



LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE MEDIDAS Y PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE





**LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA DE MEDIDAS
Y PLANES DE MOVILIDAD
SOSTENIBLE**

Edita: Confederación Sindical de CCOO

Elaboración: Secretaría de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas
Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente

Diseño y maquetación: Secretaría de Comunicación de CCOO

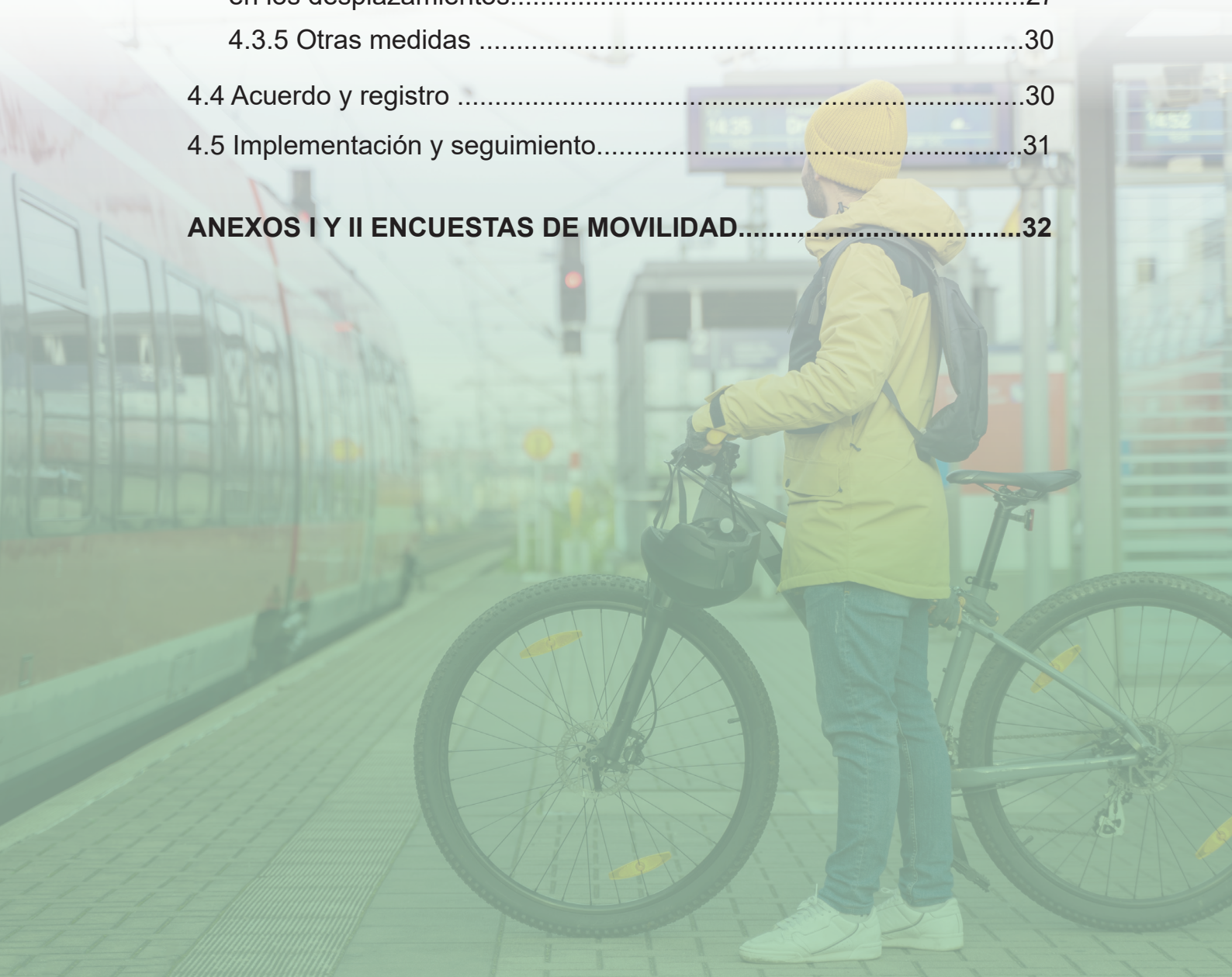
Madrid, Junio de 2026

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. DEFINICIONES Y NORMATIVA. LEY DE MOVILIDAD SOSTENIBLE.....	7
2.1 Deber de negociar en todos los convenios	7
2.2 Planes de movilidad sostenible al trabajo	8
2.3 Planes de movilidad sostenible para grandes centros de actividad.....	10
3. MEDIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS PARA PROMOVER LOS PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE.....	11
3.1 Medidas de orientación y definición de objetivos de movilidad sostenible.....	12
3.1.1 Principios generales.....	12
3.1.2 Objetivos de mejora de los contenidos y el alcance de la ley	13
3.2 Medidas organizativas.....	14
3.3 Medidas retributivas.....	14
3.4 Medidas de promoción de formas de movilidad sostenible.....	14
3.5 Medidas de prevención de riesgos laborales y seguridad vial en los desplazamientos.....	15
3.6 Medidas complementarias de compensación ambiental.....	16
3.7 Medidas de coordinación.....	16



4. PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE EN LOS CENTROS DE TRABAJO.....	17
4.1 Constitución de la Comisión Negociadora	17
4.2 Realización del diagnóstico.....	18
4.2.1 El contenido del diagnóstico.....	18
4.2.2 Las conclusiones del diagnóstico.....	21
4.3 Negociación del Plan de acción.....	21
4.3.1 Gestión y planificación de la movilidad	22
4.3.2 Medidas de promoción de formas de movilidad sostenible.....	23
4.3.3 Medidas de organización del trabajo favorables a la movilidad sostenible.....	27
4.3.4 Medidas de prevención de riesgos laborales y seguridad vial en los desplazamientos.....	27
4.3.5 Otras medidas	30
4.4 Acuerdo y registro	30
4.5 Implementación y seguimiento.....	31
ANEXOS I Y II ENCUESTAS DE MOVILIDAD.....	32





La negociación colectiva de medidas y planes de **movilidad sostenible**

INTRODUCCIÓN

La movilidad desempeña un papel fundamental en la vida de las personas. La facilidad de los desplazamientos no solo favorece el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, sino que afecta a la elección del lugar de residencia y al acceso a los servicios públicos, así como al disfrute del tiempo libre.

La Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible en el preámbulo y en el artículo 1 y 4, entiende la movilidad como un nuevo derecho de ciudadanía, que los poderes públicos están obligados a regular y a salvaguardar, y vinculada a las políticas de protección del medio ambiente y el clima, de salud pública, así como, de desarrollo económico y de cohesión social de los territorios y la calidad de vida y la igualdad de género, evitando situaciones de pobreza de transporte.

Pero también, introduce por primera vez en el ordenamiento jurídico español una obligación empresarial estructural directamente conectada con la organización del trabajo y la negociación colectiva: la negociación e implantación de planes de movilidad sostenible al trabajo. La norma actúa dentro del sistema de relaciones laborales, generando efectos jurídicos inmediatos sobre derechos colectivos, medidas organizativas, preventivas y ambientales.

La movilidad al trabajo es un factor de exclusión social y una fuente de precariedad, siendo hasta ahora un problema individual que cada persona trabajadora resuelve como puede. La negociación colectiva y los planes de movilidad de los centros de trabajo y de las Administraciones públicas, desde la participación sindical pueden dar soluciones que respondan a estas necesidades reales.

La Ley de Movilidad Sostenible es un triunfo de la lucha de los sindicatos de clase, y en particular de CCOO, fruto de años de reivindicación, y el reconocimiento de algo que siempre debió ser incuestionable, que la movilidad es un derecho fundamental de la clase trabajadora.





2

Definiciones y normativas

LEY 9/2025, de 3 de diciembre, de movilidad

A los efectos de esta ley, se define en su artículo 2:

- **Plan de movilidad sostenible al trabajo.** Conjunto de medidas impulsadas por la dirección del centro de trabajo y elaboradas en el marco de la negociación colectiva, cuyo objeto es racionalizar los desplazamientos al lugar donde se desarrolla la actividad de los empleados, clientes, proveedores y visitantes.
- **Movilidad sostenible.** Aquella que se satisface en un tiempo y con un coste razonables, tanto para el usuario como para el conjunto de la sociedad, estructurándose en torno a un sistema de transportes seguro y eficaz, que permite un acceso equitativo e inclusivo y en el que se reducen y limitan los efectos adversos del transporte sobre el medioambiente y la salud, en particular: la emisión a la atmósfera de gases de efecto invernadero y otros contaminantes, el ruido, el consumo de recursos no renovables, la ocupación de suelo, la pérdida de biodiversidad, la fragmentación de hábitats y la reducción de la conectividad ecológica y fomentando la movilidad y el transporte cero emisiones.

Otros conceptos que aparecen a lo largo de este documento se entenderán según se describe en el artículo 2 de la ley: gran centro de actividad, movilidad activa, movilidad inclusiva, plan de movilidad sostenible de entidades locales, servicios de movilidad compartida y servicios de movilidad colaborativa.

2.1. Deber de negociar en todos los convenios

La ampliación del artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), introduce el deber de negociar en todos los convenios medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo. (Disposición final tercera). Se articula normativamente la incorporación de la movilidad sostenible al ámbito de la negociación colectiva.

Se establece que la nueva obligación prevista en el artículo 85.1 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 Ley, esto es, desde el 4 de diciembre de 2025. (Disposición transitoria primera).

Nada impide a los procesos negociadores ya iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley, negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible. La diferencia es que el convenio no será sometido a un control de legalidad por incumplir esta previsión, como sí sucederá para los convenios cuya comisión se constituyó tras la Ley 9/2025.

2.2. Planes de movilidad sostenible al trabajo

(Artículo 26)

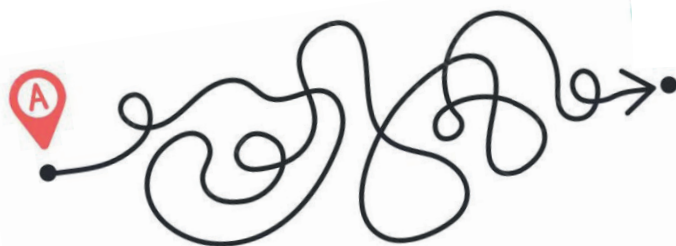
■ OBLIGACIÓN LEGAL Y ENTRADA EN VIGOR

En el plazo de doce meses desde la entrada en vigor de esta ley (5 de diciembre de 2026), 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. (26.1)

En caso de que coincidan en el mismo lugar varios centros de trabajo según apartado anterior 26.1, se promoverán los oportunos mecanismos de coordinación entre ellos para el intercambio de información y la puesta en marcha de soluciones de movilidad sostenible. (26.6)

Además, en los centros de trabajo de alta ocupación, que son los de más de 1.000 personas trabajadoras situados en municipios o áreas metropolitanas de más de 500.000 habitantes, las entidades públicas y privadas deberán incluir medidas que permitan reducir la movilidad de las personas trabajadoras en las horas punta o durante la jornada laboral y promover el uso de medios de transporte de bajas o cero emisiones y de servicios de movilidad colaborativa, así como impulsar la movilidad activa, incluyendo herramientas para facilitar la recarga pública o privada de este tipo de medios de transporte. (26.5)

Reglamentariamente se podrá establecer la figura de **gestor de movilidad** para los centros de trabajo referidos en este artículo. (26.4)





■ PLANES NEGOCIADOS Y LEGITIMACIÓN (26.2)

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

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. (A diferencia del RD 901/2020 de planes de igualdad no se dice que esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria de la empresa ni el plazo para hacerlo.)

■ CONTENIDO DE LOS PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO (26.3)

Incluirán soluciones de movilidad sostenible, de acuerdo con el principio de jerarquía al que se refiere el artículo 28, que contemplen, por ejemplo, el impulso de la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, soluciones de movilidad tanto compartida como colaborativa, soluciones para facilitar el uso y recarga de vehículos cero emisiones, el teletrabajo en los casos en los que sea posible, entre otros.

Asimismo, **se incluirán medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo**, por lo que se fomentará la formación en ambas vertientes.

Se tendrán en cuenta no solamente a las personas trabajadoras del centro sino también a los **visitantes, proveedores y a cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo**.

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

A efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en este artículo, las entidades públicas y empresas podrán ofrecer a sus empleados **tarjetas de transporte** tramitadas a través de una empresa emisora de vales de transporte en los términos previstos en la normativa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. (26.7)

El **principio de jerarquía** del artículo 28, se refiere a la **ordenación de las medidas de movilidad atendiendo a los efectos sobre el medioambiente y la salud**, es decir, no todas las opciones de transporte se consideran iguales. (Ver apartado 3.4)

■ **REGISTRO Y SEGUIMIENTO**

El registro de planes de movilidad sostenible al trabajo y los parámetros e indicadores más relevantes de los mismos se realizará en el Espacio de Datos Integrado de Movilidad (EDIM) (26.8). El EDIM es un instrumento digital del Sistema General de Movilidad Sostenible bajo la dirección del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible pendiente de desarrollo. (Artículo 13)

Se deberá elaborar un **informe de seguimiento** sobre el nivel de implantación de las actuaciones y medidas recogidas en el plan, que se repetirá **cada dos años** de vigencia del plan de movilidad. (26.2)

■ **NORMATIVA INTEGRADORA**

Coordinación del plan de movilidad sostenible del centro de trabajo con el de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro.(26.3). Y la aplicación supletoria a lo dispuesto por la Administración competente en materia de transportes y movilidad.(26.9)

El análisis jurídico de CCOO concluye que la cláusula de supletoriedad no permite desplazar los contenidos laborales, preventivos y colectivos incorporados por la norma estatal, con competencia exclusiva en materia de legislación laboral.

2.3. Planes de movilidad sostenible para grandes centros de actividad (Artículo 25)

Pendiente de establecer por parte de los Ministerios de Transportes y Movilidad Sostenible y de Trabajo y Economía Social, 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. Y será la administración competente en materia de transporte y movilidad la que identifique los grandes centros de actividad en su territorio.

Esto no impide que aquellos centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno, situados en grandes centros de actividad a falta de desarrollo, tengan que cumplir con la obligación de negociar su plan de movilidad, según el artículo 26 de la ley.



Medidas en los convenios colectivos para promover planes de movilidad sostenibles

La Ley 9/2025 aborda la movilidad como un elemento estructural de la prestación laboral susceptible de planificación y negociación. La incorporación de la movilidad sostenible al ámbito de la negociación colectiva se articula normativamente a través de la **modificación del artículo 85.1 del ET**:

“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”.

Se trata de un verdadero **deber de negociar**, y no una mera habilitación a la negociación colectiva para abordar estas materias. El mandato legal se dirige a las partes negociadoras del convenio y no se refiere a la negociación del plan de movilidad sostenible en cuanto tal, sino a la negociación de medidas destinadas a promover su elaboración.

La negociación colectiva en materia de movilidad sostenible puede cumplir una doble función, preparatoria en la anticipación y orientación de la implantación de los planes y por otro lado, definir objetivos y prioridades en coherencia con los contenidos definidos por la Ley 9/2025, adaptados a la realidad del sector o la empresa.

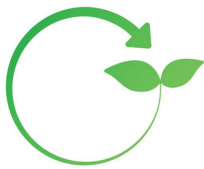


LAS MATERIAS QUE PUEDEN SER OBJETO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

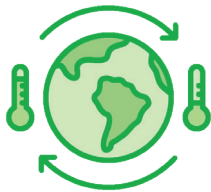
3.1. Medidas de orientación y definición de objetivos de movilidad sostenible

Dirigidas a fijar prioridades y criterios generales así contenidos mínimos para guiar la elaboración de los planes en el ámbito correspondiente, materias a desarrollar especialmente en el ámbito de los convenios sectoriales:

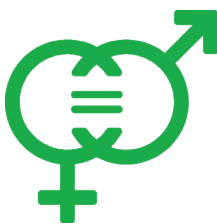
3.1.1 PRINCIPIOS GENERALES



- **Compromiso a promover un modelo de movilidad al trabajo sostenible, seguro, y saludable.** La movilidad se reconoce como un derecho social básico y como un factor estructural de la organización del trabajo que impacta en la salud laboral, la conciliación y el medio ambiente, cuya gestión debe basarse en la negociación colectiva real, sustantiva y de buena fe. Así mismo, se asumen los principios de transición justa.

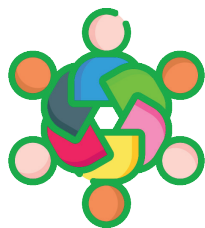


- **Compromiso por la lucha contra el cambio climático con la reducción de emisiones,** incorporando la movilidad al centro de trabajo en los objetivos de reducción de emisión de gases de efecto invernadero.



- **Integrar la perspectiva de género y de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres.** (Artículo 5.3. Principios rectores de la ley).

Las mujeres presentan patrones de movilidad más complejos, puesto que incluyen más intermodalidad y, en particular, uso de más transporte público y a pie, en los desplazamientos al trabajo. Esto se debe principalmente a las diferencias sociales que aún persisten, los roles y las responsabilidades de cuidados, por lo que tanto en el diagnóstico, así como en las medidas que se pacten, se debe prestar especial atención para que las necesidades de las mujeres no se subestimen. Así mismo, se deberá integrar en el plan de movilidad la valoración de los itinerarios seguros, así como la coordinación con las medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo establecidas en el protocolo de la empresa.



- **Prevenir la discriminación de las personas por cualquier circunstancia social**, y en particular por razón de sexo, edad, discapacidad, movilidad reducida, origen racial o étnico, lengua, orientación sexual o identidad de género o situación socioeconómica. (Artículo 5.3. Principios rectores de la ley).

3.1.2. OBJETIVOS DE MEJORA DE LOS CONTENIDOS Y EL ALCANCE DE LA LEY



- Fijar la obligación de la negociación con la RLPT de **planes de movilidad sostenible en los centros de trabajo de más de 100 personas trabajadoras o 50 por turno y/o negociar medidas de movilidad sostenible en todos los centros de trabajo** independientemente de su tamaño.

Con objeto de incentivar la implantación de planes de movilidad sostenible al trabajo, el Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible aprobará convocatorias de subvenciones para la financiación de planes de movilidad sostenible al trabajo a empresas que dispongan de centros de trabajo con más de 100 personas trabajadoras o 50 por turno, según la Disposición adicional vigesimoséptima, de la ley 9/2025 de movilidad sostenible.



- **Establecer como contenido obligatorio del plan de movilidad la realización de un diagnóstico negociado con la RLPT**, que si bien no se recoge expresamente en el artículo 26 de la ley, se deduce que su inclusión resulta consustancial a la propia finalidad del plan y coherente con el enfoque adoptado en otros ámbitos de planificación obligatoria.

Objetivo del diagnóstico: ¿Cuál es el escenario de partida y qué problemas se detectan? Recogida de información y comprensión de la situación de partida para evaluar el potencial de cambio y definir las acciones a realizar.

Para establecer el contenido mínimo del diagnóstico: *ver apartado 4.1 y anexos I y II encuestas de movilidad*



- **Establecer una vigencia máxima entre 3 y 5 años de los planes de movilidad de todas las empresas del sector**, en función de los contenidos y las medidas negociadas. Si bien, la ley establece la elaboración de un informe de seguimiento cada dos años de vigencia del plan, no establece nada respecto a su vigencia máxima o deber de renovar el plan.

En todo caso, el seguimiento debe considerarse como una prolongación del proceso negociador, por lo que se tiene que garantizar que se realiza por la comisión negociadora garantizando la representatividad sindical y permitiendo la adaptación del plan a cambios organizativos, productivos o territoriales.



- Establecer un **crédito horario sindical adicional** para los miembros de la RLPT que formen parte de la comisión negociadora del plan de movilidad, que además de asistir a las reuniones, dispongan de ese crédito adicional para la elaboración del diagnóstico, el análisis de datos, la interlocución con las personas trabajadoras, y posterior seguimiento del plan, entre otras funciones.

3.2. Medidas organizativas

En la medida en que la promoción de la movilidad sostenible incide directamente en la ordenación del tiempo de trabajo, mejorar en la negociación los sistemas de turnos, la distribución de horarios, las modalidades de prestación —incluido el teletrabajo cuando sea posible— y otras fórmulas organizativas que reduzcan desplazamientos o modifiquen su impacto.

La jornada de trabajo debe ser previsible para poder organizar los desplazamientos, incluidas las horas complementarias en los contratos a tiempo parcial.

3.3. Medidas retributivas

La movilidad es una condición de trabajo que se tiene que regular colectivamente, no debería ser un problema individual. El coste del transporte recae mayoritariamente en la persona trabajadora. Es especialmente grave en polígonos industriales y centros de actividad económica mal conectados, en turnos nocturnos y festivos. El desplazamiento es parte del coste de producción, no debería ser una carga individual.

3.4. Medidas de promoción de formas de movilidad sostenible

Ya sea mediante compensaciones o instrumentos, y **en línea con el principio de jerarquía del artículo 28 de la ley de movilidad**, atendiendo a los efectos sobre el medioambiente y la salud, favoreciendo en **orden de prioridad**:

- 1 La movilidad activa en medios no motorizados (a pie, en bicicleta) siempre que sea posible.
- 2 El uso del transporte colectivo (transporte público o de empresa).
- 3 La movilidad de alta ocupación (movilidad colaborativa, en los que varias personas comparten en un mismo viaje su vehículo).

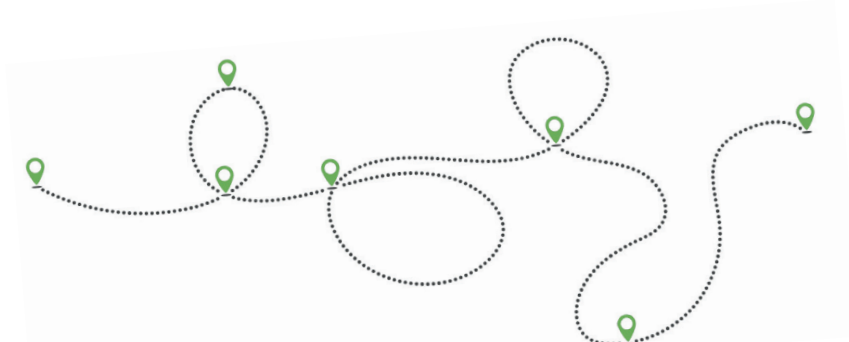


- 4 En caso de uso del vehículo individual favoreciendo el uso de tecnologías menos contaminantes, incluyendo servicios de movilidad compartida (servicios de vehículos para su alquiler entre otros, el «carsharing», «motosharing», bicicleta compartida, patinetes u otros vehículos de movilidad personal).

Estas medidas deberían formar parte de las condiciones laborales y de negociación colectiva, en la medida en que afectan a las condiciones de acceso al centro de trabajo y al coste asociado a los desplazamientos.

Se podrá incentivar la **figura de la persona gestora de movilidad**, que debe ser una persona con una formación específica adecuada y que a falta de desarrollo reglamentario podría tener las siguientes **funciones**:

- El asesoramiento técnico en la fase de diagnóstico y negociación del plan, así como posteriormente, impulso e implementación del plan, apoyo documental, recopilación de indicadores y preparación de los informes de seguimiento, coordinación de los diferentes agentes implicados o actuaciones con los operadores de transporte público o con las administraciones locales.
- La persona gestora de movilidad aunque forme parte de la organización de la empresa, informará y rendirá cuentas ante la Comisión negociadora y de conformidad con los acuerdos adoptados en ella, garantizando la trazabilidad de actuaciones y soporte técnico para la evaluación de resultados.



3.5. Medidas de prevención de riesgos laborales y seguridad vial por desplazamientos.

Prevención de riesgos en los desplazamientos in itinere (del domicilio al centro y viceversa), **pero también en misión** (desplazamientos por causa profesional durante la jornada laboral), coherentes con el enfoque preventivo que inspira la Ley 9/2025.

El impulso de medidas de movilidad sostenible, adicionales en episodios ambientales de contaminación atmosférica.

Así como la coordinación e integración de los planes de movilidad y los protocolos frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

3.6. Medidas complementarias de compensación ambiental

El artículo 26.3 contempla la posibilidad de incluir medidas de compensación de la huella de carbono respecto de aquella movilidad emisora de gases de efecto invernadero sobre la que no haya sido posible actuar.

Estas actuaciones tienen un carácter complementario y residual, y no pueden concebirse como sustitutivas de las medidas dirigidas a reducir o transformar los desplazamientos, sino como un mecanismo adicional para mitigar sólo impactos inevitables.

3.7. Medidas de coordinación a las que se refiere el art. 26.6 de la Ley de Movilidad Sostenible

Cuando coincidan en el mismo lugar varios centros de trabajo obligados a negociar un plan de movilidad, se promoverán los oportunos mecanismos de coordinación entre ellos para el intercambio de información y la puesta en marcha de soluciones de movilidad sostenible.

La articulación de soluciones conjuntas de movilidad sostenible puede requerir, en estos supuestos, mecanismos negociados de coordinación que trascienden el centro individual. La determinación de la legitimación negociadora exigirá un análisis cuidadoso del ámbito real del plan en estructuras complejas o con pluralidad de centros teniendo en cuenta la representación existente y los principios de proporcionalidad y adecuación representativa.

Las mesas de movilidad sostenible territorial formadas por las Administraciones locales y los agentes sociales más representativos del territorio, pueden impulsar iniciativas de movilidad sostenible laborales en el marco de los planes de movilidad urbanos o regionales. También se podrán coordinar recursos compartidos en el ámbito territorial, por polígono o área económica de actividad, impulsados por la figura de **personas gestoras de movilidad compartida**, de forma similar a como obliga la ley en los grandes centros de actividad.

Para más información, ver apartado **4.3 MEDIDAS CONCRETAS DE MOVILIDAD SOSTENIBLE**



4

Planes de movilidad sostenible en los centros de trabajo

FASES EN LA NEGOCIACIÓN DE UN PLAN DE MOVILIDAD SOSTENIBLE



4.1. Constitución de la Comisión Negociadora

Impulso sindical, la representación sindical de CCOO en los centros afectados por la ley, **deben solicitar formalmente el inicio de las negociaciones del plan de movilidad sostenible**, en caso de que la empresa no lo haya planteado ya.

En los centros de trabajo, de empresas o entidades públicas, obligados por la ley de movilidad 9/2025 o sea centros con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno, o por obligación establecida en convenio colectivo para negociar el plan de movilidad, se tendrá que constituir la comisión negociadora de carácter paritario, formada por una parte por la representación de la empresa y por la otra por la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT).

En los centros donde no haya representación legal, la comisión negociadora estará constituida por la representación de la empresa y, por 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 en proporción a la representatividad del sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

Existe la posibilidad de articular planes de movilidad de ámbito empresarial, especialmente en empresas con pluralidad de centros, con una organización productiva integrada, cuando existan varios centros afectados en un mismo emplazamiento, sin desdibujar el criterio de referencia del centro de trabajo como unidad básica. En empresas con estructuras complejas o con pluralidad de centros, la determinación de la legitimación negociadora exigirá un análisis cuidadoso del ámbito real del plan, de la representación existente y de los principios de proporcionalidad y adecuación representativa.

En el ámbito del sector público, el umbral de más de doscientas personas trabajadoras o cien por turno previsto en la Ley 9/2025 ha de computarse atendiendo al conjunto de personas que prestan servicios en el centro de trabajo, con independencia de su régimen jurídico, personal laboral y personal funcionario. La existencia de distintos regímenes de representación, entre órganos de representación del personal laboral y del personal funcionario, no altera la obligación legal de que los planes deban ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. Se articulará conforme a los criterios de legitimación existentes, lo que puede exigir la configuración de mesas de negociación conjuntas o coordinadas, atendiendo a la representatividad de los distintos órganos, ya sea mediante su adaptación a los esquemas del Estatuto de los Trabajadores, del Estatuto Básico del Empleado Público o, en su caso, mediante el desarrollo reglamentario que se pueda producir.



4.2. Realización del diagnóstico

El objetivo del diagnóstico es determinar el escenario de partida y qué problemas se detectan. Por tanto, es clave la recogida de información y la comprensión de la situación de partida para evaluar el potencial de cambio y definir las acciones a realizar. Si bien no se recoge expresamente en el artículo 26 de la ley de movilidad, se deduce que su inclusión resulta consustancial a la propia finalidad del plan y coherente con el enfoque adoptado en otros ámbitos de planificación obligatoria.

4.2.1 EL CONTENIDO DEL DIAGNÓSTICO

A) Las características del centro de trabajo.

- ▶ Localización.
- ▶ Número de personas trabajadoras internas y externas.
- ▶ Horarios y dimensionamiento de los flujos de entrada y salida al centro de trabajo.



La ubicación del centro de trabajo condiciona la movilidad en su acceso. Por este motivo resulta necesaria la descripción de las condiciones de acceso al centro en lo referente a peatones, bicicletas, transporte público, transporte de empresa, red viaria, aparcamiento y aprovisionamiento de suministros o mercancías.

Es especialmente importante una evaluación del transporte público existente de acceso al centro de trabajo, que posteriormente se analizará junto con los datos de la encuesta de movilidad a las personas trabajadoras.

Para el análisis de las condiciones del entorno resulta necesario también tener en cuenta la información en relación con las autoridades competentes a nivel territorial como el Plan de Movilidad Urbana, los objetivos ambientales o planes de calidad del aire...

B) La encuesta a las personas trabajadoras.

La encuesta es una herramienta adecuada para recopilar información de la plantilla muy valiosa para el diagnóstico, con el objeto de determinar la procedencia geográfica, los tiempos y distancias, los hábitos de desplazamiento, así como identificar las dificultades para un desplazamiento más sostenible.

Los convenios colectivos sectoriales pueden establecer modelos orientativos de la encuesta para facilitar su posterior adaptación a cada centro de trabajo negociando con su RLPT y que se tenga en cuenta el conjunto de personas trabajadoras, aunque sean de distintas empresas, pero que trabajan en el mismo centro de trabajo.

(Ver ANEXO I y II encuestas de movilidad)

Los datos de la encuesta de movilidad serán utilizados únicamente para los fines relacionados con la realización del diagnóstico y la negociación del plan de movilidad, y en todo caso, se cumplirá con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y cualquier otra norma de aplicación.

C) El cuestionario a visitantes y proveedores.

La ley establece que se tienen que tener en cuenta no solo las personas trabajadoras del centro, sino también los visitantes, los proveedores y cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo.


La información a modo de ejemplo que se debería de disponer sería la estimación del número de visitantes diarios y semanales, por sexo, frecuencia y horario y modo de transporte. A partir de un número elevado de visitantes, que se podría situar en más de 100 visitantes/día de forma habitual podría ser de utilidad realizar una encuesta básica de movilidad.


D) La estadística de accidentes in itinere y en misión.


El informe estadístico de los últimos 5 años, con datos por sexo, por modo de transporte, por gravedad del accidente y con o sin baja y en caso de baja número de días, así como datos de la investigación y las medidas preventivas tomadas tras los accidentes.


E) La oferta de movilidad existente, estudio de accesibilidad.


Se recopilará la 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 conservación, conexión y continuidad; condiciones de seguridad; estado de la iluminación y del mobiliario y del verde urbano.

 **Acceso en bicicleta y con patinete:** los Itinerarios localización, conexión y continuidad; estado de pavimentación, señalización, iluminación; oferta de aparcamiento de bicicletas y patinetes: localización y dimensión y puntos de recarga eléctrica; presencia de duchas y vestuarios en el centro de trabajo; flota de empresa o servicios de bicicleta o patinete compartido (para su alquiler).

 **Acceso en transporte público colectivo:** red de servicios ferroviarios (tren, metro, tranvía) y servicios de autobús urbano e interurbano: itinerarios, localización y accesibilidad a las estaciones, amplitud horaria y frecuencias. Intermodalidad (estaciones y paradas de intercambio modal y disponibilidad de aparcamiento).

 **Acceso con transporte colectivo de empresa:** itinerarios, horarios y frecuencias. Gestión propia o compartida con otras empresas. Condiciones de uso y acceso de la plantilla (general o para colectivos específicos).

 **Acceso con vehículo privado:** red de infraestructuras viarias: itinerarios, conectividad, grado de congestión, de pago o gratuita. Estacionamiento en el centro de trabajo y/o en el espacio público, número de plazas y ocupación. Gestión del vehículo colaborativo -varias personas comparten en un mismo viaje su vehículo- o servicios de vehículo compartido -vehículos para su alquiler-.

 **Accesibilidad de personas con movilidad reducida:** análisis específico para todos los modos de transporte independientemente de que hayan personas con movilidad reducida contratadas en el centro o no.



F) Las medidas existentes de organización y la gestión de la movilidad.

Se tienen que incorporar a la diagnosis las medidas ya existentes en el centro de trabajo como: acuerdos para organizar y gestionar la movilidad; la existencia de medidas de movilidad sostenible; formación e información en movilidad sostenible; herramientas de planificación o gestión de la movilidad por parte de la empresa, etc.

4.2.2. LAS CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Redacción del documento de conclusiones en el cual se tiene que incorporar un resumen de todos los aspectos analizados, para determinar el escenario de partida y los problemas que se detectan.

Se incorporará al análisis la perspectiva de género y de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres, se dispondrá de los datos necesarios para ello, ya que en la recogida de la información se debe incorporar la segregación de todos los datos por sexo.

También se incluirá un análisis de la huella de carbono vinculada a la movilidad asociada al centro, para incorporar la movilidad en los objetivos de reducción de gases de efecto invernadero emitidos en el conjunto de sus actividades e impulsar compromisos con la reducción de los efectos del cambio climático.

La identificación de los problemas y la comprensión de la situación de partida resulta fundamental para evaluar el potencial de cambio y definir las acciones a realizar.

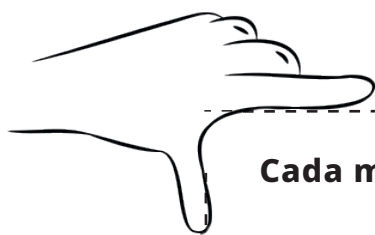
4.3. Negociación del Plan de Acción

Principios generales que integren el enfoque social y medioambiental

(Ver apartado 3.3.1)

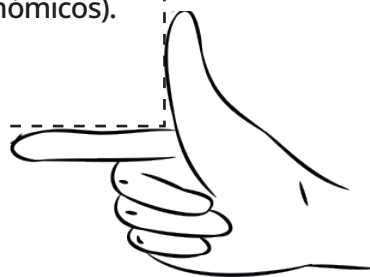
Plan de acción: El objetivo debe ser adoptar soluciones y medidas para mejorar las condiciones de acceso de las personas trabajadoras al centro de trabajo en términos de sostenibilidad ambiental, en un tiempo y con un coste razonables, y de forma segura y saludable. Se implementará según un calendario de actuación y con la inversión material y económica necesaria.

El plan de movilidad debe tener en cuenta, el conjunto de personas trabajadoras, aunque sean de distintas empresas, pero que trabajan en el mismo centro de trabajo, así como visitantes y proveedores.



Cada medida del plan tiene que concretar:

- 1 El objetivo que se pretende lograr.
- 2 La situación de partida.
- 3 El grado de priorización.
- 4 Los plazos de ejecución y las responsabilidades.
- 5 Los presupuestos, los recursos y la financiación.
- 6 Los beneficios esperados (sociales, ambientales y económicos).
- 7 Los indicadores de seguimiento.



Las medidas enumeradas a continuación, a modo orientativo, deberían tener un desarrollo relacionado con los resultados del diagnóstico.

4.3.1. GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA MOVILIDAD

- ▶ Designar una **persona gestora de movilidad**. [Ver funciones apartado 3.4.](#)
- ▶ Incorporar la formación de la plantilla en movilidad sostenible dentro del plan de formación, que se deberá realizar dentro de la jornada habitual.
- ▶ Elaborar un espacio web y una app para informar y promover la oferta de movilidad sostenible.
- ▶ Realizar campañas y charlas periódicas de sensibilización y concienciación sobre la oferta en modos sostenibles de desplazamiento.
- ▶ Ofrecer un lote de bienvenida en movilidad sostenible a las nuevas incorporaciones.
- ▶ Difundir el Plan de movilidad entre las personas trabajadoras, subcontratas, proveedores y visitantes.
- ▶ Participar e impulsar la **mesa de movilidad territorial**. [Ver apartado 3.7.](#)



4.3.2. MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE FORMAS DE MOVILIDAD SOSTENIBLE

Obligación de cumplir con **el principio de jerarquía** del artículo 28 de la ley de movilidad, atendiendo a los efectos sobre el medioambiente y la salud. [Ver apartado 3.4.](#)

■ Aumentar los desplazamientos a pie



- Ofrecer incentivos a los desplazamientos a pie.
- Garantizar la accesibilidad a las personas con movilidad reducida.
- Ampliar las aceras e iluminarlas adecuadamente.
- Ordenar los itinerarios para los desplazamientos a pie.
- Mejorar la seguridad de los pasos de peatones.
- Pacificar el tráfico en el entorno del centro de trabajo.

■ Aumentar los desplazamientos en bicicleta y patinete



- Instalar aparcamiento seguro en el interior de la empresa.
- Instalar vestuarios y duchas.
- Disponer de puntos de recarga para bicicletas y patinetes eléctricos
- Realizar formación en seguridad viaria en bicicleta y patinete.
- Realizar formación en mantenimiento y pequeñas reparaciones de la bicicleta.
- Poner a disposición de las personas trabajadoras una flota de bicicletas de empresa.
- Bonificar por parte de la empresa la suscripción al servicio público de bicicletas.
- Solicitar a las administraciones competentes, construir carriles bici conectados en la red de itinerarios en bicicleta.

■ Consolidación o implantación de transporte colectivo de empresa



- Garantizar el acceso a todas las personas trabajadoras de un mismo centro de trabajo sin exclusiones.
- Mancomunar entre empresas el servicio de bus.
- Garantizar la intermodalidad con otros servicios y modos de transporte público.
- Revisar periódicamente los itinerarios y los horarios adecuándose a las posibles nuevas necesidades.
- Implantar un servicio de autobús de empresa o ampliar las líneas existentes.

■ Incrementar el uso del transporte público



- Tarjetas de transporte gratuito en los términos del artículo 26.7 de la ley de movilidad u otras bonificaciones del transporte público.
- Informar sobre la oferta de transporte público.
- Exención de penalizaciones o sanciones por los retrasos de los transportes públicos.
- Facilitar la flexibilización o la concreción de la jornada a las personas trabajadoras que utilicen el transporte público (en base al artículo 34.8 del ET de adaptación de la jornada estableciéndose el uso del transporte público como un término para su ejercicio).





■ Solicitar a las Administraciones competentes



- Adecuar los horarios del transporte público a los horarios laborales.
- Ampliar la cobertura horaria.
- Aumentar la frecuencia
- Integrar tarifas de todos los modos de transporte público.
- Coordinar los horarios del autobús con los del ferrocarril para garantizar la intermodalidad.
- Mejorar la equipación y la accesibilidad a las paradas de autobús.
- Mejorar la velocidad comercial y la regularidad del autobús (carril bus, priorización semafórica).
- Informar de manera clara y dinámica de las rutas y los horarios del transporte público.
- Implantar una nueva línea de autobús que llegue al centro de trabajo.

■ Fomentar el uso sostenible del coche



- Fomentar el coche colaborativo (varias personas comparten un mismo viaje en su vehículo) coordinando horarios y estableciendo espacio de comunicación (web/ app...)
- En caso de uso de vehículo individual fomentar los vehículos de tecnologías menos contaminantes:
- Financiación para renovar el vehículo
- Gestionar y financiar parcialmente por parte de la empresa servicios de movilidad compartida (servicios de vehículos para su alquiler entre otros, el «carsharing», «motosharing»).
- Disponer de puntos de recarga del vehículo eléctrico.
- Bonificar el coste del km y los peajes al vehículo colaborativo o compartido.
- Sistema de recompensas: uso de aplicaciones móviles que otorguen premios o regalos canjeables en función de los kilómetros realizados en medios sostenibles.
- Renovar paulatinamente la flota de vehículos de empresa, si los hubiere, hacia vehículos más sostenibles.

■ Gestión sostenible del estacionamiento



- Priorización de las personas trabajadoras sin opción de acceder de otra manera y de los usuarios de vehículo colaborativo o compartido y vehículos menos contaminantes.
- Establecer la gratuidad del aparcamiento para usuarios de vehículo colaborativo o compartido, y vehículos menos contaminantes, manteniendo los derechos vigentes de la plantilla, que se irán amortizando a medida que esta plantilla modifique su medio de transporte.
- Compensar a las personas trabajadoras que dejen de usar el aparcamiento por el uso de otros modos de transporte más sostenible.
- Reducir las plazas de aparcamiento a medida que aumenta el uso de otros modos de transporte.
- Sensibilizar, encontrar soluciones para finalmente impedir el aparcamiento inadecuado en los itinerarios para peatones, carriles bici y transporte público y colectivo.





4.3.3. MEDIDAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO FAVORABLES A LA MOVILIDAD SOSTENIBLE

- ▶ Adecuar las jornadas de trabajo a los horarios de transporte público.
- ▶ Franjas de flexibilidad en los horarios de entrada y salida a disposición de las personas trabajadoras.
- ▶ Previsibilidad de la jornada de trabajo, incluidos los contratos a tiempo parcial, estableciendo los días y horas de las horas complementarias.
- ▶ Establecer jornadas continuadas, y en el caso de trabajo a turnos rotatorios, sistemas de gestión participada y permutas entre las personas trabajadoras para facilitar la movilidad colaborativa.
- ▶ En horarios partidos, establecer la jornada intensiva algún día a la semana.
- ▶ Establecer o aumentar el teletrabajo algunos días a la semana, como medida de flexibilidad de la persona trabajadora, en todos los puestos de trabajo y /o tareas, que sea susceptible de poder teletrabajar.
- ▶ Priorizar videoconferencias: establecer reuniones virtuales para disminuir desplazamientos, especialmente en misión, incluyendo la formación para eliminar la “barrera de pantalla”.
- ▶ Reducir la jornada laboral en cómputo anual reduciendo el número de días de trabajo al año.
- ▶ Posibilitar, si hay varios centros de trabajo, el trabajo algunos días a la semana, en el centro más próximo al lugar de residencia y/o mejor servicio de modos de movilidad sostenible.

4.3.4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD VIAL EN LOS DESPLAZAMIENTOS

- ▶ Integrar en la evaluación de riesgos y en la planificación preventiva los riesgos derivados de los **desplazamientos in itinere y en misión**.

A) In itinere

Los desplazamientos “in itinere” al estar considerados como accidentes de trabajo implica estar evaluados en todo lo posible dentro de la evaluación de riesgos laborales.

Analizando las condiciones habituales de desplazamiento de la plantilla, la información suficiente que permita conocer las condiciones reales en las que se produ-

cen los desplazamientos. Integrar los datos de la encuesta con visión preventiva, entre otros:

- Lugar de origen de los desplazamientos.
- Distancia y duración aproximada del trayecto.
- Medio de transporte utilizado.
- Número de personas por vehículo en caso de transporte colaborativo o compartido.
- Horarios de entrada y salida vinculados a los desplazamientos.
- Estado del acceso al trabajo.



B) En misión

Los desplazamientos “en misión” constituyen una parte inherente de la actividad y, por tanto, deben ser considerados como una tarea más dentro de la evaluación de riesgos laborales.

Para una correcta gestión preventiva, la empresa debe disponer de información que permita conocer cómo, cuándo y en qué condiciones se realizan estos desplazamientos. Analizar aspectos como:

- Tipos de desplazamientos realizados (en función de la actividad o sector).
- Medios de transporte utilizados (estado de vehículos en caso de flota de empresa).
- Frecuencia y duración de los desplazamientos.
- Accesos y vías de circulación internas o externas (rutas).
- Desplazamientos nocturnos.
- Interacción con maquinaria, otros vehículos o peatones.



C) Perspectiva de género y corresponsabilidad

Resulta imprescindible negociar que el trayecto in itinere, incorpore la “movilidad del cuidado”, permitiendo incluir la intermodalidad y las paradas intermedias por motivos de conciliación, a todos los efectos tanto preventivos y de prestaciones por accidentes de trabajo, como para el uso de las medidas de movilidad sostenible disponibles en la empresa.

- Formación e información a todas las personas trabajadoras, con la participación de la RLPT, respecto de los riesgos específicos y adaptados a los tipos de ruta y situaciones adversas que se pueden encontrar, así como formación en seguridad vial (que incorpore los nuevos modos en patinete, bicicleta...)
- Coordinar medidas relacionadas con el protocolo de actuación frente a catástrofes climáticas y fenómenos meteorológicos adversos (que debe ser negociado), para evitar desplazamientos de riesgo y gestionar según el tipo de alerta:
 - Cancelación del transporte colectivo de la empresa.
 - Priorizar el teletrabajo y limitar o prohibir los desplazamientos según la situación.
 - En coordinación con las alertas de las autoridades competentes activar el Plan de emergencias y confinar de forma segura a la plantilla o evacuarla, siguiendo las indicaciones de los servicios de emergencias y de protección civil.
- Medidas de impulso de la movilidad sostenible en episodios ambientales de contaminación atmosférica, como el teletrabajo siempre que sea posible; reducir o compactar la jornada esos días concretos, como incentivo para el uso del transporte público.

4.3.5. OTRAS MEDIDAS

- ▶ Acuerdos de empresas con propietarios y constructoras próximas a los centros de trabajo para alquileres, bajos o subvencionados, compra de viviendas sociales y financiación por parte de las empresas.
- ▶ Acuerdos de no deslocalización sin plan de vivienda y plan de movilidad, previos.

4.4. Acuerdo y registro

El plan de movilidad tiene que ser acordado por la Comisión negociadora. En función de los contenidos y las medidas negociadas, se establecerá una vigencia de entre 3 y 5 años. Si bien, la ley establece la elaboración de un informe de seguimiento cada dos años de vigencia del plan, no establece nada respecto a su vigencia máxima o deber de renovar el plan.

Como cualquier acuerdo de negociación colectiva, CCOO formando parte de la Comisión negociadora, ya sea como parte de la RLPT o como sindicato más representativo, establecerá las formas de participación adecuada para que las personas trabajadoras y en especial, las personas afiliadas, participen en la construcción de la reivindicación y en la valoración de la propuesta de plan, para valorar su acuerdo y firma.

Y una vez acordado y firmado por las partes, tiene que ser comunicado y registrado, en el plazo de 3 meses en el Espacio de Datos Integrado de Movilidad (EDIM), que podrá delegar en las autoridades competentes territoriales. Es importante que en el acta final del acuerdo del plan de movilidad firmada por las partes, se explicita quien será el responsable de su registro y que la RLPT recibirá toda la información al respecto. Puede ser relevante para la exigencia del cumplimiento del plan de movilidad acordado.





4.5. Implementación y seguimiento del plan

La información de carácter cuantitativo y cualitativo tiene que permitir elaborar un informe de valoración y evaluación del grado de ejecución del plan, que contendrá un análisis del estado de ejecución del plan:

- ▶ Evaluación desglosada por cada una de las medidas.
- ▶ Resultados obtenidos con cada medida de actuación.
- ▶ Evaluación del cumplimiento de los objetivos e indicadores
- ▶ Identificación de las posibles desviaciones y/o mejora de los indicadores establecidos.

Cada **2 años se elaborará un informe de seguimiento** en base a la obligación legal, pero sería conveniente un sistema voluntario de revisión anual. El seguimiento y control sindical es clave para que el plan de movilidad cumpla con sus objetivos.

Se tienen que establecer indicadores de seguimiento:



Anexo I.

Encuesta de movilidad a la plantilla (versión básica)

Los datos de esta encuesta tienen como finalidad la elaboración de un diagnóstico para la negociación del plan de movilidad en el centro de trabajo.

La empresa no puede utilizar los datos de la encuesta de movilidad para ningún otro fin. En ningún caso, esta información puede formar parte del sistema de registro horario ni ningún otro tipo de control laboral o de sanción.

Y se cumplirá con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y cualquier otra norma de aplicación.

1. Información personal

1.1. Año de nacimiento _____

1.2. Sexo:

Hombre Mujer No binario

1.3. Municipio de residencia _____

1.4. Código postal _____

2. Condiciones laborales

2.1. Días en la semana que accede en el centro de trabajo

Lunes Martes Miércoles Jueves Viernes Sábado Domingo

2.2. Tipo de jornada laboral:

- Por turnos (rotativo)
- Por turnos (siempre el mismo)
- Intensivo
- Partido
- Otros

2.3. Horarios más habituales: Entrada _____ Salida _____

2.4. Flexibilidad horaria a decisión de la persona trabajadora: ____ minutos



2.4. Teletrabajo:

- < 1 día semanal
- 1 día en la semana
- 2 días por semana
- 3 días por semana
- 4 días por semana
- cada día
- No hago

3. Desplazamiento al lugar de trabajo

3.1. Cuál es el principal modo de transporte para hacer el desplazamiento de casa a su lugar de trabajo (marque únicamente el modo con el que recorre más distancia)

- 01. A pie
- 02. Bicicleta privada
- 03. Bicicleta pública
- 04. Patinete / patinete eléctrico
- 05. Motocicleta / Ciclomotor
- 06. Bus urbano
- 07. Bus interurbano
- 08. Transporte colectivo de la empresa
- 09. Ferrocarril (Renfe u otros)
- 10. Tranvía
- 11. Metro
- 12. Taxi
- 13. Coche, solo o solo con otros miembros de la familia
- 14. Coche compartido como conductor con __ persona/s más
- 15. Coche compartido como pasajero con __ persona/s más
- 16. Coche compartido alternativamente como conductor y pasajero con __ persona/s más
- 17. Otro modo: _____

3.2. Si combina dos o más modos de transporte, indique qué modos (utilice la numeración anterior) __ +__ +__ +__

3.3. Cuando tarda normalmente al hacer este desplazamiento (sólo ida, de puerta a puerta) _____ minutos

3.4. ¿Cuál es la distancia media aproximada de estos desplazamientos? _____ Km

3.5. ¿Realiza paradas intermedias habituales durante su desplazamiento por motivos de conciliación?

- 01. Sí
- 02. No

3.6. ¿Conoce la oferta de transporte público para acceder al puesto de trabajo?:

- 01. Sí
- 02. No

3.7. ¿Cuánto dinero destina mensualmente al transporte entre casa y el trabajo, aproximadamente? _____ €

4. Desplazamientos por motivos profesionales durante la jornada laboral

4.1. ¿Con qué frecuencia tiene que salir del centro de trabajo para realizar su trabajo?

- 01. Nunca
- 02. Menos de 1 día en la semana
- 03. De 1 a 2 días en la semana
- 04. De 3 a 4 días en la semana
- 05. Cada día

4.2. ¿Qué modo de transporte utiliza en estos desplazamientos por motivos profesionales?

- 01. A pie
- 02. Bicicleta privada
- 03. Bicicleta pública
- 04. Patinete / patinete eléctrico



- 05. Motocicleta / Ciclomotor
- 06. Bus urbano
- 07. Bus interurbano
- 08. Transporte colectivo de la empresa
- 09. Ferrocarril (Renfe u otros)
- 10. Tranvía
- 11. Metro
- 12. Taxi
- 13. Coche/furgoneta/camión de la empresa
- 14. Coche/furgoneta/camión de la persona trabajadora
- 15. Otro modo: _____

4.3. ¿Cuál es la distancia media aproximada de estos desplazamientos? _____ Km

5. Usuarios actuales del coche o motocicleta/ciclomotor

5.1. ¿Cuál es el combustible de su vehículo?

- 01. Gasóleo
- 02. Gasolina
- 03. Híbrido
- 04. Híbrido enchufable
- 05. Eléctrico
- 06. Otros: _____

5.2. ¿Cuál es el año de matriculación de su vehículo?

5.3. ¿Donde aparca normalmente?

- 01. En un aparcamiento del centro de trabajo
- 02. En una zona de aparcamiento de pago fuera del centro de trabajo
- 03. En una zona de aparcamiento gratuita fuera del centro de trabajo
- 04. En una estación de tren
- 05. Otros: _____

5.4. Utiliza el coche para ir a comer fuera y volver al centro de trabajo

- 01. Sí, voy al domicilio
- 02. Sí, voy a restaurantes de la zona
- 03. No

5.5. ¿Le interesaría compartir coche con otras personas trabajadoras del centro de trabajo?

- 01. Sí
- 02. No

Anexo II.

Encuesta de movilidad IDAE (Instituto para la Diversificación y el Ahorro de Energía. Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Democrático)

Puede consultarse en: https://www.idae.es/sites/default/files/movilidad/2019-06/Guia%20IDAE%20019_PTT_anexo3.pdf

