

GUÍA SINDICAL PARA LA SEGURIDAD LABORAL VIAL Y LA MOVILIDAD SOSTENIBLE EN LA EMPRESA



**País
Valencià**

www.ugt-pv.es

Con la financiación de:



**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**

AT- 0020/ 2014

EDITA: UGT-PV
AUTOR: SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL
DISEÑO Y MAQUETACIÓN: NOVABERNIA
DEPÓSITO LEGAL: V3280-2015
Impreso en papel reciclado

PRESENTACIÓN

En la actualidad, los desplazamientos obligados por motivo laboral representan la mayor parte de los que se generan diariamente en nuestro territorio. Los viajes entre el domicilio y el trabajo (in itinere) se realizan predominantemente en vehículo privado. Las empresas han aumentado las plazas de aparcamiento gratuitas en sus recintos y se ha reducido el número de autobuses de empresa. Por otra parte, el uso del automóvil durante la jornada laboral tanto de forma continuada como ocasional (en misión) también se ha visto aumentado. El resultado de esta situación es que se incrementa el riesgo de sufrir un accidente laboral de tráfico (ALT).

Según los últimos datos del Avance de Accidentes de Trabajo publicado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el primer semestre del año 2015 han fallecido 169 personas en accidentes laborales viales, 46 personas in itinere y 123 en desplazamientos en jornada laboral, lo que supone un 60% del total de las víctimas mortales en accidentes laborales.

Dada esta situación de elevada siniestralidad laboral, desde la UGT-País Valencià queremos incidir en la necesidad de cambiar el actual modelo de movilidad motorizada y de aumentar el trabajo en las empresas en materia de prevención del riesgo laboral vial. El objetivo principal debe ser reducir al máximo posible las bajas laborales por accidentes de tráfico y las víctimas mortales, así como promover los desplazamientos de una manera menos contaminante y más eficiente, económica y saludable.

En lo que respecta a la reducción del riesgo laboral vial, la UGT-PV continúa en su reivindicación de nuestro derecho como trabajadoras y trabajadores a una movilidad sostenible y segura a nuestros centros de trabajo. Seguimos reclamando a las administraciones públicas y a los responsables empresariales que garanticen el acceso seguro y sostenible a los centros de trabajo con modos de desplazamiento alternativos al vehículo privado, así como un marco legal y financiero que implique

a las empresas en la solución de los problemas de desplazamiento, a través de medidas que favorezcan el transporte público o colectivo y el no motorizado. En lo que respecta a las empresas, es imprescindible incluir la seguridad vial en sus planes de prevención de riesgos laborales. Desde el sindicato consideramos que el riesgo vial laboral debe estar incluido en todas las fases de la planificación preventiva de la empresa, que se deben investigar los accidentes y poner las medidas preventivas de acorde con los riesgos detectados. En muchas ocasiones las medidas para garantizar una accesibilidad segura al centro de trabajo no dependen exclusivamente de la actuaciones que puedan llevarse a cabo desde la empresa, por eso son necesarios acuerdos y compromisos conjuntos entre las organizaciones empresariales y sindicales con las administraciones públicas competente, incluidos los operadores del transporte público.

Por otra parte, la UGT-PV mantiene su compromiso de fomentar entre las trabajadoras y los trabajadores este cambio informando, formando y divulgando la ***Campaña para la Prevención del Riesgo Laboral Vial***, financiada por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. En el marco de esta campaña, se ha elaborado la presente ***Guía Sindical para la Seguridad Laboral Vial y la Movilidad Sostenible*** que quiere invitar a las delegadas y los delegados sindicales a llevar esta labor a sus centros de trabajo para poder reducir la siniestralidad laboral.

Desde la UGT-PV hacemos especial mención de la negociación colectiva que, como un instrumento fundamental para mejorar la calidad de las condiciones de trabajo, debe favorecer la movilidad sostenible al trabajo y el fomento de la seguridad vial como un derecho al alcance de todas personas trabajadoras.

GONZALO PINO BUSTOS
Secretario General de la UGT-País Valencià

GUÍA SINDICAL PARA LA SEGURIDAD LABORAL VIAL Y LA MOVILIDAD SOSTENIBLE EN LA EMPRESA

INTRODUCCIÓN

En el año 2014, la UGT-País Valencià publicó un cuadernillo que contenía los fundamentos e ideas clave de la ***Campaña para la prevención del riesgo laboral vial***, aportando una perspectiva sindical para la potenciación de la movilidad sostenible en la empresa.

Dicha campaña ha supuesto el punto de partida y la base sobre la que hemos desarrollado durante 2015 la presente ***Guía Sindical para la seguridad laboral vial y la movilidad sostenible en la empresa***. Su objetivo es establecer los pasos para poder abordar esta temática en las empresas desde el punto de vista sindical, poder mostrarla como una herramienta para reducir los accidentes laborales viales y conseguir que forme parte de la negociación colectiva, como ya ocurre con otros aspectos de la salud laboral. En definitiva, facilitar el trabajo de las delegadas y los delegados de prevención en esta materia.

Dos definiciones en las que se fundamenta la presente guía son:

SEGURIDAD LABORAL VIAL

Conjunto de actuaciones llevadas a cabo en la empresa cuyo objetivo es analizar, promover y gestionar la seguridad en torno a la utilización de vehículos en carretera que se produce como consecuencia de la actividad laboral, tanto a lo largo de la jornada de trabajo –accidentes en misión- como en los trayectos entre el domicilio de la persona trabajadora y su puesto de trabajo –accidentes in itinere-. Como establece la Comisión Europea, la **seguridad laboral vial** es “una responsabilidad compartida” entre todos los agentes públicos y privados. Además, plantea como reto evitar todas las víctimas mortales del tráfico (visión cero). No hay que olvidar que aproximadamente **uno de cada tres accidentes laborales mortales son accidentes de tráfico**.

MOVILIDAD SOSTENIBLE

Conjunto de actuaciones que ayudan a reducir los efectos negativos de carácter medioambiental y social ocasionados por el uso del automóvil como medio de transporte generalizado, tanto a nivel particular como laboral. Tomando como referencia la definición del Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD, en inglés), la **movilidad sostenible** debe ser capaz de satisfacer las necesidades de la sociedad de moverse libremente, acceder, comunicar, comercializar o establecer relaciones sin sacrificar otros valores humanos o ecológicos básicos actuales o del futuro.

Además, conviene recordar los dos grupos de accidentes laborales de tráfico –interviene un vehículo en circulación- que se mencionan a lo largo de la guía: **accidentes laborales de tráfico in itinere** (en el trayecto entre el domicilio del trabajador y su puesto de trabajo) y **accidentes de tráfico en jornada laboral** (donde se incluyen los **accidentes “en misión”**, conducción profesional, etc.).

1. CONOCER LA SINIESTRALIDAD EN LA EMPRESA. LA INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES LABORALES DE TRÁFICO

La investigación de accidentes laborales viales, al igual que el resto de accidentes laborales, debe realizarse obligatoriamente por la empresa, según se recoge en la Ley 31/1995. Es fundamental poder disponer de la mayor información posible referente a los accidentes laborales viales en la empresa, su gravedad y los factores concurrentes. Como representantes sindicales podremos solicitar dicha información a la dirección en el seno del Comité de Seguridad y Salud, si lo hubiera. Poder disponer de un histórico de datos relativos tanto a los accidentes en misión como in itinere, nos permitirá analizar la situación, diagnosticar y tomar decisiones.

Aspectos a tener en cuenta para conocer la siniestralidad en la empresa debida a este tipo de accidentes son:

Registro de los accidentes de la empresa

Establecer el listado de todos los accidentes de carretera ocurridos en un período reciente y sobre los cuáles la empresa disponga de información. Para realizar este recuento, es indispensable tener en cuenta todo el conjunto de accidentes, incluyendo también los que comporten sólo daños materiales.

Causas originarias de los accidentes

Disponer de la máxima información posible referente a una muestra de accidentes permitirá localizar si existen grupos de accidentes más frecuentes y situaciones de riesgo que tienden a reproducirse:

- Accidentes por función o perfil en la empresa.
- Accidentes en función de tener fijada una hora de llegada “muy ajustada de tiempo”.
- Accidentes por tipo de vehículo.

- Accidentes en función de la hora de ocurrencia.
- Accidentes por establecimiento empresarial.
- Accidentes en función de la antigüedad en el puesto.
- Situación geográfica.
- Condiciones climáticas.

Investigación de las circunstancias directas e indirectas que pueden haber influido en el accidente laboral de tráfico por parte del Servicio de Prevención de la empresa

El Servicio de Prevención de la empresa debe investigar los accidentes laborales de tráfico, tanto in itinere como en misión. En la mayor parte de los casos, este estudio permite poner en evidencia cuestiones de organización en la empresa que van mucho más allá de las únicas cuestiones de seguridad vial. Cuando se produce este tipo de accidentes, muchas veces se busca la causa del siniestro en la fatalidad, el factor vía, el factor humano, etc. Se subestima frecuentemente el peso de las presiones profesionales como un factor de riesgo a considerar: la carga de trabajo, los horarios, el cansancio y el estrés, la preparación y la organización de los desplazamientos, etc.

2. REALIZAR UN DIAGNÓSTICO DE LA MOVILIDAD EN LA EMPRESA

Para saber cómo se desplazan las personas trabajadoras y qué dificultades encontraríamos a la hora de realizar cambios en los patrones de movilidad, es muy útil sistematizar esta fase mediante un cuestionario de movilidad. Como delegadas y delegados de prevención, nos servirá como base para la recopilación de información concreta y de la percepción que tienen las trabajadoras y los trabajadores sobre la problemática. **Realizar este tipo de cuestionarios es muy recomendable** ya que facilita la propuesta de medidas para reducir el riesgo laboral vial en fases posteriores. En este cuestionario debería participar toda la plantilla.

Existen modelos de encuesta de movilidad para poder ser utilizados en esta fase. La Oficina Técnica de Salud Laboral y Medio Ambiente de la UGT-PV ha elaborado una en el marco de la ***Campaña de mejora de la movilidad y la accesibilidad de los polígonos industriales y centros de trabajo***. Dicho cuestionario puede ser empleado por las delegadas y delegados de prevención en sus empresas para poder orientarse en la problemática de movilidad de sus centros de trabajo.

A continuación, señalamos aspectos destacados a tener en cuenta en el diagnóstico de la movilidad de la empresa y que pueden incluirse en un cuestionario de este tipo:

Movilidad en la empresa: desplazamientos in itinere

- ¿Cuál o cuáles son los medios de transporte más habituales para ir al trabajo?
- ¿Cuánto tiempo, en total, se invierte normalmente entre el domicilio y el trabajo de puerta a puerta?
- ¿Cuál es el coste mensual aproximado de los desplazamientos al trabajo?

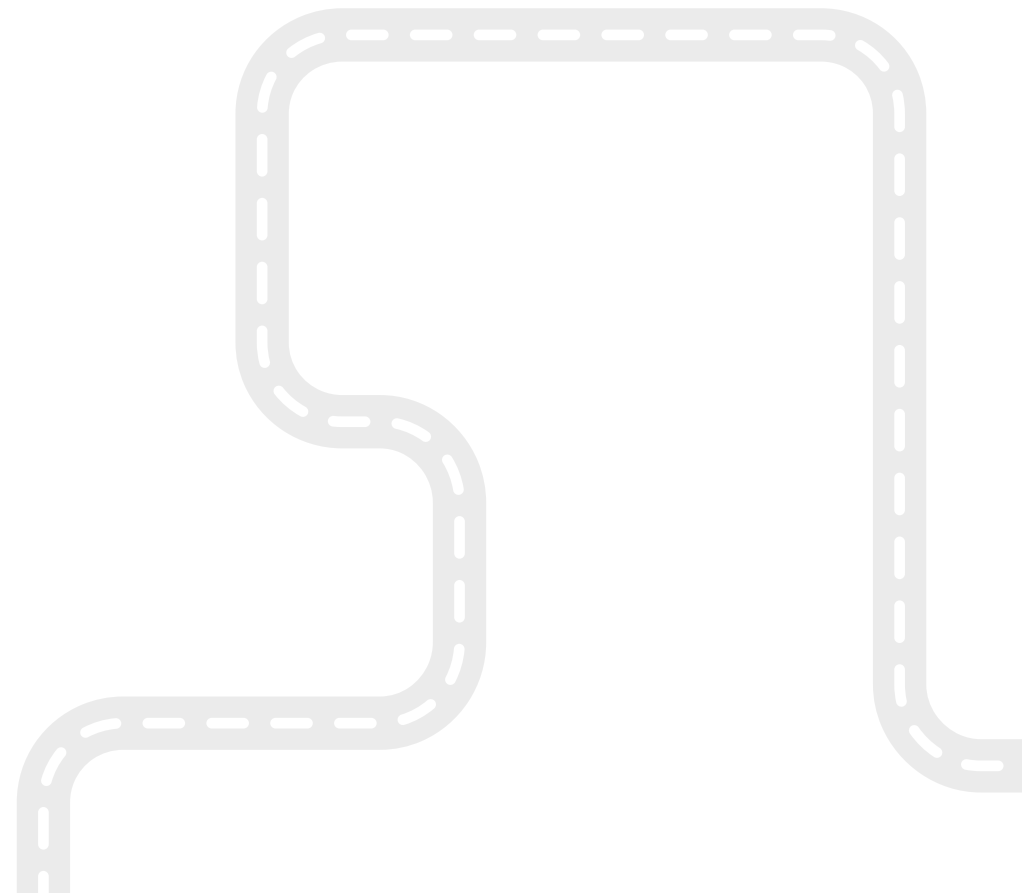


- ¿Se comparte el vehículo para ir al trabajo?
- ¿Cómo están organizados los horarios en la empresa, en especial para el personal itinerante?
- ¿Cómo pesan las presiones de tiempo sobre los trayectos domicilio/ trabajo?
- ¿Cuáles son las consecuencias reales de un retraso según el puesto ocupado o la actividad desempeñada? ¿Los retrasos son excepcionales o crónicos? ¿Qué consecuencias tienen sobre la conducción?
- ¿Cuáles son los trabajadores más afectados por los accidentes in itinere? ¿En qué circunstancias y momento del día? ¿En qué recorrido y con qué tipo de vehículo?
- ¿Se ha recibido información/formación sobre los riesgos de los accidentes de tráfico laborales viales in itinere?
- ¿Se estaría dispuesto a utilizar el transporte público para acudir al trabajo?

Movilidad en la empresa: desplazamientos en jornada laboral

- ¿Cuál es el medio de desplazamiento empleado mayoritariamente?
- ¿Cuáles son los horarios de trabajo: la parte del tiempo de conducción y la parte del tiempo de trabajo fuera de conducción? ¿cómo se contabiliza el tiempo de conducción?
- ¿Sobre quién recae la titularidad del vehículo empleado?
- ¿Cuáles son los principales factores de riesgo con los que se encuentra el trabajador cuando se desplaza en su jornada de trabajo?
- ¿Cuáles son las presiones profesionales que pueden tener una influencia sobre la actividad de conducción y la toma de riesgo? ¿Conducción de día/conducción de noche? ¿Presión vinculada con el cumplimiento de horarios, con el rendimiento (procediendo de la empresa o del cliente), con la información durante los desplazamientos (utilización del móvil, gestión de informaciones en tiempo real)?

- ¿Quién tiene la responsabilidad de planificar los desplazamientos? ¿Cómo se organizan los itinerarios? ¿Cómo suelen desarrollarse los itinerarios?
- ¿Existe un procedimiento escrito de desplazamientos en la empresa? ¿Dispone el conductor de dicho procedimiento?
- ¿Cuál es el grado de autonomía del cual dispone el conductor para adaptar su plan de trabajo y la organización de sus desplazamientos en función de las presiones profesionales?
- ¿En qué condiciones se hacen las pausas, el aparcamiento, la carga y la descarga del vehículo?
- ¿Se ha recibido información/formación sobre los riesgos de los accidentes de tráfico laborales viales en misión?
- ¿Se realiza vigilancia de la salud específica para este tipo de puestos de trabajo?



3 ■ EVALUACIÓN DEL SISTEMA PREVENTIVO DE LA EMPRESA

3.1. REVISAR SI LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE LA EMPRESA CONTEMPLA EL RIESGO LABORAL VIAL

La **evaluación del riesgo laboral vial debe estar contemplada en la evaluación de riesgos de la empresa**. Deberá centrarse en cómo determinados factores relacionados con la actividad productiva pueden influir en la conducción y en la comisión de errores e infracciones que incrementen la probabilidad de sufrir o causar un accidente.

Señalamos, a continuación, **factores que deben ser estudiados por la dirección en la evaluación del riesgo laboral vial**. Como se puede comprobar, buena parte de estos aspectos son relativos a la organización de la actividad empresarial y también aparecen en el apartado 2 de la presente guía.

Factores que se originan en el entorno del conductor

- **Organización de los tiempos:** cómo están organizados los horarios y los turnos de trabajo, cómo se realiza la priorización de las tareas que influyen en los desplazamientos, etc.
- **Organización de itinerarios en los desplazamientos en jornada laboral:** cómo se organizan, quién es el responsable de su preparación, cuáles con los criterios empleados, qué duración media tienen, si existen objetivos de remuneración o carrera profesional vinculados a los desplazamientos.
- **Gestión de los medios de transporte:** si la flota de vehículos es responsabilidad de la empresa (mayor capacidad de gestión) o está subcontratada, cuál es la política de compras, cuál es el plan de mantenimiento y revisión de la flota.
- Cuál es la **política empresarial y los protocolos de uso de comunicaciones** durante la conducción (telefonía móvil u otros medios o dispositivos).

- Cómo se lleva a cabo la **gestión del régimen de aparcamientos**.
- Existencia de **protocolos de acceso al centro de trabajo**, tanto de los trabajadores como de clientes y proveedores, en las operaciones de carga y descarga de materiales y productos.
- Existencia de **señalización correcta y condiciones de luminosidad** –especialmente por la noche- para la entrada y salida del recinto empresarial
- **Condiciones ambientales dentro de los vehículos**, por ejemplo en las cabinas de camiones.
- Existencia de medidas en la empresa para el **fomento del uso de transporte público o de medios alternativos al vehículo privado** (caminar, bicicleta).

Factores relacionados con el estado del conductor

- **El sueño y la fatiga** son fuente de un gran número de distracciones y de aumento de los accidentes laborales de tráfico.
- **La depresión, la ansiedad, el estrés.** Los problemas emocionales.
- **Las distracciones**, como puede ser estar buscando algún tipo de información ajena a la conducción.
- Estar bajo los **efectos del alcohol o de las drogas**.
- Estar bajo los **efectos de determinados medicamentos**.
- **Velocidad excesiva**, que reduce la seguridad durante la conducción.

3.2. REVISAR SI LA EMPRESA HA ADOPTADO MEDIDAS DE PLANIFICACIÓN PREVENTIVA DERIVADAS DE LA EVALUACIÓN ANTERIOR

Tras identificar y evaluar los riesgos laborales asociados a los desplazamientos in itinere y durante la jornada laboral, el primer paso es la eliminación de dichos riesgos. En caso de que esto no sea posible, **el empresario debe adoptar medidas preventivas, tal como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**.

Una medida que indica una preocupación de la empresa en la prevención de los accidentes laborales viales es que el servicio de prevención propio o ajeno disponga de personal técnico especializado en seguridad laboral vial.

Los aspectos que se exponen en los puntos siguientes deberían tenerse en cuenta por la dirección en la planificación preventiva del riesgo laboral vial.

3.3. COMPROBAR SI LA PLANIFICACIÓN PREVENTIVA HA CONTEMPLADO LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS QUE INCIDAN EN ASPECTOS RELATIVOS A LA ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL

Nos referimos a aspectos como la planificación de las rutas, la programación del trabajo, los niveles de productividad exigidos, las políticas de remuneración, la gestión de las comunicaciones, etc. Por ejemplo, una política de remuneración basada en tiempos de entrega poco realistas con la situación del entorno provocará el incumplimiento de las normas de tráfico y el aumento de la probabilidad de sufrir un accidente.

En tal caso, **las medidas que se apliquen por la empresa deberían apuntar a minimizar el uso del coche (siempre que sea posible) y reducir cualquier exposición innecesaria a la carretera**, tanto en los desplazamientos durante la jornada laboral como los desplazamientos in itinere.

La publicación ***Guía para promover la seguridad vial en la empresa***, del Gobierno de Navarra (2009), entre otras, puede servir de referencia para evaluar si se aplican este tipo de medidas en la empresa y cómo se aplican. Aportamos ejemplos concretos de medidas de carácter organizativo:

Medidas organizativas en desplazamientos in itinere

- Existencia de **autobuses de empresa o rutas lanzadera para llegar al trabajo**. La lanzadera conecta el recinto empresarial con el transporte ferroviario y autobús de la zona, con carácter gratuito para la plantilla. Los servicios de la lanzadera se distribuyen en turnos que se corresponden con las franjas horarias de entrada y salida de la empresa.
- Potenciación del **uso del transporte público colectivo**. En estos casos, el coste de los desplazamientos puede representar una barrera. La empresa puede facilitar abonos y billetes a las personas trabajadoras gratuitamente o, al menos, subvencionar una parte del precio del viaje. En el último apartado de la guía se recogen ejemplos de convenios colectivos con este tipo de medidas.
- Medidas de **consumo colaborativo** que incentiven el uso de vehículos compartidos. Esto se puede realizar de manera espontánea entre vecinos, familiares o amigos que residen y trabajan cerca. En el caso de Planes de Movilidad Sostenible en empresas se busca un compromiso serio que permita considerar estas medidas como una alternativa válida.
- La accesibilidad a la empresa por medios **de transporte alternativos al vehículo privado**, como puede ser caminar o desplazarse en bicicleta. Si desde la dirección se quiere potenciar estos medios, se debe trabajar en mejorar la seguridad tanto de peatones como de ciclistas:

- Ofrecer incentivos financieros o en especie a quienes decidan ir en bicicleta o caminando al trabajo.
- Favorecer el acceso a pie en condiciones de seguridad desde los núcleos poblacionales hasta fábricas, empresas o polígonos industriales a través de la señalización vertical (semáforos) y horizontal (pasos de cebra) y la existencia de aceras para desplazarse.

- Mejora de las instalaciones de estacionamiento de bicicletas: calidad, ubicación, vigilancia, iluminación, caminos de acceso. El acceso al estacionamiento necesita tenerse muy en cuenta para evitar conflictos con otros tipos de tráfico del lugar de trabajo.
- Posibilitar servicios de duchas, vestuarios y taquillas para ciclistas y caminantes.
- Fomentar el uso de equipamiento de seguridad.
- Rediseñar los itinerarios adaptados a las necesidades de las bicicletas, bien con carriles-bici separados del resto de tráfico o con señalización específica para bicicletas.
- Para aumentar la seguridad de los propios ciclistas es muy interesante marchar en grupos, que además tiene la ventaja de que resulta más visible para los demás usuarios de la carretera, por lo que se reduce el número de accidentes.
- Ofrecer formación para aquellas personas que no tengan confianza como ciclistas e introducir un programa de compañeros/as de bici.
- Crear mapas específicos para ciclistas que identifiquen las rutas seguras o itinerarios de bajas densidades de tráfico motorizado.
- Organizar eventos para fomentar el uso de la bicicleta o desplazamientos peatonales.

- **Reordenamiento de los turnos y horarios de trabajo:** Puede que no siempre sea posible tener un horario flexible para todos los tipos de trabajo o secciones. Pero en aquellos trabajos que sí se puede aplicar, la flexibilidad horaria mejora la satisfacción laboral y la motivación puesto que se trabaja más al ritmo de cada uno y se puede planear la jornada laboral acorde a las necesidades. Puede hacerse una comprensión del trabajo: trabajar en jornadas más largas y crear semanas comprimidas, así se puede disponer de días libres y se reduce el número de desplazamientos a realizar. Es una medida muy útil para las personas que viven más lejos del trabajo o para los que tienen criaturas a su cargo. Se pueden proponer las siguientes medidas asociadas al reordenamiento de turnos y horarios de trabajo:

- Introducir acuerdos de horarios flexibles, para evitar los horarios en horas pico.
- Ofrecer trabajar desde casa si la actividad de la empresa lo permite, teniendo en cuenta la duración del trayecto.
- Ofrecer apoyo particular en la elección del medio de desplazamiento para las personas que trabajan por turnos, teniendo en cuenta la seguridad.
- Asegurarse de que las trabajadoras y trabajadores por turnos mantienen los mismos horarios tanto como sea posible, a fin de facilitar unos patrones de sueño regulares.
- Se debe prestar especial atención a las personas que trabajan en turnos de noche, especialmente en lo relacionado con la vuelta a casa después del trabajo, por ejemplo, permitiéndoles dormir en las instalaciones de la empresa.

- **Gestión racional de las plazas de aparcamiento.** Los aparcamientos en las empresas, sobre todo en aquellas que se encuentran ubicadas en áreas consolidadas de la ciudad suponen un gasto importante. Las medidas en este sentido son claras:

- Reducción de plazas como medida disuasoria y fomento del empleo de transporte público colectivo.
- Compensación a las personas que no utilicen el aparcamiento de la empresa (vales, tickets descuento).
- Reservar las plazas de aparcamiento únicamente para empleadas y empleados que no dispongan de otros medios para acudir al trabajo, o que presenten muchas dificultades para acudir en transporte alternativo (movilidad reducida, distancia al centro de trabajo, horarios laborales especiales, situación familiar especial).
- Reserva de plazas para coches compartidos.
- Aparcamientos para bicicletas para facilitar el desplazamiento al centro de trabajo con este medio.
- Si se decide cobrar un importe por el uso del aparcamiento de la empresa, los ingresos obtenidos se destinarían a implementar otras medidas en materia de seguridad laboral vial o de movilidad sostenible, por ejemplo cualquiera de las vistas anteriormente.

Medidas organizativas en desplazamientos en misión

- Para transportes ocasionales a lo largo de la jornada laboral, analizar la viabilidad de **substituir el uso del vehículo por medios de transporte con menor riesgo y mayor sostenibilidad**.
- Para los trabajos con mayores desplazamientos o dedicados al transporte: mejorar la **organización de la jornada laboral**, la carga de trabajo, los tiempos de descanso, los turnos de trabajo.
- Mejorar la **planificación de las rutas e itinerarios en los desplazamientos laborales**. Mejora de la gestión de los medios de transporte y de la flota de vehículos y el plan de mantenimiento y revisión de la misma.
- Revisión y mejora de los **protocolos del uso de comunicaciones durante la conducción**.
- Revisar cómo se organiza el **tráfico en la empresa**: entradas y salidas del recinto empresarial, distribución de los aparcamientos, gestión del tráfico en horas punta.
- Revisar y mejorar las **condiciones de seguridad en las que se lleva a cabo las actividades de transporte** de ciertas mercancías o de pasajeros.
- **Condiciones de los contratos laborales y el sistema de remuneración**, que pueden significar un incremento de la velocidad de conducción y, por tanto, un mayor riesgo de accidente laboral de tráfico:

Respecto al tipo de contrato laboral

Deben revisarse las cláusulas de los contratos de trabajo que impliquen, directa o indirectamente, un aumento de la velocidad o dejación de los derechos reconocidos por la ley en materia de descansos, o asumir obligaciones preventivas que no correspondan al trabajador.

Respecto al sistema de remuneración

Deben revisarse todos aquellos sistemas recogidos en los contratos de trabajo, convenios colectivos o medidas empresariales que supongan un incentivo al incremento de la velocidad -expreso o tácito- en los trabajos de conducción. De manera concreta, señalamos las siguientes:

- «Las empresas de transporte no remunerarán a los conductores asalariados o que estén a su servicio, incluso mediante concesión de primas o incrementos salariales, en función de las distancias recorridas o del volumen de las mercancías transportadas, si dichas remuneraciones fueran de tal naturaleza **que pudiesen comprometer la seguridad en carretera** y/o fomentar las infracciones de las disposiciones del presente Reglamento.» (Artículo 10 del Reglamento (CE) 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de marzo de 2006 relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera).
- «En ningún caso la retribución específica del trabajo nocturno podrá **poner en peligro la seguridad vial**.» (Artículo 10 bis sobre límites del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles, apartado 2, del Real Decreto 902/2007, de 6 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo de trabajadores que realizan actividades móviles de transporte por carretera).

- **Uso del vehículo como equipo de trabajo**. Consideraciones:
 - El vehículo, independientemente de sus características y de su titularidad, constituye un equipo de trabajo si se emplea en la actividad laboral, por lo que deben cumplirse las obligaciones que a tal efecto establece el artículo 17 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



- Además deberá cumplir la normativa específica del tipo de vehículo que se utilice y las inspecciones obligatorias exigidas por la Administración (ITV).
- El personal que utilice el vehículo deberá contar con la autorización administrativa que lo habilite para ello. El Real Decreto 818/2009, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento General de Conductores, regula el cuadro de permisos y licencias de conducción.
- Se debería implementar un programa de gestión del riesgo integral que también cubra a las empleadas y empleados que usan los coches de empresa para conducir in itinere al trabajo.
- Para los vehículos propios y privados que las personas trabajadoras utilizan para desarrollar su actividad en la empresa, ésta debería asegurar que sus desplazamientos in itinere también sean incluidos en las políticas de seguridad laboral vial. *«El vehículo debería estar “adaptado para las labores”:* esto significa que debería contar con un *seguro total, un mantenimiento y unas revisiones de alta*

calidad. Los empleadores deberían verificar también que existen unos estándares mínimos de características de seguridad, tales como la edad máxima.» (Cuarto Informe “PRAISE” -Prevención de Lesiones y Accidentes de Tráfico para la Seguridad de los Empleados-, European Transport Safety Council, 2010).

3.4. REVISAR QUE SE HA PROPORCIONADO A LOS TRABAJADORES INFORMACIÓN PREVENTIVA Y QUE SE HA IMPARTIDO FORMACIÓN PREVENTIVA ESPECÍFICA EN SEGURIDAD VIAL Y MOVILIDAD SOSTENIBLE

Deberá ofrecerse información y formación tanto a los conductores en misión como a todos aquellos que necesitan conducir para llegar al trabajo, más allá de si utilizan los coches propios o de la empresa.

En lo que respecta al plan de formación en esta materia, no existe un contenido estándar. Éste deberá elaborarse en cada caso a partir de la identificación y la evaluación de los riesgos y con la participación del servicio de prevención y de los representantes sindicales. Señalamos algunos aspectos que pueden tenerse en cuenta:

- Principios generales sobre la prevención de riesgos laborales, incluida la referencia a derechos y obligaciones de los trabajadores en la materia.
- Factores –externos e internos- que suponen riesgos para la conducción.
- Riesgos derivados de la concurrencia de vehículos en los recintos empresariales.
- Riesgos derivados del tipo de transporte (mercancías peligrosas, transporte de vehículos o animales)
- Riesgos derivados de la carga/estiba y descarga/desestiba, de la disposición de la carga en el vehículo.

- Cursos específicos de conducción en condiciones climáticas adversas, de conducción eficiente, de conducción segura de motocicletas.
- Fomento del uso de transporte alternativo al vehículo privado, para evitar los accidentes in itinere: información sobre las posibilidades del transporte público y lanzaderas, medidas de fomento del vehículo compartido, del uso de la bicicleta, de desplazarse caminando.

Para el caso de aquellos trabajadores conductores que trabajan solos y están desplazados lejos de su empresa, la formación debería tener en cuenta esta peculiaridad y abarcar los primeros auxilios, lucha contra incendios y actuaciones de emergencia. Además, la empresa debería disponer de unos protocolos de actuación específicos para las situaciones de emergencia que puedan sobrevenir en estos casos. El personal desplazado dispondrá de una copia de los mismos.

3.5. LA VIGILANCIA DE LA SALUD PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRÁFICO

Según establece el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la vigilancia de la salud es una obligación del empresariado, que sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, **previo informe de los representantes de los trabajadores**, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

En el caso de trabajadores que se dedican profesionalmente a la conducción, se debe adecuar los protocolos de vigilancia de la salud a la evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud del trabajador.

3.6. LA PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EVALUACIÓN DEL RIESGO DE ACCIDENTE LABORAL DE TRÁFICO Y EN LA PLANIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS

Desde la UGT-PV, como organización sindical, consideramos imprescindible la participación de los delegados y delegadas de prevención en la evaluación de este riesgo y en la planificación preventiva que se deriva. Para una participación efectiva, es necesario que la empresa haga fluidos los cauces de información y que se debata y trabaje la prevención del riesgo laboral vial en los Comités de Seguridad y Salud, donde los haya. Además, la empresa debe proporcionar la formación e información preventiva específica en esta materia en atención a su condición de representantes legales de los trabajadores.

En el caso de que no exista Comité de Empresa/Comité de Seguridad y Salud, el nexo de unión entre la dirección y la plantilla en materia de seguridad laboral vial seguirá siendo el delegado/la delegada de prevención.

3.7. VERIFICAR LA COORDINACIÓN PREVENTIVA CON EL TRABAJADOR CONDUCTOR AUTÓNOMO Y SUBCONTRATAS

Las medidas de coordinación preventiva vienen derivadas del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla dicho artículo.

Tanto en el transporte por carretera como en las instalaciones empresariales es muy importante la coordinación preventiva, principalmente en:

- Operaciones de carga, descarga y estiba/desestiba, en la que intervienen empresas distintas o empresas y trabajadores autónomos subcontratados o no.
- Tráfico interior, terminales, puertos, bases logísticas, grandes superficies.
- Vehículos o cabezas tractoras que utilizan remolques o plataformas de otras empresas en un trayecto y varían constantemente.
- En todas aquellas operaciones o actividades en las que deban intervenir dos o más empresas o trabajadores autónomos.

En todos estos casos, necesariamente las empresas habrán de cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y coordinar sus sistemas preventivos de los riesgos de sus trabajadores y de los trabajadores de los demás.

La coordinación preventiva es un aspecto complejo de la prevención al que, generalmente, se le otorga escasa relevancia aunque son muchos los accidentes de trabajo que se dan bajo estas circunstancias.

Además, hay que tener en cuenta la regulación específica de los Trabajadores Autónomos Dependientes (TRADE), que viene establecida en los artículos 11 a 18 de la Ley Orgánica 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo y desarrollados por el Real Decreto 197/2009. Con relación a la prevención de riesgos laborales, hay diferencias significativas con respecto al autónomo común (artículo 26 de la Ley Orgánica).

- Los trabajadores autónomos económicamente dependientes deberán incorporar obligatoriamente, dentro del ámbito de la acción protectora de la Seguridad Social, la cobertura de la incapacidad temporal y de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

- Se entenderá por accidente de trabajo toda lesión corporal del trabajador autónomo económicamente dependiente que sufra con ocasión o por consecuencia de la actividad profesional, considerándose también accidente de trabajo el que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de la prestación de la actividad, o por causa o consecuencia de la misma.

3.8. COMPROBAR SI SE HACE UN SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DE LAS MEDIDAS DE LA PLANIFICACIÓN PREVENTIVA EN MATERIA DE SEGURIDAD LABORAL VIAL

La empresa debe comprobar que las medidas propuestas en la planificación de la actividad preventiva respecto a seguridad laboral vial y movilidad sostenible se han puesto en marcha. Y, no menos importante, debe comprobar si han resultado eficaces, si han cumplido los objetivos por los cuales fueron propuestas. Como representantes sindicales, podremos exigir dichos cumplimientos a la dirección empresarial.

Es necesario incidir en el aspecto de supervisión: debe comprobarse la eficacia de las medidas implementadas a través de un plan de seguimiento y evaluación que fije unos indicadores específicos. Además, como ya hemos indicado anteriormente, desde la perspectiva sindical la empresa debe contar con la participación de las y los representantes de las trabajadoras/es tanto en la evaluación de riesgos de los accidentes laborales viales como en la planificación de las medidas preventivas.

4. PLAN DE MOVILIDAD O ACUERDO DE MOVILIDAD SOSTENIBLE EN LA EMPRESA

El trabajado desarrollado por la empresa en materia de prevención del riesgo laboral vial puede ir enmarcado más formalmente dentro de un Plan de Movilidad específico, sin olvidar su necesaria integración dentro de la planificación preventiva de la empresa.

Desde un punto de vista tanto de salud laboral como de protección del medio ambiente, desde la UGT-PV proponemos la adopción de Planes de Movilidad o Acuerdos de Movilidad Sostenible en las empresas. Con este tipo de planes podemos decir que el objetivo principal se amplía: sigue siendo fundamental la reducción de los accidentes laborales viales y la prevención en esta materia, y al mismo tiempo se busca la implementación de medidas de transporte más sostenibles desde el punto de vista medioambiental que suponen a su vez una sostenibilidad económica (por el ahorro) y social (por su carácter de compartir recursos, integración, etc.).

En lo que respecta a las bases de los Planes de Movilidad en España, quedan instauradas en un *Acuerdo de colaboración firmado entre el Ministerio del Interior y Ministerio de Trabajo e Inmigración* en fecha 1 de marzo de 2011. Éste surge como continuación del Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral. En el mencionado acuerdo, el Ministerio de Trabajo e Inmigración se comprometía a definir el contenido mínimo que debía incluir el Plan de Movilidad y Seguridad Vial:

Plan de Movilidad y Seguridad en la empresa

Toda empresa que desee contribuir a reducir los accidentes de tráfico en el ámbito laboral y así beneficiarse de la reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social, debe desarrollar un Plan de movilidad y seguridad vial en el que se incluyan, como mínimo, los siguientes puntos:

- El compromiso de la empresa en reducir la siniestralidad laboral vial y el deber de suscribir la Carta Europea de Seguridad Vial. Para ello, la empresa deberá reconocer la importancia de la accidentalidad vial laboral y la voluntad de minimizarlo mediante el desarrollo de un plan de actuación.
- La necesidad de que un departamento de la empresa sea el responsable del desarrollo del plan, así como los procedimientos de participación de los trabajadores.
- La recopilación de información sobre la movilidad de los trabajadores, así como una compilación de estadísticas e investigación de los accidentes sufridos.
- Una evaluación de riesgos, tanto de la organización y gestión de los desplazamientos, como del factor humano (alcohol, uso del móvil, navegador, fatiga, uso del casco...), el vehículo, la infraestructura e incluso los riesgos ambientales.
- Puesta en marcha de medidas concretas de prevención, entre las que destaca la formación de los trabajadores.
- Evaluación y seguimiento del Plan.

Por su parte, el Ministerio del Interior se comprometía a elaborar y poner a disposición del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo la guía para la elaboración de los planes de seguridad vial de empresas.

Cabe destacar que **en la elaboración y desarrollo de los Planes de Movilidad Sostenible participarán las y los representantes de las personas trabajadoras en el marco de diálogo social establecido**. En este sentido, vienen recogidas indicaciones en la Ley 34/2007, de 15 de noviembre, de calidad del aire y protección de la atmósfera y en la Estrategia Española de Movilidad Sostenible (2009).



Tomando como referencia la información de la Guía Metodológica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (imagen), pasamos a presentar las partes en las que se estructuraría un Plan de Seguridad Vial o Plan de Movilidad Sostenible en la empresa:

Primera Fase: Impulso del Plan de Movilidad

- ❖ Implicación de la dirección y agentes participantes
- ❖ Asignar a las personas responsables del plan
- ❖ Creación de una Comisión de Movilidad

Segunda Fase: Redacción y aprobación del Plan de Movilidad

Contiene, a su vez:

Etapa 1: Diagnóstico. Recopilar información y datos que permitan identificar adecuadamente los problemas y disfunciones. Aquí tienen un papel clave las encuestas de movilidad.

- ❖ Identificar y analizar las principales características de la movilidad en la empresa
- ❖ Analizar los accidentes de tráfico y las condiciones reales de la conducción
- ❖ Analizar la gestión de los desplazamientos

Etapa 2. Evaluación de los riesgos laborales viales. Importante determinar el nivel de exposición al riesgo de los trabajadores y seleccionar los colectivos prioritarios.

Etapa 3. Redacción y aprobación del Plan de Movilidad.

- ❖ Definición de objetivos a alcanzar, estableciendo metas temporales, considerando el presupuesto y las responsabilidades de su ejecución
- ❖ Definición de los indicadores de consecución de los objetivos a alcanzar
- ❖ Planteamiento de las medidas a aplicar
- ❖ Firma y presentación del plan a la organización

Tercera Fase. Ejecución e implantación del Plan

- ❖ Impulso de medidas correctoras y de actuación
- ❖ Adecuación, en su caso, de instalaciones y equipos
- ❖ Actualización de protocolos de trabajo, normas y procesos
- ❖ Creación de la figura del Gestor de Desplazamientos o Gestor de Movilidad

- ❖ Información y formación de las personas trabajadoras
- ❖ Participación de la representación sindical
- ❖ Adaptación de la organización a los cambios
- ❖ Otras acciones interesantes durante esta fase:
 - ✓ Elaboración de campañas de difusión del plan y de sensibilización y concienciación en sistemas de desplazamiento sostenible para acudir al centro de trabajo
 - ✓ Creación de una página web de movilidad que también sirva para contactar con el Gestor de desplazamientos
 - ✓ Incluir la movilidad sostenible en la auditoría para obtener un certificado voluntario de gestión ambiental (Sistema ISO o Reglamento EMAS)
 - ✓ Elaboración de guías de movilidad sostenible

Cuarta Fase: Seguimiento, valoración y revisión del Plan

Se evalúa el grado de aplicación de las medidas establecidas en el plan de movilidad y los resultados conseguidos. Es una parte imprescindible para la adecuada implementación del plan.

- ❖ Obtener los valores de los indicadores definidos previamente
- ❖ Analizar y evaluar el resultado de los indicadores
- ❖ Establecer nuevas medidas o revisar las adoptadas para la consecución de los objetivos fijados
- ❖ Modificación, si cabe, de la redacción del Plan de Movilidad
- ❖ Los resultados se podrán evaluar en la Comisión de Movilidad

• **Las Comisiones o Mesas de Movilidad**

En el marco del Plan de Movilidad se podrá crear una Comisión o Mesa de Movilidad. Las Comisiones o Mesas de Movilidad son lugares de

participación compuestos por la representación de los trabajadores, la dirección de la empresa, el Gestor de Desplazamientos, las administraciones públicas locales y sectoriales y también participan los operadores de transporte. Además deberán estar representados los trabajadores externos.

Su objetivo es promover y colaborar en la elaboración del Plan de Movilidad (en todas y cada una de sus fases: el programa de trabajo, las campañas de sensibilización, la recogida de información, el diagnóstico de movilidad, las acciones correctoras que se van a llevar a cabo), participar en la puesta en marcha de las medidas establecidas y en la difusión del plan. Así mismo, sería un espacio de seguimiento y valoración de los resultados obtenidos tras la implementación del plan y su propuesta de mejora. Se deberá establecer la periodicidad con la que se va a reunir la Comisión y su funcionamiento.

Se pueden establecer Comisiones de Movilidad no sólo de empresas sino también de ámbitos más amplios como polígonos industriales, grandes centros logísticos o comerciales, parques tecnológicos y empresariales, etc.

Las Comisiones o Mesas de Movilidad son órganos de referencia en la gestión de la movilidad desde la empresa.

• **Los Gestores de Movilidad o Gestores de Desplazamientos**

La creación de este perfil específico dentro de la empresa nace del objetivo básico de conocer el comportamiento de los trabajadores ante la seguridad vial en sus desplazamientos dentro de la jornada laboral e in itinere, el grado de preparación de la empresa en cuanto a seguridad vial y estudiar las nuevas necesidades que puedan surgir. Por tanto, las funciones del Gestor de Movilidad o Gestor de Desplazamientos serían elaborar, desarrollar y gestionar activamente el Plan de Movilidad. Es el responsable de integrar la cultura de la movilidad segura y sostenible tanto en el conjunto de las actividades desarrolladas por la empresa como en todos sus niveles jerárquicos.

El Gestor de Movilidad también es el responsable de:

- Actuar como responsable de las medidas que la empresa pueda aplicar en desarrollo del Plan de Movilidad (itinerarios a pie y en bicicleta, coordinar el servicio de transporte público, fomentar el coche compartido).
- Crear actividades de divulgación, asesoramiento y planificación de actuaciones de mejora de las condiciones de movilidad.
- Actuar como enlace entre los propios trabajadores –y sus Delegados de Prevención- y la empresa, transmitiendo las propuestas, quejas y necesidades que los trabajadores detecten, o las recomendaciones y obligaciones que la empresa tome como medidas de aplicación para sus empleados.
- Participar en la Comisión de Movilidad de la empresa.

La figura del Gestor de Movilidad viene definida en la Estrategia Española de Movilidad Sostenible, donde se establece lo siguiente: **“para aquellas empresas de más de 400 empleados, las necesidades de coordinación son mayores por lo que se podría fomentar el nombramiento de un coordinador de movilidad que será el responsable de la implementación del plan”**. Desde la UGT-PV, defendemos que esta figura sea nombrada por el Comité de Empresa.

• **Los Planes de transporte en empresas**

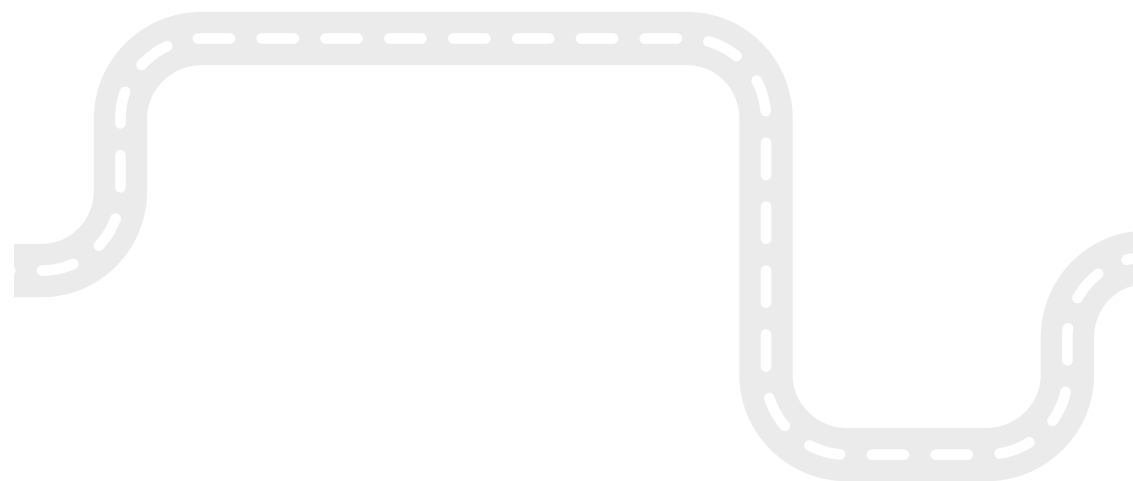
Los Planes de transporte en empresas vienen definidos en la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. En ella se establece que las Administraciones competentes fomentarán el desarrollo de planes de transporte de empresas, con vistas a reducir el uso del automóvil y promover modos menos contaminantes en los desplazamientos de los trabajadores. **Estos planes de transporte se tratarán en el marco del diálogo social, y tendrán carácter voluntario para las empresas.**

La Ley también determina que **las Administraciones competentes podrán impulsar la adopción de planes mancomunados, para**

empresas que compartan un mismo centro o edificio o que desarrollen su actividad en un mismo parque o recinto equivalente, así como la designación de un Coordinador de Movilidad –Gestor de Movilidad- en empresas con más de 400 trabajadores, para facilitar la aplicación y el seguimiento del plan de transporte adoptado en su caso. Como hemos mencionado más arriba, esta medida ya venía registrada en la Estrategia Española de Movilidad Sostenible. Así mismo, establece que los Planes de transporte en empresas respetarán las previsiones de los Planes de Movilidad Sostenible que hayan sido aprobados en su ámbito territorial. En realidad, ambas figuras son muy similares en su contenido cuando hablamos del ámbito empresarial.

Los Planes de transporte en empresas vuelven a mencionarse en el Plan de Acción de Ahorro y Eficiencia Energética 2011-2020 (Segundo Plan de Acción Nacional de Eficiencia Energética de España). En éste se indica expresamente que los Planes de transporte en empresas **se realizarán en un marco de diálogo social en el que participen necesariamente los representantes de los trabajadores y se aprobarán en el marco de la negociación colectiva.**

También se establece que **en el año 2020, todas las empresas de más de 100 empleados deberían haber realizado planes de transporte para sus empleados** (se contabilizan en España unas 15.000 empresas).



5 ■ SISTEMA DE BONIFICACIONES ASOCIADOS A LA PREVENCIÓN DEL RIESGO LABORAL VIAL Y LA MOVILIDAD SOSTENIBLE

Los Planes de Movilidad o Acuerdos de Movilidad Sostenibles pueden suponer un incentivo económico para la empresa puesto que la aplicación de este tipo de planes le permitiría cumplir uno de los requisitos que establece el **Sistema BONUS**.

El Sistema BONUS es un sistema de Bonificaciones en las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral. Viene establecido en el citado Real Decreto 404/201 y la Orden TIN 1448/2010 que lo desarrolla.

Según este Real Decreto, existe la posibilidad de que las empresas que demuestren una contribución a la prevención de riesgos laborales se beneficien de una reducción en su cotización por contingencias profesionales en función de la cantidad de inversión que acrediten haber realizado en prevención.

La posibilidad de optar a esta bonificación pasa porque la empresa acredite cumplir unas condiciones obligatorias (por ejemplo, estar al corriente de pago a la Seguridad Social así como requisitos preventivos básicos) y otras opcionales, de las que debe cumplir al menos dos. Entre las opcionales, que vienen definidas en el artículo 2 apartado g) del Real Decreto, se encuentra la siguiente:

3ª. Existencia de planes de movilidad vial en la empresa como medida para prevenir los accidentes de trabajo en misión y los accidentes "in itinere".

De esta forma, la puesta en marcha de programas de seguridad laboral vial **puede suponer un incentivo económico** porque ayudaría a beneficiarse de la bonificación desde dos perspectivas:

- porque las actuaciones, cualquiera que fuera enfocada a este objetivo, podrían considerarse inversiones en prevención de riesgos laborales y su coste podría ser bonificado,
- a través de elaborar un plan de movilidad, como condición opcional a cumplir de entre las dos obligatorias.

Existen otros tipos de ayudas que guardan relación con la implantación de medidas relativas a la movilidad sostenible en las empresas. **Hablamos de medidas que incentivan fiscalmente la utilización de los medios de transporte público:** el Real Decreto-Ley 6/2010, de 9 de abril, y el Real Decreto 1788/2010, de 30 de diciembre, aprueban exenciones en el IRPF a los trabajadores y en las cotizaciones de la Seguridad Social de las empresas cuando éstas facilitan a los trabajadores abonos de transporte público para desplazamientos entre su lugar de residencia y el centro de trabajo, con un límite de 1.500 euros anuales por cada trabajador.

Para el caso de administraciones públicas, se establecen otros tipos de medidas. En este sentido, la Ley de Economía Sostenible, en su artículo 102 de Fomento de los Planes de Movilidad Sostenible, determina que a partir del 1 de enero de 2014, la concesión de cualquier ayuda o subvención a las Administraciones autonómicas o Entidades locales incluida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y destinada al transporte público urbano o metropolitano, **se condicionará a que la entidad beneficiaria disponga del correspondiente Plan de Movilidad Sostenible**, y a su coherencia con la Estrategia Española de Movilidad Sostenible.

6 ■ SEGURIDAD LABORAL VIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva, como un instrumento fundamental para mejorar la calidad de las condiciones de trabajo, debe favorecer la movilidad sostenible al trabajo y el fomento de la seguridad vial como un derecho al alcance de todos los trabajadores.

Como hemos comentado, la prevención del riesgo laboral vial debe estar integrada en la planificación preventiva de la empresa ya que forma parte de la misma. No obstante, **existen medidas relativas a la movilidad sostenible y la seguridad vial que pueden concretarse y enmarcarse en los convenios colectivos o acuerdos de empresa**. Ello supondrá un respaldo a la acción sindical en esta materia. Lo óptimo sería que se incluyera una cláusula que recogiera el compromiso de elaboración de Planes de movilidad sostenible, así como el alcance de éstos.

Desde el sindicato, animamos a las delegadas y delegados de prevención a promover y trabajar este tipo de medidas en los acuerdos alcanzados con las empresas. Para facilitar esta tarea, la UGT-PV dispone de modelos de cláusulas y ofrece asesoramiento a través de sus oficinas técnicas de prevención y medio ambiente.

A continuación, apuntamos algunos ejemplos de medidas relativas a movilidad sostenible en convenios colectivos, acuerdos y pactos en los que han participado representantes sindicales de UGT. Siempre existe la posibilidad de generar nuevas propuestas y también adaptar las ya existentes a cada situación empresarial concreta.

- **Cláusulas sobre redacción de planes de movilidad sostenible en la empresa**

Acuerdo de 19 de marzo de 2010, regulador de las condiciones de trabajo del Ayuntamiento de Leganés 2008-2011

Acuerdo de 26 de octubre de 2011 en materia de formación, cualificación, empleo, negociación colectiva y prevención de riesgos laborales en el sector agroalimentario

Acuerdo de 28 de enero de 2009 de la empresa Sony España, S.A.

- **Cláusulas relacionadas con promoción del transporte público**

- Entrega de abono de transporte

Acuerdo de 11 de marzo de 2005 de la Mesa Sectorial de Negociación de Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario de Administración y Servicios al Servicio de la Administración General de la Comunidad de Madrid y sus Organismos Autónomos

- Subvención del abono de transporte

Mesa Descentralizada de Negociación de 4 de mayo de 2007 de la UNED de Madrid

- Fomento de la movilidad de la plantilla en transporte público

Acuerdo de 19 de marzo de 2010, regulador de las condiciones de trabajo del Ayuntamiento de Leganés 2008-2011

- **Cláusulas de promoción del teletrabajo entre la plantilla**

Resolución de 17 de noviembre de 2009, de publicación del VII Convenio colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S.A.

- **Cláusulas sobre implantación de línea de autobús de empresa**

Acuerdo de 4 de septiembre de 2008 entre representación del empresa y representación social de Gearbox de El Prat (extinta)

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. *Guía para las actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de seguridad vial en las empresas*. Edita Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid. 2011.
2. *Guía para promover la Seguridad Vial en la empresa*. Instituto Navarro de Salud Laboral. Pamplona. 2009.
3. *La salud laboral en los trabajadores del sector de transporte por carretera: propuesta de modelo de vigilancia específica de la salud*. Fundación Laboral para la Prevención de Riesgos en el Sector transporte. 2008.
4. *Evolución de los indicadores económicos y sociales del transporte por carretera*. Ministerio de Fomento. 2010.
5. *Informe "PRAISE": Prevención de Lesiones y Accidentes de Tráfico para la Seguridad de los Empleados*. European Transport Safety Council. 2010.
6. *Plan Tipo de Seguridad Vial en la empresa. Guía Metodológica*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Dirección General de Tráfico. Madrid. 2011.
7. *Informe anual de accidentes de trabajo en España*. Año 2013. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2014.
8. *Publicación de la Estadística de Accidentes de Trabajo (ATR)*. Año 2014, datos definitivos (principales resultados). Página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2015.
9. *Informe de accidentes laborales de tráfico 2013*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2013.
10. *Análisis evolutivo de la siniestralidad laboral vial (2003-2012)*. Fundación Mapfre y Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral. 2015.
11. *Guía práctica para la elaboración del Plan de Movilidad*. Mutua Fraternidad Muprespa.
12. *La movilidad sostenible y segura al trabajo en la negociación colectiva*. Iistas. 2014.



www.ugt-pv.es