

NEGOCIACION COLECTIVA Y MOVILIDAD AL TRABAJO

(CRITERIOS PARA UNA GUIA DE ACTUACIÓN EN EL MARCO DE LA EMPRESA

INTRODUCCIÓN

Hasta ahora no ha habido, por lo general, una consideración específica de la movilidad al trabajo en los convenios colectivos, ni más genéricamente en la negociación colectiva en la empresa o a nivel sectorial. Esto no quiere decir que no se hayan regulado determinados aspectos relacionados con el transporte, sino que no ha habido una atención global o integral de los aspectos que se derivan de las condiciones del transporte de los trabajadores a sus centros de trabajo.

Desde hace unos años las condiciones de accesibilidad de los trabajadores a sus centros de trabajo vienen empeorado sustancialmente. El aumento de la distancia entre las viviendas y las empresas especialmente en las grandes áreas metropolitanas, la temporalidad de los contratos laborales que no incentiva adquirir o alquilar la vivienda cercana al centro de trabajo y la falta de transporte público suficiente sobre todo para comunicar los polígonos industriales, hace que se use en exceso el automóvil con los efectos medioambientales conocidos (globales y locales) pero también con un notable empeoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores:

- Elevada **siniestralidad** “in itinere” (92.038 accidentes con baja en 2005. De los cuáles unos 400 cada año son mortales)
- Importante **coste económico** para el trabajador (combustible, amortización del vehículo y muchos otros gastos).
- Aumento de las **desigualdades sociales** y dificultad de acceso al trabajo ya que hay un segmento de los trabajadores que sigue sin tener acceso al automóvil (emigrantes, jóvenes, muchas mujeres..)
- Pérdida de **tiempo** y horas de trabajo por los atascos y sedentarismo postural.

Ante esta situación se está reaccionando con evidente lentitud. Para el sindicato esto tiene una vertiente territorial, encaminada a incidir en las políticas urbanas y de transporte que hagan mejorar las condiciones en que se desarrolla la movilidad al trabajo, pero tiene también una vertiente de acción en la empresa.

Las nuevas líneas de intervención en las que está empezando a trabajar el sindicato en las grandes áreas metropolitanas son la adecuada comunicación de los polígonos industriales a través de autobuses **lanzaderas** con las estaciones de ferrocarril o de metro, y en el ámbito de la empresa se están poniendo en marcha **Planes de Movilidad** a iniciativa nuestra o de la Administración. Estos instrumentos están planteados en la Estrategia de Ahorro y Eficiencia Energética (E4) y en el Plan Nacional de Asignación, pero su implementación es lenta y, en cualquier caso, operan al margen de la negociación de los convenios colectivos.

CRITERIOS PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA

En primer lugar es preciso determinar las situaciones y ámbitos de negociación en los que es procedente hacer propuestas:

1. Traslados de centros de trabajo. Derivado de diversas razones urbanísticas y de organización empresarial está aumentando el número de empresas que cambian la ubicación de sus centros de trabajo. En unos casos se produce el traslado porque el precio del suelo y la posibilidad de obtener importantes plusvalías si se recalifican sus terrenos motiva decisiones de traslado a zonas más periféricas y en otros porque necesitan agrupar por razones organizativas los servicios o departamentos dispersos de varios centros de trabajo, o bien por ambos factores. Este fenómeno es característico, sobre todo, de empresas del sector de servicios (BSCH, Telefónica...) y de la administración pública (ciudades de la justicia, edificios autonómicos de usos múltiples, Agencia Española del Medicamento...).

Cuando se produce un traslado de un centro de trabajo las condiciones del acceso de los trabajadores al mismo empeora notablemente: como suele ser a zonas más periféricas se produce un alejamiento respecto de la vivienda y como suelen estar peor comunicadas por transporte público se incrementa el tiempo de transporte o se induce el uso del automóvil.

Pero cuando se produce un traslado de centro de trabajo se pone siempre en marcha una negociación con la dirección de la empresa sobre las condiciones del traslado, una de las cuales es precisamente el transporte. Es el momento de plantear un Plan de Movilidad, es decir un conjunto de medidas negociadas que faciliten a los trabajadores el acceso al centro en buenas condiciones de tiempo, seguridad, comodidad y económicas. Y como quien genera las malas condiciones de atascos, siniestralidad, estrés y coste económico es la utilización masiva del automóvil, se trata de ofrecer alternativas adecuadas de transporte colectivo y de otros medios sostenibles. En ese sentido es más importante, por ejemplo, garantizar para el nuevo centro de trabajo buenas conexiones con la red de transporte público que asegurar muchas plazas de aparcamiento.

En cualquier caso, las medidas que se pacten con ocasión de los traslados hay que garantizar que se extiendan y sean aplicables a los trabajadores futuros y a las subcontratas.

No obstante, la experiencia indica que es importantísimo adelantarse a la decisión de traslado y poner en cuestión la propia necesidad de cambio de centro de trabajo y en su caso negociar la nueva ubicación del mismo de manera que esta sea en una zona céntrica, bien comunicada por transporte público y lo más próxima posible a la anterior ubicación.

2. Planes de Movilidad. Otra posibilidad es plantear un Plan de Movilidad cuando se detecte que existen problemas de accesibilidad al centro de trabajo: carreteras del entorno saturadas, deficiente transporte público, falta de plazas de aparcamiento....o simplemente, cuando se desee hacer un planteamiento de mejora de la movilidad. CC.OO. e ISTAS han editado sendas GUIAS sobre Planes de Movilidad en Empresas y sobre Polígonos industriales que contienen metodologías y propuestas para abordar su elaboración e implantación.

3. Convenios y Acuerdos colectivos. En la negociación de los convenios y acuerdos colectivos tanto sectoriales como, sobre todo, de empresa es preciso introducir medidas para favorecer la movilidad sostenible y mejorar la accesibilidad, la economía y la salud de los trabajadores:

- **Compensación por el uso del transporte público.** En las ciudades o áreas metropolitana donde exista es conveniente plantear que la empresa o administración facilite el **abono de transporte** gratuito, en todo o en parte. Esta medida sería incompatible con el uso del aparcamiento de la empresa (con tarjeta o sin ella). La medida es más complicada en zonas donde no existe un título (abono) de transporte personal (nominativo).

Esta medida ya se ha venido planteando en el ámbito de la negociación colectiva, especialmente en el seno de las administraciones públicas, como la de Madrid (Ayuntamiento y Comunidad) y se está planteando en la negociación de la Administración General del Estado.

Allí donde está instituido el abono de transporte gratuito a cargo de la empresa puede existir una cierta presión para que se compense económicamente a los que no usan el transporte público y usan, sin embargo, automóvil en casos “excepcionales” como que no dispongan de transporte público cerca de su vivienda o que este tenga una frecuencia muy baja. No conviene introducir estas excepciones por la dificultad de gestionarlas adecuadamente sin usos fraudulentos y porque lo que interesa es revertir la tendencia de utilización del vehículo privado.

También hay que considerar la cuestión de que esta medida cubra a los trabajadores que viven fuera de la corona metropolitana, o mejor dicho, de la zona para la que la autoridad de transporte público ha establecido el título de transporte integrado. En este caso hay situaciones y distancias muy distintas: no es lo mismo, por ejemplo, pagar el transporte en cercanías a Madrid desde Guadalajara que en AVE desde Ciudad Real.

Las áreas metropolitanas donde existe un abono de transporte integrado (es decir válido para distintos modos de transporte) son Madrid, Barcelona y Valencia. En Sevilla hay un abono integrado para todos los autobuses, en La Coruña el abono es una tarjeta multiviaje que se puede recargar, en Cádiz la tarifa, que se abona al cancelar la tarjeta de transporte, varía en función del número de cancelaciones realizada, en Alicante, Bilbao, Granada, Pamplona y Zaragoza existen también diferentes abonos o tarjetas de transporte. La

conformación de cada vez más zonas con características de área metropolitana y la consiguiente creación de consorcios o autoridades metropolitanas de transporte, junto a la construcción de líneas de metro o tranvía (Tenerife, Sevilla, Málaga, Alicante, Palma de Mallorca, Granada, Bahía de Cádiz, Murcia, Vitoria, Parla...) o de cercanías (Zaragoza), hace que sea previsible la implantación de más abonos integrados de transporte en todas estas áreas.

- Un concepto tradicional que ha estado incluido en muchos convenios ha sido el “**plus de transporte**”. Este concepto, que tiene su origen en sendas Ordenes Ministeriales de 1958, que fueron derogadas en 1994, ha venido a suponer en la mayor parte de los convenios una cantidad fija que, por lo general, se abonaba a los trabajadores con independencia del sistema de transporte que utilizaran para acudir al trabajo. En algunos casos se negoció su introducción a partir de la eliminación del autobús de empresa, pero en la mayoría de los casos se introdujo como parte del “salario”, aunque no cotizaba a la seguridad social. Esto cambió a partir del Real Decreto 1426/97 que obligó a que cotizara el exceso del 20% del salario mínimo interprofesional.

El mencionado anteriormente plus de transporte lineal para toda la plantilla sin discriminar modos de transporte es un concepto que, obviamente, no sirve para reorientar las pautas de movilidad. Los pluses de transporte constituyen en realidad salario encubierto. A nadie se le escapa la dificultad de modificar las características del mismo, pero, sobre todo en el marco de un plan de movilidad o de un conjunto de medidas negociadas globalmente, podría revertirse en salario cotizable o bien en apoyo para el transporte público o el transporte colectivo de empresa.

En cualquier caso es importante, al menos, no introducir el concepto “ex novo” en los convenios o acuerdos a cambio, por ejemplo, de suprimir las “rutas”.

- Incentivación económica del uso de **coche compartido** a través de “vales gasolina”, una cantidad fija o, simplemente, aparcamiento preferente en la empresa o en otro cercano pagado por la empresa.

- **Gestión y uso del aparcamiento** de la empresa. El aparcamiento libre y gratuito en el interior del recinto de la empresa es uno de los incentivos más claros para el uso del automóvil en los desplazamientos al trabajo. En centros de trabajo que dispongan de transporte colectivo de empresa o de adecuado transporte público el aparcamiento debería estar reservado para determinados segmentos de trabajadores a los que les resulta imprescindible el uso del vehículo privado. Las excepciones que el sindicato está planteando en algunas empresas son:

- los que acuden en coche compartido.
- los que tienen discapacidad.

- los que acrediten tener hijos en guarderías o colegios lejos del domicilio.
- los que acrediten tener la vivienda en lugares a más de 1 km. de una parada de transporte público o donde este tenga una frecuencia superior a 20 minutos.

En las empresas donde exista tarjeta de aparcamiento o el derecho gratuito consolidado a él se puede plantear que la empresa abone el título de transporte público (abono) a cambio de la renuncia a la plaza de aparcamiento.

También se puede plantear la restricción del aparcamiento a las excepciones mencionadas de manera que con la liberación del espacio de aparcamiento se pueda crear un fondo que permita ayudas al transporte público (abono de transporte) o financiación del transporte colectivo de empresa.

- Establecimiento o reorientación (de itinerarios, frecuencias, horarios o paradas) del **autobús de empresa** (“rutas”). Tradicionalmente las empresas del sector industrial, y especialmente las grandes, facilitaban a sus trabajadores, por decisión propia o por acuerdo con la representación sindical, servicios de autobús de empresa, las denominadas “rutas”. Estos autobuses de líneas discrecionales, pagados por la empresa y gratuitos para los trabajadores, hacían rutas o itinerarios recogiendo a estos por diversos barrios para trasladarlos al centro de trabajo. A medida que las infraestructuras viarias en las grandes ciudades han ido mejorando, los trabajadores han ido adquiriendo automóviles y, en parte, se han trasladado a viviendas más lejanas de la empresa, las “rutas” han ido decayendo en unos casos y desapareciendo en otros.

En muchos casos en que la ocupación de esos autobuses es baja, la opción no debe ser eliminarlos sino readecuarlos a rutas o itinerarios más adecuados en función de las nuevas ubicaciones de las viviendas de la plantilla o a la situación del transporte urbano que puede servir de complemento a este transporte de empresa. En grandes áreas metropolitanas donde existe transporte ferroviario de cercanías o metro la fórmula óptima es la de “lanzaderas” a la empresa desde las estaciones de ferrocarril o metro. Otra posibilidad razonable en estos casos es sustituir autobuses por microbuses o furgonetas.

En algún caso se ha eliminado y reconvertido la “ruta” al instaurarse servicios municipales de lanzadera que hacen el mismo o parecido recorrido y se ha negociado la constitución, con el presupuesto que destinaba la empresa a ese servicio, de un fondo especial para subvencionar el abono de transporte para los trabajadores (p.e. Ibercarretillas en Cataluña).

- Construcción de **infraestructuras** en el recinto de la empresa para otros modos de transporte sostenible (aparcamientos adecuados para **bicicletas**,

mejora de accesos **peatonales**, bicicletas para transporte interno en grandes empresas o campus universitarios..).

- Fomentar la **vivienda cercana al centro de trabajo** a través de ayudas a la compra de vivienda, al alquiler o a la mudanza a las proximidades del centro de trabajo. En grandes empresas con varios centros de trabajo también se puede plantear la posibilidad de reubicación o **traslado de trabajadores a centros de trabajo** más cercanos a su domicilio, incentivando sistemas de voluntariedad, permutas etc.

- **Excluir la exigencia de carnet de conducir y coche** propio como criterio de selección de personal, salvo que el trabajo en sí requiera desplazamientos en automóvil.

- La fórmula del **teletrabajo** puede ser interesante para departamentos o puestos de trabajo concretos. Es una opción que, bien regulada, puede ayudar a evitar desplazamientos.

Es muy importante para la implementación permanente de todas estas medidas el seguimiento y control de estos acuerdos ya que las circunstancias internas y externas suelen ser cambiantes y la implantación, por tanto, frágil. La introducción de las medidas debe tener también un enfoque integral en relación con las personas que pueden acogerse a las diferentes medidas (plantillas propias, subcontratadas, personal en misión, trabajadores autónomos dependientes...).

Las cuestiones referentes a la movilidad al trabajo deberían, también, no sólo incorporarse en la negociación colectiva, sino también formar parte de las evaluaciones y de los planes de prevención de riesgos laborales, así como de los sistemas de gestión medioambiental que pudieran establecerse en las empresas.

Noviembre 2007

Departamento Confederado de Medio Ambiente