movilidad sostenible al trabajo incluirán soluciones de movilidad sostenible que contemplen, por ejemplo y en este orden:

- 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

Un punto fundamental relacionado con nuestro argumento sobre la vinculación entre la planificación de la movilidad al trabajo sostenible y segura y la prevención de los accidentes in itinere de tráfico que reflejado claramente cuando la ley recalca que en los planes de movilidad sostenible al trabajo 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.

La norma estatal plantea, tal como nosotros proponemos que se nombre la figura del gestor de movilidad que reglamentariamente se podrá establecer la figura de gestor de movilidad para los centros de trabajo referidos en este artículo.

También contempla que distintos centros de trabajo que deben hacer los planes lleven a cabo soluciones de movilidad sostenible de forma coordinada en los siguientes términos: En caso de que coincidan en el mismo lugar varios centros de trabajo, obligados a planificar la movilidad, se promoverán los oportunos mecanismos de coordinación entre ellos

---

16. Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

para el intercambio de información y la puesta en marcha de soluciones de movilidad sostenible.

Además, la ley contiene una disposición final para modificar el Estatuto de los Trabajadores<sup>16</sup> que ya incorpora el deber de negociar los planes de movilidad sostenible en los términos que establece la Ley de Movilidad Sostenible, con el siguiente contenido:

De la negociación colectiva y de los convenios colectivos:

Artículo 85. Contenido.

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.

Como podemos comprobar en este redactado se incide de nuevo en que los planes de movilidad deben incluir la prevención de la accidentalidad al ir y volver del trabajo.

Finalmente, como consecuencia de la incorporación del deber de negociar los planes de movilidad sostenible al trabajo la Ley incluye una disposición transitoria referente a los convenios colectivos en relación a estos planes la Disposición transitoria primera. Negociación de las medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo. En la que se dice que la obligación prevista en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores 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.

## Planes de movilidad sostenible de grandes centros generadores de movilidad

La Ley de movilidad sostenible contiene el artículo 25 sobre la elaboración de los planes de movilidad que deberán hacerse en los grandes centros generadores de movilidad que el segundo artículo de la ley los define como:

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

La ley prevé que 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.

A ello añade que 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.

Continúa diciendo que una vez fijados los criterios anteriores, estos serán publicados por el Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible. Dentro del plazo de 18 meses desde su publicación, los grandes centros de actividad obligados deberán aprobar el correspondiente Plan de movilidad sostenible, que deberá revisarse, al menos, cada 5 años y designar un gestor de movilidad del centro de actividad.

Finalmente, concreta que, 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 pues, la Ley aborda tanto la movilidad que se debe planificar desde el centro de trabajo y que compete internamente a la empresa o institución pública titular del centro de trabajo y la movilidad que se genera en un mismo lugar donde se concentran diversos centros de trabajo y, por tanto, compete al gestor del gran centro generador de movilidad, por ejemplo, la unidad de gestión del parque empresarial si la hubiere o la gerencia del centro comercial y a las administraciones públicas con competencias en urbanismo, transporte público y planificación y gestión de la movilidad, principalmente de los niveles territoriales local y autonómico.

## 7. PROPUESTAS PARA PREVENIR LOS ACCIDENTES IN ITINERE DE TRÁFICO CON EL FOMENTO DE LA MOVILIDAD SOSTENIBLE Y SEGURA AL TRABAJO

### Profundizar en el estudio de los accidentes in itinere de tráfico

Para tener un conocimiento más amplio de la accidentalidad se debería contar con datos estadísticos evolutivos más detallados de los que ahora disponemos. En concreto el número de accidentados por franjas de edad y ver su incidencia real mediante el índice de incidencia. Asimismo, conocer el índice de incidencia según la gravedad del accidente, el sexo, el tipo de contratación, por ocupación y sector económico.

Asimismo, saber cuándo se han producido los accidentes por franjas horarias, por días de la semana y por meses del año. Además de disponer de otras variables como son los agentes implicados en el accidente (coche, motocicleta, bicicleta, peatón...) Igualmente, localizar comarcionalmente el lugar del accidente y cartografiarse.

Todo ello nos permitiría tener una visión más amplia y detallada de los accidentes in itinere de tráfico que puede ser útil para su prevención a la hora de elaborar planes y estrategias en Navarra y más concretamente para proponer las medidas más idóneas a incluir en los planes de transporte sostenibles de las empresas e Instituciones y en los planes de los grandes centros generadores de movilidad.

## Crear un Observatorio de la accidentalidad vial laboral

Dada la situación de incremento constante de los accidentes de tráfico laborales que lejos de remitir van al alza, especialmente los accidentes in itinere hay que realizar un seguimiento muy esmerado. Por eso además de mejorar el detalle de la información de los datos estadísticos se tendrán que realizar estudios de evaluación de las medidas de prevención que se toman en las empresas y de los resultados que se obtienen. 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 y, al mismo tiempo, analizar la evolución de la accidentalidad relacionándola con las medidas preventivas llevadas a cabo.

Este Observatorio debería contar con la participación del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, el Servicio de Tráfico de Navarra, pero también con los departamentos del Gobierno de Navarra con competencias en movilidad y trabajo. Igualmente, para analizar los estudios de investigación del Observatorio, extraer conclusiones que deriven en orientaciones será necesaria la creación de un ámbito de participación que incorpore a los representantes del mundo del trabajo, las asociaciones empresariales y los sindicatos.

## Campaña específica para prevenir los accidentes in itinere de tráfico

El Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, el Servicio de Tráfico de Navarra, pero también con la participación los departamentos del Gobierno de Navarra con competencias en movilidad y trabajo deberían llevar a cabo una campaña continuada 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.

Herramientas que deben basarse en los principios de la acción preventiva de los accidentes laborales que son que los riesgos deben evitarse, que deben combatirse en el origen y, asimismo, que se deben adoptar medidas que antepongan la protección colectiva frente a la individual.

## **Extender la elaboración de 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.

Mediante un análisis de los desplazamientos de las personas trabajadoras que incluya la evaluación de la accidentalidad vial, así como el estudio de la oferta de servicios e infraestructuras para acceder al centro de trabajo, debe elaborarse un plan de acción que incorpore medidas enfocadas a potenciar los modos de movilidad más sostenibles en términos ambientales, sociales y económicos y al mismo tiempo seguros. Esto pasa, principalmente por garantizar la seguridad de los desplazamientos sostenibles más vulnerables, el ir a pie y en bicicleta y potenciar el transporte colectivo (público o de empresa) como modos motorizados más seguro. Pero también incorporar medidas de organización del trabajo para reducir los desplazamientos como es el teletrabajo o en el caso de empresas o instituciones públicas con varias delegaciones priorizar que las personas trabajadoras trabajen en los centros de trabajo más cercanos a sus domicilios y con mejor accesibilidad en movilidad sostenible.

Al mismo tiempo, es necesario incluir los planes de movilidad sostenible al trabajo en los planes de prevención de riesgos laborales integrándolos en la actividad preventiva de las empresas.

Herramientas que deben basarse en los principios de la acción preventiva de los accidentes laborales que son que los riesgos deben evitarse, que deben combatirse en el origen y, asimismo, que se deben adoptar medidas que antepongan la protección colectiva frente a la individual.

## Aplicar un programa de apoyo 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 apoyo a las empresas e instituciones públicas para planificar y gestionar la movilidad sostenible en sus centros de trabajo. Con el fin de cumplir con este propósito, el programa de movilidad laboral deberá dotarse de una infraestructura mínima contando con los recursos humanos, técnicos y económicos imprescindibles para desarrollar sus tareas. Estos programas pueden adscribirse al departamento competente en materia de movilidad y transporte del Gobierno de Navarra.

Las principales acciones a efectuar pueden ser:

- Impulsar la elaboración de los planes y realizar el seguimiento de los resultados obtenidos.
- Realización de encuestas periódicas específicas de movilidad al trabajo de todo el territorio de Navarra para hacer un balance de los resultados de la implantación de los planes de movilidad
- Tal como se ha anunciado con la realización del proyecto piloto en empresas de San Adrián para testar soluciones sostenibles y seguras de movilidad laboral y reducir los accidentes de circulación que se producen en los desplazamientos al trabajo replicar esta actuación en otras localidades o zonas de Navarra.
- Retomar las ayudas para la realización de planes de transporte sostenible en empresas otorgadas por el Gobierno de Navarra, preferentemente enfocadas a la puesta en marcha de actuaciones contempladas en los planes.
- Estudiar y promover incentivos fiscales y ayudas para las empresas, tanto para la elaboración de los planes de movilidad como para la ejecución de las medidas. Por ejemplo, promover la incorporación en las ordenanzas fiscales municipales en el Impuesto de Actividades Económicas (IAE) una bonificación de hasta el 50% por establecer un plan de transporte para sus trabajadores que tenga por objeto reducir el consumo de

energía y las emisiones causadas por el desplazamiento al trabajo, tal como prevé la Ley Reguladora de las Haciendas Locales

- Llevar a cabo programas de formación:
  - o Básica en sensibilización y concienciación para personas trabajadoras, directivos, técnicos, representación sindical, etc.
  - o Especializada para gestores/as de movilidad de empresas e instituciones públicas
- Edición de materiales de soporte, por ejemplo: Guía para la elaboración de los planes de movilidad sostenibles al trabajo y de grandes centros generadores de movilidad.
- Recopilación y difusión de buenas prácticas en movilidad sostenible en el trabajo del ámbito navarro, estatal y europeo.
- Organizar jornadas de divulgación de los beneficios de la movilidad sostenible y segura en el trabajo.
- Otorgar premios anuales a las empresas con las mejores experiencias en movilidad sostenible y segura en el trabajo.
- Crear una red de gestores/as de movilidad de empresas y de instituciones públicas para compartir experiencias y promover foros de encuentro periódicos para tratar temas transversales o temáticas específicas, por ejemplo, de fomento de la bicicleta o de gestión sostenible del estacionamiento en la empresa.



