

Guía básica de actuación en
movilidad **sostenible**
a los centros de trabajo



www.fsc.cc00.es



Guía básica de actuación en
movilidad **sostenible**
a los centros de trabajo

Impreso en papel reciclado 

ÍNDICE

Presentación.....	5
1.- Derecho a un empleo digno, que incluya el ir y venir del trabajo.....	7
2.- Derecho a un ambiente saludable, también al salir del trabajo.....	10
2.1. salud ambiental.....	10
2.2. pérdida de hábitos saludables.....	11
3.- Hacia una sociedad y unos medios de producción sostenibles.....	13
4.- Negociación colectiva.....	15
4.1. necesidad de negociar.....	16
4.2. criterios de la negociación colectiva.....	17
4.2.1 Concebir la negociación colectiva en un sentido amplio.....	17
4.2.2 La movilidad no puede ser negociada como una foto fija.....	17
4.2.3 Debe ser un proceso participativo y muy permeable.....	18
4.2.4 Es necesario tener en cuenta los diversos niveles de negociación.....	18
4.2.5 Consideración de las situaciones personales.....	20
5.- Decálogo para una movilidad sostenible.....	20

Autora y autores:

Francisco Javier Cabezos Rubio
Luis Eduardo Molina Terrén
Susana Magro

Agradecimientos:

Antonio Ferrer
Carmelo Caneiro
Francisco Bernal
José Alberto López
Luis Cuenca
Manel Ferri

Depósito Legal: M-12050-2012

Abril 2012



Reconocimiento-No comercial-Sin obras derivadas 3.0 España



4	6.- Medidas sindicales para empezar a andar.....	22
	6.1 Inclusión de cláusulas en los convenios colectivos o acuerdos de empresa.....	22
	6.2 Bonificación que tu empresa puede realizar en las cuotas de la Seguridad Social si tienen un plan de movilidad.....	24
	6.3 Deducción que tu empresa puede realizar en sus impuestos sobre los gastos de adquisición del título de transporte.....	24
	6.4 Movilidad sostenible en los Sistemas de Gestión Ambiental.....	26
	6.5 La ley de Prevención de Riesgos y la movilidad.....	27
	6.6 El teletrabajo: una apuesta de reducción de movilidad al trabajo que puede mejorar las condiciones laborales y la conciliación, así como aumentar la competitividad de la empresa.....	28
	6.7 Haz un diagnóstico de cual es la situación y da una propuesta.....	29
	7.- Consultas y contactos.....	30

PRESENTACIÓN

La movilidad es un derecho de las y los trabajadores para su acceso en igualdad de condiciones a la vida laboral, económica, social y cultural. Un derecho que debe prestarse a través de servicios públicos eficaces, seguros, equitativos, saludables y de calidad.

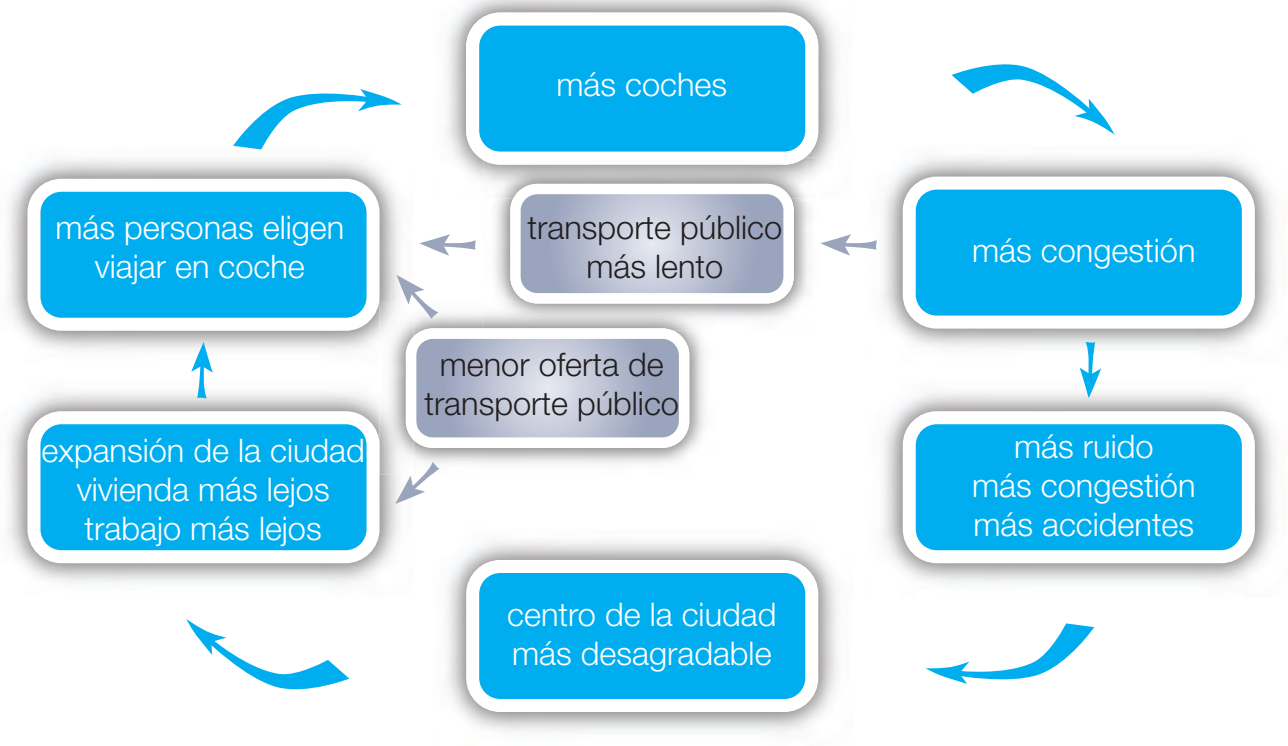
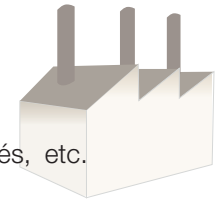
El derecho a la movilidad debe estar sujeto a unos determinados límites marcados por la situación ambiental (calidad del aire en las ciudades y el cambio climático). Estos límites son laborales (los accidentes “in itinere” son más de un 10% de los accidentes laborales), económicos (la segura y continua subida de precios de los derivados del petróleo), con dependencia internacional y falta de competitividad, por lo que en la situación actual, donde el transporte hasta el lugar de trabajo supone más de 40 millones de trayectos en el Estado español, nos obliga a reorientar nuestras estrategias de movilidad hacia una impostergable sostenibilidad ambiental y presupuestaria.

Pero ¿qué es la movilidad sostenible? Son muchas las definiciones, pero nos gusta la que dice “La movilidad sostenible es aquella capaz de satisfacer las necesidades de la sociedad de moverse libremente, acceder, comunicarse, comercializar o establecer relaciones sin sacrificar otros valores humanos o ecológicos básicos actuales o del futuro”.

Algunas veces los compañeros y las compañeras que llevan a cabo en sus empresas la negociación colectiva, la prevención de riesgos laborales u otras actuaciones inherentes a su acción sindical, nos plantean la duda de si ésta u otras medidas “ambientales” son o no prioritarias en sus objetivos o cómo trasladar esta materia a la reivindicación, la propuesta y el avance de las condiciones sociales de sus plantillas.

Creemos que esta guía que ponemos en tus manos puede ser una herramienta de fácil uso para encarar este tema incuestionable, prioritario, posible y necesario en nuestra actividad sindical por la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras.

Llorenç Serrano Secretario confederal de Medio Ambiente CS de CCOO	Enrique Fossoul Secretario general FSC-CCOO
--	---



el círculo vicioso de la movilidad **no** sostenible

1-Derecho a un empleo digno, que incluya el ir y venir del trabajo

Vivimos en una sociedad caracterizada por el uso del vehículo privado, también para ir y venir del trabajo, que genera entre otras, ciertas injusticias sociales:

- Discriminación en las personas más desfavorecidas (fundamentalmente jóvenes, mujeres e inmigrantes extracomunitarios) que, por carecer de un costoso coche y/o carnet, tienen difícil acceso a empleos ligados al uso de un vehículo privado cuando no existe transporte público para acceder al trabajo.
- Jornadas laborales que se continúan con viajes en coche particular hasta la residencia habitual, en el que se consume el tiempo, dinero, salud, etc. de la clase trabajadora, generándose una merma en sus recursos económicos, difícil con-

ciliación con la familia, aumento de estrés, etc.

- Un aumento de los riesgos laborales, ya que en 2009, últimos datos consolidados, se registraron 696.577 accidentes de trabajo con baja, de los cuales 68.833 (9,88%) fueron accidentes de tráfico, tanto en jornada de trabajo (19.498) como al ir o volver de él (49.335), y de ellos, 283 (35% sobre el total de accidentes de tráfico) con resultado de muerte.

Exclusión laboral

El 67% de la población (más de 25.000.000) depende de la ecomovilidad: van a pie, bicicleta, transporte público o coche compartido cada día. Los colectivos con más riesgo de exclusión laboral por no tener carné de conducir o coche son:

- mujeres,
- gente mayor,
- jóvenes,
- inmigrantes extracomunitarios.

Fuera de las grandes ciudades, la menor cobertura de los transportes públicos empeora esta situación.



El efecto para los trabajadores y trabajadoras lo podemos visualizar en el siguiente ejemplo:

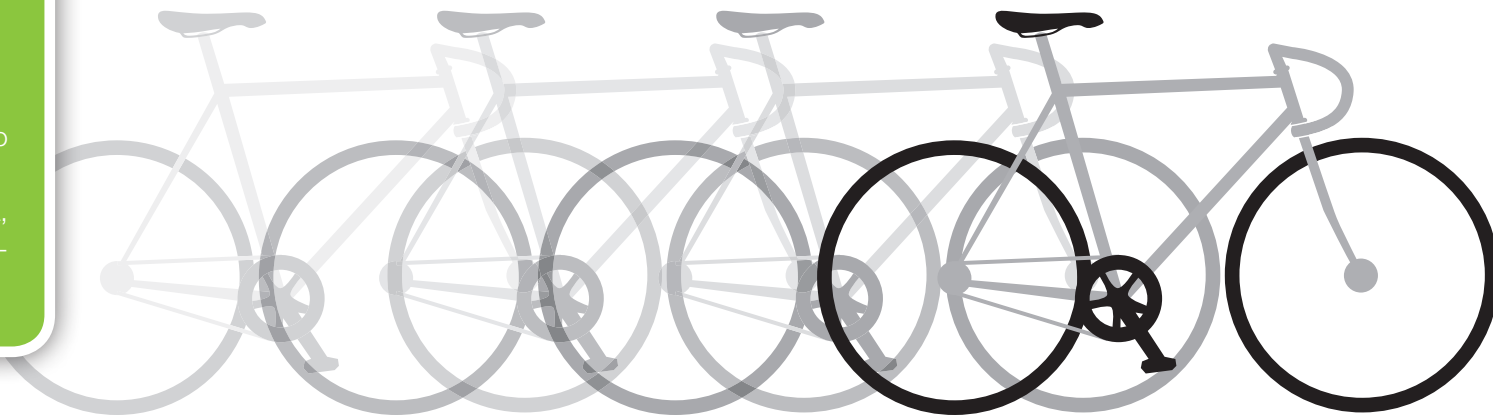
Un empleo tipo en una administración pública o empresa privada:

- Salario neto mensual de 1.200 euros/mes,
- Su horario laboral es de 8 a 14 y de 15 a 17 horas (jornada 8 horas), de lunes a viernes.
- Tarda media hora en ir al trabajo en coche, entre circular y aparcar (1 hora en el conjunto de ida y vuelta).
- El trayecto supone 30 Km. ida y vuelta, 125,4 euros al mes (amortización + mantenimiento + seguros e impuestos + combustible a razón de 0,19 euros/km).

El transporte supone a esta persona:

- Un gasto de más del 10% de su salario para ir a trabajar.
- Una extensión de su tiempo de una hora, lo que supone un 12,5% del tiempo dedicado realmente al trabajo.

Una sustantiva mejora salarial de este puesto de trabajo sería conseguir, mediante la acción sindical, un transporte público que puede reducir en más de la mitad el coste económico para esta persona trabajadora (el coste del título de transporte en las principales ciudades no superaría los 60 euros/mes), reducir el estrés, los accidentes “in itinere” y potenciar hábitos culturales como la lectura y la conversación. Mínima repercusión en el tiempo dedicado al transporte y máximo fomento de los “empleos verdes” generados por el transporte público como conductores y gestores o coordinadores de movilidad.

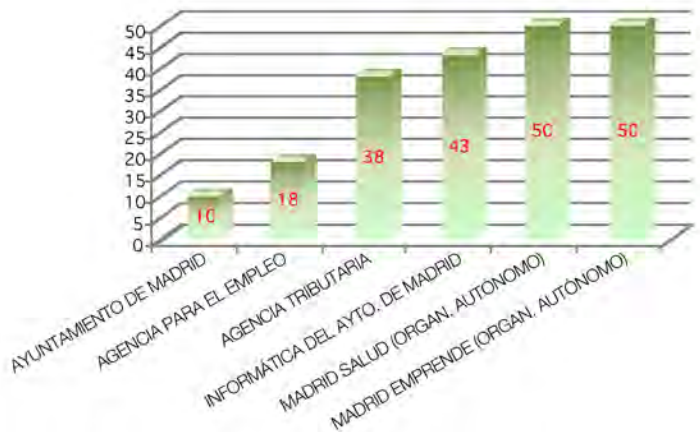


ACCIDENTES CON BAJA, POR DESPLAZAMIENTOS DURANTE EL TRABAJO (en misión) Y AL IR O AL VOLVER DE ÉL (“in itinere”) en el AYUNTAMIENTO DE MADRID Y OO.AA.:

2011		Informe de siniestralidad por colectivo de trabajadores y trabajadoras	Nº acc. c/baja por desplazamiento en jornada laboral				Ambos conceptos	
			en misión	%	in itinere	%	accidentados	%
TRIMESTRES	I-III	AYUNTAMIENTO DE MADRID	89	5	196	10	285	15
	I-III	AGENCIA PARA EL EMPLEO	1	1	15	18	16	19
	I-III	AGENCIA TRIBUTARIA	2	25	3	38	5	63
	I-II	INFORMÁTICA DEL AYTO. DE MADRID	2	29	3	43	5	72
	I-III	MADRID SALUD (ORGAN. AUTÓNOMO)	3	15	10	50	13	65
	II	MADRID EMPRENDE (ORGAN. AUTÓNOMO)	0	0	1	50	1	50

Fuente: Secretaría de Salud Laboral de CC00 de la sección sindical intercentros del Ayuntamiento de Madrid

% accidentes con baja al ir o volver del trabajo





2-Derecho a un ambiente saludable, también al salir del trabajo

Nuestra acción sindical no puede quedarse a las puertas de nuestro centro de trabajo. CCOO, como sindicato de clase, como organización socio política que busca un cambio que nos permita un desarrollo sostenible y justo para con los trabajadores y trabajadoras, debe actuar no solo localmente, sino también para intentar resolver los problemas globales.

Este aspecto sindical lo reconoce la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en numerosas ocasiones manifestando que el medio ambiente en el centro de trabajo y el medio ambiente en general constituyen dos caras de la misma moneda, al estar íntimamente interconectados.

También la Constitución Española recoge, en su artículo 45, la necesidad de solidaridad colectiva para pre-

venir, o en su caso reducir, los efectos que la actividad económica pueda tener sobre el medio ambiente y remediar los daños que esta pueda producir, así como el compromiso que desde todos los ámbitos de actuación debemos de tener para el logro de estos objetivos. Convirtiéndolo en un derecho y un deber.

Y son muchas las razones de salud pública que nos conciernen:

2.1. Salud ambiental

El Centro de Investigación en Epidemiología Ambiental de Barcelona (CREAL) manifiesta en un estudio que a medida que aumentan los niveles de contaminación, también aumentan las consultas médicas, de urgencias y admisiones hospitalarias en relación con el sistema cardiovascular y respiratorio, así como el aumento de las tasas de mortalidad.

Y las cifras que nos dan son impresionantes: la reducción de los niveles de contaminación atmosférica anuales hasta los estándares de la UE tendría como resultado lo que vemos en el recuadro:

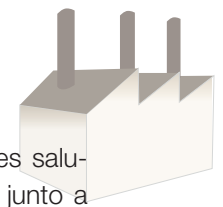
Reduciendo contaminación

- Unas 1.200 muertes menos (cerca del 4% de todas las muertes en personas mayores de 30 años).
- Un aumento de la esperanza de vida de casi 5 meses.
- 600 hospitalizaciones cardiorrespiratorias menos.
- 1.900 casos menos de bronquitis crónica en personas adultas.
- 12.100 casos menos de bronquitis agudas en la infancia.
- 18.700 ataques de asma menos en la infancia y en las personas adultas.

Y que decir del ruido que provoca el tráfico. La Estrategia Española de Movilidad Sostenible (EEMS) señala entre los impactos el “Deterioro de la salud de la población debido al ruido producido por el tráfico (se estima que afecta al 26,7% de los hogares)”.

2.2. Pérdida de hábitos saludables como andar o ir en bicicleta

La sedentarización producida por los nuevos hábitos sociales, entre los que se encuentra una movilidad



basada en el automóvil, alejada de costumbres saludables como ir a pie o en bicicleta, provoca, junto a otros factores, que tengamos una población con unos índices de obesidad que nos alejan de los primeros puestos de este indicador en el mundo.

Pero en este cambio social tampoco están exentos algunos poderes públicos que deben favorecer y velar por el uso de modos de transporte no contaminantes y respetuosos con nuestro medio vital, en vez de aplicar políticas que incrementen la capacidad del estacionamiento y priorizan la agilización del tránsito de vehículos sobre el de peatones y ciclistas.

Un informe de 2010 de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) revela que más del 50% de la población de sus países miembros padece sobrepeso, y que uno de cada seis es obeso. En España hay un dato especialmente preocupante: uno de cada tres menores de entre 13 y 14 años está por encima de su peso, un dato que ha convertido a este país en el tercero de la OCDE con mayor sobrepeso infantil.



Formas alternativas de transporte:

Bicicleta

La bicicleta es un medio de transporte más rápido que el automóvil por ciudad. Se considera adecuada para distancias inferiores a 8 km.

Propuestas concretas:

- Realizar modificaciones urbanísticas y de ordenación del tráfico.
- Facilitar el estacionamiento vigilado en las empresas y la disponibilidad de aseos y duchas.
- Facilitar la intermodalidad amigable con el transporte público colectivo.

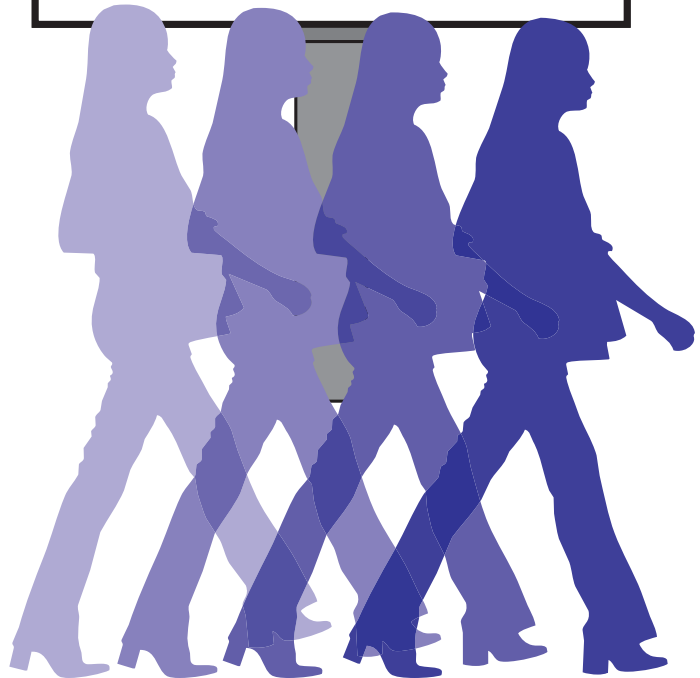
A pie

Para distancias inferiores a 2 km, es el medio de transporte más eficiente, tras la bicicleta.

Propuestas concretas:

- Mejorar los pasos de peatones y la señalización horizontal y vertical.
- Potenciar la accesibilidad desde el casco urbano, las estaciones de ferrocarril y las paradas de autobús.
- Mantener en buen estado y ampliar la red de espacios dedicados a los peatones.

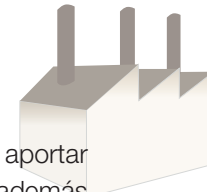
16 Marzo 2015	
¡OFERTÓN!	
Gasóleo eco	5.43 l
Gasóleo superplus	6.173
Super 95	5.98 l
Super 98	6.382



3-Hacia una sociedad y unos medios de producción sostenibles

Las razones anteriores debieran ser suficientes para lograr un cambio en nuestra forma de ir al trabajo, pero es que aún hay muchas más que os mencionamos brevemente:

- Se acaba el combustible fósil barato. Gasolina y gasoil no van a hacer más que subir y el modelo actual de transporte está en crisis.
- El desequilibrio de nuestra balanza comercial y nuestra deuda soberana está originado directa e indirectamente por el consumo de un petróleo que no tenemos en España.
- El cambio climático es ya un hecho. La emisión de gases de efecto invernadero debido al transporte supera al resto de sectores.



Pero quizás, lo más importante que podemos aportar es que otro modo de ir al trabajo es posible, además de necesario, a través de la planificación de los centros urbanos, polígonos industriales y áreas residenciales, de incentivos al transporte público, de la promoción del uso de la zapatilla y la bicicleta frente al coche, etc.

Costes económicos

Los costes del transporte incluyen los gastos que asume cada usuario, que pueden ser directos o relacionados con el desplazamiento (combustible, aparcamiento, título de transporte, peajes, tiempo) o indirectos (amortización, impuestos o seguros). Pero también tiene unos externos, que pagamos toda la ciudadanía vía impuestos (accidentes, polución, ocupación del suelo, congestión, ruido...), aunque no tengamos ni permiso de conducir, pero nos pasan desapercibidos.

Según el estudio realizado por Infras en el año 2.004 sobre 17 países europeos, se estima que el conjunto de las externalidades supera los 650.000 M€ anuales, un 7,3% del PIB europeo. En España representan 58.000 M€ (9,56% del PIB nacional).



Costes externos por tipo de coste en España, según INFRAS/IWW 2004			
	Millones de euros	% sobre el total	% sobre el PIB
Cambio climático	20.712	35,61	3,40
Accidentes	13.218	22,73	2,17
Contaminación atmosférica	13.044	22,43	2,14
Procesos aguas arriba / aguas abajo	4.336	7,46	0,71
Contaminación acústica	3.338	5,74	0,55
Efectos sobre la naturaleza y el paisaje	2.320	3,99	0,38
Efectos urbanos	1.194	2,05	0,20
TOTAL	58.162	100,00	9,56

(*) Datos correspondientes al año 2.000. Escenario Superior de Cambio Climático



4-Negociación colectiva

Llenos de razones para demandar de las Administraciones Públicas y de las patronales un cambio de modelo, habrá que encajarlo en los canales existentes.

Allí nos encontramos con el primer inconveniente que debemos solventar: **INEXISTENCIA DE UNA NORMATIVA ESPECÍFICA** que nos dé amparo en los aspectos de movilidad, a excepción de en Catalunya que tenemos una Ley de Movilidad desde el año 2003. Hay una propuesta de Ley de Movilidad Sostenible que se ha quedado en los peldaños del Congreso en la pasada legislatura.

Si bien en marzo de 2011 los Ministerios de Interior y Trabajo firmaron un acuerdo para la prevención de los accidentes de tráfico relacionados con el trabajo, por el cual las empresas pueden comprometerse a disminuir los accidentes de tráfico y así beneficiarse de la reducción de sus cotizaciones a la Seguridad Social, desarrollando un Plan de Movilidad y Seguridad Vial, cuyo contenido mínimo consta en su cláusula cuarta.

Además el artículo 64.7.c del Estatuto de los Trabajadores dice que los representantes sindicales podemos: *“Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa”, y termina el párrafo afirmando “si así está pactado en los convenios colectivos.”*

Nuestra acción sindical será muy diferente si tenemos pactado o no en los convenios colectivos cláusulas en relación con la movilidad o el medio ambiente en general.

En los que **sí** tenemos cláusulas podremos trabajar en movilidad a través de la persona responsable de medio ambiente o dentro del comité de medio ambiente (parecido al comité de salud laboral, a veces están unidos).

- Solicitar información de la movilidad en la empresa o administración, incluida la accidentalidad “in itinere”.
- Instar a la evaluación inicial e introducción en los objetivos del sistema de gestión ambiental de los aspectos de movilidad al trabajo, si lo hubiere, tipo ISO 14000 o EMAS.



Si **no** tenemos en el convenio colectivo dichas cláusulas, ya tenemos trabajo sindical que hacer:

- Introducir la movilidad al trabajo en la plataforma de negociación del convenio.
- Solicitar información de la movilidad en la empresa o administración a través de la normativa en materia de medio ambiente.
- Instar a que la evaluación y el plan de prevención de riesgos laborales incluya la prevención de los riesgos “in itinere” y “en misión”.
- Instar a la evaluación inicial e introducción en los objetivos del sistema de gestión ambiental de los aspectos de movilidad al trabajo, si lo hubiere, tipo ISO 14000 o EMAS.

4.1. Necesidad de negociar

Los beneficios que se alcanzan con el establecimiento de medidas de movilidad sostenible van más allá de la sociedad y de los trabajadores: También en el ámbito empresarial.

Es por ello que ambas partes pueden y deben sentarse a negociar esta cuestión. En el cuadro de la página 17 intentamos hacer una síntesis de los principales beneficios.

4.2 Criterios en la negociación colectiva

4.2.1. Concebir la negociación colectiva en un sentido amplio:

Las iniciativas sindicales no tienen que dirigirse, exclusivamente, a la renovación del convenio colectivo. En cualquier momento pueden establecerse pactos “ad hoc” relacionados con la movilidad, sobre todo cuando se produzcan cambios en las condiciones laborales.

Ejemplo: si se va a modificar la jornada diaria, será necesario tener en cuenta que el nuevo horario laboral coincida con los de los transportes públicos.

4.2.2. La movilidad no puede ser negociada como una foto fija:

Debe ser dinámica y permanente: es necesario establecer que frente a la previsión de cambios en la empresa se analicen los posibles efectos y se determinen las mejores alternativas y soluciones.

Ejemplo: si una empresa va a tener un cambio de ubicación, previamente deberemos analizar los impactos que supondrá en los desplazamientos del personal trasladado y la presión que ejercerán esos nuevos flujos de vehículos y personas.

Beneficios de la implantación de una movilidad sostenible al trabajo:

TRABAJADORES/AS

- Ahorro: de dinero, tiempo, más horas de ocio y descanso
- Reducción del riesgo de accidente
- Reducción del estrés y la fatiga
- Evitan discriminación laboral
- Posibilidad de desgravación de los gastos de adquisición de un título de transporte

EMPRESAS

- Aumento de productividad
- Bonificación de la seguridad al tener un plan de movilidad
- Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- Reducción del número de bajas y gastos laborales asociados
- Reducción de costes de aparcamiento y de combustible, por renovación de flotas, formación para la conducción eficiente y mejora de la gestión por medio de la innovación tecnológica.

SOCIEDAD

- Reducción general de costes:
 - sociales:
 - accidentalidad
 - exclusión laboral
 - ambientales:
 - contaminación
 - ruido
 - ineficiencia energética
 - económicos:
 - congestión
 - pérdida de competitividad
 - espacio de aparcamiento





4.2.3. Debe ser un proceso participativo y muy permeable:

Cada persona tiene distintas problemáticas, intereses y necesidades en relación a la movilidad.

Ejemplo: si estamos negociando la subvención de títulos de transporte público, tendremos en consideración a las personas que no puedan acceder a los mismos por inexistencia en su lugar de residencia.

4.2.4. Es necesario tener en cuenta los diversos niveles de negociación:

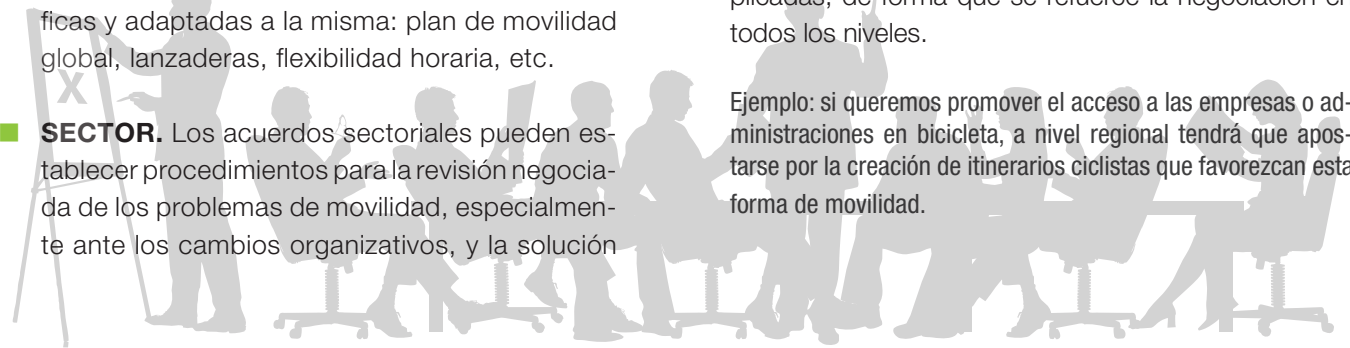
- **EMPRESA.** Se puede profundizar sobre los problemas de movilidad, concretando muchos de sus aspectos y soluciones. En el articulado de los convenios podemos incluir medidas específicas y adaptadas a la misma: plan de movilidad global, lanzaderas, flexibilidad horaria, etc.
- **SECTOR.** Los acuerdos sectoriales pueden establecer procedimientos para la revisión negociada de los problemas de movilidad, especialmente ante los cambios organizativos, y la solución

de divergencias. Por ejemplo: la asignación de puestos de trabajo con criterios de proximidad, de existencia de transporte colectivo, etc.

- **TERRITORIO.** Participación en iniciativas sindicales mancomunadas al territorio, que han de regirse por principios de cooperación sindical: impulsar la creación de oficinas para la promoción del transporte colectivo público; coordinarse con administraciones para que los planes de ordenación urbanística consideren la movilidad de las y los trabajadores, etc.

La actuación sindical tendrá que realizarse de una forma coordinada entre las distintas estructuras (sección sindical, federación, unión regional) cuando estén implicadas, de forma que se refuerce la negociación en todos los niveles.

Ejemplo: si queremos promover el acceso a las empresas o administraciones en bicicleta, a nivel regional tendrá que apostarse por la creación de itinerarios ciclistas que favorezcan esta forma de movilidad.



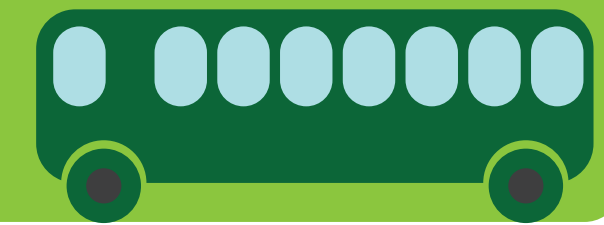
Como ejemplo, os mostramos las que ofrecen el Convenio Colectivo de Laborales y el Acuerdo Sectorial de Funcionarios de la Comunidad de Madrid respecto al Abono Transporte:

Todo el personal de la Comunidad tiene derecho a que se le proporcione el Abono Transporte de Madrid, modalidad anual, de la zona que le corresponda en razón a la ubicación de su domicilio y centro de trabajo, excepto:

- Los trabajadores con minusvalías físicas que vean impedido o dificultado el uso del transporte público: perciben en nómina una indemnización económica periódica equivalente a los kilómetros de ida y vuelta multiplicados por 0,13 €, con un tope económico mensual de cuatro veces el coste de la tarjeta anual.
- Los trabajadores podrán solicitar la sustitución del Abono de Transporte por el abono en nómina de su cuantía si se da alguna de estas circunstancias:

- Inexistencia de transporte público o distancia superior a 1 km. desde la parada más próxima al centro de trabajo o al domicilio del empleado.
- Frecuencia de transporte colectivo incompatible con la realización del horario de obligado cumplimiento establecido en el centro de trabajo.

- Cuando el desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo conlleve la utilización conjunta de dos transportes, uno público y otro de la empresa, se entregará el Abono que resulte de conjugar el domicilio habitual con el de recogida. Si se superan los parámetros indicados en los apartados a) y b), se procederá a la sustitución del Abono por su reflejo en nómina.





Asimismo, en las situaciones en que nuestro centro de trabajo se ubique cerca de otras empresas será necesario coordinarnos sindicalmente con las mismas para favorecer planteamientos comunes.

Ejemplo: si nuestro centro de trabajo se ubica en un polígono industrial y el planteamiento que vamos a hacer es el establecimiento de lanzaderas desde una parada de tren, realizar una propuesta de forma coordinada con el resto de empresas del polígono tendrá más posibilidades de éxito.

4.2.5. Consideración de las situaciones personales.

La negociación de materias relacionadas con la movilidad debe contemplar las situaciones personales específicas que tengan los trabajadores y las trabajadoras, mediante la inclusión de cláusulas especiales y excepciones en los acuerdos que se tomen.

5-Decálogo para una movilidad sostenible

1. En las grandes empresas y centros de actividad laboral es importante nombrar la figura del gestor de movilidad -el artículo 103 de la Ley2/2011 de Economía Sostenible, habla de la designación de un coordinador de movilidad en empresas con más de 400 trabajadores-, constituir consejos de movilidad (integrados por empresas, sindicatos, administraciones y operadores de transporte) en los polígonos industriales y centros de movilidad.
2. La apuesta central es el transporte colectivo, con criterios de racionalidad. Es decir, dimensionando los vehículos para optimizar su uso y eficiencia. Deben establecerse enlaces con las redes de transporte público (intermodalidad), para crear un sistema de movilidad sostenible.

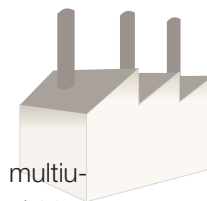
3. Otras alternativas complementarias son incentivar el uso del coche compartido, la bicicleta y los desplazamientos a pie.

4. La empresa debe subvencionar de forma negociada y mediante una acción positiva la utilización de estos medios.

5. El derecho al transporte debe materializarse en el derecho al título de transporte, de carácter personal y que abarque a toda la plantilla, con independencia de su fecha de ingreso y de la situación laboral que tenga (subcontratos, contratos, personal de las empresas de trabajo temporal, trabajadores autónomos dependientes, etc.).

6. Incorporar la movilidad “in itinere” y la accesibilidad al centro de trabajo en la evaluación de riesgos laborales: el plan de movilidad debe ser una parte de la prevención de riesgos laborales.

7. Incluir la auditoría de movilidad en los estudios para obtener un sistema de certificado de calidad (EMAS o ISO).



8. Favorecer la implantación de los coches multiusuario (*carsharing*) o los compartidos (*carpooling*) bien alquilados o de flota propia, pero asegurando siempre el retorno al domicilio de la plantilla, favoreciendo su estacionamiento próximo y vigilado.

9. La negociación colectiva debe establecer, como criterios para gestionar la movilidad, la diversidad de situaciones personales, especialmente de los colectivos con mayores desigualdades en materia de movilidad (mujeres, inmigrantes, jóvenes y discapacitados), y buscar, en caso necesario, alternativas personalizadas. Igualmente, debe excluir el carné de conducir y la propiedad de vehículo como criterio de selección de personal: pueden ser condiciones complementarias, pero no excluyentes.

10. Incorporar a la negociación colectiva el criterio de reubicación sistemática de trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo más próximos a su domicilio, incentivando sistemas de voluntariedad, permutas, etc.



6-Medidas sindicales para empezar a andar

Confiados en que hemos logrado despertar vuestro interés con las grandes posibilidades de éxito que tendrán nuestras demandas sindicales en temas de medio ambiente, os proponemos alguna iniciativa para empezar rápidamente nuestras acciones:

6.1 Inclusión de cláusulas en los convenios colectivos o acuerdos de empresa:

Título de transporte

En los centros de trabajo a los que se puede acceder con un título de transporte, debemos instar a las patronales para que sufraguen total o parcialmente su coste para las personas de la empresa que estén en el área de influencia de dicho título de transporte.

Os ponemos el ejemplo del acuerdo de 17 de mayo de 1991 sobre condiciones de trabajo del personal fun-

cionario al servicio de la Comunidad de Madrid (BOCM de 29 mayo de 1991). Un gran logro sindical en este sentido.

Delegado o delegada de medio ambiente

La persona responsable de medio ambiente tendrá en el futuro una relevancia importante en nuestro trabajo sindical, algunos sectores ya lo tienen pero falta extenderlo a la totalidad de las empresas. Como cualquier otra figura sindical tendrá unas funciones y unas competencias, que las tenemos definidas así:

- Recibir información y documentación de carácter medioambiental por parte de la empresa.
- Recibir formación específica proporcionada por la empresa.
- Promover y fomentar la cooperación de del personal en el cumplimiento de la normativa ambiental.
- Ejercer labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa, así como de las políticas y objetivos ambientales que la empresa establezca.
- Realizar inspecciones de los lugares de trabajo y comunicar los resultados a la plantilla.

- Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías si estas pudieran derivar en riesgos ambientales.
- Ser consultado con carácter previo sobre acciones y compromisos significativos que adquiera la empresa en temas ambientales.
- Proponer a la empresa la adopción de medias tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.
- Proponer la implantación y seguimiento de planes de movilidad para la plantilla.
- Participar activamente en el sistema de gestión ambiental a implantar o implantado en la empresa.
- Establecer vías de comunicación entre la empresa y la plantilla en lo referido a cuestiones ambientales.
- Obtener asesoramiento externo de la empresa, especialmente sindical, en materia de medio ambiente.
- Crédito horario y garantías sindicales frente a las represalias o discriminaciones por acciones emprendidas en el ejercicio de sus funciones.

Comisión medio ambiental

Independiente o incluida en el Comité de Salud y Seguridad, completando no sólo el nombre (Comité de Salud, Seguridad y Medio Ambiente) sino con las siguientes funciones:

- Promover la mejora del comportamiento ambiental de la empresa.
- Acceder a la información y documentación necesarias.
- Participar en la identificación y evaluación de riesgos ambientales.
- Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación de políticas y planes de acción en materia de medio ambiente, entre las que se encuentre la movilidad al trabajo de la plantilla.





- Participar en la implantación y funcionamiento ordinario de los sistemas de gestión ambiental.
- Participar en la implantación y funcionamiento de las medidas adoptadas para la sostenibilidad ambiental de la empresa.
- Informar sobre las nuevas técnicas y tecnologías en relación con sus efectos ambientales y sobre los planes de formación.
- Informar sobre los planes de formación en materia de medio ambiente.

Y, no podemos olvidar que cuantas más funciones, más necesidad de crédito horario para quienes tengan que desarrollarlas.

6.2 Bonificación que tu empresa puede realizar en las cuotas de la Seguridad Social si tienen un plan de movilidad

El RD 404/2010 relativo a sistemas de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral, completado por la Orden TIN/1448/2010 (Bonus), son

todavía desconocidos en muchas de nuestras empresas y administraciones.

En ellas se exigen una serie de requisitos generales, contrastables y obtenidos en una planificación por parte de la empresa, así como conformada o acompañada por los delegados y las delegadas de prevención.

También son necesarios dos requisitos elegibles entre cinco, uno de los cuales es un plan de movilidad vial para prevenir los accidentes de trabajo “en misión” o “in itinere”.

Con un plan de movilidad ganamos todos. La empresa reduciría sus cuotas a la Seguridad Social y la plantilla tendría menos riesgos de accidentes.

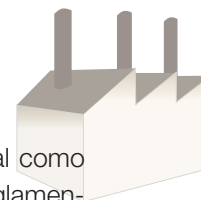
6.3 Deducción que tu empresa puede realizar en la declaración de hacienda sobre los gastos de adquisición del título de transporte

El RD 6/2010 de Medidas para el impulso de la recuperación económica y el empleo, en su artículo 17,

habilita desde enero de 2010, la exención en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, Renta de no Residentes y sobre Patrimonio, de las cantidades satisfechas por las empresas para el transporte colectivo de sus trabajadores:

«h) Las cantidades satisfechas a las entidades encargadas de prestar el servicio público de transporte colectivo de viajeros con la finalidad de favorecer el desplazamiento de los empleados entre su lugar de residencia y el centro de trabajo, con el límite de 1.500 euros anuales para cada trabajador. También tendrán la consideración de cantidades satisfechas a las entidades encargadas de prestar el citado servicio público, las fórmulas indirectas de pago que cumplan las condiciones que se establezcan reglamentariamente.»

Otras fórmulas indirectas de pago del servicio público de transporte colectivo tendrán la consideración de fórmulas de pago de cantidades a las entidades encargadas de prestar el servicio público de transporte colectivo de viajeros, como son la entrega a los trabajadores de tarjetas o cualquier otro medio electrónico de



pago que cumplan los siguientes requisitos, tal como establece el RD 1788/2010 que modifica el Reglamento del IRPF en su artículo 46 bis:

- Que puedan utilizarse exclusivamente como contraprestación por la adquisición de títulos de transporte que permitan la utilización del servicio público de transporte colectivo de viajeros.
- La cantidad que se pueda abonar con las mismas no podrá exceder de 136,36 € mensuales por trabajador, con el límite de 1.500 € anuales.
- Deberán estar numeradas, expedidas de forma nominativa y en ellas deberá figurar la empresa emisora.
- Serán intransmisibles.
- No podrá obtenerse, ni de la empresa ni de tercero, el reembolso de su importe.
- La empresa que entregue las tarjetas o el medio electrónico de pago deberá llevar y conservar relación de las entregas a cada uno de sus trabajadores, con expresión de:
 - Número de documento
 - Cuantía anual puesta a disposición del trabajador/a



6.4 Movilidad sostenible en los Sistemas de Gestión Ambiental

Te proponemos una rápida medida, escribir una solicitud o carta, que puedes realizar si la entidad para la que trabajas cuenta con un SGA tipo EMAS o ISO 14000, para que se trate el tema de la movilidad también en estos planes.

Muy Sr. nuestro:

La representación legal de los trabajadores en la empresa solicita a la Dirección información y participación en el normal funcionamiento del sistema de gestión ambiental implantado en la organización y verificado según el *Reglamento Europeo 1221/2009, relativo a la participación voluntaria de organizaciones en un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS)*



En consecuencia de todo lo anterior, manifestarle que el motivo de la presente comunicación es notificar a la Dirección de la empresa lo siguiente:

- La participación de los trabajadores y sus representantes legales en el Sistema de Gestión Ambiental verificado en

EMAS es un requisito contenido en el Anexo II “*Requisitos del Sistema de Gestión Medioambiental y aspectos adicionales que deben tratar las organizaciones que aplican EMAS*” del Reglamento 1221/2009 y en la Recomendación de la Comisión de 7 de septiembre de 2001 por la que se determinan Directrices relativas a la implicación de los trabajadores en el contexto del EMAS

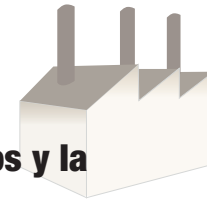
En estos documentos se establece que las organizaciones deben facilitar la participación activa de los trabajadores en:

- La formulación de las políticas medioambientales de la organización.
- La evaluación medioambiental inicial y el análisis de los avances más recientes y la recogida y comprobación de la información.
- El establecimiento y la aplicación de un sistema de gestión y auditoría medioambientales que mejore el rendimiento medioambiental.
- Los comités medioambientales para obtener información y garantizar la comunicación entre el responsable de medio ambiente/representante de la Dirección, los trabajadores y sus representantes legales.
- Grupos de trabajo conjuntos en relación con el programa de acción medioambiental y la auditoría medioambiental.
- La elaboración de las declaraciones medioambientales.

- En el artículo 2.1 Generalidades de las citadas Directrices se indican las pruebas que quedarán a disposición de los verificadores para constatar que la empresa fomenta la participación activa de los trabajadores.

- La situación actual de la **movilidad de los trabajadores y trabajadoras** hasta la empresa es francamente mejorable desde el punto de vista ambiental y de prevención de riesgos laborales, por lo que urge la toma en consideración de esta importante variable en la política ambiental, en la evaluación de la situación de la empresa y la elaboración de un plan específico de movilidad dentro del sistema de gestión ambiental.

Con el fin de normalizar la participación de los trabajadores y sus representantes legales en el Sistema de Gestión Ambiental y colaborar con la empresa en el buen cumplimiento de los requisitos de la norma, para evitar no conformidades y problemas en el proceso de verificación y amparándonos en los mencionados artículos 4.1.g. 61 y 64.7.c del Estatuto de los Trabajadores, solicitamos una vez más a la Dirección de la empresa la negociación del marco de relaciones laborales adecuado en esta materia, que deberá necesariamente incluir los mecanismos de información, consulta y participación de los representantes legales de los trabajadores, en materia de sostenibilidad ambiental en la empresa.



6.5 La ley de Prevención de Riesgos y la movilidad

La normativa sobre prevención de riesgos laborales deja muy claro que riesgo laboral es cualquier característica de las condiciones de trabajo que puede generar un riesgo laboral, y dicha normativa responsabiliza sobre todas ellas al empresario con su deber de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores (artículo 14.2).

Y si bien es cierto que el trabajador tiene una responsabilidad personal indudable cuando conduce, no es menos cierto que en el marco de una relación jurídica de dependencia, el empleado y el trabajador deben cumplir también la normativa preventivo/laboral que les rige en su relación jurídica, como evaluar los riesgos que no se puedan evitar, planificar la prevención y medir la efectividad de las medidas preventivas debiendo prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador (artículo 15.1.).

Todo ello lo podemos corroborar en la campaña que está dirigiendo la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de seguridad vial en las empresas



y en la publicación “Guía para las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de seguridad vial en las empresas” publicada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración en 2011.

Por ello podemos y debemos plantear en los Comités de Seguridad y Salud, que la siniestralidad “in itinere” y “en misión” sea objeto de la evaluación de riesgos y que se pongan en marcha planes de movilidad y otras medidas para prevenirlos en el caso de que los índices y la planificación de las medidas de control de riesgos así lo determinen.

Y no olvidemos la legislación en Salud Laboral (el Artículo 15 de la Ley 31/1995 y 54/2003) donde figura que el empresario (empleador) aplicará las medidas a que obliga su deber general de prevención con arreglo a unos principios de acción en esta materia por las que ha de planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo, además de desarrollar un permanente seguimiento para perfeccionar las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos y los niveles de protec-

ción existentes, disponiendo lo necesario para adaptarlas a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

Más información en “Integración de la Seguridad Vial en la prevención de Riesgos Laborales: percepciones y opiniones” editado por ISTAS en diciembre de 2011.

6.6 El teletrabajo: una apuesta de reducción de movilidad al trabajo que puede mejorar las condiciones laborales y la conciliación, así como aumentar la competitividad de la empresa.

Ya lo tenemos en algunas empresas de nuestra federación, como es el caso de Telefónica de España S.A.U., que han desarrollado acuerdos en base a las cláusulas de su convenio colectivo que permite dicha modalidad de trabajo.

El acuerdo es sencillo: Determinadas tareas son susceptibles de realizarse en casa de forma total o parcial, a través de técnicas de comunicación e informática. Una comisión participada por empresa y sindicatos debe determinar y organizar los criterios de flexibilidad y seguridad, que habiliten

esa modalidad de trabajo, voluntaria y reversible, que rentabiliza puestos y equipos compartidos de forma alterna.

Las características principales que debemos defender son la voluntariedad, la reversibilidad, tiempos mínimos de teletrabajo, mantenimiento de las condiciones de empleo y de los derechos colectivos o de representación sindical. La empresa pone los medios informáticos y de telecomunicación, la formación en estas cuestiones, así como la papelería. El trabajador pone el lugar de trabajo en su lugar de residencia, la electricidad.

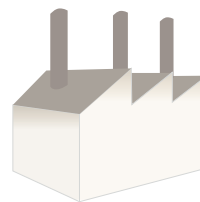
Un acuerdo en el que todos ganan.

6.7 Haz un diagnóstico de cual es la situación y da una propuesta:

Salvo en contadas ocasiones, nos encontramos con mucho trabajo por hacer en cuestiones de movilidad. En ocasiones, hay que empezar de cero. Allí se impone un análisis más o menos profundo de la situación para poder realizar las propuestas.



Plan de movilidad sostenible: fases	
I	Consenso de los agentes implicados
II	Asignación de responsabilidades. Elección del gestor de movilidad
III	Diagnóstico de movilidad Diseño y elaboración de la encuesta Presentación pública de resultados Fase de sugerencias Diagnóstico definitivo
IV	Definición de objetivos: Escenario futuro de movilidad sostenible
V	Elaboración del Plan de Movilidad Divulgación y participación entre empresas y trabajadores Redacción Definición, programación y cuantificación de las medidas Presentación
VI	Puesta en funcionamiento: Aplicación de las medidas
VII	Seguimiento y evaluación



En el análisis, el papel de los responsables sindicales, tanto de empresa como local y comarcal, es esencial para conseguirlo. Entre los aspectos a contemplar están:

- Características del centro.
- Encuestas de movilidad en el territorio.
- Encuestas a los trabajadores y responsables de la empresa.
- Accidentabilidad “in itinere”.
- Oferta de transporte público.
- Accesibilidad a pie o en bicicleta.
- Estacionamiento de coches particulares.
- Infraestructuras viales y de ferrocarril.
- Congestión viaria y uso industrial de las vías.

Las propuestas que salgan del estudio deben ser llevadas a los acuerdos o convenios colectivos.

Más información en “Cómo avanzar hacia un modelo de movilidad de los trabajadores y trabajadoras más sostenible: guía práctica de apoyo a la acción sindical de ISTAS”.

7- Consultas y contactos

Para resolver tus dudas o buscar información, ponte en contacto:

- Con el secretario o secretaria con responsabilidades en medio ambiente de tu territorio
- Con la Secretaría de Medio Ambiente de la FSC-CCOO
- Con el Departamento de Movilidad de la Confederación Sindical de CCOO

Y siempre en ISTAS www.istas.net o www.istas.net/web/subportada_2.asp

O sus enlaces a información a documentos técnicos que profundizan en este tema:

“Guía práctica de apoyo a la acción sindical”: www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=6418

“La movilidad sostenible al trabajo: 35 experiencias y buenas prácticas”:

www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=6414

“Glosario de Movilidad Sostenible”:

www.istas.ccoo.es/descargas/2_ESP.pdf

Nota: Estos enlaces corresponden a las publicaciones en castellano, hay otros distintos para las ediciones en galego, euskera y català

