LOS PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE EN EL ÁMBITO DEL DERECHO DEL TRABAJO

[*SUSTAINABLE MOBILITY PLANS IN THE FIELD OF LABOR LAW*]

Henar Álvarez Cuesta

Desde que hemos nacido viajamos
a ciento doce mil kilómetros por hora.
La Tierra no se para
y sigue dando vueltas,
por eso hay tanto viento,
por eso siempre hay olas,
por eso envejecemos tan deprisa,
por eso estamos locos,
porque toda la vida haciendo un viaje sin llegada
cansa mucho los nervios
Viaje sin llegada, Gloria Fuertes

Fecha de recepción: 24 de junio de 2025
Fecha de aceptación: 9 de julio 2025

Sumario: 1. FUNDAMENTO Y FINALIDADES DE LOS PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE: SU VINCULACIÓN CON LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO.- 2. MARCO NORMATIVO GENERAL DE LA LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO Y LA MOVILIDAD SOSTENIBLE.- 3. MARCO NORMATIVO ESPECÍFICO DE LOS PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE.- 4. EL FUTURO DE LA MOVILIDAD SOSTENIBLE.- 5. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO HERRAMIENTA PARA LA MOVILIDAD SOSTENIBLE.- 6. CONCLUSIONES.- 7. BIBLIOGRAFÍA.

***Contents**: 1. BASIS. AND PURPOSES OF SUSTAINABLE MOBILITY PLANS: THEIR LINK WITH OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH AND THE FIGHT AGAINST CLIMATE CHANGE.- 2. GENERAL REGULATORY FRAMEWORK FOR*

THE FIGHT AGAINST CLIMATE CHANGE AND SUSTAINABLE MOBILITY.- 3. SPECIFIC REGULATORY FRAMEWORK FOR SUSTAINABLE MOBILITY PLANS.- 4. THE FUTURE OF SUSTAINABLE MOBILITY.- 5. COLLECTIVE BARGAINING AS A TOOL FOR SUSTAINABLE MOBILITY.- 6. CONCLUSIONS.- 7. BIBLIOGRAPHY.

Resumen: Los planes de movilidad sostenible al trabajo constituyen una herramienta capaz de atajar los accidentes *in itinere* en las empresas y, al tiempo, contribuyen a cumplir los objetivos de las normas europeas y española en materia de cambio climático. Hasta el momento, y a salvo iniciativas autonómicas, falta una norma legal estatal que potencie la elaboración y negociación de este tipo de contenidos en los convenios colectivos. Únicamente, el Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible avanza en su regulación, aun cuando adolece de defectos en su formulación que pueden comprometer seriamente la finalidad pretendida.

***Abstract**: Sustainable mobility plans for commuting represent a tool capable of tackling* in itinere *accidents within companies, while simultaneously contributing to the fulfillment of European and Spanish climate change objectives. Up to now, and aside from regional initiatives, there is a lack of a national legal norm that promotes the development and negotiation of these types of contents in collective bargaining agreements. Only the Sustainable Mobility Bill makes progress in its regulation, even though it suffers from flaws in its formulation that could seriously compromise the intended purpose.*

Palabras clave: Cambio climático, Movilidad sostenible, Negociación, Negociación colectiva.

***Keywords**: Climate change, Collective bargaining, Negotiation, Sustainable mobility.*

* * *

1. Fundamento y finalidades de los planes de movilidad sostenible: su vinculación con la prevención de riesgos laborales y la lucha contra el cambio climático*

El impulso a la movilidad sostenible[1] (en todos los desplazamientos, pero por cuanto aquí importa, en los motivados por el trabajo) viene motivado como elemento esencial en la lucha contra el cambio climático; como herramienta para la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras; y, por último, pero no menos importante, como medida para mejorar la salud de la ciudadanía en su conjunto.

Por cuanto hace a la primera relación (transporte y cambio climático), los informes del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) llevan advirtiendo desde los años 90 del siglo pasado de la existencia de una emergencia climática y de sus consecuencias, hasta el punto de afirmar que ya ha producido mutaciones irreversibles cuyos efectos se prolongarán durante milenios debido a la acción humana[2].

Estos Informes urgen a adoptar medidas que eviten el empeoramiento de las condiciones climáticas mediante la búsqueda de vías de mitigación y métodos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, para lograr su eliminación de la atmósfera y, al tiempo, consensuar y seguir opciones de adaptación a las condiciones climáticas ya causadas[3]. La Unión Europea, a través del Pacto Verde, ha asumido estos postulados y diseña una nueva estrategia de crecimiento con el objetivo de

* Esta investigación ha sido realizada en el marco del Proyecto de Investigación PID2021-122631OB-C21, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación Generación del Conocimiento: investigación orientada, titulado "La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva".

[1] Definida como "aquella que se satisface en un tiempo y con un coste razonables, tanto para el usuario como para el conjunto de la sociedad, estructurándose en torno a un sistema de transportes seguro y eficaz, que permite un acceso equitativo e inclusivo y en el que se reducen y limitan los efectos adversos del transporte sobre el 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" (art. 2.1.m Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible).

[2] LARA ORTIZ, M.L.: "Instrumentos jurídicos en la lucha contra el cambio climático", en AA.VV.: *Cambio climático y Derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, Jaén (Uja editorial), 2021, pág. 16.

[3] IPCC: *AR6 Climate Change 2021: The Physical Science Basis*, 2021.

transformar la Unión Europea en una "sociedad equitativa y próspera, con una economía moderna, eficiente en el uso de los recursos y competitiva, en la que no habrá emisiones netas de gases de efecto invernadero en 2050 y el crecimiento económico estará disociado del uso de los recursos"[4].

Dentro de los contaminantes a largo plazo y escala global (que son los que con tribuyen al cambio climático, la emisión más importante del sector transporte es el dióxido de carbono (CO que tiene una cuota del 99% en las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) totales del sector. En España, en 2019, según el inventario nacional de emisiones de GEI, el transporte fue responsable del 29% del total de emisiones de la mayor cuota el transporte por carretera (93%).

En cuanto a los contaminantes a corto plazo y a escala local (que son los que afectan a la calidad del aire y a la salud) la contribución del transporte destaca en la emisión de óxidos de nitrógeno, partículas y algunos metales pesados. En España en 2019, según el inventario de otros contaminantes, el transporte representó el 41,9% del total de emisiones de óxidos de nitrógeno, el 9,4% del total de emisiones de nitrógeno, el 9,4% del total de emisiones de partículas finas (PM2,52,5) y el 8,9% del total de material particulado (TSP) emitido[5].

En virtud de los anteriores datos, entre las medidas de mitigación del cambio climático, conviene centrar la atención en el transporte, y por cuanto aquí importa, en los desplazamientos laborales, en tanto el transporte por carretera; como ya se ha constatado, supone una fuente de emisiones contaminantes y es uno de los sectores en los que el Pacto Verde europeo (y. la normativa comunitaria) ha fijado su atención, no en vano la generalización de un modelo de transporte urbano basado fundamentalmente en la utilización del vehículo privado ha generado

[4] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: El Pacto Verde Europeo, Bruselas, 11.12.2019 COM(2019) 640 final.

[5] AA.VV.: *Documento de inventario general de gases de efecto invernadero*, Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico, 2025, https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/temas/sistema-espanol-de-inventario-sei-/es-nid-edicion-2025-.pdf.

importantes inconvenientes entre los que cabe señalar la contaminación del aire y la saturación de las vías de comunicación[6].

En segundo lugar, la movilidad sostenible en el ámbito del trabajo resulta de gran relevancia a la hora de elaborar estrategias y planes de prevención de riesgos laborales[7], no en vano podría servir no solo y principalmente para evitar accidentes *in itinere* y en misión[8], sino también para prevenir problemas de salud a medio y largo plazo causados por el sedentarismo e inactividad de las personas trabajadoras, como enfermedades cardiovasculares, diabetes, dificultades de movilidad, etc. y eliminar factores de estrés que acompañan estos desplazamientos, como los atascos.

En fin, la última razón está vinculada a la protección de la salud de la ciudadanía: la Agencia Europea del Medioambiente (AEMA) cuantifica en cerca de 20.000 las muertes prematuras que se producen anualmente en España debido a contaminantes atmosféricos que degradan la calidad del aire, especialmente en entornos urbanos, principalmente NO2 y pequeñas partículas suspendidas en el aire, siendo el transporte el principal foco emisor de dichos contaminantes[9].

También la AEMA concluye que los efectos de la exposición a la contaminación del aire o al ruido afectan especialmente a la población más vulnerable por razón de su estatus socioeconómico, por factores como su nivel de ingresos, situación de empleo o nivel educativo. Así, las personas de edad avanzada, los menores, las personas con problemas de salud y las personas de bajo poder adquisitivo son más vulnerables a la mala calidad del aire y el ruido que la población en general y, además, son los que tienen menos oportunidades de modificar sus condiciones de vida o lugar de

---

[6] Art. 39.2 Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU. (BOE núm. 251, de 18 de octubre de 2019); art. 39.2 Convenio colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas, SLU (BOE núm. 251, de 18 de octubre de 2019).

[7] GOERLICH PESET, J.M.: "Centros de trabajo, movilidad sostenible y derechos de los trabajadores", en AA.VV.: *Ciudad y movilidad. La regulación de la movilidad urbana sostenible*, Valencia (Publicaciones de la Universidad de Valencia), 2014, pp. 131 y ss.

[8] Baste examinar el porcentaje de accidentes in itinere en el conjunto de accidentes laborales, CC.OO. CATALUNYA: "Los planes de desplazamiento de empresa (PDE): una herramienta eficaz para prevenir los accidentes *in itinere* de tráfico", 2023, https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2024/01/231228_informe-accidentes-in-itinere_cast-ok_.pdf.

[9] https://www.eea.europa.eu/themes/air/country-fact-sheets/2021-country-fact-sheets/spain.

residencia, lo que también determina una mayor exposición a estas emisiones.

Las tres razones apuntadas confluyen y han de servir para desatar el nudo gordiano de la movilidad laboral en España. De un lado, los desplazamientos por motivo de trabajo (unos 37 millones de desplazamientos en un día medio laborable) constituyen casi la tercera parte del total de desplazamientos, lo que resulta preocupante en un contexto en el que el 37% de los centros de trabajo habituales se encuentra en un municipio distinto al de residencia, en el que existen más de 5.000 polígonos industriales, ubicados a las afueras de las ciudades[10] y, al tiempo, España se está enfrentando a un problema de vivienda en las grandes y medianas ciudades que acaba por expulsar a las personas trabajadoras.

Según el Observatorio de la movilidad metropolitana en España, en la mayoría de las ciudades se utiliza el vehículo privado para ir y volver al lugar de trabajo, mientras solo Madrid y Barcelona logran equilibrar el uso del transporte público y la movilidad activa a pie o en bicicleta con la utilización del coche[11].

De descender a los datos concretos, el último Informe del Observatorio de la Movilidad Metropolitana, señala que, en las grandes ciudades, el uso del vehículo privado varía entre el 65% en Sevilla y el 33% en Barcelona. En cambio, en las ciudades pequeñas, el uso del vehículo privado puede alcanzar casi el doble, como en Cáceres con un 82,9% y en Huelva con un 75,8%. La figura también revela que, en las áreas metropolitanas más grandes, hay un mayor uso del transporte público, con un 32,9% en Madrid y un 32,6% en Barcelona, en detrimento del uso del coche. Además, las áreas que registran mayores porcentajes de viajes a pie son Málaga, Asturias, León, Lleida y Valencia, superando el 30% de los desplazamientos[12].

---

[10] AA.VV.: *La Movilidad al trabajo: un reto pendiente*, Dirección General de Tráfico, Instituto para la Diversificación y Ahorro de Energía, 2019, https://www.idae.es/sites/default/files/la_movilidad_al_trabajo_un_reto_pendiente_dgt_idae_junio_2019.pdf.

[11] AA.VV.: *Informe del Observatorio de la Movilidad Metropolitana 2022. Avance de 2023*, Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible, 2024, https://observatoriomovilidad.es/wp-content/uploads/2024/03/InformeOMM-2022-23-def.pdf.

[12] AA.VV.: *Informe del Observatorio de la Movilidad Metropolitana 2022. Avance de 2023*, Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible, 2024,

A las cifras anteriores se unen las consecuencias que acarrean. En España, como ya se ha indicado, en 2023, el subsector de actividad con mayor nivel de emisiones de gases de efecto invernadero fue el transporte (32,5 %)[13].

2. Marco normativo general de la lucha contra el cambio climático y la movilidad sostenible

El Pacto Verde europeo y el Reglamento 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo de 30 de junio de 2021 por el que se establece el marco para lograr la neutralidad climática y se modifican los Reglamentos (CE) nº 401/2009 y (UE) 2018/1999 (Legislación europea sobre el clima, en adelante Ley del Clima europea)[14] pretenden establecer un marco para la reducción progresiva e irreversible de las emisiones antropógenas de gases de efecto invernadero por las fuentes y el incremento de las absorciones de gases de efecto invernadero por los sumideros (art. 1).

El mencionado Pacto Verde reclama una reducción del 90% de las emisiones de gases de efecto invernadero procedentes del transporte, a fin de que de aquí a 2050 la UE se haya convertido en una economía climáticamente neutra, al tiempo que persigue, además, un objetivo de contaminación cero. Para conseguir este cambio sistémico, la Estrategia Europea de movilidad sostenible e inteligente: encauzar el transporte europeo de cara al futuro, pretende[15]: 1) hacer que todos los modos de transporte sean más sostenibles, 2) generalizar la disponibilidad de alternativas sostenibles en un sistema de transporte multimodal y 3) introducir los incentivos adecuados para impulsar la transición.

---

https://observatoriomovilidad.es/wp-content/uploads/2024/03/InformeOMM-2022-23-def.pdf.

[13] AA.VV.: *Documento de inventario general de gases de efecto invernadero*, Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico, 2025, https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/temas/sistema-espanol-de-inventario-sei-/es-nid-edicion-2025-.pdf.

[14] Para un estudio en profundidad de estos instrumentos, FOTINOPOULOU BASURKO, O.: "La Unión Europea ante la transición ecológica justa", en AA.VV.: *Cambio climático y Derecho del Trabajo: conceptualización y régimen jurídico*, Madrid (Aranzadi), 2024, pp. 105 y ss.

[15] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Estrategia de movilidad sostenible e inteligente: encauzar el transporte europeo de cara al futuro {SWD(2020) 331 final}.

Para alcanzar la neutralidad, considera que deben activarse todos los instrumentos de actuación: 1) medidas para reducir significativamente la actual dependencia de los combustibles fósiles (sustituyendo las flotas existentes por vehículos de baja emisión y de emisión cero e impulsando la utilización de combustibles renovables e hipocarbónicos); 2) acciones decisivas para desviar más de actividad hacia modos de transporte más sostenibles (en particular, aumentar el número de pasajeros que viajan en tren y se desplazan al lugar de trabajo en transporte público y mediante modos de transporte activos, así como desviar una cantidad considerable del transporte de mercancías hacia el ferrocarril, las vías navegables interiores y el transporte marítimo de corta distancia); y 3) internalización de los costes externos (mediante la aplicación de los principios de "quien contamina paga" y de "el usuario paga", en particular a través de la tarificación del carbono y los mecanismos de tarificación de las infraestructuras)[16].

En España, se ha desarrollado el Marco Estratégico de Energía y Clima, que está integrado por el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) 2021-2030, el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático (PNACC) 2021-2030, la Estrategia de Transición Justa, la Estrategia de Descarbonización de Largo Plazo y la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética (en adelante, Ley de Cambio Climático). Esta última trata, de un lado, de avanzar en la lucha contra la crisis climática y de otra, de anticiparse y "ofrecer respuestas solidarias e inclusivas a los colectivos más afectados por el cambio climático y la transformación de la economía" (Preámbulo de la Ley 7/2021). Su objeto, de conformidad con el art. 1, se articula en cuatro pilares: asegurar el cumplimiento de los objetivos del Acuerdo de París, firmado por España el 22 de abril de 2016; facilitar la descarbonización de la economía española; promover la adaptación a los impactos del cambio climático; y, por último, implantar un modelo de desarrollo sostenible que genere empleo decente.

Específicamente en el ámbito de la movilidad y en aras a la descarbonización, apuesta por impulsar el transporte multimodal, por otorgar un papel creciente a la movilidad multimodal automatizada y conectada y a los sistemas de gestión inteligente del tráfico; por profundizar

[16] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Estrategia de movilidad sostenible e inteligente: encauzar el transporte europeo de cara al futuro {SWD(2020) 331 final}.

en la relación entre el precio del transporte y sus repercusiones sobre el medio ambiente y la salud, y apostar por un transporte, y en especial un transporte urbano, menos contaminante, así como de un tratamiento combinado de las emisiones, congestión urbana y mejora del transporte público (art. 14).

El ya mencionado I Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2021-2030 (PNIEC) es el instrumento de planificación para cumplir con los objetivos y metas de la Unión Europea en el marco de la política energética y climática. Tiene como objetivo avanzar en la descarbonización, sentando unas bases firmes para consolidar una trayectoria de neutralidad climática de la economía y la sociedad en el horizonte 2050. En concreto, para contribuir a la descarbonización del sector de la movilidad, el PNIEC apuesta, entre otras medidas, por soluciones ya apuntadas por la Ley 7/2021, como el cambio modal, la reducción de los tráficos, el uso del transporte público colectivo, la movilidad sostenible y la electrificación de los consumos energéticos del sector del transporte.

Por su parte, el Programa Nacional de Control de la Contaminación Atmosférica 2019-2023 y su Actualización para 2023-2030[17], se asienta en ocho ejes de actuación: (i) movilidad para todos, (ii) nuevas políticas inversoras, (iii) movilidad segura, (iv) movilidad de bajas emisiones, (v) movilidad inteligente, (vi) cadenas logísticas intermodales inteligentes, (vii) conectando Europa y conectados al mundo, y (viii) aspectos sociales y laborales. Y dentro del Paquete de Medidas T.1: Sector transporte por carretera, ferrocarril, aviación y marítimo aparecen específicamente los Planes de Movilidad Urbana Sostenible (PMUS) y los Planes de Transporte al Trabajo (PTT), los cuales pretenden reducir el uso del vehículo privado en entornos urbanos en un 41,3 % hasta 2030 y de los tráficos interurbanos del orden de un 1,5 % anual. Como medios, menciona el teletrabajo, el vehículo compartido, el uso de los medios no motorizados y del transporte público colectivo, considerando de gran importancia posibilitar una financiación adecuada del transporte público que permita mejorar la calidad y el servicio, atraer más usuarios y de esta manera contribuir a la mejora de la calidad del aire de los entornos urbanos.

---

17 https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/sgalsi/atm%C3%B3sfera-y-calidad-del-aire/emisiones/pol-med/actualizacion_pncca2023_240115.pdf.

En concreto, considera los Planes de Transporte al Trabajo como herramienta imprescindible para descarbonizar el transporte en los trayectos de ida y vuelta al trabajo. Y al respecto, las medidas que se proponen se orientan a incentivar el uso de modos de transporte más eficientes, fomentar un uso más racional del coche y reducir la necesidad de desplazamientos al centro de trabajo. Además, desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social, se impulsará la "negociación colectiva verde", estableciendo, entre otras cuestiones, que en el contenido mínimo de los convenios colectivos se prevean los planes de movilidad al trabajo.

3. Marco normativo específico de los planes de movilidad sostenible

El panorama dibujado y las fuerzas contrarias en presencia (necesidad de reducir los desplazamientos contaminantes frente a desplazamientos laborales que utilizan el vehículo privado) precisa de medidas capaces de hacer cambiar la cultura de la movilidad en España hacia una más sostenible. Ante la falta de obligaciones legales que impongan, por el momento, la adopción de planes de movilidad sostenible con carácter general, queda en manos de la negociación colectiva o de la responsabilidad social corporativa el diseño de una estrategia al respecto.

En el ámbito estatal, únicamente la Ley 34/2007, de 15 de noviembre, de calidad del aire y protección de la atmósfera, en su art. 16.2.a) hace una llamada a la negociación colectiva para que considere la introducción de la movilidad sostenible dentro del contenido convencional; y el art. 103 de Ley 2/2011, de 4 de marzo, de economía sostenible, obliga a las Administraciones públicas competentes a fomentar "el desarrollo de planes de transporte de empresas, con vistas a reducir el uso del automóvil y promover modos menos contaminantes en los desplazamientos de los trabajadores", salvaguardando siempre la voluntad de las empresas de adoptarlos o no, y si lo hacen, habrán de respetar las previsiones de los Planes de Movilidad Sostenible que hayan sido aprobados en su ámbito territorial. Este precepto, en su apartado segundo, prevé prestar especial atención a los centros de trabajo de titularidad pública o privada cuyas características así lo aconsejen por dimensión de la plantilla, actividad, procesos o ubicación. Asimismo, las Administraciones competentes podrán impulsar la adopción de planes mancomunados para empresas que compartan un mismo centro o edificio o que desarrollen su actividad en un mismo parque o recinto equivalente, así como la designación de un coordinador de movilidad en empresas con más de 400 trabajadores, para

facilitar la aplicación y el seguimiento del plan de transporte adoptado en su caso.

Sin perjuicio, claro está, aun cuando exceden del ámbito de estudio de estas páginas, de la promulgación de otras medidas, más contingentes, destinadas a incentivar el uso de transportes no tan contaminantes, como sucede con el RD-Ley 3/2025, de 1 de abril, por el que se establece el programa de incentivos ligados a la movilidad eléctrica (MOVES III) para el año 2025.

Las ventajas de los planes de movilidad sostenible en el trabajo son numerosas, tanto de carácter económico (ahorro de costes directos como la reducción de gastos de km/combustible y un uso más racional de las flotas de empresa, costes de seguros, etc.); para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral (al adaptar el horario a las necesidades de los trabajadores, disminuyendo las prisas, el estrés o el absentismo laboral); mejorando la puntualidad, al disminuir los intervalos perdidos en los atascos, o intentando aparcar; disminuyendo la superficie destinada al aparcamiento y el coste que se deriva del mismo, así como la posibilidad de usarlo con otros fines; o la mejora de la salud de los trabajadores por disminución del estrés, ansiedad y menor exposición al riesgo de accidente de tráfico y mejora del clima de satisfacción laboral. También la sociedad resulta beneficiada, al reducir la siniestralidad por accidentes de tráfico, la contaminación y la emisión de gases de efecto invernadero[18].

Con todo, es en el ámbito autonómico donde más se han elaborado medidas que tratan de impulsar (con fuerza y medidas de diferente intensidad y calado)[19], que acaban generando un puzle de difícil ensamblaje para quienes tengan que cumplir las diferentes previsiones en virtud de la localización de los centros de trabajo.

El art. 14 de la Ley 6/2011, de 1 de abril, de Movilidad de la Comunitat Valenciana parece contemplar la posibilidad de que las instalaciones productivas o de servicios formulen planes de movilidad en

[18] AA.VV.: *Guía para la elaboración e implantación de Planes de Movilidad en la empresa*, Asepeyo, 2016.

[19] Abordando las competencias autonómicas en movilidad sostenible y la respuesta proporcionada por las Comunidades Autónomas a la Agenda 2030, BLASCO HEDO, E.: "Movilidad sostenible y régimen jurídico autonómico", en AA.VV.: *El desarrollo autonómico de los objetivos climáticos,* Cizur Menor (Aranzadi), 2024, pp. 397 y ss.

relación con los desplazamientos cotidianos de su personal, bien de forma individualizada bien conjuntamente en el seno de asociaciones extendidas a ámbitos o sectores homogéneos. Y a continuación obliga a que dichos planes se formulen de manera concertada con las asociaciones de usuarios, y una vez aprobados se han de remitir a la autoridad de transporte correspondiente a los meros efectos de su conocimiento. Por tanto, el precepto parece asociar planes de movilidad sostenible de personas trabajadoras con los previstos para los clientes, notificándose a la autoridad de transporte y parece que fuera del ámbito de la negociación colectiva (a la que ni menciona).

Con posterioridad, la Ley 14/2018, de 5 de junio, de gestión, modernización y promoción de las áreas industriales de la Comunitat Valenciana, define en su art. 32 las áreas industriales consolidadas, que son aquellas áreas industriales básicas que hayan constituido una entidad de gestión y modernización previstas en la propia norma o tengan una entidad de conservación urbanística, y que tengan cinco dotaciones una de las cuales es contar con un plan de movilidad sostenible implantado. En consecuencia, para alcanzar la calificación de área industrial consolidada, las áreas industriales han de contar con el mencionado plan de movilidad sostenible para el conjunto de empresas allí ubicadas.

La Ley 12/2018, de 23 de noviembre, de Transportes y Movilidad Sostenible del Principado de Asturias, prevé fomentar que los centros que cuenten con 200 o más trabajadores, o 2.000 o más asistentes diarios habituales a sus instalaciones, presenten un plan de movilidad sostenible ante el Consorcio de Transportes de Asturias. A estos efectos, define de forma amplia y vaga centro de trabajo o de gran afluencia de usuarios, al considerar como tal cualquier instalación de empresa u organismo, público o privado (o conjunto de varias empresas) en la que se desarrolle una actividad que genere una movilidad significativa y presente características comunes idóneas para la implantación de un plan de movilidad, tales como proximidad en el destino de los viajes, horarios similares de entrada y salida, y posibilidad de oferta común de transporte público o de aplicación de medidas de coche compartido (art. 20).

En la elaboración del plan considera que deben involucrarse tanto el empresario o empresarios como los trabajadores, especialmente aquellos que presenten algún tipo de discapacidad, los miembros del comité de empresa y los sindicatos, siendo asesorados por el Consorcio de Transportes

de Asturias en todo aquello que estos le requieran y resulte de relevancia para su elaboración:

A continuación, el precepto describe el contenido mínimo de dichos planes:

a) Un diagnóstico de la movilidad y sus necesidades logísticas, atendiendo especialmente a los servicios públicos disponibles para realizar el desplazamiento hasta las instalaciones.

b) Los objetivos establecidos y las medidas para que la movilidad del colectivo sea sostenible, entre las que se contemplarán medidas de teletrabajo, bonificación del tiempo de trabajo para aquellas personas que opten por desplazarse a pie o en bicicleta, compartición de vehículos, y transportes colectivos de empresa. No jerarquiza la enumeración de las medidas de movilidad sostenible, entre las que incluye la no movilidad (teletrabajo) y otras más disruptivas como las bonificaciones en tiempo de trabajo.

c) Cualesquiera otros contenidos que los instrumentos de planificación regulados en el art. 13 de la norma establezcan como mínimos.

Por último, crea la figura de la Gestoría de Movilidad, cuyo titular será la persona encargada de la promoción y seguimiento de los planes y para ello supervisará su desarrollo e implantación.

Por su parte, la Ley 11/2023, de 9 de noviembre, de movilidad sostenible de Euskadi, en su art. 17 se remite a la Ley 4/2019, de 21 de febrero, de Sostenibilidad Energética de la Comunidad Autónoma Vasca, y a su normativa de desarrollo, cuyo art. 32 encomienda a la normativa de desarrollo los términos de la obligación de tener un plan de transporte para aquellos centros de trabajo donde trabajen más de 100 personas por cada turno, el cual ha de incluir medidas para posibilitar el uso de transportes públicos o de vehículos alternativos de titularidad privada. El número de 100 personas por cada turno incluirá a todas las que trabajen en el centro, tanto en régimen de contratación directa como personas autónomas o pertenecientes a empresas subcontratadas. Estos planes de movilidad de centros de trabajo, que no se denominan sostenibles, han de respetar las previsiones de los planes de movilidad sostenible que hayan sido aprobados en su ámbito territorial.

La Ley Foral 4/2022, de 22 de marzo, de Cambio Climático y Transición Energética, concede, en su art. 47, un plazo de tres años (entró en vigor en marzo de 2025) para que se imponga la obligación de elaborar 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 ayuntamientos correspondientes en colaboración con las empresas ubicadas en el polígono.

También define su contenido: los planes deberán contener 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. En fin, deberán incorporar los indicadores básicos de seguimiento de las medidas y los objetivos.

La Ley 6/2022, de 27 de diciembre, de cambio climático y transición energética de Canarias, regula la movilidad sostenible en los grandes centros generadores de movilidad, los cuales deberán introducir planes de movilidad sostenible para sus trabajadores, clientes y usuarios. Dicho instrumento deberá ser elaborado y coordinado en su aplicación por quien tenga encargada la gestión del centro. Si no existiera, las funciones de coordinación serán asumidas por el ayuntamiento en el que se ubiquen. En caso de situarse en más de un municipio o que sean centros de competencia insular, estas funciones serán asumidas por el cabildo insular que corresponda (art. 48).

En todo caso, los costes derivados de la aplicación del plan serán asumidos por quien tenga encargada la gestión del centro de movilidad o, en caso de no existir, la persona propietaria de los propios establecimientos, edificios o instalaciones que lo forman. Estos planes serán remitidos en

forma de comunicación al centro directivo competente en materia de movilidad.

Como contenido necesario, los planes de movilidad sostenible deberán determinar el calendario para la implantación de forma obligatoria de puntos de recarga para las plazas de aparcamiento que gestionen los grandes centros generadores de movilidad, en el marco y con arreglo a los plazos previstos por la normativa básica estatal.

Por último, la Ley 10/2019, de 22 de febrero, de cambio climático y transición energética, de las Islas baleares, en su art. 61, obliga a que los grandes centros generadores de movilidad (definidos en la normativa sectorial correspondiente) introduzcan planes de movilidad sostenible para su personal, su clientela y personas usuarias. En cuanto a las Administraciones Públicas, tienen que implantar en sus centros de trabajo puntos de recarga para vehículos eléctricos y de estacionamiento de bicicletas, preferiblemente de uso público.

Asimismo, los urbanizadores y los grandes centros generadores de movilidad necesitarán la aprobación de un estudio de evaluación de movilidad generada por parte de la autoridad competente, en los siguientes casos: a) Planeamiento territorial, sectorial, urbanístico general, urbanístico derivado en municipios de más de 5.000 habitantes. B) Establecimientos comerciales con superficie superior a 5.000 m2. C) Edificios para oficinas con techo superior a 10.000 m2. D) Instalaciones deportivas, lúdicas y culturales con aforo superior a 2.000 personas. E) Centros hospitalarios o socio-sanitarios con capacidad superior a 200 camas. F) Centros educativos con capacidades superiores a 1.000 alumnos. G) Edificios, centros de trabajo y complejos donde trabajen más de 500 personas. H) Centros turísticos con más de 1.000 camas. Esta enumeración corresponde a la concreta configuración de los sectores productivos en dicho territorio, atendiendo a los flujos probables de desplazamientos.

A la luz de la distinta normativa autonómica, inexistente en la gran mayoría de los territorios y, al tiempo, muy avanzada en otros con distintos niveles de obligatoriedad y requisitos para llevarlos a cabo, falta todavía una apuesta real y efectiva en todo el país, teniendo en cuenta, además, los flujos habituales de desplazamientos por razón de trabajo que se producen en territorios colindantes pertenecientes a distintas Autonomías, muchos de ellos convertidos en lugares dormitorio de las grandes capitales.

4. El futuro incierto de la movilidad sostenible

Si bien el Comité Económico y Social Europeo sobre "Negociación colectiva verde: buenas prácticas y perspectivas de futuro" pide a los Estados miembros que creen un marco y unas condiciones adecuados para promover que las cláusulas sobre movilidad en los convenios colectivos incluyan planes de movilidad laboral sostenible, saludable y segura en todo su entorno, con las que se reduzca el uso del vehículo privado y, por tanto, de las emisiones y para ello, los Estados deberían establecer sistemas eficaces y eficientes para su establecimiento.

Hasta el momento, falta una apuesta legal a nivel estatal decidida por incorporar la obligación de desarrollar planes de movilidad sostenible en el trabajo. Es verdad, que lleva desde hace varios años elaborándose un Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible de carácter estatal cuyo último texto fue publicado el 23 de febrero de 2024 en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, cuyo Preámbulo conecta el derecho a la movilidad sostenible con, entre otros, el derecho al trabajo.

En el proyecto presentado, se comienza por acotar los términos empleados a lo largo de su articulado y, por cuanto aquí importa, define en su art. 2.1:

k) Movilidad activa: desplazamiento de las personas en medios no motorizados o utilizando la actividad física humana, como caminar o desplazarse en bicicleta o ciclo.

l) Movilidad inclusiva: es aquella que tiene por objetivo garantizar el acceso a los servicios de transporte y la movilidad en general a todas las personas, sin que exista menoscabo por situaciones de discapacidad, nivel de renta, lugar de residencia, edad, sexo, género, o pertenencia a un determinado grupo social. En esta definición incorpora la finalidad de cohesión territorial, elemento fundamental cuando se habla de territorios de la España olvidada.

En el apartado m) entiende por movilidad sostenible, término que habrá de incorporarse como elemento fundamental en los que se pretenda realizar en los centros productivos, 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.

Define plan de movilidad sostenible al trabajo en su apartado p) como un 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.

A continuación, elabora los conceptos de varias de las opciones en presencia que pueden integrar un plan de movilidad sostenible en el trabajo. Así, los servicios de movilidad compartida (apartado s), son servicios consistentes en la puesta a disposición de las personas usuarias de vehículos para su alquiler sin la persona conductora por periodos de tiempo normalmente cortos, los cuales incluyen entre otros, el *carsharing*, *motosharing*, bicicleta compartida, patinetes u otros vehículos de movilidad personal.

Por su parte, los servicios de movilidad colaborativa o *carpooling* (apartado t) son 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, las cuales se ponen en contacto a través de una plataforma de intermediación, pudiendo las empresas que realizan esta actividad de intermediación hacerlo a título oneroso.

Este Proyecto prevé reconocer el derecho de toda la ciudadanía a disfrutar de un sistema de movilidad sostenible y justo "que permita el libre ejercicio de sus derechos y libertades constitucionales, favorezca la realización de sus actividades personales, empresariales y comerciales y atienda las necesidades de las personas menos favorecidas y de las zonas afectadas por procesos de despoblación, y en particular, preste especial atención a los supuestos de movilidad cotidiana" (art. 4). Referencia esta última que incluye los desplazamientos realizados por motivos laborales.

Además, en su apartado 3 del mismo precepto, configura el sistema de movilidad como elemento esencial para mejorar la calidad de vida y sus oportunidades de progreso en relación, entre otros, con el acceso al empleo, especialmente importante cuando se ponen en relación la movilidad, la localización del centro de trabajo y los problemas de vivienda.

Entre sus principios rectores destaca, por cuanto aquí importa, la sostenibilidad ambiental, social y económica (art. 5.4). En particular, les obliga a:

a) Velar por la salud de las personas, por su bienestar y calidad de vida, reduciendo las emisiones que afectan al medioambiente, a la calidad del aire y al ruido.

b) Fomentar una transición justa a los nuevos modelos de movilidad, con condiciones de trabajo dignas y con una formación adaptada, velando por la equidad económico-social.

c) Priorizar la descarbonización, la eficiencia energética y el respeto al entorno natural y urbano.

Estas tres obligaciones guardan la debida correspondencia con las finalidades que se apuntaban al comienzo, haciendo especial énfasis en la transición justa y en el trabajo decente y digno, referidas tanto a las personas usuarias de las medidas de movilidad sostenible como a las personas trabajadoras de este sector.

En concreto, el art. 27 impone una obligación a todas las empresas y entidades pertenecientes al sector público, cuando tengan centros de trabajo con más de 500 personas trabajadoras o 250 por turno, de disponer de planes de movilidad sostenible al trabajo para dichos centros de actividad en el plazo de 24 meses desde la entrada en vigor de la norma. No indica cómo medir el número de trabajadores, especialmente por cuanto hace a los temporales y, en su caso, a los pertenecientes a contratas y subcontratas. También queda en el aire la expresión “250 por turno”, pues, forzando la finalidad, pero no el literal, cabría interpretar que si hay un único turno del que formen parte 250 trabajadores, ese centro quedaría también en el ámbito de aplicación de la obligación. No obstante, el legislador parece pensar en centros que superen los 250 trabajadores y no alcancen los 500, tengan

varios turnos y que en uno de los varios haya 250, aunque en otros turnos el número de personas trabajando fuere sensiblemente inferior, por ejemplo, el turno de noche, planteándose el supuesto hipotético que fueran solo una o dos personas.

En cuanto al umbral requerido, ha sido criticado por elevado, existiendo propuestas en el marco del diálogo social para rebajarlo a 100 personas trabajadoras o bien establecer un calendario transitorio que permitiera rebajar gradualmente el umbral a semejanza de lo acontecido con los planes de igualdad, habida cuenta el número requerido acaba por dejar fuera de esta obligación a la inmensa mayoría de los centros de trabajo en España y a los polígonos industriales, en tanto no hace referencia alguna a la posibilidad de sumar personas trabajadoras vinculadas a varias empresas, o a los usuarios o clientes, que sí han de tenerse en cuenta en el diseño de las medidas, pero no para su cómputo.

De igual modo, el deber que se impone es para los centros de trabajo, no para la empresa que sume ese número de trabajadores, pudiendo existir, por tanto, centros de la misma empresa con planes de movilidad sostenible y sin ellos.

En cuanto al procedimiento para alcanzar el plan de movilidad sostenible, el art. 27.2 exige que sean objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras y, a continuación, remite para el concepto de centro de trabajo al art. 1.5 ET.

Sin explicitarlo, parece vehicular el plan de movilidad sostenible como un acuerdo de centro de trabajo (sin perjuicio de otras posibilidades a nivel de empresa o superior) y por ello se remite a la representación legal existente (delegados de personal o comité de empresa) y no a los delegados sindicales (aun cuando con ese volumen de trabajadores también existirían a nivel de centro.

Pese a que solo aparentemente requiere negociación (y no acuerdo), cabría interpretar esta expresión en idéntico sentido que la realizada en el art. 45 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. y en el art. 5 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

A continuación, propone una solución para la negociación de los planes en aquellas empresas que no tengan representación legal, supuesto ciertamente extraño dado que, de un lado, la representación habría de entenderse referida al centro y no a la organización productiva en su conjunto; y, de otro, se requiere la existencia de 500 trabajadores o 250 por turno (debería existir un comité de empresa de al menos 13 miembros).

En ese caso, la solución prevista es la misma que la acuñada para los planes de igualdad y las medidas de diversidad: 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, conformándose en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

Siguiendo la reciente jurisprudencia, la regla general de negociar y acordar podía alterarse, pero solo de manera muy excepcional, en los casos de bloqueo negocial reiterado e imputable a la contraparte, negativa a negociar, ausencia de órganos representativos y, en esos casos, podría aceptarse que la empresa estableciera un Plan de Igualdad obviando las referidas exigencias[20].

Volviendo al segundo apartado y después de haber examinado la legitimación de las partes negociadoras, se exige realizar un seguimiento de estos planes que permita evaluar el nivel de implantación de las actuaciones y medidas recogidas en él. En todo caso y sin perjuicio de otras actuaciones, en el plazo de dos años desde su aprobación, las entidades públicas y empresas deberán elaborar un informe de seguimiento sobre el nivel de implantación de las actuaciones y medidas del plan, que se repetirá cada dos años de vigencia del plan. Este informe de seguimiento recae sobre las empresas y entidades públicas, no requiere para su realización y, en su caso aprobación, de los representantes legales. La atribución en solitario a la empresa de esta competencia carece de sentido cuando la negociación ha correspondido a una comisión compuesta paritariamente, por lo que habría

[20] SSTS 11 abril y 20 diciembre 2024 (rec. 123/2023 y 168/2024) y 7 mayo 2025 (rec. 101/2023).

de realizar de forma conjunta el control de los objetivos y medidas previstos.

El Proyecto legal no hace referencia a la necesidad de realizar un diagnóstico o examen de los recursos, dificultades o necesidades existentes en el centro de trabajo en cuestión, aun cuando los objetivos y medidas contenidos en esta herramienta habrán de tener en cuenta las características del centro productivo, el territorio en el que se ubica y las posibilidades reales en presencia. Esta limitación puede convertir a los planes en una "mera carga burocrática que no cumpla con la finalidad perseguida"[21]. Solo menciona, de un lado, que deberán contar con lo previsto en el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro. De otro, prevé que incorporen soluciones de movilidad sostenible que contemplen, por ejemplo, el impulso de la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de cero emisiones, soluciones de movilidad tanto compartida como colaborativa, el teletrabajo en los casos en los que sea posible, entre otros, de acuerdo con el principio de jerarquía al que se refiere el artículo 29. Este precepto contiene el siguiente orden:

a) La movilidad activa, primando especialmente la movilidad a pie, la movilidad de las personas con discapacidad o movilidad reducida que transitan por las zonas peatonales en aparatos autorizados, así como la movilidad en bicicleta o ciclo.

b) El transporte público colectivo.

c) Los esquemas de movilidad de alta ocupación que supongan un beneficio en términos de reducción de externalidades, ocupación del espacio público u otros.

d) En relación con el vehículo privado, deberán primarse en todo caso, las tecnologías que supongan menores emisiones contaminantes y de gases de efecto invernadero, así como los vehículos que supongan menor ocupación del espacio público.

[21] MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Á.: "La movilidad laboral en clave de sostenibilidad: el Proyecto de Ley de movilidad sostenible en España", en AA.VV.: *Cambio climático y Derecho del Trabajo: conceptualización y régimen jurídico*, Madrid (Aranzadi), 2024, p. 172.

Este orden jerarquizado no tendrá virtualidad ninguna una vez acordado el plan de movilidad, pero sí a la hora de su negociación, pues parece querer marcar un orden para valorar las posibilidades en presencia al que han de atender la comisión. Una vez aprobado, difícilmente cabría exigir otras medidas distintas en base a este orden.

La fijación de un orden jerárquico podría acarrear perjuicios a las personas con problemas de movilidad o con discapacidad, por lo que se advierte que ha de entenderse sin perjuicio de salvaguardar el derecho a la movilidad de ambos colectivos.

Como orientación, y pese a que no se incluyan en el cómputo, habrán de tenerse en cuenta para las medidas implementadas, a los visitantes, proveedores y a cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo.

Y como posibilidad, el Proyecto indica cómo 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 y necesariamente incluirán medidas relativas a la seguridad y la prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo.

Como contenido mínimo requerido para cuantos centros de trabajo de más de 1.000 personas trabajadoras situados en municipios o áreas metropolitanas de más de 500.000 habitantes, en el plan de movilidad sostenible se han incluir medidas que permitan reducir la movilidad de las personas trabajadoras en las horas punta y promover el uso de medios de transporte de bajas o cero emisiones (art. 27.4), aun cuando no indica cuáles habrán de ser, en tanto no cabe dar soluciones uniformes como el teletrabajo o la flexibilidad horaria.

A diferencia de lo que ocurre con los planes de movilidad sostenible para grandes centros de actividad, donde se prevé la designación de un gestor de movilidad de centro de actividad (art. 26.2 del Proyecto), esta figura no está contemplada en el precepto referido a los planes de movilidad sostenible al trabajo[22], aun cuando nada impide su creación convencional.

[22] MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Á.: "La movilidad laboral en clave de sostenibilidad: el Proyecto de Ley de movilidad sostenible en España", cit., p. 168.

Los planes de movilidad sostenible así negociados han de ser registrados ante el EDIM (definido por el art. 14 este Espacio de Datos Integrado de Movilidad como instrumento digital del Sistema Nacional de Movilidad Sostenible bajo la dirección del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible, en coordinación con la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial en el que se recogerán los parámetros e indicadores más relevantes de los mismos, según se acuerde en el marco del Foro Administrativo de Movilidad Sostenible, aun cuando en el precepto en el que se regula no se recoge referencia alguna a estos planes de movilidad sostenible en el trabajo). La finalidad parece ser integrar la información de estos planes para alimentar los sistemas algorítmicos diseñados para mejorar la movilidad, no la publicidad y general conocimiento de las normas.

Por último, este Proyecto modifica en el sentido expuesto el art. 85.1 ET en virtud de su disposición final 3ª, añadiendo el siguiente párrafo a un articulado cada vez más extenso: "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 el artículo 27 de la Ley de Movilidad Sostenible, orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de cero 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".

La incorporación de este párrafo en el art. 85 ET parece ubicar al plan de movilidad sostenible como contenido propio de los convenios colectivos, cuando los sujetos negociadores y el ámbito de aplicación aparecen vinculados a los acuerdos de empresa. La confusión aumenta cuando en la disposición transitoria 1ª fija el comienzo de la obligación del art. 85 ET 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".

Por tanto, es un deber *pro* futuro, cuando se comience a negociar un nuevo convenio, aun cuando, se insiste, los sujetos legitimados no necesariamente van a coincidir con los que integran la comisión

negociadora (como sucede en convenios supraempresariales, de grupo de empresas, de franja o de empresa).

También cabría interpretar el nuevo párrafo como una obligación de segundo nivel para aquellas empresas cuyos centros cumplan los parámetros del art. 27, en tanto se habla de "alcance y contenido" de dicho precepto.

El nuevo párrafo del art. 85 ET fija la orientación de las soluciones que se contemplen (impulso del transporte colectivo, la movilidad de cero emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa), y su finalidad (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), por lo que no cabría desvirtuar con contenido espurio este instrumento.

En todo caso, y necesitándose de mayor desarrollo normativo del proceso para elaborar planes de movilidad sostenible, esa futura regulación habrá de elaborar un procedimiento similar al previsto para los planes de igualdad.

En consecuencia, el primer paso consistirá en elaborar un diagnóstico de la movilidad en la empresa[23], para lo cual se precisa disponer de datos e información sobre[24]:

a) Los resultados de la evaluación de riesgos relativos a los riesgos de la conducción.

b) La movilidad de los trabajadores, ya sea dentro de la jornada laboral o en los desplazamientos al ir o volver al trabajo ("in itinere").

c) Los factores concurrentes en los accidentes en jornada de trabajo e "in itinere" acontecidos.

d) Los kilómetros recorridos y los modos de transporte utilizados.

---

[23] Más detalladamente en CC.OO. CATALUNYA: "Los planes de desplazamiento de empresa (PDE): una herramienta eficaz para prevenir los accidentes *in itinere* de tráfico", cit.

[24] AA.VV.: *Plan tipo de movilidad segura y sostenible en la empresa*, DGT, 2024, p. 22.

e) Las condiciones reales de trabajo en cuanto a la gestión y organización del mismo: la gestión de los desplazamientos.

Una vez conocida la realidad del centro y sus características, se podrán proponer medidas y plazos para su implementación. En concreto, estas disposiciones podrán abordar algunos o todos de los siguientes contenidos[25]:

a) Fomentar y facilitar el transporte público, proporcionando a los empleados información referente al sistema de transporte público como un tablón de movilidad en formato digital; negociando con la entidad correspondiente la colocación de máquinas expendedoras de billetes del operador de transporte en los aledaños o en el propio centro de trabajo, en algunas ciudades europeas existen ya este tipo de acuerdos; estableciendo incentivos para una mayor utilización del transporte público o de empresa, como abonos de transporte o pluses económicos para los que lo utilizan; o, en fin, realizando gestiones con las autoridades competentes para inducir mejoras en el transporte público (establecer paradas cercanas a la empresa, conseguir horarios de transporte público coincidentes con la entrada/salida del trabajo, aumento o establecimiento de frecuencias adecuadas de transporte público, etc).

b) Implantar medidas de transporte de empresa, como un servicio de lanzadera entre un nodo o intercambiador de transporte público y la empresa, una ruta de autobús específica para los empleados, que preste servicio a las horas de entrada y salida del trabajo, conectando un intercambiador de transporte; diseñar y crear rutas de empresa con autobuses o microbuses.

c) Promover el uso del coche compartido mediante *carpooling* (bien poniendo en contacto a las personas trabajadoras, coordinando horarios, facilitando un vehículo de empresa, reservando aparcamientos para coches compartidos o dando bonos de combustible); *vanpooling* (son grupos de 6 hasta 15 personas que comparten un desplazamiento en un vehículo tipo monovolumen, furgoneta o minibús, en condiciones similares al *carpooling*); o carsharing (que es un sistema de vehículos utilizables para una duración preestablecida, de los cuales únicamente se paga el uso).

[25] Siguiendo a AA.VV.: *Guía para la elaboración e implantación de Planes de Movilidad en la empresa*, Asepeyo, 2016, pp. 33 y ss. y UGT: *El papel de la movilidad sostenible y su impacto en la salud y en el trabajo*, 2020.

d) Potenciar los modos más saludables para la llegada al trabajo (a pie o en bicicleta) y para ello se puede mejorar la iluminación en las zonas de entrada, proporcionar bicicletas a los empleados que las utilicen en su viaje al trabajo, sufragar los gastos de mantenimiento, construir aparcamientos protegidos para bicicletas, o disponer de taquillas para guardar la ropa y habilitar duchas y salas para cambiarse de ropa.

e) Reducir el número de desplazamientos en misión mediante el uso de las nuevas tecnologías.

f) Racionalizar los horarios adaptando las horas de entrada y salida a los horarios del transporte público, evitando el horario partido, favoreciendo el horario flexible o comprimido en menos días a la semana, reduciendo la jornada[26] o facilitando el teletrabajo[27].

g) Gestionar el aparcamiento para priorizar a quienes tengan movilidad reducida o compartan vehículo; cobrar el aparcamiento o compensar económicamente a quienes no utilicen el aparcamiento de la empresa (*cashout*).

h) Formar y concienciar a las personas trabajadoras en materia de movilidad sostenible.

5. La negociación colectiva como herramienta para la movilidad sostenible

Examinado el proyecto de Ley y el amplio elenco de medidas que puede contener, procede examinar lo previsto a día de hoy por la negociación colectiva en la materia para conocer cuál es la situación real de las medidas señeras en torno a la movilidad laboral y cuáles de las anteriores

[26] Sobre las implicaciones de la reducción de jornada en el medioambiente, FITA ORTEGA, F.: "El papel del Derecho del Trabajo, en su vertiente individual, en la lucha contra los efectos del cambio climático", en AA.VV.: *Cambio climático y Derecho del Trabajo: conceptualización y régimen jurídico*, Madrid (Aranzadi), 2024, pp. 202 y ss.

[27] Sobre la ambivalencia del teletrabajo como herramienta de sostenibilidad, MIÑARRO YANINI, M.: "Digitalización del trabajo y sostenibilidad ambiental: ¿es verde el teletrabajo?", *Noticias Cielo*, núm. 9, 2021.

han sido ya incorporadas y cuáles a esos planes de movilidad sostenible negociados bien a nivel de centro, bien en el ámbito convencional[28].

En este ámbito, han de analizarse, en primer lugar, las cláusulas específicas en materia de movilidad sostenible; en segundo término, los complementos extrasalariales vinculados a la misma; en tercero, y en la medida de lo posible, reflexionar sobre la supresión de determinaos servicios de movilidad en favor de pluses retributivos; y, por último, indagar cuáles son aquellas medidas previstas de forma novedosa en los ordenamientos de nuestro entorno.

Conviene partir, para analizar las cláusulas convencionales existentes de lo previsto en el V AENC a estos efectos, el cual señala que "para garantizar la reducción de emisiones y la eficiencia de las medidas que en su caso de apliquen, tanto en beneficio de las empresas como de las personas trabajadoras, se impulsarán planes de movilidad sostenible, fomentando el transporte colectivo por áreas geográficas, polígonos industriales o espacios de gran concentración de personas trabajadoras". En consecuencia, recoge y potencia una sola de las herramientas del art. 29 del Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible: el transporte colectivo.

Por su parte, los convenios colectivos recogen (cada vez en mayor número[29]) medidas diversas, atendiendo a las distintas circunstancias en presencia, heterogéneas y muchas veces inespecíficas y menos concretas que las enumeradas en el epígrafe anterior:

A) Así, algunos convenios recogen la obligación de negociar un plan de movilidad sostenible[30], crean una Comisión específica denominada

[28] Un acabado estudio en CHACARTEGUI JÁVEGA, C. y CANALDA CRIADO, S.: "Collective Bargaining, Labour and Environmental Rights: the Spanish Experience", *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, Volume 10, núm. 1, 2021 y desde una perspectiva comparada, ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. y TOMASSETTI, P.: "Comparative Report", en AA.VV.: *Labour and Environmental Sustainability*, Adapt University, 2020.

[29] MARTÍNEZ BARROSO, Mª. R.: "Una tímida pero creciente apuesta de la negociación colectiva por los planes de movilidad sostenible", en AA.VV.: *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Economía Social), 2020, pp. 703 y ss.

[30] Se acordará un Plan de movilidad sostenible que reduzca los accidentes de trabajo *in itinere* y las emisiones contaminantes, art. 38 Convenio colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España (BOE, núm. 11, 12 de enero de 2024).

"Comisión de movilidad sostenible y medio ambiente"[31] con competencias en promover la puesta en marcha de un Plan de Movilidad sostenible y segura, con el objetivo de fomentar el acceso a los puestos de trabajo mediante medios de transporte colectivos y no motorizados[32]; diseñan un grupo de trabajo[33] (sin especificar si cuenta con representantes de las personas trabajadoras) con el fin de estudiar las posibles medidas a implantar en factoría desde el punto de la movilidad sostenible para las personas trabajadoras[34]; o se comprometen a elaborar un protocolo (parece que no negociado)[35] para incentivar el uso del transporte público colectivo, intentar disuadir del uso del vehículo a motor individual y que, entre la plantilla, así como entre la dirección, exista el compromiso por el uso de medios de desplazamiento sostenibles y menos contaminantes.

En algunos acuerdos estas comisiones tienen objetivos mucho más modestos (la comisión de movilidad sostenible estudiará la viabilidad de, en colaboración con las administraciones públicas, las EGM constituidas, los órganos de gestión de polígonos y áreas industriales y cualquier otra entidad u organismo con competencias en materia de movilidad sostenible, establecer propuestas tendentes al fomento de los diferentes tipos de movilidad y/o otras fórmulas que puedan contribuir a esa sostenibilidad, así

[31] Art. 94 Convenio Colectivo del Personal laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo (BO Principado de Asturias, núm. 100, de 2 de mayo de 2018); Art. 36 Convenio colectivo de Ingeteam Indar Machines, S.A. (BO Gipúzkoa, núm. 133, de 10 de julio de 2023).

[32] Art. 94 Convenio Colectivo del Personal laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronatos dependientes del mismo (BO Principado de Asturias, núm. 100, de 2 de mayo de 2018).

[33] En el plazo de un mes desde la publicación del presente convenio se constituirá un grupo de trabajo de movilidad sostenible, que tendrá el mandato de elaborar en tres meses un estudio de viabilidad en colaboración con las administraciones públicas, el consorcio del transporte y los órganos de gestión de polígonos y áreas industriales o cualquier otra entidad competente en materia de movilidad sostenible, estableciendo propuestas tendentes a la progresiva implantación de la movilidad sostenible en el transporte laboral, art. 20 convenio colectivo del sector de Industria, Tecnología y Servicios del Sector del Metal de Zaragoza (BOP Zaragoza, núm. 292, 23 de diciembre de 2023).

[34] Art. 70 Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Alstom Transporte, SA (centre de treball de Santa Perpètua de Mogoda), (BO Barcelona, de 29 de junio de 2022).

[35] Art. 8 Convenio colectivo del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (BOE 285, 29 de noviembre de 2023).

como guías de buenas prácticas[36]) o mucho más específicos (se creará una comisión para trabajar en minimizar los vehículos particulares estableciendo alternativas para compartir vehículo y facilitar el uso de transporte público minimizando el uso de vehículos particulares en beneficio de disminuir la emisión de contaminantes al medio ambiente y gastos económicos a las trabajadoras y los trabajadores[37]).

Incluso hay alguna cláusula que prevé el cumplimiento de la futura obligación legal: "se remitirá al Comité Intercentros la negociación de aquellas medidas que, por remisión legal, se tengan que implantar en el futuro en materia de medio ambiente y movilidad sostenible"[38].

B) En cuanto hace a las herramientas destinadas a lograr una movilidad sostenible, se pueden resumir, como se anunció, en su heterogeneidad, en su falta de especificidad y en la escasa exigibilidad:

-- Limitar los desplazamientos no habituales por razones de trabajo se limitarán a los casos y personal estrictamente imprescindible, debiendo justificarse cuando el desplazamiento incluya más de una persona y, en todo caso, deberá optimizarse al máximo el espacio disponible en los medios de transporte habilitados[39].

-- En lugar de reducir los desplazamientos, priorizar su realización en medios propios de la empresa o en transporte público y, siempre que sea compatible con las condiciones de la actividad a desarrollar[40]. En la misma línea y de forma indeterminada, en los desplazamientos entre centros por motivos de trabajo, apostar por la movilidad sostenible mediante la

[36] Disposición final 4ª Convenio Colectivo para la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal de la provincia de Valencia 2023-2026 (BOP Valencia 203, 20 de octubre de 2023).
[37] Art. 36 Convenio colectivo de Ingeteam Indar Machines, S.A (BO Gipuzkoa, 133, de 10 de julio de 2023).
[38] Art. 36 Convenio colectivo de Telefónica Cybersecurity & Cloud Tech, SL. (BOE núm. 267, 8 de noviembre de 2023); art. 39 Convenio colectivo de Fundación Telefónica núm. 181, 31 de julio de 2023); art. 38 Convenio colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España (BOE núm. 137, 9 de junio de 2023).
[39] Art. 7 Convenio Colectivo de la empresa Fundación Navarra para la Tutela de Personas Adultas, de Pamplona (BO Navarra, núm. 107, de 23 de mayo de 2023).
[40] Art. 23 Convenio Colectivo de la Agencia Andaluza de Cooperación para el Desarrollo (BO Sevilla núm. 150, de 1 de julio de 2022); art. 61 convenio colectivo de la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (BO Junta de Andalucía, núm. 42, 3 de marzo de 2016).

utilización del transporte público y en bicicleta, siempre y cuando no suponga un trastorno o pérdidas de tiempo innecesarias[41].

-- Potenciar las videoconferencias y/o las nuevas tecnologías, con el fin de evitar desplazamientos que no sean estrictamente necesarios[42] (faltaría por establecer cuáles son y quién lo determina).

-- Minimizar el recurso a los vehículos particulares, estableciendo alternativas para compartir vehículo y facilitar el uso de transporte público[43].

-- Fomentar (de modo genérico y sin especificar cómo) el uso del transporte público y un uso compartido y responsable de los vehículos privados, incluyendo la posibilidad de promover medidas de carácter económico o de cualquier otra naturaleza[44].

-- Llevar a cabo iniciativas de transporte sostenible (como la implantación de políticas de renovación de flotas que aseguran la eficiencia en el consumo de combustible y la menor emisión de gases, etc.)[45].

-- Otros acuerdos establecen medidas muy vinculadas a su propia actividad productiva, como aquel en el que se establece que "la empresa se compromete a desarrollar el proyecto para la implantación de los puntos de carga para el coche eléctrico, para poder cumplir con lo dispuesto por el Real Decreto Ley 29/2021, en el momento que legalmente sea exigible"[46].

---

[41] Disposición adicional 7ª Convenio colectivo del Organismo Autónomo de Parques, Jardines y Biodiversidad Urbana del Ayuntamiento de València para los años 2022-2024 (BO Valencia, núm. 88, de 9 de mayo de 2023); disposición adicional 2ª Convenio colectivo de la empresa Sociedad Anónima Municipal Actuaciones Urbanas de València (AUMSA) (BO Valencia, núm. 101, de 26 de mayo de 2023).

[42] Art. 7 Convenio Colectivo de la empresa Fundación Navarra para la Tutela de Personas Adultas, de Pamplona (BO Navarra, núm. 107, de 23 de mayo de 2023).

[43] Art. 36 Convenio colectivo de Ingeteam Indar Machines, S.A. (BO Gipúzkoa, núm. 133, de 10 de julio de 2023).

[44] Art. 39.2 Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU. (BOE núm. 251, de 18 de octubre de 2019); art. 39.2 Convenio colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas, SLU (BOE núm. 251, de 18 de octubre de 2019).

[45] Art. 64 VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE núm. 101, de 28 de abril de 2022).

[46] Convenio colectivo de Seat, S.A. 53 (BOE núm. 234, de 29 de septiembre de 2022).

C) La mayor parte de los convenios que incluyen cláusulas que cabe considerar ligadas a la transición ecológica se refieren al mantenimiento de los tradicionales sistemas de transporte colectivo de los trabajadores a las fábricas (alguno incluso para llevar a sus hijos/as al centro escolar[47]), puestos a disposición por parte de la empresa[48]. Por ejemplo, aquella empresa que "pone a disposición de sus productores un servicio de autobuses de ida y vuelta al trabajo, siendo a cargo de la misma los gastos que por este motivo se ocasionen"[49]; se compromete a mantener "en las debidas condiciones de higiene y confort los autobuses que realizan el servicio de jornada normal y jornada de turnos", y "a estudiar junto con el Comité de Empresa y la Delegada/o de Personal las rutas y necesidad del número de autobuses"[50].

[47] Art. 48 Convenio Colectivo de la empresa Nestlé España, S.A, Fábrica de la Penilla (BO Cantabria, núm. 22, de 31 de enero de 2024).

[48] Por ejemplo, el art. 27 del Convenio colectivo de la empresa Adisseo España, S.A. (BOP Burgos, de 25 de febrero de 2020); art. 58 Convenio colectivo para la empresa Mercedes Benz España, S.A.U. (BOE núm. 88, de 13 de abril de 2022). "La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores un servicio de autobuses para los turnos de mañana, tarde y noche. El número y determinación de las rutas será definido por la Empresa en virtud del lugar de residencia del personal que preste servicios en cada momento, así como, atendiendo a la viabilidad de las rutas. En el supuesto de que en algún momento, pudiese estar en cuestión la viabilidad de las rutas se informará al Comité de Empresa, a partir de lo cual, entre las partes se buscarán conjuntamente soluciones o alternativas que solventen la situación", art. 36 Convenio colectivo de la empresa Cuétara, S. L. U. (Centro de trabajo en Villarejo de Salvanés) (BO Comunidad de Madrid, núm. 71, de 23 de marzo de 2024).

[49] Convenio colectivo de la empresa Hiab Cranes, S.L. (BOP Zaragoza núm. 120, de 30 de mayo de 2022), En la misma línea el artículo 27 del Convenio colectivo de la empresa Adisseo España, S.A. (BOP Burgos, de 25 de febrero de 2020), el cual recoge que la empresa mantendrá los servicios de autobús para el traslado de su personal desde Burgos a fábrica y retorno. El importe que compensar en concepto de gasto de kilometraje será de 0,35 euros/km a partir de julio 2021. Se actualizará este valor en 2022 y 2023 de acuerdo con los porcentajes de incrementos previstos en sus máximos y mínimos en el artículo 13. El incremento consolidado máximo entre 2022 y 2023 hasta el 7,5 % será la base de cálculo para el incremento de 2024. En caso de realización de actividades formativas fuera de jornada se abonará kilometraje en caso de que no se habilite servicio de transporte. Y el Convenio colectivo de ámbito empresarial para Valeo España, S.A.U. Centro de Trabajo de Martos (BOP Jaén, núm. 249, de 29 de diciembre de 2022): en su art. 41. Contempla cómo la empresa mantendrá el servicio de autobuses para el traslado del personal que atiende a todos los turnos de trabajo, en los términos establecidos en la actualidad. Este servicio será financiado en su totalidad por la Empresa.

[50] Art. 60 XVIII Convenio colectivo de Petróleos del Norte, SA (Petronor) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024).

En otro acuerdo habiéndose producido un traslado del centro de trabajo, la empresa se compromete a establecer, de forma indefinida, mientras haya trabajadores que lo usen, un servicio de transporte colectivo desde el centro de trabajo anterior hasta el actual, para que puedan usarlo las personas que hayan optado por mantener su residencia[51]. Precisamente varias cláusulas insisten en el uso de estos medios de transporte para garantizar su existencia[52].

Falta, empero, por las dificultades para obtener los datos, analizar las tendencias convencionales de sustitución de los medios colectivos de transporte por complementos económicos destinados a sufragar los gastos de desplazamiento y que precisamente operan en contra de lo pretendido a lo largo de estas páginas y de la finalidad de los planes de movilidad sostenible al trabajo, salvo alguna cláusula que vincula el escaso uso del autobús a su desaparición y sustitución por un complemento[53].

D) Abundantes son las cláusulas en materia de movilidad sostenible, no obstante, están entrelazadas con complementos extrasalariales o con contenido económico[54]:

---

[51] Convenio colectivo del centro de trabajo de Santa Oliva de B. Braun Logistics, S.L.U (BOP Tarragona, de 16 de septiembre de 2022).

[52] Art. 48 Convenio Colectivo de la empresa Nestlé España, S.A, Fábrica de la Penilla (BO Cantabria, núm. 22, de 31 de enero de 2024).

[53] "Se pondrá un servicio de autobuses desde Eibar y Ermua para trasladar a los/as trabajadores/as al comienzo y final de la jornada. Periódicamente se comprobará el nivel de ocupación de los autobuses a las distintas horas, adecuando en cada momento el número y tamaño de los autobuses. En el caso de que en alguno de los servicios el grado de utilización fuera muy bajo, se podría llegar a suprimir el servicio. En tal caso se procuraría buscar alguna fórmula para compensar a las personas afectadas los posibles perjuicios económicos. Aquellas personas que no residan ni en Eibar ni en Ermua percibirán el precio actualizado de autobús de ida y vuelta. Éste plus de transporte tendrá un límite máximo de 60 kms. de distancia. Se respetarán las situaciones personales que existían antes de la fecha de la firma del presente convenio como garantía *ad personam*. Se estandarizarán los precios de los desplazamientos aplicándoseles los incrementos salariales pactados en el Convenio. En el caso de que el número de personas que residiera en una misma zona y cobrara transporte lo justificara, la Empresa se reservaría la posibilidad de poner un servicio de autobuses en cuyo caso se suprimiría automáticamente el plus de transporte que, en su caso, pudiera estar disfrutando el personal de dicha zona. Previamente la Empresa lo notificaría al Comité de Empresa.", art. 35 Convenio colectivo de la empresa Tenneco Automotive Ibérica, S.A. (ICQO) (BO de Bizkaia, núm. 49, de 8 de marzo de 2024).

[54] Un acabado estudio de las mismas en MUÑOZ RUIZ, A.B. *et alii*: "Complementos extrasalariales", en AA.VV.: *La regulación de las retribuciones en la negociación*

-- Se prevé facilitar la tarjeta del servicio municipal de bicicletas o el pago del gasto que se realice de manera individual en el horario de trabajo en ese mismo servicio[55].

-- Se paga el transporte público siempre que sea el medio de transporte habitual[56] o el abono transporte (según las zonas tarifarias establecidas en la Comunidad de Madrid, de acuerdo a su domicilio de residencia y al abono mensual (bonobús 30 días) del personal residente en Albacete[57]).

-- Se proporcionan abonos en aparcamiento/os de importe similar al plus de transporte y facilitar una bicicleta para su traslado del mismo hasta su puesto de trabajo[58].

-- Se entregan pases de autobús de forma gratuita por la empresa para la línea que une el polígono industrial con la ciudad[59].

-- O, en fin, se incrementa la cuantía del préstamo para la compra de un vehículo en 5.000 euros (llegando el total a 20.000) a devolver en cinco años, cuando esta adquisición de vehículo sea de vehículos eléctricos

---

colectiva. Observatorio de la negociación colectiva, Madrid (1 de mayo/CC.OO.), 2024, pp. 275 y ss.

[55] Art. 7 Convenio Colectivo de la empresa Fundación Navarra para la Tutela de Personas Adultas, de Pamplona (BO Navarra, núm. 107, de 23 de mayo de 2023).

[56] Art. 23 Convenio colectivo de la empresa Fundiciones del Estanda, S.A (BO de Gipuzkoa, 72, 15 de abril de 2024). En el convenio colectivo 2022-2023 para la empresa Ibervisión Servicios Ópticos, S.L., centros de trabajo de Álava (BOP Bizkaia, núm. 202, de 24 de octubre de 2022), la empresa abonará a las personas trabajadoras que vivan a más de dos kilómetros del centro de trabajo, el importe de cuatro servicios del transporte público colectivo más económico, si prestan servicios a jornada partida. Por su parte, el Convenio colectivo de la empresa Cajasur (BO de la Junta de Andalucía, núm. 239, de 15 de diciembre de 2022) establece que la empresa abonará mensualmente el importe de los billetes a los empleados destinados al equipo de sustituciones que opten por realizar sus desplazamientos en transporte público.

[57] Art. 8 Convenio colectivo del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023).

[58] Art. 49 Convenio Colectivo de la empresa Dornier S.A (BO Navarra, núm. 259, de 27 de diciembre de 2022).

[59] Art. 26 convenio colectivo 2023-2024-2025-2026 para la empresa AEG Power Solutions Ibérica, SA. (BO Territorio Histórico de Álava, núm. 35, de 22 de marzo de 2024).

o híbridos, cumpliendo así con los principios de fomento de la movilidad sostenible[60].

E) Por último, conviene prestar atención a aquellas buenas prácticas desarrolladas en países de nuestro entorno, que incorporan innovadoras medidas en materia de movilidad sostenible[61]:

-- El plan de movilidad 2018-2021 de Orange en Francia contiene iniciativas de información y concienciación sobre el uso de vehículos ecológicos de dos ruedas; prevé una contribución del 50% a la compra de un vehículo propio ecológico, una contribución del 50% a una suscripción a un servicio de alquiler de bicicletas, el 50% de reembolso de un depósito de vehículos ecológicos en estaciones de transporte público o el reembolso del 50% de un abono de transporte público. Incluye la dotación de infraestructuras necesarias, como duchas, aparca bicicletas y estaciones de carga (también para coches eléctricos). Acordó equipar progresivamente su flota con vehículos eléctricos o híbridos. Estos vehículos también se ofrecen a las personas empleadas para uso privado a cambio de una contribución económica para fomentar el carsharing. Para gestionar el carsharing y carpooling en los desplazamientos al trabajo, la empresa proporcionó también unas plataformas digitales. Con el fin de facilitar el carpooling, no sólo se reservaron plazas de aparcamientos específicas, sino que también hubo una reorganización individual de los horarios de trabajo. Adicionalmente, la empresa se comprometió a ofrecer clases de conducción sostenible. Se creó un comité nacional bipartito para supervisar su aplicación en los distintos centros de trabajo.

-- Un acuerdo en Países Bajos reembolsa el 100% del coste si la persona empleada se desplaza en transporte público[62]. En la misma línea, la Alianza de Servicios Públicos en Canadá ha negociado un reembolso del 50% también para la familia.

---

[60] Art. 39.3 II Convenio colectivo del grupo Generali España (BOE núm. 277, de 18 de noviembre de 2022).

[61] ÁLVAREZ CUESTA, H. y FEIGL-BERGER, A.: *La negociación colectiva verde: presente y futuro*, Área de Acción Climática y Transición Ecológica Justa UGT, 2023.

[62] KULLMANN, M.: "Labour and Environmental Sustainability Dutch Report", en AA.VV.: *A Green Mentality for Collective Bargaining*, ADAPT University Press, 2020, p. 50.

-- La Communications, Energy & Paperworkers Union de Canadá ha creado un comité que investiga si la ruta del sistema de transporte público puede modificarse tras estudiar las necesidades de las personas empleadas.

-- La Unión Canadiense de Personas Empleadas Públicas prevé un pago por kilometraje en bicicleta de 25ct/kilómetro para personas empleadas que realicen la mayoría de sus desplazamientos casa-trabajo en su propia bicicleta.

-- La Universidad de Toronto reembolsa reparaciones razonables de las bicicletas por desgaste o el coste de un abono mensual del transporte público.

-- La International Association of Machinists and Aerospace Workers ha conseguido para la plantilla una subvención de $125 mensuales si se desplazan sin coche, reduciendo el importe de $15 para cada día que conduzcan.

-- En alguna empresa en Francia se permite a la plantilla trabajar en otro centro que esté más cerca de su domicilio.

-- Un convenio neerlandés prevé compensar los traslados de las personas trabajadoras que reduzcan la distancia oficina-domicilio en al menos un 60% si una persona empleada viviera a más de 25 km del centro de trabajo.

6. Conclusiones

La movilidad sostenible en el trabajo se configura como elemento esencial en la lucha contra el cambio climático; como herramienta para la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras; y, por último, pero no menos importante, como medida para mejorar la salud de la ciudadanía en su conjunto, reduciendo la emisión de contaminantes.

Las ventajas que presenta demandan de su incorporación como contenido transversal en la negociación colectiva y por ello, el Proyecto de Ley sobre Movilidad Sostenible contempla este deber para cuantos centros de trabajo superen el umbral de 500 personas trabajadoras o 250 por turno. Sin embargo, esta previsión, junto con el elevado umbral que deja

extramuros a la mayoría de los lugares de trabajo, adolece de indeterminación y varios olvidos, por lo que habría de precisar un reglamento de desarrollo que, a semejanza de cuanto ha ocurrido con los planes de igualdad o las medidas de diversidad e igualdad LGTBI, prevean cómo contar personas trabajadoras, cómo articular estos planes a nivel de centro con los convenios a nivel de empresa o superior, cómo llevar a cabo dicha negociación, las fases a seguir y los mecanismos destinados a su evaluación.

En cuanto a la inclusión actual de este tipo de cláusulas en la negociación colectiva, cabría distinguir los convenios de grandes empresas, la mayoría fábricas, y el resto.

Desde luego, no es un contenido fácilmente detectable en los acuerdos a nivel supraempresarial, por las especificidades que han de contener las previsiones al respecto (aun cuando podrían introducir alguna directriz). Así, las mencionadas grandes instalaciones fabriles siguen regulando medidas de transporte colectivo para sus trabajadores, si bien comienzan a advertir (y a vincular) su subsistencia a la utilización de los autobuses de empresa y cabe detectar líneas de tendencia hacia su eliminación.

Mientras, los escasos acuerdos que incorporan alguna mención a la movilidad sostenible, suelen ser medidas diversas, atendiendo a las distintas circunstancias en presencia, heterogéneas y muchas veces inespecíficas y poco concretas, al margen de buenas prácticas que merecen ser destacadas y marcan el camino a seguir.

7. Bibliografía

AA.VV.: *Guía para la elaboración e implantación de Planes de Movilidad en la empresa*, Asepeyo, 2016.

AA.VV.: *La Movilidad al trabajo: un reto pendiente*, Dirección General de Tráfico, Instituto para la Diversificación y Ahorro de Energía, 2019, https://www.idae.es/sites/default/files/la_movilidad_al_trabajo_un_reto_pendiente_dgt_idae_junio_2019.pdf.

AA.VV.: Informe del Observatorio de la Movilidad Metropolitana 2022. Avance de 2023, Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible, 2024, https://observatoriomovilidad.es/wp-content/uploads/2024/03/InformeOMM-2022-23-def.pdf.

AA.VV.: *Plan tipo de movilidad segura y sostenible en la empresa*, DGT, 2024.

AA.VV.: *Documento de inventario general de gases de efecto invernadero*, Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico, 2025, https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/temas/sistema-espanol-de-inventario-sei-/es-nid-edicion-2025-.pdf.

ÁLVAREZ CUESTA, H. y FEIGL-BERGER, A.: *La negociación colectiva verde: presente y futuro*, Área de Acción Climática y Transición Ecológica Justa UGT, 2023.

BLASCO HEDO, E.: "Movilidad sostenible y régimen jurídico autonómico", en AA.VV.: *El desarrollo autonómico de los objetivos climáticos,* Cizur Menor (Aranzadi), 2024.

CC.OO. CATALUNYA: "Los planes de desplazamiento de empresa (PDE): una herramienta eficaz para prevenir los accidentes *in itinere* de tráfico", 2023, https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2024/01/231228_informe-accidentes-in-itinere_cast-ok_.pdf.

CHACARTEGUI JÁVEGA, C. y CANALDA CRIADO, S.: "Collective Bargaining, Labour and Environmental Rights: the Spanish Experience", *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, Volume 10, núm. 1, 2021.

ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. y TOMASSETTI, P.: "Comparative Report", en AA.VV.: *Labour and Environmental Sustainability*, Adapt University, 2020.

FITA ORTEGA, F.: "El papel del Derecho del Trabajo, en su vertiente individual, en la lucha contra los efectos del cambio climático", en AA.VV.: *Cambio climático y Derecho del Trabajo: conceptualización y régimen jurídico*, Madrid (Aranzadi), 2024.

FOTINOPOULOU BASURKO, O.: "La Unión Europea ante la transición ecológica justa", en AA.VV.: *Cambio climático y Derecho del Trabajo: conceptualización y régimen jurídico*, Madrid (Aranzadi), 2024.

GOERLICH PESET, J.M.: "Centros de trabajo, movilidad sostenible y derechos de los trabajadores", en AA.VV.: *Ciudad y movilidad. La regulación de la movilidad urbana sostenible*, Valencia (Publicaciones de la Universidad de Valencia), 2014.

IPCC: *AR6 Climate Change 2021: The Physical Science Basis*, 2021.

KULLMANN, M.: "Labour and Environmental Sustainability Dutch Report", en AA.VV.: *A Green Mentality for Collective Bargaining*, ADAPT University Press, 2020.

LARA ORTIZ, M.L.: "Instrumentos jurídicos en la lucha contra el cambio climático", en AA.VV.: *Cambio climático y Derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, Jaén (Uja editorial), 2021.

MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Á.: "La movilidad laboral en clave de sostenibilidad: el Proyecto de Ley de movilidad sostenible en España", en AA.VV.: *Cambio climático y Derecho del Trabajo: conceptualización y régimen jurídico*, Madrid (Aranzadi), 2024.

MARTÍNEZ BARROSO, Mª. R.: "Una tímida pero creciente apuesta de la negociación colectiva por los planes de movilidad sostenible", en AA.VV.: *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Economía Social), 2020.

MIÑARRO YANINI, M.: "Digitalización del trabajo y sostenibilidad ambiental: ¿es verde el teletrabajo?", *Noticias Cielo*, núm. 9, 2021.

MUÑOZ RUIZ, A.B. *et alii*: "Complementos extrasalariales", en AA.VV.: *La regulación de las retribuciones en la negociación colectiva. Observatorio de la negociación colectiva*, Madrid (1 de mayo/CC.OO.), 2024.

UGT: *El papel de la movilidad sostenible y su impacto en la salud y en el trabajo*, 2020.