

VI MONOGRAFÍA OMM

*OBSERVATORIO de la
Movilidad Metropolitana*

Planes de Transporte Sostenible al Trabajo

2025



transyt

Centro
de Investigación
del Transporte

Presentación

El Observatorio de la Movilidad Metropolitana (OMM) es una iniciativa de análisis y reflexión de las Autoridades de Transporte Público (ATP) de las 29 principales áreas metropolitanas españolas, impulsado por los Ministerios de Transportes y Movilidad Sostenible y el de Transición Ecológica y Reto Demográfico. También colaboran la Dirección General de Tráfico (DGT), Renfe y otras instituciones, como la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), la Asociación de

Transportes Públicos Urbanos y Metropolitanos (ATUC Movilidad Sostenible), el Instituto para la Diversificación y el Ahorro de Energía (IDAE), INECO y el Sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.). TRANSyT (Centro de Investigación del Transporte de la Universidad Politécnica de Madrid) coordina desde su inicio las actividades del OMM. El OMM publica un Informe anual con datos relativos a la movilidad de las áreas metropolitanas participantes: una serie ininterrumpida de 21 años con información sobre demanda, distribución modal, oferta de transporte público, costes y financiación, buenas prácticas de movilidad, accidentalidad urbana y, recientemente, sobre movilidad compartida.

En un contexto de creciente preocupación por el cambio climático, la congestión y la calidad del aire, los Planes de Transporte Sostenible al Trabajo (PTST) se han consolidado como una herramienta estratégica para fomentar desplazamientos más eficientes y respetuosos con el medio ambiente. Estos planes no solo buscan reducir el impacto ambiental de la movilidad al trabajo, sino que también promueven la mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras, la productividad empresarial y la sostenibilidad urbana.

La finalización de este documento coincide con la publicación de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, que da soporte a varios instrumentos de planificación y gestión de la movilidad, entre los que se encuentran los que constituyen el contenido de esta monografía, lo que la hace especialmente actual y pertinente.

Este documento ofrece un enfoque integral sobre los PTST. Comienza definiendo qué es un PTST y explorando el contexto normativo que lo respalda. Posteriormente, analiza los actores clave y las medidas habituales que conforman estos planes. Asimismo, incluye una metodología práctica para su implementación, complementada con ejemplos destacados a nivel nacional e internacional que demuestran su eficacia en distintos contextos. Finalmente, se presentan las conclusiones y una selección de guías nacionales e internacionales, que proporcionan recursos clave para facilitar su desarrollo y adaptación

A través de este recorrido, se busca ofrecer una visión completa y práctica que pueda contribuir a que las empresas, administraciones y demás actores asuman un papel activo en la promoción de la movilidad sostenible en el trabajo.

Elaboración y redacción:

Cristina López García de Leániz y Cristina Manget Sánchez-Sacristán.

TRANSyT, Centro de Investigación del Transporte

Universidad Politécnica de Madrid

Con la financiación de: Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible

Diseño y Maquetación: TRANSyT UPM/ BREU Comunicación

01 introducción

02 ¿Qué es un Plan de Transporte Sostenible al Trabajo?

03 Marco político y legal Europeo y Nacional

04 Actores clave de un PTST

05 Medidas tipo

06 Metodología de Implementación

07 Ejemplos nacionales e internacionales

08 Conclusiones

09 Anexo

5

9

16

22

24

31

40

49

52

OBJETIVOS

¿CÓMO Y QUIÉNES DEBEN IMPLANTARLO?

¿A QUIÉNES LE AFECTARÍA?

BENEFICIOS DE LOS PTST

MARCO POLÍTICO Y LEGAL EUROPEO

MARCO POLÍTICO NACIONAL

MARCO POLÍTICO Y LEGAL AUTONÓMICO

MEDIDAS PARA FOMENTAR EL USO DE LA BICICLETA

MEDIDAS PARA FOMENTAR EL USO DE VMP

MEDIDAS PARA FOMENTAR LOS DESPLAZAMIENTOS A PIE

MEDIDAS PARA FOMENTAR EL TRANSPORTE COLECTIVO

MEDIDAS REFERENTES A LOS COCHES

MEDIDAS PARA OPTIMIZAR LOS APARCAMIENTOS

MEDIDAS PARA INCENTIVAR LOS MODOS ALTERNATIVOS AL VEHÍCULO PRIVADO

MEDIDAS DE ESTRATEGIA DE LA EMPRESA

MEDIDAS DE MARKETING Y COMUNICACIÓN DEL PTST

FASE 1: ANÁLISIS PRELIMINAR

FASE 2: DIAGNÓSTICO

FASE 3: DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA Y PLAN DE ACCIÓN

FASE 4: IMPLEMENTACIÓN Y DIFUSIÓN

FASE 5: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FASE 6: ACTUALIZACIÓN

NACIONALES

INTERNACIONALES

12

12

13

15

17

18

20

25

26

26

26

27

28

28

29

30

33

34

36

37

38

39

41

45



01

Introducción

La movilidad urbana es un derecho fundamental que debe estar garantizado en igualdad de condiciones, a toda la población, sin diferencias derivadas del poder adquisitivo, condición física o psíquica, género, edad o cualquier otra causa (Caja Madrid Obra Social, 2010). Y desplazarse de modo sostenible y seguro hasta el lugar de trabajo, el derecho de acceso al trabajo, debe ser considerado un derecho de los trabajadores (IDAE & DGT, 2019).

La movilidad cotidiana origina un conjunto de decisiones individuales que se toman diariamente condicionadas, entre otros factores, por el motivo del viaje: trabajo, estudios, cuidado, ocio, compras, etc.

El motivo que concentra más desplazamientos en la movilidad cotidiana es el motivo trabajo, habitualmente denominada movilidad obligada. En España se producen unos 37 millones de desplazamientos en un día medio laborable, y constituyen casi la tercera parte del total de desplazamientos (IDAE & DGT, 2019), lo que evidencia el peso que tiene la movilidad cotidiana al lugar de trabajo sobre el total de la movilidad de los ciudadanos.

El reparto modal varía notablemente según el ámbito geográfico y el motivo de viaje. Como se puede observar en la **Figura 1**, un 62 % de los viajes que se producen en las áreas metropolitanas en España por motivo trabajo y estudios se realizan en vehículo privado.

Figura 1. Reparto modal por motivos de viaje y según los distintos ámbitos geográficos

	ÁREA METROPOLITANA			A-Ciudad capital	B-Corona Metropolitana	Entre A y B
	Todos	Obligada	No obligada			
	45 %	62 %	40 %	31 %	50 %	71 %
	11 %	12 %	10 %	16 %	8 %	20 %
	44 %	24 %	50 %	52 %	40 %	7 %
	1 %	2 %		1 %	1 %	2 %

Fuente: Observatorio de la Movilidad Metropolitana, 2024.

Por ejemplo, en el País Vasco el 60% de los desplazamientos al trabajo se hacen en coche, siendo el 68% de los desplazamientos intramunicipales, según la Encuesta de Movilidad en día laborable del País Vasco 2016.¹

En las últimas décadas, la planificación urbanística ha contribuido a la dispersión de las actividades y a la segregación de los usos y funciones. En España, un 37 % de los centros habituales de trabajo se encuentran en un municipio distinto al de residencia (IDAE & DGT, 2019), y al mismo tiempo, gran parte de las actividades económicas y servicios públicos se ubican fuera de los núcleos urbanos.

¹ https://www.eve.eus/EveWeb/media/EVE/pdf/Guia-Plan-Movilidad-Eletrica-Empleados_vf.pdf

Aún son muchos los trabajadores que dependen del vehículo privado para sus desplazamientos diarios, ya que no disponen de otras alternativas de movilidad más sostenibles. Esta dependencia se ve agravada por algunas empresas que, durante sus procesos de selección de personal, exigen como requisito obligatorio la posesión del permiso de conducir e incluso la propiedad de un vehículo para poder optar al puesto. Esta práctica limita las oportunidades de empleo para quienes no tienen acceso a un coche propio, además de reforzar la necesidad de utilizar el transporte privado.

Los trabajadores experimentan diariamente interminables atascos en las ciudades y en las áreas cercanas a los centros de actividad económica, una situación que se acrecienta durante las horas punta. Esta problemática no solo conlleva una significativa pérdida de tiempo, que se traduce en un coste económico elevado, sino que también genera altos niveles de estrés, afectando negativamente la salud de los empleados y comprometiendo las condiciones de seguridad, ya que incrementa el riesgo de accidentes de tráfico. (IDAE & DGT, 2019)

En 2023, según el avance de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, se registraron 21.591 accidentes de tráfico con baja durante la jornada laboral y 91 accidentes mortales de tráfico en el mismo periodo. Además, se contabilizaron 51.796 accidentes de tráfico “in itinere” con baja y 125 accidentes mortales. (CCOO, 2023). Ante esta realidad, es crucial implementar medidas que permitan a los trabajadores desplazarse de manera sostenible, accesible, económica y segura, a la vez que se reduce la siniestralidad vial. Las empresas deberían incorporar un plan de movilidad segura como herramienta preventiva, con el fin de minimizar los accidentes viales laborales y contribuir al desarrollo de una cultura de seguridad vial en el ámbito empresarial.

El objetivo no debe ser estigmatizar el automóvil y su uso, sino introducir nuevas perspectivas y formas de entender la movilidad cotidiana, con un objetivo común: lograr una movilidad sostenible y segura al trabajo (IDAE & DGT,2019), abordando así desafíos como la equidad económico- social, la eficiencia energética, y la lucha contra el cambio climático, minimizando la contribución del transporte a las emisiones contaminantes, tanto de viajeros como de mercancías (MITMA, 2021).

No obstante, tanto en el ámbito público como en el privado, los desplazamientos al trabajo se siguen considerando como una responsabilidad individual que cada persona debe resolver por su cuenta. Sin embargo, las decisiones tomadas por las empresas, como la ubicación de su sede, la organización de los horarios laborales, o la provisión de infraestructuras de movilidad, tienen un impacto significativo en la forma en que sus empleados se desplazan diariamente.

Abordar esta realidad requiere la implicación activa de todos los actores relevantes. Esto incluye a los distintos niveles de la Administración Pública en sus diversas escalas territoriales, las empresas públicas y privadas, los planificadores urbanos y de movilidad, los operadores de transporte, así como los sindicatos y los comités de empresa y de trabajadores.

En este contexto, la elaboración de un **Plan de Transporte Sostenible al Trabajo (PTST)** se presenta como una oportunidad clave para analizar de forma integral la movilidad laboral e impulsar mejoras concretas.

Siguiendo un enfoque integral, la movilidad al trabajo (Figura 2) abarca no solo los desplazamientos de los empleados entre su domicilio y el trabajo, sino también los traslados durante la jornada laboral, la distribución de bienes y servicios, y la recepción de proveedores y clientes. Las empresas deben identificar el impacto de cada uno de estos desplazamientos y adoptar medidas para promover una movilidad más sostenible. La movilidad al trabajo impacta en las tres dimensiones de la sostenibilidad: ambiental, social y económica. Según sea la movilidad más o menos sostenible, desde el aspecto ambiental contribuirá a la huella de carbono, desde el aspecto social puede influir en la conciliación familiar, la seguridad laboral y la integración social, y desde el aspecto económico, puede ser una oportunidad para mejorar la productividad, la eficiencia logística y la atracción y retención de talento. (Fundación Movilidad, 2009)

Figura 2. Enfoque integral de la movilidad al trabajo.



Fuente: Fundación Movilidad (2009)

Los PTST son una herramienta clave para abordar la gestión de la demanda de movilidad encaminada a reducir el uso del vehículo privado, junto con medidas que puedan reducir el número de desplazamientos, sobre todo en horas punta, aportando alternativas en la movilidad intermodal, iniciativas de movilidad compartida o fomentando una mayor ocupación en los vehículos (MITMA, 2021)



02

¿Qué es un Plan de Transporte Sostenible al Trabajo?

No existe una definición única para los **Planes de Transporte al Trabajo**, y el término “**sostenible**” se ha incorporado por primera vez en el artículo 26 de la Ley de Movilidad Sostenible, que busca establecer un marco normativo para su definición e implantación. Tampoco se ha alcanzado un consenso claro sobre los responsables de su implementación ni sobre el proceso a seguir para su puesta en marcha.

Tanto a nivel nacional como internacional, estos planes reciben denominaciones variadas, lo que dificulta la homogeneización de su caracterización. Esta diversidad terminológica genera diferencias en su conceptualización, alcance y aplicación, complicando la adopción de un marco común para su desarrollo e implementación.

Tabla 1. Diferentes Denominaciones de Planes a Nivel Nacional e Internacional

ESPAÑA	PAÍSES ANGLÓFONOS	PAÍSES FRANCÓFONOS
Plan de Transporte al Trabajo	Commuters travel plans	Plan de Déplacements Entreprise (PDE)
Planes de desplazamiento empresas	Business travel planning	Plan de Mobilité Employeur
Planes de Transporte al centro de trabajo	Workplace travel plans	
Plan de Movilidad al trabajo	Travel plans	
	Employee Mobility Plan	

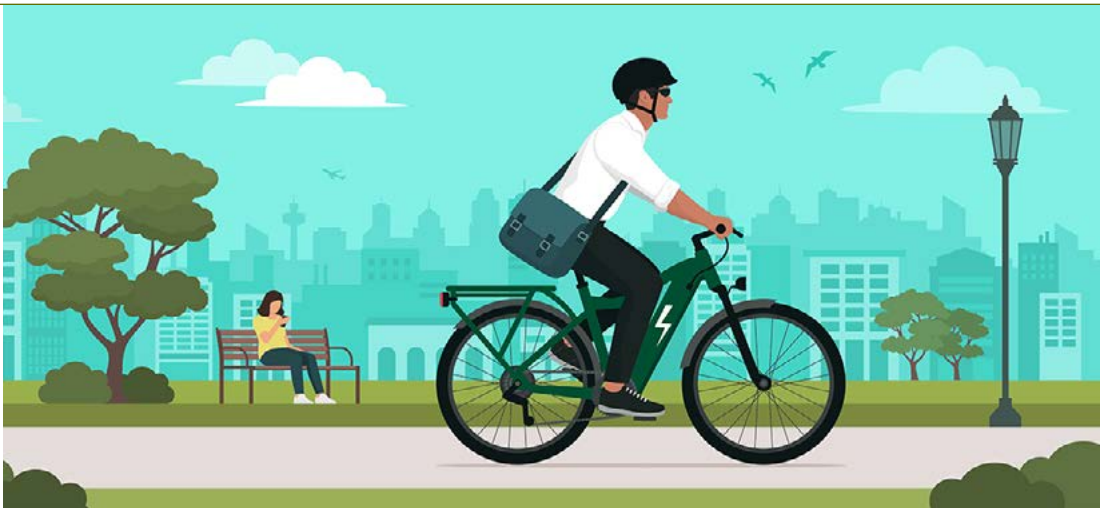
Elaboración propia

Según el Observatorio del Transporte y Logística de España (OTLE), su definición se reduce a un **conjunto de medidas, elaboradas mediante un proceso participativo, que tienen por objeto racionalizar los desplazamientos al lugar de trabajo, tanto de sus propios empleados como de clientes, proveedores y visitantes.**

Posteriormente, siguiendo la definición que utiliza la Autoridad del Transporte Metropolitano de Barcelona, el Plan de Transporte al Trabajo (PTT) se define **como un conjunto de actuaciones que pretenden optimizar la movilidad de los trabajadores, favoreciendo el uso de modos de transporte alternativos al vehículo privado y racionalizar el uso del coche.** El PTT concierne los desplazamientos relacionados con la actividad laboral, o sea tanto los trayectos entre el domicilio y el puesto de trabajo como los desplazamientos profesionales de los trabajadores, emprendidas subcontratadas, colaboradores y clientes. En una primera fase, pero, el PTT se puede centrar en los desplazamientos de las trabajadoras y trabajadores” (IDAE & DGT, 2019)

De forma más detallada, la definición del Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE) describe un Plan de Transporte al Trabajo (PTT), esencialmente, en la **realización de un conjunto de medidas elaboradas mediante un proceso participativo y ejecutadas por la dirección del centro de trabajo.** Dichas medidas tienen por objeto racionalizar los desplazamientos al lugar donde se desarrolla la actividad, tanto de sus propios empleados como de clientes, proveedores y visitantes. Estas medidas se acompañan de campañas de concienciación y promoción.

En la Agenda Urbana Española, los Planes de Transporte al Trabajo (PTT) se contemplan como un indicador cualitativo vinculado al Objetivo Estratégico 5. Su propósito es evaluar si las em-



presas del municipio, ya sea de forma individual o agrupada, disponen de planes activos orientados a fomentar una movilidad sostenible y eficiente para sus trabajadores y clientes (OTLE).

En esta guía se define un **Plan de Transporte Sostenible al Trabajo** como el conjunto de **estrategias, medidas y acciones** diseñadas e implementadas por una empresa, institución o entidad pública o privada, con el objetivo de fomentar modos de transporte más sostenibles, seguros y eficientes para los desplazamientos diarios de trabajadores, proveedores y visitantes hacia y desde el lugar de trabajo. Estos planes buscan reducir la dependencia del vehículo privado, minimizar el impacto ambiental y mejorar la accesibilidad y seguridad vial, contribuyendo así al bienestar de las personas y a la sostenibilidad del entorno.

Los PTST deberán integrar soluciones de movilidad sostenible que promuevan la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad eléctrica y la movilidad compartida o colaborativa, entre otras opciones, de acuerdo con el principio de jerarquía establecido en el artículo 28 de la Ley de Movilidad Sostenible (LMS). Este principio establece el siguiente orden de prioridad:

- 1. Movilidad activa:** Desplazamientos a pie, en bicicleta y la movilidad de personas con discapacidad que utilizan silla de ruedas, ya sea con o sin motor.
- 2. Transporte público colectivo:** Fomento del uso de medios de transporte colectivo como autobuses, metro, trenes de cercanías, entre otros.
- 3. Esquemas de movilidad de alta ocupación:** Sistemas de movilidad compartida, como el carpooling o el carsharing, que generen beneficios en términos de reducción de externalidades negativas, ocupación del espacio público y eficiencia de los desplazamientos.
- 4. Vehículo privado:** Fomento del uso de vehículos privados con tecnologías de bajas emisiones y de menor ocupación del espacio público, priorizando los vehículos eléctricos, híbridos o de emisiones reducidas.

Además, en la medida de lo posible, los PTST deberán incluir medidas de seguridad vial y de prevención de accidentes para garantizar la seguridad de los desplazamientos hacia y desde el centro de trabajo. Estas acciones buscan proteger la integridad física de los trabajadores y reducir los riesgos asociados a la movilidad laboral.

Por lo tanto, las soluciones de movilidad sostenible deberán contemplar, al menos, los siguientes aspectos clave:

- Impulso de la movilidad activa
- Transporte colectivo
- Movilidad de cero emisiones
- Soluciones de movilidad compartida y colaborativa
- Fomento del teletrabajo en aquellos casos en que sea viable, con el objetivo de reducir la necesidad de desplazamientos y contribuir a la mejora de la conciliación laboral y familiar.
- Medidas de seguridad vial y prevención de accidentes hacia y desde el centro de trabajo, reduciendo los riesgos asociados y protegiendo la integridad de los trabajadores.

Objetivos

El objetivo principal de un PMST es reducir el impacto ambiental, social y económico del transporte asociado al trabajo, gracias a la optimización de los desplazamientos laborales, mejorando al mismo tiempo la calidad de vida de los empleados y la eficiencia operativa de la organización.

De este modo estos planes buscan la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero y de contaminantes atmosféricos, así como de la congestión de las infraestructuras. Para ello, deben promover y facilitar el cambio en los hábitos modales de los trabajadores, visitantes y proveedores a modos diferentes al vehículo privado.

¿Cómo y quiénes deben implantarlo?

Según lo establecido en el artículo 26 de la Ley de Movilidad Sostenible, tanto las entidades públicas como las empresas privadas deberán disponer de planes de transporte sostenible al trabajo para aquellos centros de trabajo² con más de 200personas trabajadoras o 100 por turno.

Además, para los centros de trabajo de alta ocupación con más de 1.000 personas trabajadoras situados en municipios o áreas metropolitanas de más de 500.000 habitantes, las entidades públicas y empresas deberán 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 y de servicios de movilidad colaborativa, así como impulsar la movilidad activa.

Estos PTST deben ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

Asimismo, en un 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.

² A efectos del artículo 1.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral

A partir de esta ley se creará el Espacio de Datos Integrado de Movilidad (EDIM), el cual incluirá un registro de planes de transporte sostenible al trabajo y los parámetros e indicadores más relevantes de ciertos PTST.

¿A quiénes le afectaría?

Desde el punto de vista de qué empresas se ven obligadas a desarrollar este tipo de planes, se observa que no existe un consenso sobre los requisitos que debe cumplir para estar sujeta a su elaboración. Haciendo una comparación con otros países que cuentan con normativas que regulan el desarrollo de estos planes podemos observar lo siguiente (Tabla 2):

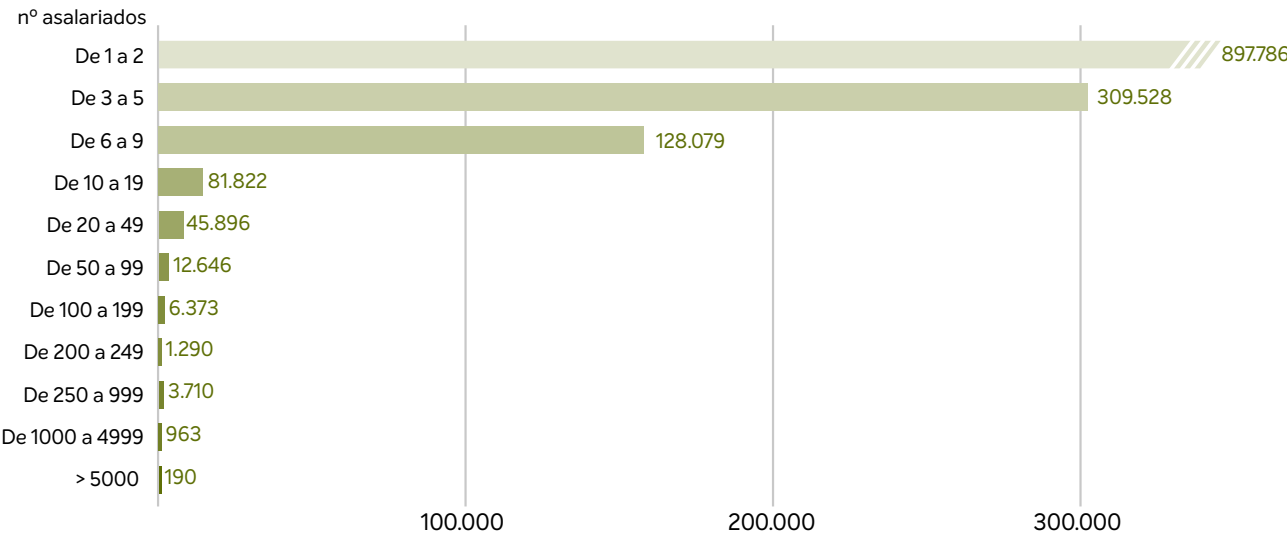
Tabla 2. Obligatoriedad de elaborar un PTST según tamaño y tipología de empresas.

ESPAÑA	ITALIA	BÉLGICA	EEUU	FRANCIA
Empresas >200 empleados 100 por turno (LMS) *Ver Cataluña	Empresas públicas o privadas >100 empleados en municipio de más de 50.000 hab.	Empresas >100 empleados (diagnóstico federal de movilidad)	Empresas > 10 a 50 empleados a tiempo completo (depende de la ciudad)	Empresas > 50 empleados en aglomeraciones de más de 100.000 hab.

Elaboración propia

Analizando el caso concreto de nuestro país se observa que, en España, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), hay un total de 3.207.580 empresas con un reparto de trabajadores, recogidos en la Figura 3.

Figura 3. Empresas por estrato de asalariados y condición jurídica.



Fuente: INE. Elaboración propia

La mayoría de las empresas en España son pequeñas y medianas empresas (PYMEs), con menos de 250 empleados. De este modo, aplicando los requisitos marcados por la ley anteriormente mencionada, se observa que hay 6.153 empresas con más de 200 empleados que estarían en posición de elaborar estos planes.

Además, la Ley de Movilidad Sostenible (LMS), en su artículo 25, establece la obligación de elaborar Planes de Transporte Sostenible para los grandes centros de actividad. No obstante, aún está pendiente la definición de los criterios específicos que determinarán qué centros deberán disponer de estos planes.

Dichos criterios se establecerán en función de, al menos, los siguientes factores:

- Superficie de las instalaciones.
- Número de empresas presentes en el centro.
- Cantidad de personas trabajadoras afectadas por turno de trabajo.
- Movilidad generada en días, horas punta y fechas determinadas.

La responsabilidad de definir estos criterios recae en el Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible y de Trabajo y Economía Social, previo informe del Foro Territorial de Movilidad Sostenible, con el objetivo de asegurar la adecuación de los planes a la realidad de cada centro de actividad.

En España, según datos de inATlas³, posee más de 6.657 polígonos industriales que dan cabida a 299.221 empresas y unidades de trabajo. En 2023, la distribución por tipologías de polígonos fue la siguiente:

- Parque Comercial: 819
- Parque Logístico: 109
- Parque Tecnológico: 48
- Polígono empresarial: 195
- Polígono industrial: 5.486.

Muchos de estos espacios comparten una localización periférica, alejada de los núcleos de población. Se caracterizan por la presencia de amplias secciones viarias diseñadas principalmente para el tránsito de vehículos motorizados y una excesiva dotación de plazas de aparcamiento, lo que fomenta la dependencia del vehículo privado.

Asimismo, presentan una insuficiente oferta de transporte público, tanto en frecuencia como en cobertura, lo que dificulta la accesibilidad para los trabajadores. Estos espacios suelen estar aislados y fragmentados respecto al núcleo central de la ciudad o las áreas residenciales cercanas, con una escasa o nula conectividad peatonal y ciclista, lo que limita las opciones de movilidad activa.

³ <https://www.logisticaprofesional.com/texto-diario/mostrars/4147260/inatlas-lanza-aplicacion-digital-permite-recopilar-toda-informacion-poligonos-industriales-espana>

Beneficios de los PTST

Los beneficios fruto de la elaboración de un PTST pueden clasificarse en tres grupos, según los beneficiados.

Por un lado, se encuentran los **beneficios para la sociedad** entre los que destacan la disminución de los impactos climáticos gracias a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y contaminantes locales, reducción de consumo energético y menor ruido. Por otro lado, desde el punto de vista productivo se reducen de costes sanitarios, las bajas laborales y los accidentes. Asimismo, hay un aminoramiento de la congestión, de la necesidad de espacio para infraestructuras de vehículos y de la exclusión social. Todo ello lleva a la mejora de la salud, la economía y el empleo y la calidad de vida, urbana y ambiental de los ciudadanos.

Por otro lado, **los trabajadores perciben una disminución en el coste del transporte**, gracias al ahorro en el coche privado en el caso de compartirlo o por los beneficios económicos que puede implantar la empresa. Asimismo, el cambio a modos activos puede llevar mejoras en la salud de los empleados reduciendo su estrés e incrementando su actividad física y el uso de transporte colectivo reduce el riesgo de accidente *in itinere*.

Finalmente, **las empresas pueden verse beneficiadas por rebajas fiscales o subvenciones**, así como alcanzar mejores posicionamientos dentro de licitaciones o en la percepción de la empresa entre el público en general. La puesta en marcha de un PTST permite optimizar las instalaciones y, por lo tanto, los recursos, suponiendo una reducción de costes a largo plazo. Asimismo, los beneficios para los trabajadores se traducen en un menor absentismo y una mejor calidad de vida, lo que aumenta la productividad de la empresa.



03

Marco político y legal Europeo y Nacional



Marco político y legal europeo

Desde el punto de vista del marco europeo, existen políticas dirigidas a fomentar una movilidad sostenible donde la reducción de CO₂, el ahorro y la eficiencia energética o la seguridad vial son parte de sus objetivos.

En 2011 se aprobó el **Libro Blanco Hoja de ruta hacia un espacio único europeo de transporte: por una política de transportes competitiva y sostenible**, que establecía una serie de medidas e iniciativas concretas para la década del 2010 al 2020, así como metas a largo plazo para el 2030 y 2050 con el fin de mejorar la eficiencia y sostenibilidad del transporte en la Unión Europea.

Asimismo, en diciembre de 2020 la Comisión Europea presentó la **Estrategia de Movilidad Sostenible e Inteligente** como parte del Pacto Verde Europeo. Ésta, tiene como objetivo transformar el sistema de transporte de la Unión Europea para hacerlo más sostenible, inteligente y resiliente. Incluye acciones específicas para fomentar la movilidad sostenible en entornos laborales y urbanos.

La Recomendación (UE) 2023/550 de la Comisión Europea, establece directrices para los programas nacionales de apoyo a la planificación de la movilidad urbana sostenible. Tiene como objetivo principal asistir a las ciudades en la elaboración y ejecución de planes de movilidad urbana sostenible (PMUS) que promuevan una movilidad más sostenible, accesible y eficiente.

En relación con la movilidad laboral, la Recomendación subraya la importancia de integrar la planificación de la movilidad al lugar de trabajo en los PMUS. Aborda medidas para aliviar la congestión, mejorar la seguridad vial, aspectos clave para la planificación de la movilidad laboral sostenible. Estas medidas buscan mejorar la coordinación entre regiones y ciudades, así como entre áreas urbanas y rurales.

En lo que se refiere a los diferentes países de la Unión Europea, los planes de transporte al trabajo están regulados en algunos de ellos, con el objetivo de impulsar esta práctica. Entre estos países se encuentran:

– Italia:

- Decreto-Ley No. 34/2020, modificado por la Ley No. 77/2020.

– Francia:

- Ley No. 2019-1428, de 24 de diciembre de 2019, sobre la orientación de la movilidad
- Código de transporte. Art. L1214-2 y Art. L1214-8-2.
- Decreto-Ley No. 2020-541 de 9 de mayo de 2020 sobre el paquete de movilidad sostenible. (Forfait Mobilités Durables).
- Código de trabajo. Art. L3261-3-1 y reglamento R3261-3.
- Orden del 22 de diciembre de 2021 por la que se establecen las listas de aglomeraciones urbanas de más de 100.000, 150.000 y 250.000 habitantes de conformidad con el artículo R. 221-2 del Código del Medio Ambiente y el artículo L. 2213-4-1 del Código General de las Colectividades Locales.

– Bélgica

- Ley-Programa del 8 de abril de 2003, sobre la recogida de datos relacionados con los desplazamientos de los trabajadores entre su domicilio y su lugar de trabajo (arts. 161 a 170), modificada por la Ley-Programa del 22 de diciembre de 2003 y la Ley-Programa del 6 de mayo de 2009.
- Ley del 27 de julio de 1962 que establece un aporte de los empleadores para sufragar los costes asumidos por los Ferrocarriles Nacionales Belgas por la emisión de abonos para trabajadores y empleados.
- Código de Bruselas sobre la gestión del aire, el clima y la energía del 2 de mayo de 2013 – Título 3; Capítulo 1.
- Orden del Gobierno de la Región de Bruselas-Capital sobre los planes de viaje de las empresas.
- Orden del 15 de mayo de 2014 relativo a la ejemplaridad de las autoridades públicas en materia de transporte y por el que se modifica la Orden del Gobierno de la Región de Bruselas-Capital del 7 de abril de 2011 relativo a los planes de viaje de las empresas.

– Irlanda

- Programa voluntario de cambio de hábitos TFI Smarter Travel.

Marco político nacional

En 2003, la **Estrategia de Ahorro y Eficiencia Energética en España (E4)** estableció 186 medidas dirigidas a 8 sectores de actividad. Entre estas, se incluyó una medida de carácter normativo que anticipaba la necesidad de una Ley de Bases de Movilidad. Para el sector del transporte, se planteó la implantación de planes de movilidad en todas las empresas y centros de actividad con más de 200 empleados, con el objetivo de reducir el uso del automóvil en los desplazamientos laborales.

La **Estrategia Española de Movilidad Sostenible (EEMS)**, ya en 2009, planteaba una serie de propuestas de actuación dirigidas a impulsar un cambio en el modelo de movilidad. Estas medidas estaban orientadas a ser adoptadas por las Administraciones públicas, agentes privados, ciudadanos e instituciones, con el fin de avanzar hacia un sistema de transporte más sostenible, eficiente y equitativo.

Entre sus principales objetivos, la EEMS proponía la elaboración de una normativa básica que incorporara los principios de la movilidad sostenible en todas sus dimensiones. Para ello, se establecieron directrices y medidas específicas, con especial atención a las áreas prioritarias de actuación y con un enfoque preventivo en la fase de planificación, donde se definían las líneas estratégicas para la transformación del modelo de movilidad. Una de las áreas prioritarias de actuación se centraba en la planificación territorial, el transporte y las infraestructuras, con

un enfoque en la promoción del urbanismo de proximidad. Las medidas propuestas incluían la integración de la oferta de transporte público y no motorizado en la planificación urbanística, con el objetivo de responder a la demanda generada por los nuevos desarrollos y facilitar el uso de medios de transporte alternativos al vehículo privado. Además, se promovía la localización de nuevos desarrollos en zonas que ya dispongan de una oferta de transporte e infraestructuras adecuadas, con el fin de optimizar los recursos existentes y reducir la necesidad de nuevos desplazamientos.

En este contexto, la acción 18 establecía la necesidad de fomentar la elaboración de Planes de Transporte de Centros de Trabajo (para empresas y polígonos industriales o empresariales) en aquellas instalaciones de titularidad pública o privada cuyas características de plantilla, actividad, procesos o ubicación así lo requieran. Además, se promovía la elaboración de Planes de Transporte Mancomunados cuando varias empresas comparten un mismo centro o edificio, o cuando desarrollan su actividad en un polígono industrial o recinto similar, con el objetivo de racionalizar la movilidad y reducir el impacto ambiental y social. En las empresas de más de 400 empleados fomenta el nombramiento de un coordinador de movilidad como el responsable de la implementación del plan.

El art. 103 de la **Ley 2/2011 de Economía Sostenible**, encomendaba a las administraciones competentes para fomentar el desarrollo de planes de transporte de empresas, de carácter voluntario, con el fin de reducir el uso del automóvil y promover modos menos contaminantes en los desplazamientos de los trabajadores, que se articularían en el marco del diálogo social, pero su aplicación práctica ha sido escasa. En su sección tercera. Esta Ley, en su artículo 103, señala que “las Administraciones competentes fomentarán el desarrollo de planes de transporte de empresas (...)”

La **Estrategia de Movilidad Segura, Sostenible y Conectada 2030** establece, además de los instrumentos del Sistema Nacional de Movilidad Sostenible, otros documentos orientados a constituir un marco de directrices para la planificación de una movilidad sostenible. Entre ellos destacan:

- El Documento de Orientaciones para la Movilidad Sostenible (DOMOS), este documento definirá el marco esencial de orientaciones sobre movilidad sostenible, estableciendo condiciones indicativas para la planificación y gestión sostenible del transporte y la movilidad.
- El Instrumento de Planificación Estratégica Estatal en Movilidad (IPEEM).
- Los planes de movilidad sostenible de entidades locales, grandes centros de actividad y planes de movilidad sostenible dirigidos al entorno laboral.

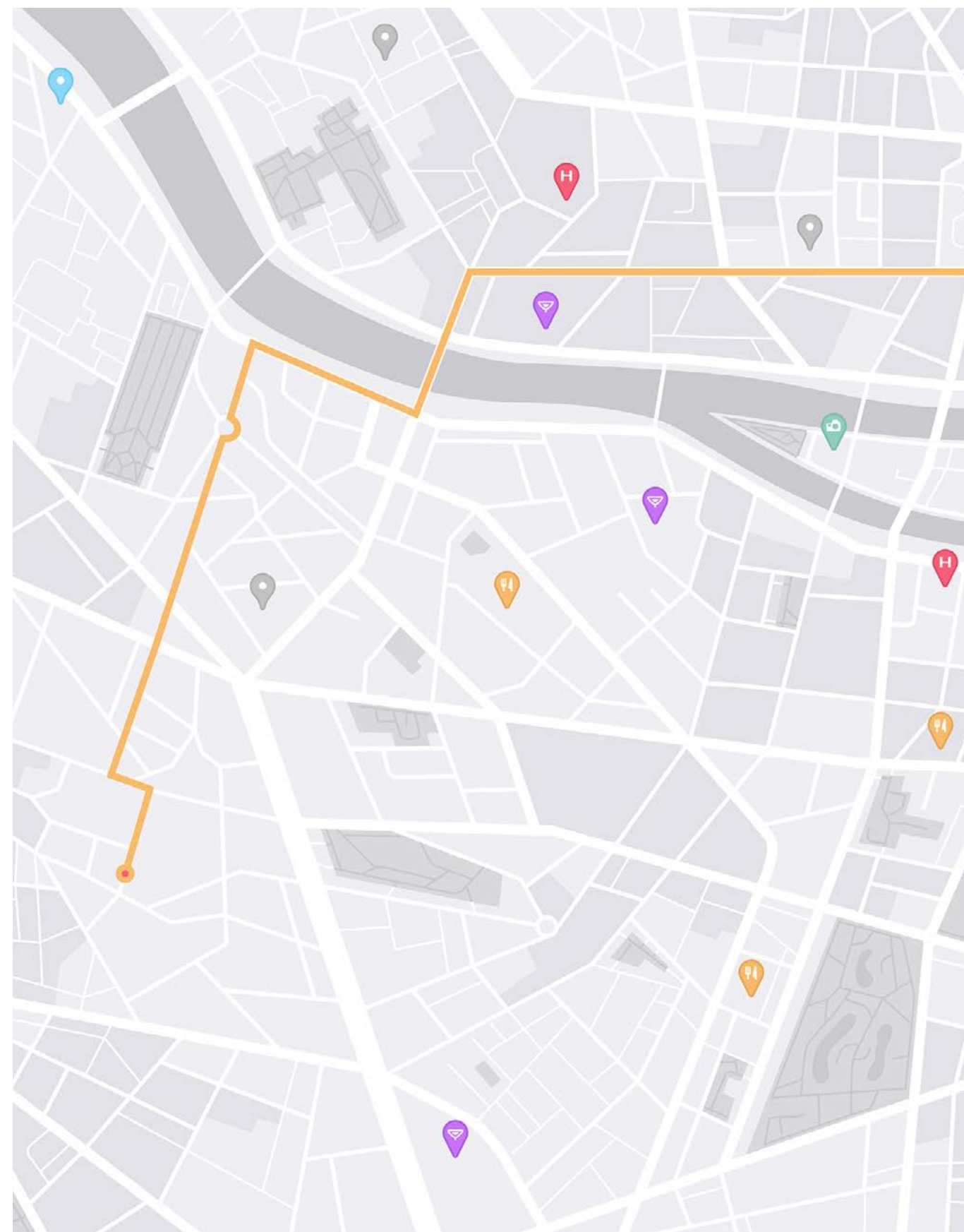
La **Ley de Movilidad Sostenible (LMS)**, promovido en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) ante la Comisión Europea, publicada en el BOE el día 4 de diciembre de 2025.

La Ley de Movilidad Sostenible establece la obligación de que las grandes empresas, aquellas con más de 200 empleados en total o 100 por turno, implementen un Plan de Movilidad al Trabajo en un plazo de 24 meses desde la entrada en vigor de la norma. Este margen permitirá que dichos planes sean negociados entre las empresas y los representantes de los trabajadores. Se trata por tanto de una medida que lo que busca es implicar a las grandes empresas en la movilidad sostenible.

Marco político y legal autonómico

Solo 5 de las 17 comunidades autónomas de España disponen de legislación de movilidad:

- **Cataluña** tiene la **Ley 9/2003 de Movilidad**, que establece objetivos de planificación de transporte, accesibilidad y sostenibilidad para fomentar el transporte público y reducir la dependencia del automóvil.
- La **Comunitat Valenciana** adoptó la **Ley 6/2011**, que también integra criterios de sostenibilidad, accesibilidad universal y coordinación entre las administraciones locales para mejorar la infraestructura y servicios de transporte.
- En **Islas Baleares** se introdujo la **Ley 4/2014 de transportes terrestres y movilidad sostenible**, que pone especial énfasis en el transporte interurbano e intermodal entre las islas y promueve el uso de servicios públicos de transporte.
- El **Principado de Asturias**, aprobó la **Ley 12/2018, de 23 de noviembre, de Transportes y Movilidad Sostenible**. tiene como objetivo regular los transportes y las actividades auxiliares y complementarias que son competencia de la comunidad autónoma y de sus concejos, promoviendo una movilidad universalmente accesible, segura, asequible y que utilice, preferentemente, modos de transporte sostenibles.
- **Euskadi (País Vasco)** aprobó en 2023 la **Ley 11/2023 de Movilidad Sostenible de Euskadi**, cuyo enfoque es reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y fomentar un transporte accesible y seguro, priorizando el transporte público y la movilidad peatonal y ciclista. A efectos de esta ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.
- **Andalucía** formuló el **Anteproyecto de Ley de Movilidad Sostenible** que no está aprobada a fecha de hoy. También está preparando la Estrategia de Movilidad y Transporte Sostenible.



04

Actores clave de un PTST



Para muchas empresas, uno de los principales obstáculos para desarrollar un plan de movilidad es el desconocimiento sobre cómo llevarlo a cabo. La falta de recursos, tanto económicos como humanos, representa otra dificultad relevante. Por ello, las empresas requieren orientación, asesoramiento o formación para su correcta implementación.

Para que un plan sea exitoso, es fundamental involucrar en la planificación y gestión de la movilidad a todos los actores con capacidad de acción y responsabilidad en la implementación de medidas.

Un plan de transporte al trabajo es una poderosa herramienta para reunir a los distintos actores que intervienen en la movilidad (Figura 4). En primer lugar, se encuentra el empleado, cuya experiencia y participación son fundamentales para diseñar soluciones efectivas. A continuación, las administraciones locales, regionales y nacionales juegan un papel crucial en la regulación y apoyo de estas iniciativas.

Las empresas, tanto públicas como privadas, también son actores clave, ya que pueden implementar políticas de transporte que beneficien a sus empleados y contribuyan a la sostenibilidad. Los sindicatos de trabajadores y de empresa tienen la responsabilidad de velar por los derechos y el bienestar de los empleados, asegurando que las soluciones de transporte sean justas y accesibles.

Finalmente, los planificadores urbanos y del transporte son esenciales para diseñar infraestructuras y servicios que faciliten la movilidad eficiente y segura.

Para lograr un sistema de movilidad centrado en las personas y sin dejar a nadie atrás, es esencial comprender sus condicionantes de movilidad y necesidades. En España, existe una pobreza en el transporte que no necesariamente coincide con la pobreza económica, pero que implica una gran vulnerabilidad en las condiciones de desplazamiento. Esta situación se agrava en los desplazamientos por motivos laborales, afectando el acceso al empleo.

Figura 4. Actores relevantes implicados en la movilidad laboral



Fuente: elaboración propia.

05

Medidas tipo



Para alcanzar los objetivos previstos en el PTST se deben implantar una serie de medidas, elegidas en función de los problemas de movilidad de cada empresa y el tipo de movilidad que se busca potenciar.

A continuación, se presenta una lista de las medidas tipo más importantes propuestas en las principales guías nacionales e internacionales.



Medidas para fomentar el uso de la bicicleta

INSTALACIONES	Proporcionar un aparcamiento para bicicletas seguro y cubierto cerca de la entrada del lugar de trabajo
	Instalar puntos de recarga de biciclétas eléctricas
	Proporcionar taquillas, vestuarios, secadores y duchas
	Contactar con la autoridad local para mejorar la infraestructura ciclista.
EQUIPAMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO	Crear un parque de bicicletas de la empresa junto con candados, cascos, alforjas y luces. Este servicio estará disponible para el personal que realice trayectos cortos relacionados con el trabajo o para probar el ciclismo antes de comprar una bicicleta; y para visitantes.
	Suministrar un kit básico de mantenimiento de bicicletas en la recepción.
	Ofrecer al personal un servicio de reparación de bicicletas in situ (semanal / mensual) o clases de mantenimiento de bicicletas
	Proporcionar formación para un uso más efectivo y seguro de la bicicleta
	Servicio de acompañamiento a los primeros viajes al trabajo
BICICLETA PÚBLICA	Contactar con la autoridad competente para solicitar la ampliación de servicios de bicicleta pública y la instalación de aparcamientos de bicicletas públicos
	Proporcionar abonos del servicio público de bicicletas para los viajes de trabajo.
INCENTIVOS ECONÓMICOS	Préstamos de bicicletas sin intereses
	Descuentos o ayudas para la compra de bicicletas e indumentaria adecuada
	Compensación por kilometraje: Ofrecer una asignación por kilometraje en bicicleta que permita el reembolso económico a los empleados que se desplacen en bicicleta por motivos de trabajo.
INFORMACIÓN	Elaboración de un mapa ciclista que identifique rutas tranquilas y seguras para llegar en bicicleta a las instalaciones.
	Colocar los mapas en los aparcamientos para bicicletas, las recepciones y las escaleras.
	Publicitar los sistemas públicos de bicicletas compartidas.
	Publicitar los servicios de bicicletas para visitantes (aparcamientos y flota)
PROMOCIÓN	Campaña de carteles para promover las ventajas de ir en bicicleta.
	Concursos o desafíos ciclistas: Concursos de bicicleta al trabajo para el personal, con premios para los que monten más durante un periodo.
	Sortear periódicamente accesorios gratuitos para bicicletas.
	Crear grupos de usuarios de bicicletas: Conjunto de empleados que conciencian sobre la necesidad de mejores instalaciones para los ciclistas en el trabajo
	Participar en eventos ciclistas benéficos
	Celebrar un día de acudir al trabajo en bici
	Participar en jornadas locales y nacionales de promoción de la bicicleta



Medidas para fomentar el uso de VMP

INSTALACIONES	Creación de aparcamientos seguros
EQUIPAMIENTO	Poner a disposición de los trabajadores una flota de VMP para desplazamientos laborales



Medidas para fomentar los desplazamientos a pie

INSTALACIONES	Auditoría de las instalaciones e Infraestructuras: Garantizar que los senderos hacia, desde y dentro del emplazamiento sean directos, estén bien iluminados y se mantengan en buen estado.
EQUIPAMIENTO	Poner a disposición de los empleados paraguas en la zona de recepción para los días de lluvia. Ofrecer a los caminantes bolsas con la marca de la empresa para que guarden sus zapatos una vez que lleguen al trabajo.
INFORMACIÓN	Mapas que muestren rutas seguras para caminar, indicando distancias y tiempos hasta los destinos más comunes y el enlace con los servicios de transporte público
PROMOCIÓN	Aumentar la concienciación sobre los beneficios para la salud de caminar a través de material promo-cional. Desarrollo de programas de bienestar para empleados Concursos o desafíos: Concursos de ir andando al trabajo para el personal, con premios para los miembros del personal que caminen más durante un periodo. Ir corriendo al trabajo Rutas de senderismo a la hora de comer – Recursos Humanos (o un club de senderismo de la empre-sa) organiza cafés por la mañana para los senderistas interesados y sugiere rutas de senderismo a la hora de comer. Esto ayuda a crear una cultura de caminar dentro de la organización, que se reflejará en la elección del modo de transporte en los desplazamientos al trabajo.



Medidas para fomentar el transporte colectivo

INSTALACIONES Y SERVICIOS	Contactar con los proveedores locales de transporte público
EQUIPAMIENTO	Poner a disposición de las personas que realicen viajes de trabajo tarjetas de transporte público. Proporcionar billetes anuales para quienes viajen en transporte público de forma regular a lo largo del año, y billetes mensuales para los empleados con contratos más cortos, que pasen tiempo trabajando en las instalaciones de los clientes o que utilicen modos activos de desplazamiento durante los meses de verano. Aumentar la duración y el número de ventanas de compra para que los empleados puedan disponer de los billetes durante todo el año.
INCENTIVOS ECONÓMICOS	Ofrecer un préstamo sin intereses para que el personal compre un abono anual / abonos de trans-porte comunes que el personal pueda utilizar. Proporcionar el cheque transporte público Subvencionar el uso de aparcamientos disuasorios Permitir que el coste de los billetes anuales se deduzca de los salarios de los empleados a lo largo del año, ya que un pago único puede resultar prohibitivo para los empleados.

INFORMACIÓN	Distribuir entre el personal folletos promocionales del transporte público que indiquen las rutas, los horarios y los costes.
	Información a los pasajeros en tiempo real
	Mapas de las estaciones y paradas de transporte público más cercanas, con la distancia y el tiempo aproximado que se tarda en llegar a pie desde su empresa.
	Anunciar las medidas disponibles para los empleados en los cursos de iniciación para empleados, en los manuales, en las nóminas o con carteles en las instalaciones.
PUBLICIDAD Y PROMOCIÓN	Promover las ventajas del transporte público entre el personal.
	Ofrecer un abono de transporte público durante un periodo de 1 mes a los empleados que se ofrezcan voluntarios para probar este modo de transporte.
	Organizar eventos en los que los operadores acudan a las instalaciones con información sobre los servicios y los billetes.
	Organizar una «Semana del Transporte Público» en la empresa
TRANSPORTE COLECTIVO PRIVADO	Establecer un autobús lanzadera a nudos de transporte público. Para personal y para visitantes.
	Implantar un autobús o ruta de empresa



Medidas referentes a los coches

CAR POOLING	Identificar a compañeros con trayectos similares al trabajo para compartir un único coche y el coste de la conducción.
	Creación de un sistema/Plataforma de contacto
	Desayuno para conocer a los que comparten coche
	Plazas garantizadas en aparcamiento propio
	Promoción del servicio
	Plan de transporte garantizado a casa: es un plan que asegura que los usuarios puedan llegar a casa si se encuentran inesperadamente sin transporte a casa, debido a que su compañero tiene que cambiar sus planes de viaje. Este plan puede incluir tarifas de taxi, autobús o tren, y tranquiliza a la gente a la hora de participar en un acuerdo de car pooling.
	Considerar las implicaciones financieras del sistema Ofrecer un incentivo económico a quienes comparten coche
CAR SHARING	Contratar coches de alquiler para que los empleados los utilicen en desplazamientos relacionados con el trabajo.
	Solicitar el acceso a un coche de un club automovilístico durante las horas de trabajo para los despla-zamientos por trabajo.
	Desarrollar un convenio con empresas de car-sharing
FLOTA DE VEHÍCULOS DE EMPRESA	Creación de una flota de furgonetas o coches de empresa para viajes compartidos
	Renovación de la flota para hacerla más sostenible
USO MÁS EFICIENTE DEL COCHE	Formación en conducción ecológica
	Sesión informativa sobre combinaciones de combustibles, vehículos eléctricos, tamaños de motores, tramos impositivos, etc.
	Auditoría de la política de viajes de empresa



Medidas para optimizar los aparcamientos

APARCAMIENTO CON PERMISO	Supresión de las plazas de aparcamiento ‘reservadas’, salvo las destinadas a personas con problemas de movilidad, personas que comparten coche o embarazadas.
	Asignar permisos de aparcamiento en función de las necesidades, con prioridades definidas por los empleados. Priorizar los permisos para el vehículo eléctrico.
	Asignación de permisos en función de los requisitos del puesto de trabajo.
	Cobrar una tasa administrativa por la emisión de permisos de aparcamiento.
	Establecer que los permisos se soliciten anualmente
	Recomprar permisos de aparcamiento a los empleados o canjearlos por otras ventajas
GESTIÓN DEL APARCAMIENTO	Reducir el número de plazas de aparcamiento
	Uso de cepos en caso de estacionamiento en zonas no habilitadas
	Introducir procedimientos de reserva de plazas de aparcamiento
	Introducir tarifas de aparcamiento
	Introducir un plan de «pago en efectivo», por el que se concede una bonificación a cada empleado a principios de año, con deducciones que se aplican cada vez que el empleado utiliza el aparcamiento.
	Destinar plazas de aparcamiento de coches a otro uso
APARCAMIENTOS PÚBLICOS	Instalar puntos de recarga para coches eléctricos
	Contactar con la entidad pública para la regulación y control del aparcamiento público



Medidas para incentivar los modos alternativos al vehículo privado

INCENTIVOS ECONÓMICOS	Introducir una compensación por desplazamiento que incluya modos distintos al vehículo privado.
PUBLICIDAD Y PROMOCIÓN	Organizar mañanas de café para viajeros ecológicos/activos.
	Organizar en la empresa de una lotería que premie a las personas que no hayan venido en coche.
	Ofrecer soluciones de ida y vuelta a los empleados que utilicen un medio de transporte alternativo en caso de imprevisto (tiempo no propicio para ir en bicicleta, cancelación de un viaje compartido, etc.)
	Experimentación sobre modos más sostenibles



Medidas de estrategia de la empresa

PRÁCTICAS LABORALES ALTERNATIVAS	Facilitar el teletrabajo	Organización ascendente entre directivo y empleado para revisar objetivos, herramientas y buenas prácticas
	Promover la videoconferencia y la teleconferencia	Modernizar las instalaciones para reuniones por videoconferencia o teleconfe- rencia.
	Dar soporte informático	Proporcionar auriculares, cámaras web y software de mensajería instantánea en los ordenadores de los empleados
		Desarrollar herramientas de comunicación a distancia (videoconferencia, com- partición de documentos en línea, etc.).
	Proporcionar formación previa para directivos y empleados	
ADAPTACIÓN DE HORARIOS	Establecer horarios de llegada flexible para desconcentrar la entrada al puesto laboral y dar más flexibili- dad ante los imprevistos del transporte público.	
	Adaptar los horarios o turnos de trabajo para fomentar el uso compartido del coche entre empleados y con empleados de empresas vecinas	
	Introducir semanas de trabajo reducidas. Jornada concentrada y menos jornadas partidas.	
INSTALACIONES	Introducir «hot desks» en las instalaciones	
	Introducir servicios in situ para reducir la necesidad de desplazarse durante el día, por ejemplo, tintorería, cantina, tienda, gimnasio, buzón de correos, banco, etc.	
	Proximidad domicilio – trabajo	
ASEGURAR LA ACCESIBILIDAD PARA LAS PERSONAS CON MOVILIDAD REDUCIDA	Realizar un diagnóstico de la situación actual y una propuesta de mejora	
	Contactar con los socios y asociaciones especializadas.	
	Llevar a cabo el acondicionamiento de las instalaciones.	
	Elaborar un documento con la información de accesibilidad y ponerlo accesible para empleados, visitantes y proveedores.	
REEXAMINAR LAS POLÍTICAS DE EMPRESA	Reexaminar la política general de viajes de negocios para incentivar alternativas al vehículo individual	
	Optimizar los desplazamientos en las entregas de mercancías y fomentar el uso de proveedores locales.	
	Exigir a proveedores la adopción de medidas de sostenibilidad en su sistema de transporte	
	Participación en mesas de movilidad del área de actividad económica, a nivel de polígono industrial o agrupación de empresas.	
	Contactar con autoridades locales	
DESARROLLO DE PROGRAMAS DE INCENTIVOS	Dar dinero en efectivo en lugar del coche de empresa	
INFORMACIÓN DE PTTS DURANTE LA CONTRATACIÓN	Incluir información sobre desplazamientos (kit movilidad) en los paquetes de iniciación para empleados y en línea en un lugar de fácil acceso en la intranet de la organización.	
	Invitar a inscribirse en programas de movilidad alternativa al vehículo particular	



Medidas de marketing y comunicación del PTST

PROMOCIÓN DEL PTST	Desarrollar un plan de marketing y comunicación	
	Contactar con Comunicación Interna y con los sindicatos para informarles sobre la implantación del PTST	
	Realizar un evento de presentación del PTST atractivo (organizar un café, repartir batidos y aperitivos saludables...)	
	Realizar una campaña de carteles para promover los nuevos servicios.	
	Postular el PTST de la empresa a premios y reconocimientos.	
PROPORCIONAR INFORMACIÓN SOBRE LAS ALTERNATIVAS DE TRANSPORTE	Trabajadores	Implantar un sistema de comunicación que facilite el acceso a la información sobre el plan de movilidad.
		Crear una página de información en la intranet en la que se presenten los documentos del kit de movilidad.
		Poner a disposición de los empleados los documentos del kit de movilidad en formato papel en una zona de mucho tránsito (vestíbulo, cafetería, etc.), por ejemplo en un expositor específico.
		Proporcionar información sobre el coste medio anual de los distintos modos.
		Implantar un servicio de asesoramiento personalizado sobre movilidad.
	Visitantes y proveedores	Creación de un plano multimodal sobre «cómo llegar», con información sobre rutas y paradas de transporte público, disponibilidad de aparcamientos para bicicletas, paradas de taxi, tiempo de viaje hasta las instalaciones, coste de los billetes, etc.
		Poner en línea el plano en un lugar de fácil acceso.
INFORMAR SOBRE LA SITUACIÓN DE MOVILIDAD	Dirigir a todos los visitantes y proveedores que acudan a las instalaciones el enlace al plano.	
	Informar regularmente sobre los acontecimientos que afectan a la movilidad (obras, huelgas, picos de contaminación, etc.) y dar a conocer las soluciones de la empresa (teletrabajo, alternativas, horarios adaptados, etc.).	
	Distribuir un boletín de movilidad entre los empleados.	
	Dar a conocer los resultados de las encuestas, las encuestas instantáneas y otros indicadores.	
LLEVAR A CABO CAMPAÑAS DE MOTIVACIÓN	Incluir los resultados en el Informe Anual y en las publicaciones del sector.	
	Publicar perfiles de viajeros ecológicos, consejos sobre desplazamientos y otra información pertinente en los boletines informativos del personal y en los tableros de anuncios.	
	Organizar anualmente una Semana o Día de los desplazamientos ecológicos, con promociones como venta de bicicletas, mantenimiento de bicicletas, paseos a la hora del almuerzo, descuentos en material para caminar y montar en bicicleta, puestos de información, etc.	
	Dar publicidad a los actos que se celebren en la empresa con el fin de aumentar la participación año tras año.	
	Lanzar campañas de promoción de los eventos anuales dedicados a la movilidad (Semana Europea de la Movilidad, Semana del Desarrollo Sostenible, etc.).	
	Establecer vínculos con las campañas de promoción de la salud pertinentes.	
	Colocar un «buzón de sugerencias» en la cantina para invitar a los trabajadores a hacer comentarios y aportar ideas. Premiar las ideas que se pongan en práctica.	
	Ludificación	



06

Metodología de Implementación



FASE 1: ANÁLISIS PRELIMINAR

Objetivo: Definir la motivación, el alcance y el equipo necesario para lograr implementar el Plan, además de lograr el soporte e implicación de agentes de interés y el compromiso de la dirección.

Tareas principales:

1. Definir el alcance en cuanto a ubicaciones, personas y tipos de desplazamientos a incluir en la diagnosis y el Plan.
2. Identificar los objetivo/s general/es en relación a la implementación del Plan que determinarán la tipología de acciones a implementar. Los objetivos generales no señalan resultados concretos ni directamente medibles, pero sí deben expresar un propósito
3. Definir el marco temporal: cuál sería el año de comienzo y finalización de las acciones contenidas en el Plan. Se recomienda trabajar con planes de entre 2 y 5 años.
4. Seleccionar y organizar los agentes de interés creando un Equipo o Mesa de Movilidad y designando un/a responsable principal: el/la Coordinador/a de Movilidad de la empresa.
5. Obtener el compromiso corporativo para llevar a cabo el Plan de Movilidad para la empresa. Se debe comprobar si la empresa está obligada a la elaboración del PTST. En caso de no estarlo, se podrá evaluar la conveniencia del mismo considerando los beneficios del plan, las medidas más probables a emplear, las personas y entidades que deberán participar y la estimación de recursos y tiempo
6. Comunicar el compromiso/proyecto al personal.

Marco temporal: 4 – 6 semanas



FASE 2: DIAGNÓSTICO

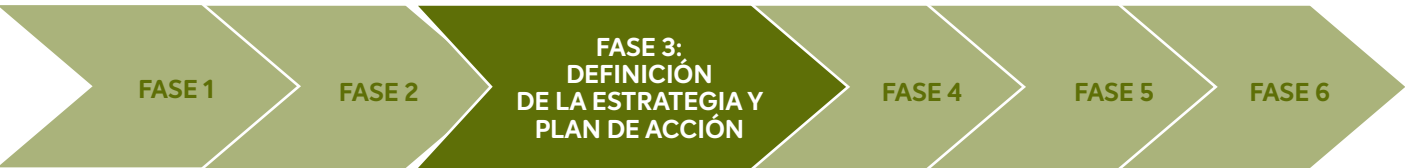
Objetivo: establecer una imagen clara de la infraestructura actual y los hábitos de desplazamiento y la demanda de movilidad generada por el conjunto de la empresa.

Tareas principales:

- 1. **Recopilar información propia del centro de trabajo y su entorno**, directamente e indirectamente vinculada con la movilidad, para tener un entendimiento básico e inicial de la situación y necesidades de movilidad de la empresa.
 - a. **Caracterización de la empresa**
 - Instalaciones y Actividades de la Empresa: nº de instalaciones, descripción, localización, tipo de actividades llevadas a cabo.
 - Información plantilla: nº de trabajadores/as, turnos de trabajo, tipos de desplazamientos.
 - Ayudas de transporte: si hay ayudas económicas.
 - Acciones de sensibilización y formación: nº y tipo de acciones de comunicación y formación.
 - Vestuarios, comedor y servicios de teleconferencia.
 - Política laboral: horarios laborales, información sobre acceso al centro de trabajo.
 - b. **Estudio condiciones de entorno**
 - Red viaria y situación del tráfico: accesibilidad, itinerarios, situación del tráfico, puntos conflictivos.
 - Red ciclista: disponibilidad, iluminación, puntos conflictivos.
 - Infraestructura de carga para vehículos eléctrico: disponibilidad en la empresa, alrededores, potencia, condiciones de uso, precio.
 - Gestión del aparcamiento: disponibilidad, nivel de ocupación, puntos conflictivos.
 - Sistema de transporte de empresa: oferta, número de usuarios, itinerario/s, restricciones, puntos conflictivos.
 - Sistemas de Movilidad Compartida: disponibilidad de servicio de car-sharing, moto-sharing y car-pooling, puntos conflictivos.
 - Servicios de restauración
 - Acceso en transporte público colectivo
 - Vehículos pesados y de transporte de mercancías: zonas de aparcamiento de vehículos pesados, intensidad de vehículos diarios, itinerarios habituales, principales empresas de transporte, etc.
 - c. **Realizar una auditoría de la flota propia de la empresa.**
 - Identificación de todos los vehículos de la flota de empresa y vehículos de empresa de trabajadores/as que estén dentro del alcance.

- Estudio de las características de la flota actual: nº de vehículos, combustible, tipo y carga, marca, antigüedad, consumo, trayecto tipo (km), dónde se estaciona el vehículo, tipo de propiedad (renting, propio...), posibilidades de recarga eléctrica.
 - Estrategia de renovación de flota: criterios de renovación de vehículos (antigüedad, tipo de vehículos, autonomía necesaria), responsables de la compra/renting, criterios de selección de vehículos
- 2. **Conocer los hábitos de movilidad** de los/las trabajadores/as generalmente a través de la realización de una encuesta y/o entrevistas pero también contrastado con el conocimiento del equipo del proyecto.
 - a. **Antes de iniciar las encuestas y entrevistas**, realizar una campaña de información y sensibilización, con el objetivo de interesar a todos los empleados en el plan y hacerles partícipes de la bondad de los objetivos. Emplear reuniones informativas, cartas, correos electrónicos y otras formas de comunicación.
 - b. **Caracterizar los distintos desplazamientos** que genera el centro de trabajo con el objetivo de, por un lado, detectar aquellos desplazamientos que se realizan actualmente en vehículo privados y se podrían realizar con vehículos compartidos, y por otro, evaluar la disponibilidad al cambio de hábitos:
 - In itinere: Conocer los modos de transporte utilizados por los empleados/as para ir y volver de casa al trabajo y el motivo. Esta caracterización se obtendrá al realizar la encuesta o entrevistas personales.
 - In labore: Conocer el ámbito geográfico y los modos de transporte utilizados por los/las empleados/as al realizar una misión o tarea relacionada con su trabajo durante la jornada laboral. Esta caracterización también se obtendrá al realizar la encuesta o entrevistas personales.
 - De Visitantes / Proveedores: Estimar el número de visitantes y proveedores, su nivel de recurrencia, procedencia y modo de transporte empleado. También se puede hacer mediante una encuesta básica si el número de visitantes es elevado.
 - c. **Datos de accidentalidad**
 - d. **Balance ambiental**
 - 3. **Agregar y analizar la información**, detectando las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (DAFO). Este análisis permite detectar el potencial de cambio y las barreras que hay que superar para implementarlo.
 - 4. **Generar un informe de diagnóstico** para tener una idea completa de la situación de movilidad de la empresa que debe darse a conocer a toda la plantilla. El/la Coordinador/a de Movilidad juega un rol importante a la hora de interpretar los resultados.

Marco temporal: 4 – 8 semanas



FASE 3: DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA Y PLAN DE ACCIÓN

Objetivo: definir la estrategia, fijando los objetivos específicos y sus indicadores, para avanzar luego en la creación del Plan de Acción, seleccionando las acciones a adoptar, los recursos necesarios y planificando su ejecución y costes.

Tareas principales:

1. Definir la estrategia:

a. Fijar los objetivos específicos.

- A definir por el/la Coordinador/a de Movilidad junto con el Equipo o Mesa de Movilidad.
- Los objetivos específicos han de estar alineados con los generales definidos en la primera fase, además de tratar de resolver las debilidades y necesidades detectadas durante la segunda fase de diagnóstico.
- Deben ser SMART: eSpecíficos, Medibles, Alcanzables, Relevantes y a cumplir en un plazo de tiempo determinado.
- Se pueden dividir en diferentes categorías como por ejemplo: transporte, medio ambiental, economía y social.

b. Definir los indicadores o KPIs (Key Performance Indicators, en inglés)

- El indicador permitirá medir el grado de consecución de un objetivo o acción (al menos un indicador asociado).
- Indicadores tipo: reparto modal, ratio de viajes en coche en solitario, ocupación de coches, persona-km por día, veh-km por día, consumo de energía, emisiones de CO2, etc.
- Sus valores se miden periódicamente durante la fase de Seguimiento y Evaluación.

2. Seleccionar acciones o medidas y redacción del Plan de Acción.

a. Identificar todas las posibles acciones que permitirían conseguir los objetivos planteados.

b. Seleccionar un catálogo de acciones o medidas adecuado y factible para alcanzar los objetivos definidos.

c. Estudiar las acciones y planificar los recursos necesarios y los proveedores:

- Humanos: asignar responsables y actores para cada acción.
- Materiales: infraestructura y coste económico.

d. Definir escalas de tiempo y recursos asignados para completar las acciones, fijando hitos.

e. Identificar las acciones prioritarias y los beneficios (análisis coste–beneficio).

f. Identificar las medidas que estén vinculadas a otras y aquellas que son independientes.

g. Identificar a los responsables de la implementación de las acciones que implica cada medida.

h. Redactar y publicar el Plan de Acción final, que deberá estar consensuado con los actores implicados, aprobado por la dirección y comunicado al personal de la empresa.

i. Establecerse un procedimiento de transmisión de la información y de control de ejecución

j. Fijarse un esquema de seguimiento de los indicadores identificados

- Qué aspectos habrá que verificar regularmente.
- Quién deberá realizar esa verificación.
- Con qué frecuencia (recomendable al menos dos veces al año).
- Cómo se llevará a cabo.
- Cómo se harán llegar los resultados a los trabajadores.
- Cómo influirán los resultados en la revisión del plan.

Marco temporal: 4 – 8 semanas



FASE 4: IMPLEMENTACIÓN Y DIFUSIÓN

Objetivo: implementación y difusión de dicho Plan, intentando mantener el equipo y el personal siempre motivado para agilizar la puesta en marcha de las acciones.

Tareas principales

1. Aprobación y puesta en marcha de las acciones. Llevar a cabo las licitaciones y contrataciones.

2. Concertación de los acuerdos y compromisos entre empleados/as y la dirección de la empresa (y sindicatos, si fuera el caso).

3. Coordinación de las acciones y tareas en manos del/la Coordinador/a de Movilidad, que desempeña un papel fundamental a la hora de detectar imprevistos, dificultades o barreras en la implementación. Será el/la encargado/a de informar el Equipo o Mesa de Movilidad para la toma de decisiones para avanzar al respeto.

4. Promoción o difusión de las acciones con mensajes claros y atractivos.

Marco temporal: Según determinado en el Plan de Acción



FASE 5: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Objetivo: seguimiento y evaluación del Plan, con el fin de determinar el cumplimiento de los objetivos definidos, obteniendo información sobre el progreso e impacto del Plan. Si fuera necesario, este seguimiento y evaluación debe de permitir refinar y/o actualizar las acciones y proponer recomendaciones.

Tareas principales:

- 1. **Realizar el seguimiento o monitorización del Plan**, con la ayuda de los indicadores (KPIs) y el marco de tiempo definido.
 - a. **Dar a conocer a los trabajadores**
 - b. **Revisar si condiciones de contorno** siguen siendo las mismas
- 2. **Realizar la evaluación de Plan**, comparando el progreso de los valores de los indicadores (KPIs) desde el inicio y los definidos en los objetivos. Se obtendrá una fotografía completa de los resultados y el impacto, en forma de beneficios ambientales, sociales y económicos de haber aplicado el Plan de Acción.
 - a. **Informe de valoración** del grado de aplicación del Plan
 - Estado de ejecución de cada línea estratégica.
 - Estado de ejecución de las medidas de actuación.
 - Beneficios conseguidos con cada medida de actuación
- 3. **Plantear recomendaciones** en base estos resultados.

Marco temporal: Periódico (quincenal, mensual, trimestral...)



FASE 6: ACTUALIZACIÓN

Objetivo: rediseño del plan de acuerdo con los resultados de la evaluación, con el objetivo de mantener el compromiso con el mismo, modificando las actuaciones para hacerlas más efectivas y acordes a la realidad cambiante del centro de trabajo y de su entorno.

Tareas principales:

- 1. **Se debe plantear**
 - a. si son necesarios nuevos objetivos específicos e indicadores
 - b. si deben cambiarse metas
 - c. si hay nuevas medidas que adoptar o modificar
 - cuál es la planificación para ejecutarlas
 - quiénes son los responsables de hacerlo
 - d. si debe modificarse el procedimiento de control de ejecución y seguimiento del plan
 - e. qué beneficios se esperan de los cambios.

Marco temporal: cuando se precise conforme a la evaluación

07

Ejemplos nacionales e internacionales



Nacionales

EMT BiciMad

Desde la sección de BiciMad, perteneciente a la Empresa Metropolitana de Transporte (EMT) de Madrid, se está promoviendo la inclusión de este servicio dentro de los PTST. Para ello, se emplean dos vías principales de colaboración con las empresas.

Por un lado, las empresas pueden ofrecer costear este servicio a sus empleados para sus desplazamientos de casa al trabajo, pero también para sus desplazamientos profesionales y personales. Si bien es verdad que, debido a las grandes diferencias y variables entre empresas, es complejo mecanizar este tipo de propuestas, siendo características de cada empresa.

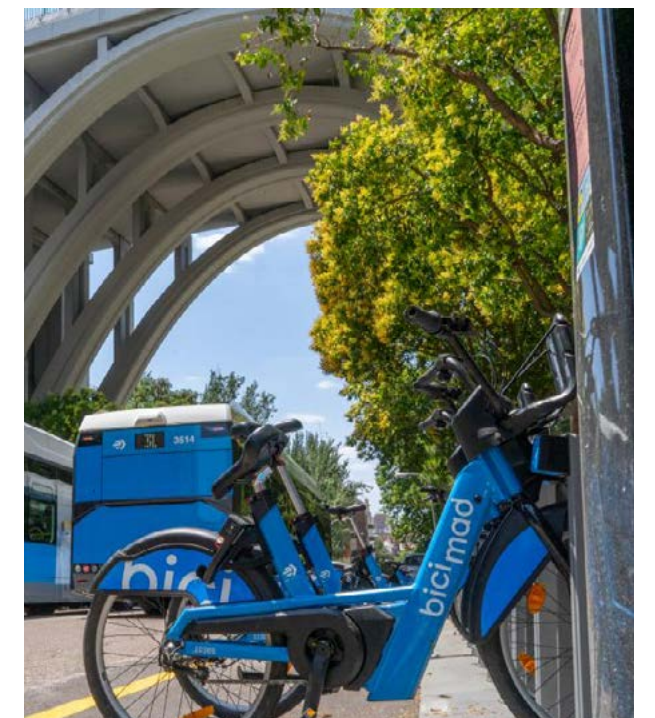
Por otro lado, las empresas pueden solicitar una mayor cobertura en la zona donde se ubican sus instalaciones. De este modo, es la empresa la que cubrirá los costes de instalación de las estaciones que den cobertura a su centro, mientras que BiciMad se encargará de la explotación de las mismas. En este caso, aunque es la empresa quien propone los emplazamientos de las estaciones, estos deben cumplir una serie de condiciones. En primer lugar, se debe asegurar que las estaciones estén integradas con el resto de la red y, en segundo lugar, que se encuentren en suelo con accesibilidad pública las 24 horas del día, ya que la estación no será de uso exclusivo de los trabajadores, sino que formará parte de la red pública.

Asimismo, se presentan algunas ventajas para las empresas como la posibilidad de incorporar su nombre como nombre de la estación o la diferenciación de esa estación dentro de la aplicación con el logo de la empresa.

Se prevé que esta iniciativa entre en funcionamiento en un futuro próximo una vez se hayan superado los obstáculos jurídicos. De este modo, se comprueba que el principal impedimento para una rápida implantación es el jurídico y no el tecnológico, con el que ya cuentan desde BiciMad. Asimismo, tecnológicamente se podría integrar con el autobús, aunque en la actualidad el principal atractivo entre las empresas es BiciMad.

En la actualidad, la iniciativa de colaboración nace de las empresas, quienes son las encargadas de contactar a BiciMad para elaborar un programa conjunto.

Finalmente, aunque no se trata propiamente dicho de un PTST, en la actualidad también se está colaborando con las universidades también para ofrecer productos ventajosos a través de la plataforma Santander Universidades.



Carriles bici metropolitanos Zaragoza

Desde el Consorcio de Transportes del Área de Zaragoza (CTAZ) se ha puesto en marcha el plan CicloVía, que prevé la construcción de 48,5 kilómetros de infraestructura ciclista en cinco ejes. Este plan está financiado por los fondos europeos Next Generation, con un total de 7,91 millones de euros.

En la actualidad, el área metropolitana ya cuenta con más de 10 kilómetros en funcionamiento y se prevé que la red estará completada antes de diciembre de 2025.

Estos carriles bici se engloban dentro de la directriz 3.1. de las Directrices Metropolitanas de Zaragoza. Esta directriz está dirigida a extender el uso de la bicicleta y los vehículos de movilidad personal al entorno de Zaragoza. Para ello, se proyecta la progresiva extensión desde la red urbana de carriles bici de Zaragoza hacia su entorno, tejiendo los más importantes polígonos industriales y centros generadores de movilidad cotidiana.

Figura 5. Red de ciclovías metropolitanas de Aragón. Fuente: CTAZ.



Plan de Movilidad a los Polígonos Industriales de Vitoria-Gasteiz

En 2008 Vitoria-Gasteiz aprobó el Plan de Movilidad Sostenible y Espacio Público. En 2018 se inició el proceso de revisión del mismo, generando un nuevo documento que señalaba como uno de los principales retos pendientes la movilidad al trabajo, por lo que el Ayuntamiento ha desarrollado el Plan de Movilidad a los Polígonos Industriales (PMPI). Este plan afecta a más de 2.500 empresas y 37.000 trabajadores.

Para realizar dicho plan se realizó un diagnóstico de la movilidad de dichos trabajadores mediante encuestas. A partir de este diagnóstico se presentaron una serie de propuestas de actuación como la realización de los PTST, el uso de plataformas de servicios de movilidad, la mejora de la infraestructura peatonal y ciclista, de la seguridad vial y del transporte colectivo y la gestión de la logística y aparcamiento de vehículos industriales.

Durante la elaboración del plan se llevó a cabo un proceso participativo, en el que se enmarcaron una serie de sesiones específicas sobre movilidad al trabajo en el marco del Elkargune “Foro Ciudadano por la Movilidad Sostenible” y de la Mesa de Industria. Las aportaciones fueron valoradas y recogidas en un informe técnico.

https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/was/contenidoAction.do?idioma=es&uid=u_18359735_175d9d01609__7e89



Polígono Can Sant Joan (Barcelona)

El parque empresarial está situado en el municipio de Sant Cugat del Vallès, una de las ciudades más activas de la región metropolitana de Barcelona, y forma parte del eje económico consolidado ubicado a lo largo de la autopista B30/AP-7, que conecta con el sur de Europa.

En 1998 se puso en funcionamiento un bus lanzadera que actuaba como prolongación del ferrocarril. Este bus fue un gran éxito hasta la crisis financiera del 2009, cuando dejó de ser gratuito. En 2007 se aprobó el Plan de movilidad de Can San Joan, para corregir las carencias del transporte público, mejorando las frecuencias y las infraestructuras de transporte.



Zona Industrial Tres Cantos

Tres Cantos, situado al norte de la ciudad de Madrid, llevó a cabo una experiencia para planificar el transporte público a la zona industrial del municipio.

De este modo, durante tres meses, y subvencionado por el programa SAVE, funcionaron dos autobuses que hacían el servicio entre semana entre la estación de Renfe Cercanías y la zona industrial, sincronizados con la llegada de los trenes. Este servicio era gratuito y exclusivo para los trabajadores del polígono, que dispusieron de una tarjeta identificativa que facilitó el Ayuntamiento. Se creó también un Centro de Información y Gestión del Transporte que informaba sobre todos los servicios de transporte colectivo y facilitó gratuitamente, durante un tiempo, el abono de transporte público de la Comunidad de Madrid para incentivar su uso. Esta experiencia piloto fue exitosa, por lo que el consistorio decidió poner en servicio dos líneas circulares (en los dos sentidos) que recorrieran el polígono y conectaran con la estación, con frecuencias de 15 minutos en hora punta y 30 en hora valle.

Sanitas

En 2020 la compañía comenzó a aplicar medidas para minimizar el impacto de los desplazamientos de sus más de 10.000 empleados. Esta estrategia incluía el impulso del teletrabajo, rutas de autobús gratuitas hasta las oficinas en Madrid y la colaboración con sistemas de motosharing en grandes ciudades como Madrid, Sevilla, Barcelona y Valencia. Asimismo, se ha instalado un punto de recarga eléctrica para patinetes de empleados en el hospital CIMA en Barcelona, alimentado a partir de energía solar.

La ruta gratuita cuenta con ocho rutas y 3 horarios distintos que conectan varios puntos de la ciudad de Madrid con la oficina central de la compañía.

Sede de la Generalitat de Cataluña en Girona (Cataluña)

En 2011 se elaboró el Plan de desplazamiento de empresa en el que se recoge un conjunto de actuaciones para mejorar la movilidad del centro de trabajo, promoviendo una mayor participación de los modos de transporte más sostenibles y un uso más racional del vehículo privado motorizado.

Se llevó a cabo un diagnóstico de la movilidad, analizando las redes de movilidad y el aparcamiento. Asimismo, en 2012 se pusieron en marcha la Mesa de movilidad y la Oficina de movilidad, que es el punto de encuentro entre la gestora y los trabajadores interesados en mejorar su movilidad.

Dentro de las acciones llevadas a cabo por la Oficina, se puede destacar su implicación en la difusión de la semana de la movilidad sostenible y segura entre el personal (realización de charlas, información sobre el vehículo eléctrico, fomento de la bicicleta, edición de materiales informativos...), de forma coordinada con la Autoridad del Transporte Metropolitano de Girona. Asimismo, en la intranet se habilitó un espacio en el que las personas interesadas podían encontrar información relacionada con la movilidad sostenible del edificio: plan de desplazamientos, plan de acción, noticias, enlaces de interés, etc.

Internacionales

Es importante señalar que, por lo general, a nivel internacional las recomendaciones o indicaciones sobre el contenido de los Planes de Transporte al Trabajo, así como de las diferentes etapas a desarrollar para su elaboración y aplicación, son similares.

Francia

En Francia, las empresas localizadas en grandes aglomeraciones de más de 100.000 habitantes y que cuenten con más de 50 trabajadores en el mismo centro de trabajo, deben elaborar un Plan de Transporte al Trabajo (Plan de Mobilité Employeur - PME). Sin embargo, en caso de no elaborar el Plan, no se aplican amonestaciones económicas.

Estos planes son elaborados por la empresa durante las negociaciones que tienen lugar anualmente con los empleados. Una vez aprobado el documento, debe remitirse a la Autoridad Organizadora de la Movilidad (AOM) con competencia en el ámbito territorial de la aglomeración.

El contenido de los mismos está regulado en el Código de Transportes, artículo L1214-8-2, en el cual se establece que el Plan evalúa los servicios de transporte existentes y previstos, analiza los desplazamientos entre el domicilio y el trabajo y los desplazamientos de trabajo, incluye un programa de acciones adaptado a la situación del centro de trabajo, un plan de financiación y un calendario de ejecución de las acciones, y especifica las modalidades de seguimiento y actualización del plan. Asimismo, señala que las empresas localizadas en un mismo centro de trabajo pueden establecer un Plan común.

Finalmente, cabe destacar que en Francia todas las empresas, independientemente de su tamaño, deben costear al menos el 50% del coste del abono de transporte público a todos los empleados con contrato laboral.

<https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F38002>

Italia



En Italia, según lo estipulado en el Decreto Ley 34/2020 las empresas y administraciones públicas deben adoptar un Plan de Transporte al Trabajo (Piani di Spostamento Casa-Lavoro - PSCL) si cumplen simultáneamente las dos condiciones siguientes. Por un lado, deben disponer de centros de trabajo individuales que cuenten con más de 100 empleados. Por otro lado, estos centros deben estar ubicados en una capital regional, en una ciudad metropolitana, en una capital de provincia o en un municipio con una población de más de 50.000 habitantes.

Asimismo, este decreto señala la obligatoriedad de nombrar a un Gestor de Movilidad con funciones de apoyo profesional continuo para la decisión, planificación, programación, gestión y promoción de soluciones óptimas de movilidad sostenible.

Por otro lado, como particularidad de los Planes de Transporte al Trabajo en Italia, cabe destacar que, en el caso de disponer varios edificios con más de 100 empleados cada uno en un mismo centro de negocios, se permite la elaboración de un único PSCL con la condición de que las medidas y beneficios estén claramente separados para cada edificio.

<https://www.mase.gov.it/pagina/mobility-management-e-linee-guida-la-predisposizione-dei-pscl-piani-degli-spostamenti-casa>

Bélgica



En Bélgica, el diagnóstico federal de movilidad es un requisito legal para las empresas con más de 100 empleados, así como para cada uno de sus centros que empleen a más de 30 trabajadores. Cada 3 años, las grandes empresas deben estudiar cómo mejorar la movilidad de sus empleados y la accesibilidad al lugar de trabajo y enviar al Servicio Público Federal de Movilidad y Transportes un inventario de los desplazamientos de su personal de casa al trabajo.

Sin embargo, no existe una normativa nacional específica sobre los Planes de Transporte al Trabajo (Plans de Déplacements d'Entreprise - PDE), sino que se trata de una reglamentación regional. Así existen los casos de Bruselas y de Valona.

En la región de Bruselas-Capital estos planes son obligatorios desde el 2004 para las empresas que cuenten con más de 100 trabajadores en el mismo centro de trabajo. Así, se entiende que varios edificios forman parte del mismo centro si sus entradas principales se encuentran a menos de 500 m. En caso de no cumplir con la ley existen sanciones de entre 50.000€ y 100.000€.

Una vez se ha elaborado, se ha consultado a los empleados y se ha aprobado en el consejo de administración, se debe rellenar un formulario en la plataforma del organismo encargado de la administración del medio ambiente y la energía de la región de Bruselas. Una vez aprobado por el mismo, se puede poner en marcha el Plan de Acción.

Por otro lado, en la región de Valona, no existe una obligatoriedad como en el caso de Bruselas-Capital, pero sí se promueve la elaboración de estos planes.

A nivel nacional, según lo establecido en los Convenios Colectivos de Trabajo, las empresas deben asumir parte de los costes en transporte público de sus empleados.

<https://fecasbl.be/le-diagnostic-federal-mobilite-en-bref/>



Alemania

En Alemania la gestión de la movilidad se divide en: Gestión de Movilidad Empresarial y Municipal. En este caso los PTT se corresponden con el documento de Gestión de Movilidad Empresarial (Betriebliches Mobilitätsmanagement -BMM).

Aunque la elaboración de este tipo de planes no es obligatoria para las empresas, las administraciones, tanto a nivel nacional como regional, los fomentan mediante incentivos económicos, entre otras medidas.

A nivel nacional, existe un programa de financiación administrado por la Oficina Federal de Logística y Movilidad (BALM), que apoya tanto conceptos innovadores como la difusión de enfoques probados. Este programa cuenta con tres convocatorias de financiación que prevén una mayor difusión de los conceptos de la BMM.

- **Módulo 1** - Fomento general: busca apoyar la implementación de medidas estándar efectivas en el marco de conceptos innovadores de gestión de la movilidad empresarial, que contribuyan a extender el BMM a una amplia área.
- **Módulo 2** - Financiación inicial: financiación de conceptos BMM específicos para cada ubicación a través de consultores de un grupo de asesores preseleccionados. El desarrollo del concepto BMM se lleva a cabo sobre la base de servicios de asesoría estandarizados.
- **Módulo 3** - Fomento de la innovación: apoyo a la implementación de conceptos innovadores para el desarrollo del BMM convencional.

https://www.balm.bund.de/DE/Foerderprogramme/BMM/BMM_Inhalt.html

Países Bajos

En Países Bajos cuentan con los conocidos como Mobiliteitsmanagement que son Planes de Movilidad que buscan influir en las elecciones de movilidad de los individuos, promoviendo alternativas al uso del coche privado. Dentro de estos proyectos, se encuentran los Planes de Transporte al Trabajo.

En varias regiones de los Países Bajos, las autoridades regionales han creado organizaciones de ejecución que implementan políticas de Mobiliteitsmanagement. Ejemplos incluyen VCC Rijnmond, VNM (Utrecht) y Twente Mobiel.

Por otra parte, a partir de 1988 existe el plan ABC, que distingue tres tipos de emplazamiento para empresas que solicitan permiso para su instalación en función de la accesibilidad del emplazamiento:

- **Tipo A:** fácil de llegar en transporte público
- **Tipo B:** es tan fácil de llegar en transporte público como en coche
- **Tipo C:** es más fácil de llegar en coche que en transporte público.
- Según el tipo de instalación, podrá situarse en una zona u en otra.

<https://www.goudappel.nl/nl/themas/klimaat-en-energie/duurzame-mobiliteit/mobiliteitsmanagement>



Suiza

En Suiza existe el Plan de Mobilité Entreprise que, aunque puede ser elaborado tanto en la Suiza francesa como en la alemana, tiene mayor presencia en la primera.

Así, en la Suiza francesa este plan es considerado como una herramienta de gestión de desplazamientos del personal de la empresa, que permite optimizar y aumentar la eficacia de los mismos. Así se centra en dos vertientes: desplazarse mejor y desplazarse menos, con el objetivo de racionalizar el uso del vehículo privado, priorizando los modos de transporte alternativos.

Entre las posibles medidas destaca el conocido como Forfait Mobilités Durables. Se trata de un dispositivo financiero que permite que las empresas se hagan cargo de los costes de transporte de los viajes domicilio-trabajo de los empleados. Así pueden costear parte de los trayectos efectuados en transporte público o en modos alternativos al coche particular. Para ello, en el Plan la empresa define un presupuesto dedicado a este objetivo.

Asimismo, la legislación suiza permite que las empresas ofrezcan a sus empleados ciertas ventajas sociales que están totalmente exoneradas, tanto para el empleado como para la empresa, por un máximo de 500 CHF anuales (por empleado). El Forfait Mobilité puede, por lo tanto, formar parte de estas ventajas.

<https://ridolo.com/blogs/infos/plan-de-mobilite-pour-les-entreprises-suissees-comment-sy-prendre>

Estados Unidos

En Estados Unidos las empresas pueden ofrecer un plan de prestaciones por desplazamiento (Commuter Benefits Programs). No se trata de un Plan de Transporte al Trabajo desde el punto de vista formal, pero comparte el objetivo de sufragar los costes monetarios y de tiempo asociados con el desplazamiento diario al lugar de trabajo.

Aunque estos planes pueden ofrecerse libremente en la mayoría de las ciudades estadounidenses, el Estado de Nueva Jersey y varias municipalidades – Los Angeles (CA), Berkeley (CA), Richmond (CA), San Francisco y el Área de la Bahía (CA), Nueva York (NY), Philadelphia (PA), Seattle (WA), Washington (D.C) – obligan a ciertas empresas, que cumplan una serie de requisitos, a ofrecer estos programas.

Cada una de estas ciudades o estado definen los requisitos que debe cumplir una empresa para estar obligada a proporcionar estos planes, así como las opciones de planes que pueden ofrecer. Así pueden verse obligadas empresas con un mínimo de entre 10 y 50 empleados con unas determinadas características dependiendo de la localización. Los planes pueden ser no monetarios, como horarios flexibles o el uso compartido de vehículos, o monetarios, ya sea antes o después de impuestos, como el pago de gastos de aparcamiento, abonos de transporte elegibles, vehículos de empresa, o los costes de combustible y mantenimiento relacionados con el uso de vehículos personales del empleado para fines laborales.

<https://dpath.com/does-your-state-or-city-require-commuter-benefits/>



08

Conclusiones

La normativa actual no proporciona una definición clara y contundente de lo que constituye un Plan de Transporte Sostenible al Trabajo. Aunque en muchos casos se describen aspectos relacionados, falta una definición precisa que delimite claramente las determinaciones y el alcance del plan.

Las empresas son agentes clave en la generación de movilidad, pero su participación en la planificación y financiación de los desplazamientos laborales es insuficiente. Aún son muchos los trabajadores que dependen del vehículo privado para su movilidad diaria, ya que no disponen de alternativas viables. Incluso, algunas empresas incluyen entre los requisitos de selección de personal la posesión de un permiso de conducir y un vehículo propio para poder optar al puesto.

La movilidad y la accesibilidad al puesto de trabajo deben integrarse como uno de los temas clave en la negociación colectiva, atendiendo a la diversidad de situaciones y necesidades de los trabajadores, e incluir el acceso al trabajo en la evaluación de riesgos laborales de la empresa.

No obstante, numerosas empresas, instituciones públicas y organizaciones han comenzado a integrar esta problemática en sus estrategias de Sostenibilidad Corporativa (Environmental, Social, and Governance, ESG), reconociendo los impactos sociales y económicos derivados del uso masivo del automóvil.

En la planificación de polígonos industriales y empresariales, con frecuencia no se prevén infraestructuras ni servicios adecuados para el acceso mediante transporte público. Por el contrario, se priorizan la red viaria y las zonas de aparcamiento, dejando de lado la promoción de alternativas de movilidad más sostenibles. En algunas empresas, incluso, se destina más espacio al estacionamiento de los empleados que a las propias áreas de trabajo.

La Administración puede actuar desde diferentes perspectivas, abarcando los niveles normativo, fiscal, comunicativo y de planificación, entre otros, y promover planes de transporte sostenible en sus propios centros de trabajo.

Cada centro de trabajo presenta características particulares que requieren una metodología adaptada a sus necesidades específicas. No obstante, la necesidad de intervención se vuelve más urgente a medida que aumenta el número de empleados. En el caso de las pequeñas y medianas empresas, que cuentan con menos capacidad para actuar individualmente, la colaboración entre ellas, de forma agrupada, ofrece mayores posibilidades de implementar acciones que fomenten la movilidad sostenible.

Existen medidas que, aunque hace unos años eran consideradas alternativas, se han convertido en habituales en los centros de trabajo tras la pandemia de Covid-19. Entre ellas se encuentran las videoconferencias y el teletrabajo, lo que ha facilitado la implementación de estos elementos en los PTST

Sería interesante el desarrollo de una ficha de evaluación de los PTST a nivel nacional, para poder comparar los planes elaborados por las diferentes empresas y así poderlos clasificar en básicos, intermedios y avanzados. Existen ejemplos internacionales como los criterios propuestos por CO2MMERCE en la guía Standards for developing Workplace Travel Plans – Summary edition.

Tanto en España como en otros países, resulta complicado acceder a la información sobre la obligatoriedad de este tipo de medidas. Por ello, sería interesante hacerla más accesible creando una página dentro del ministerio correspondiente, similar a la italiana, donde se indique la ley que las regula, se resuma la obligatoriedad y se proporcione acceso a una guía ejemplar para la elaboración de planes.

Para favorecer la aceptación del plan, es fundamental que los ingresos recaudados se utilicen para impulsar alternativas al uso del automóvil y para demostrar los beneficios colectivos generados.



09

Anexo

Guías nacionales e internacionales

Nacionales



IDAE

Planes de Transporte al Trabajo (2019)



IDAE – DGT

La movilidad al trabajo: un reto pendiente



Barcelona

Pla de Desplaçaments d'Empresa



CCOO

Los planes de desplazamiento de empresa (pde)



País Vasco

Guía metodológica: Plan de Movilidad Eléctrica para Empresas*

* No se trata de una guía de PTST sino específicamente de movilidad eléctrica, pero la metodología propuesta y el contenido son pertinentes.



CCOO

Una movilidad al trabajo sostenible



FUNDACIÓN MOVILIDAD

Guía de movilidad sostenible

Internacionales



Irlanda
Workplace Travel Plans: A Guide for Implementers



Guidelines de CO2MMERCE (2010)
Standards for developing Workplace Travel Plans - Summary edition



Región de Valona (Bélgica)
Le plan de déplacements d'entreprise : accédez à la gestion de la mobilité



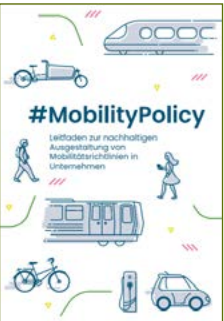
Francia
Boîte à outils Plan de mobilité employeur



Île-de-France (París, Francia)
Plan de mobilité entreprise (Promobilité)
Servicio de consejeros para el desarrollo de los PTST



Italia
Linee guida per la redazione e l'implementazione dei Piani degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL)



Alemania
Leitfaden zur nachhaltigen Ausgestaltung von Mobilitätsrichtlinien in Unternehmen

Referencias bibliográficas

Caja Madrid Obra Social. (2010). “Movilidad Urbana Sostenible: un reto energético y ambiental”.

Comisión Europea. (2011). Libro Blanco Hoja de ruta hacia un espacio único europeo de transporte: por una política de transportes competitiva y sostenible.

Comisión Europea. (2020). Estrategia de Movilidad Sostenible e Inteligente.

Comisiones Obreras (2023). Los Planes de Desplazamiento de Empresa (PDE), una herramienta eficaz para prevenir los accidentes in itinere de tráfico.

Fundación Movilidad. (2009). Guía de movilidad sostenible para la empresa responsable.

Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (2006). Guía práctica para la elaboración e implantación de planes de transporte al centro de trabajo Guía PTT:

Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (2019): Planes de Transporte al Trabajo https://www.idae.es/sites/default/files/documentos/publicaciones_idae/guia-idae-019_ptt.pdf

Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía & Dirección General de Tráfico (2019). La movilidad al trabajo: un reto pendiente. https://www.idae.es/sites/default/files/la_movilidad_al_trabajo_un_reto_pendiente_dgt_idae_junio_2019.pdf

Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (2021). Estrategia de Movilidad Segura, Sostenible y Conectada 2030.

Páginas web:

Civitas
<https://civitas.eu/mobility-solutions/commuter-travel-plans>
<https://civitas.eu/mobility-solutions/business-travel-planning>
<https://civitas.eu/resources/cluster-report-mobility-management>
https://civitas.eu/sites/default/files/wiki_qu_2015-12_4.pdf
https://civitas.eu/sites/default/files/evaluation_commuter_travel_plans.pdf

Polis network
https://sumba.eu/sites/default/files/2020-03/D3.2_CMP_template_final.pdf
https://www.polisnetwork.eu/wp-content/uploads/2019/06/far-ge_1511_politique_plan_de_mobilite_en.pdf

Fundación movilidad
<https://empresarias.camara.es/estaticos/upload/0/003/3312.pdf>

Ente Vasco de la Energía
https://www.eve.eus/EveWeb/media/EVE/pdf/Guia-Plan-Movilidad-Electrica-Empleados_vf.pdf

Atlas de industria en España (INE)
<https://atlasnacional.ign.es/wane/Industria>



<https://observatoriomovilidad.es>

