

Moverse para trabajar también es un derecho

Semana Europea de la MOVILIDAD

septiembre 16-22

Movilidad sostenible,
transiciones justas,
salud en el trabajo y
negociación colectiva

Semana Europea de la Movilidad

Del 16 al 22 de septiembre de 2026 se celebra la Semana Europea de la Movilidad. CCOO de Andalucía la sitúa en los centros de trabajo porque el acceso al empleo depende también de que existan alternativas de movilidad reales, asequibles y seguras.

Para miles de personas trabajadoras, llegar a su centro de trabajo supone emplear su tiempo, asumir gastos, vivir momentos de incertidumbre y, en demasiados casos, falta de alternativas que eviten todo esto. El lugar donde vivimos, los horarios, la localización de los empleos, el transporte disponible y los cuidados condicionan de forma directa nuestras posibilidades de trabajar.

La movilidad al trabajo también forma parte de las condiciones de empleo. Afecta al salario real, al descanso, a la conciliación, a la salud laboral y al propio acceso al empleo. Por eso debe formar parte de la negociación colectiva.

CCOO

Andalucía en cifras

- El 65,7 % de trabajadores y trabajadoras usa el vehículo privado como medio principal para ir al trabajo o al lugar de estudio.
- Un 10,3 % utiliza el transporte público.
- El 38% dedica más de cuarenta minutos diarios a los desplazamientos habituales a su centro de trabajo.
- El 51,9 % de las emisiones difusas en Andalucía procede del transporte y la movilidad.

Los desplazamientos también son parte de las condiciones de trabajo

La movilidad también afecta a otros aspectos como es la igualdad. No se mueve igual quien trabaja a turnos, vive en un municipio rural, sostiene tareas de cuidados o no dispone de una alternativa accesible.

Además, la prevención tampoco termina en la puerta del centro de trabajo: los accidentes in itinere, los desplazamientos nocturnos, los accesos inseguros y la presión de los horarios forman parte de la realidad laboral. En el año 2025 se registraron 15.940 accidentes in itinere (al ir o volver del trabajo) de los cuales 27 fueron mortales, 236 graves y 15.677 leves. En los primeros 7 meses de 2026 se han incrementado estos accidentes en un 1,36% (15 mortales, 127 graves y 9.281 leves).

Si no hay alternativas no hay elección

La dependencia del vehículo privado responde en gran medida a cómo está organizado el territorio y el empleo. Los polígonos industriales, hospitales, universidades, parques empresariales, puertos, aeropuertos y centros logísticos reúnen miles de puestos de trabajo sin contar en muchos de los casos con conexiones de transporte público suficientes y compatibles con los turnos.

En gran parte de Andalucía, el encarecimiento de la vivienda ha supuesto que, para muchos trabajadores y trabajadoras, la única opción asequible sea alejarse de su centro de trabajo. El resultado es que las personas trabajadoras necesitan hacer más kilómetros, soportan más gasto económico y aumentan el tiempo empleado en sus desplazamientos laborales, lo que da como resultado mayores dificultades para conciliar.

El coste de ir a trabajar también es un problema laboral

Combustible, mantenimiento, aparcamiento o tarifas de transporte reducen la capacidad adquisitiva antes de empezar la jornada.

Ese coste pesa más sobre quien tiene salarios bajos, contratos temporales, horarios partidos o largas distancias que recorrer. El tiempo empleado para desplazarse al centro de trabajo tampoco aparece en la nómina, pero sí determina el descanso, la vida familiar, los cuidados y la salud. Cuando los horarios no permiten enlazar con una línea de transporte o el centro es inaccesible a pie o en bicicleta, la organización del trabajo también está creando un problema de movilidad.



Una cuestión de salud e igualdad

La movilidad al trabajo también debe estar presente en la evaluación de riesgos y actuar sobre la siniestralidad in itinere. Las soluciones deben responder a las jornadas, los turnos, la seguridad de los itinerarios, la accesibilidad y las necesidades reales de toda la plantilla.

¿Qué dice la Ley al respecto?

La Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible es la herramienta que obliga a empresas y administraciones a sentarse a negociar y a crear planes de movilidad realistas. Es la base legal para exigir que ir a trabajar no suponga un castigo diario y que nuestros centros de trabajo vuelvan a ser lugares accesibles y, sobre todo, humanos.

El art. 26 establece:

- a) Antes del 5 de diciembre de 2026, los centros con más de 200 personas trabajadoras, o más de 100 por turno, deben disponer de un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo. Este criterio también aplica a las empresas públicas.*
- b) Los planes de movilidad sostenible al trabajo deberán ser objeto de un seguimiento que permita evaluar el nivel de implantación de las actuaciones y medidas recogidas en el plan.*
- c) Los planes de movilidad sostenible al trabajo serán objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.*

La obligación de acordar y aprobar un plan de movilidad sostenible en las empresas afecta a mas de 500 empresas en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El plan se negocia con la representación legal de las personas trabajadoras. Donde no exista, debe constituirse una comisión negociadora en la que estén los sindicatos más representativos y los del sector que tengan legitimación para negociar el convenio aplicable.

En ningún caso puede ser un documento unilateral de la empresa: debe ser acordado con la representación sindical.

En cuanto a su contenido, este plan debe incluir diagnóstico, medidas, calendario, recursos, seguimiento y participación sindical. Las empresas y entidades públicas deben elaborar un informe de seguimiento a los dos años de su aprobación y repetirlo cada dos años de vigencia. La movilidad sostenible no es de aplicación exclusiva solo para las empresas que recoge el art. 26. La Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible ha incorporado en el art.85.1 del Estatuto de los Trabajadores ***“el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo con el alcance y contenido previstos en la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, de cara a conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como a evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo”.***

El mandato legal, en vigor desde el momento de la aprobación de la Ley, se dirige a las partes negociadoras del convenio para que estas promuevan medidas destinadas a la elaboración de planes de movilidad en el ámbito de la negociación colectiva.

¿Qué debe contener un plan?

La norma contempla medidas de movilidad activa, transporte colectivo, movilidad compartida o colaborativa, opciones de bajas y cero emisiones, teletrabajo cuando sea posible, seguridad vial y prevención de accidentes. El transporte colectivo, los horarios compatibles y los accesos seguros deben ocupar un lugar central del plan de movilidad.



Cuando el problema desborda el centro

En los grandes centros de actividad y en los entornos donde coinciden varias empresas, la respuesta debe coordinarse con las administraciones. El plan permite poner el problema sobre la mesa, exigir soluciones y comprometer recursos cuando faltan conexiones, las distancias son excesivas o los itinerarios son inseguros.

De la Ley a la acción sindical



El plan de movilidad debe mejorar las condiciones reales de la plantilla. La tarea sindical consiste en escuchar, diagnosticar, acordar medidas útiles y exigir que se cumplan.



Qué llevar a la mesa de negociación

La primera tarea antes de comenzar la negociación es conocer la realidad que afecta a las y los trabajadores: cómo llega la plantilla, desde dónde, cuánto tiempo emplea, qué turnos realiza, qué coste soporta y qué obstáculos encuentra. El diagnóstico debe recoger edad y género, accesibilidad, cuidados, siniestralidad en itinere, personal de contratas y subcontratas y necesidades de quienes no tienen una alternativa de transporte propia.

Después hay que convertir esos problemas en compromisos concretos. La propuesta sindical debe fijar responsables, presupuesto, plazos, indicadores y una comisión de seguimiento.

Medidas que pueden cambiar la realidad

- **Transporte colectivo:** lanzaderas, rutas de empresa y coordinación real con autobús, tren, metro o tranvía.
- **Horarios y tiempo de trabajo:** entradas y salidas compatibles con la oferta existente, flexibilidad y teletrabajo cuando la actividad lo permita.
- **Accesos seguros:** itinerarios peatonales y ciclistas, aparcamientos seguros para bicicletas y prevención de los accidentes in itinere.
- **Movilidad compartida:** sistemas que faciliten compartir desplazamientos y una gestión del aparcamiento que no premie la dependencia del vehículo privado.

¿Qué beneficios se espera que genere el Plan de Movilidad en la empresa?

El plan de movilidad debe dar resultados visibles para el conjunto de la plantilla:

1

Ahorro de tiempo : reducción de los tiempos de desplazamiento en el cómputo total de la plantilla.

2

Ahorro económico: menor gasto para la plantilla mediante transporte colectivo/compartido y bonos de transporte cargo de la empresa.

3

Seguridad y salud laboral: disminución de los accidentes in itinere.

4

Sostenibilidad: reducción del impacto ambiental y de las emisiones contaminantes.

Acciones para la plantilla y la representación sindical

1- Fecha límite: Informar a la plantilla de que las empresas afectadas deben tener su plan de movilidad acordado y aprobado antes del 5 de diciembre de 2026.

2- Gestión y recursos: exigir liderazgo a la dirección de la empresa y asignación de presupuesto suficiente para el cumplimiento de los objetivos acordados. Comprometer a la empresa en la obligación de liderar la iniciativa de la elaboración del plan de movilidad

3- Participación: garantizar un proceso participativo con la representación sindical y la implicación directa de las personas trabajadoras.

CCOO de Andalucía
te ofrece



x x x x
x x x x



Propuestas de
CCOO de Andalucía

- 1- Asesoramiento. A través de la Secretaría de Desarrollo Territorial y Medio Ambiente de CCOO de Andalucía en coordinación con los territorios y federaciones.
- 2- Formación específica: webinar de formación enfocado a la elaboración e implantación del plan de movilidad (diseñado y programado para el mes de octubre).
- 3- Información sobre las diferentes experiencias y coordinación con otros centros de trabajo.

Durante los próximos meses pondremos en marcha un webinar dirigido a delegadas, delegados y estructuras sindicales sobre la Ley, los planes y las prioridades de la negociación colectiva. Pondremos a disposición de nuestros y nuestras delegadas una batería de propuestas de cláusulas para los convenios, una guía orientativa y herramientas sencillas para iniciar el trabajo en cada centro: cuestionario a la plantilla, ficha de diagnóstico, información que solicitar a la empresa y modelo de seguimiento.

El objetivo es que la movilidad entre en las mesas con una posición sindical clara y capacidad para exigir medidas. Acompañaremos el intercambio de experiencias entre sectores y territorios, con atención a los polígonos, hospitales, centros logísticos y áreas metropolitanas, donde las dificultades se concentran en mayor medida.