

Prevención

Plan de movilidad segura y sostenible en la empresa

Guía para la elaboración e implantación



Marzo 2026

Índice

1. Introducción	4
2. ¿Qué es un plan de movilidad?	5
3. Proceso de elaboración e implantación	7
3.1 Preparación	7
3.1.1 Definición de objetivos generales	8
3.1.2 Asignar funciones y responsabilidades	8
3.1.3 Sensibilización preliminar	9
3.2 Análisis	10
3.2.1 Análisis de la movilidad de las personas trabajadoras	10
3.2.2 Análisis de la siniestralidad derivada de los desplazamientos	12
3.2.3 Evaluación de los riesgos	12
3.2.4 Gestión de la movilidad en la empresa	14
3.3 Diseño del plan	15
3.3.1 Definición de objetivos específicos	15
3.3.2 Definición de indicadores	16
3.3.3 Diseño de medidas o acciones	17
3.3.4 Cronograma	18
3.4 Implantación	18
3.5 Seguimiento y evaluación	19
4. Referencias bibliográficas	20
ANEXO 1. Ejemplo de política de movilidad segura y sostenible	21
ANEXO 2. Ejemplo de comunicación inicial a la plantilla	22
ANEXO 3. Modelo para investigación de accidentes laborales en desplazamiento	23
ANEXO 4. Medidas orientativas	29

1. Introducción

La movilidad relacionada con la actividad laboral es uno de los principales motivos de desplazamiento de la población. La dispersión del tejido urbano e industrial en el territorio ha ido alejando progresivamente los centros de trabajo de los lugares de residencia, dando como resultado un modelo de movilidad poco sostenible desde un punto de vista medioambiental, que impacta también en la salud de las personas trabajadoras, y de la sociedad en su conjunto.

Este modelo se caracteriza por un predominio del vehículo privado, habitualmente ocupado por una única persona, y por la falta de incentivos hacia otros medios de transporte.

Los desplazamientos de origen laboral son origen de congestiones de tráfico, emisiones de contaminantes y de ruido, y suponen una dificultad a la conciliación entre la vida laboral y la familiar debido al tiempo destinado a los mismos, sin olvidar las cifras de siniestralidad que se derivan. Los desplazamientos relacionados con el trabajo provocaron en el año 2024 más de 76.000 accidentes de tráfico, de los que 239 fueron mortales (casi 1 de cada 3 accidentes laborales mortales), según recoge el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en su informe anual sobre accidentes laborales de tráfico. Destacan los accidentes en los desplazamientos al ir o volver del trabajo (in itinere) por encima de los accidentes en jornada, si bien en el caso de los mortales la diferencia entre ambos es menor.

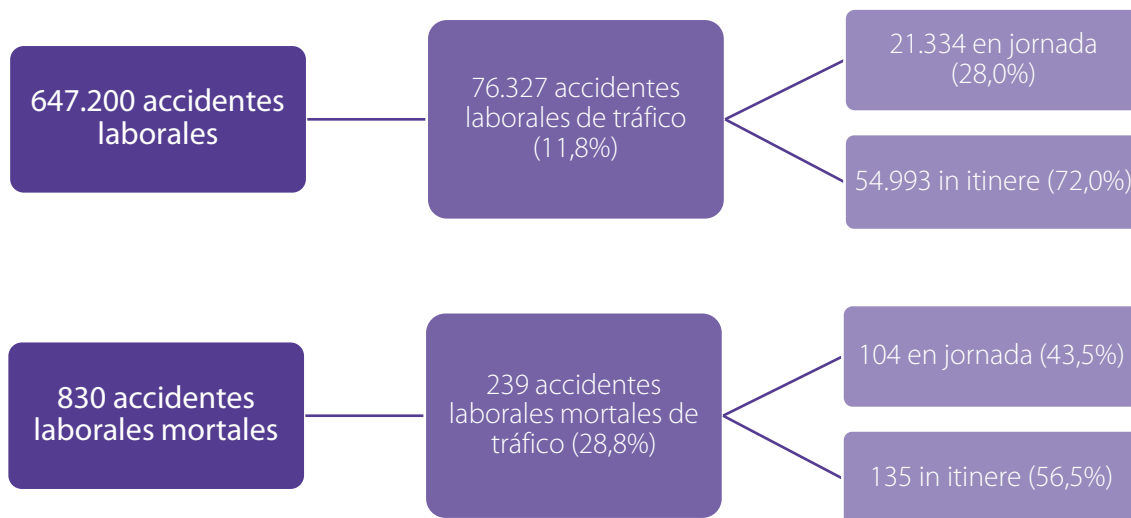


Figura 1. Cifras de siniestralidad laboral relacionada con accidentes de tráfico (INSST, 2024).

La mayor parte de estos accidentes se producen en vehículos particulares a motor (automóviles y motocicletas), pues es el medio utilizado mayoritariamente por la población trabajadora para el acceso a su puesto de trabajo.

En este contexto, resulta necesario actuar desde las Administraciones, desde la empresa y desde la sociedad en general, para transformar el actual modelo de movilidad hacia uno más eficiente, seguro y saludable. En el ámbito de la empresa, el **Plan de Movilidad** es el instrumento lograrlo.

2. ¿Qué es un plan de movilidad?

Un plan de movilidad es una herramienta de gestión de la movilidad vial de la empresa que, a través de un conjunto de actuaciones, permita optimizar la forma en que se desplazan las personas trabajadoras de la empresa, y opcionalmente también las personas pertenecientes a proveedores, visitantes y clientes.



Dicha optimización persigue reducir, de forma colateral, accidentes de tráfico de origen laboral (tanto al ir o volver del trabajo como durante la jornada laboral), emisiones contaminantes, contribuir al ahorro energético y mejorar la calidad de vida de las personas.

Sus principales beneficios son:

- Reducción de la siniestralidad laboral relacionada con los desplazamientos.
- Mejora la competitividad de la empresa al reducir los costes internos derivados de los desplazamientos.
- Mejora de la salud global: reducción de emisiones contaminantes, potenciación de la actividad cardiovascular, reducción niveles de irritabilidad, ansiedad, y mejora de la calidad vida de los trabajadores.
- Mejora de la imagen de la empresa al mostrar su compromiso con una cultura de movilidad sostenible y segura entre las personas trabajadoras.

Se trata, por tanto, de reducir los impactos negativos de los desplazamientos mediante un planteamiento más eficiente, racional y sostenible de estos.

Aunque los beneficios que aportan los planes de movilidad ya suponen un importante argumento para valorar su implantación en la empresa, la Ley 9/2025, de movilidad sostenible, contribuye a impulsarlos al hacerlos **obligatorios para los centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno**. Estos deben incluir soluciones de movilidad sostenible que contemplen, por ejemplo, el impulso de la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, soluciones de movilidad tanto compartida como colaborativa, soluciones para facilitar el uso y recarga de vehículos cero emisiones, el teletrabajo en los casos en los que sea posible, así como medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo. Estas medidas deben ser extensibles a las personas visitantes, proveedoras y a cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo.

Para los centros de trabajo de alta ocupación, aquellos que cuentan con más de 1000 personas trabajadoras y se encuentran situados en municipios o área metropolitanas de más de 500.000 habitantes, establece la necesidad de incluir medidas que permitan reducir la movilidad en las horas punta o durante la jornada laboral, promover el uso de medios de transporte de bajas o

zero emisiones (incluyendo herramientas para facilitar la recarga), servicios de movilidad colaborativa, así como impulsar la movilidad activa.

En todos los casos, para su elaboración deben tener en cuenta el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro, así como, en su caso, los instrumentos de regulación de la movilidad aprobados por la Administración competente en materia de transportes y movilidad.

3. Proceso de elaboración e implantación

Un plan de movilidad segura y sostenible persigue introducir cambios en los hábitos de movilidad de la empresa, para lo cual se requiere de participación, concienciación social, información y educación de todos los estamentos de la empresa, desde la Dirección hasta cada una de las personas de su plantilla.

Su diseño requiere de un análisis de la situación inicial que permita determinar los objetivos específicos que se pretende alcanzar y las medidas a adoptar para ello, su implantación, y el seguimiento continuo para conocer la eficacia y el grado de consecución de los objetivos marcados, así como su actualización para adaptarse a las circunstancias cambiantes de la empresa.

A continuación, se presentan las fases que constituyen el proceso de elaboración e implantación de un plan de movilidad segura y sostenible, y las acciones más relevantes en cada una de ellas:



Figura 2. Fases en la elaboración e implantación de un plan de movilidad segura y sostenible.

3.1 Preparación

El punto de partida debe contar con el compromiso y la implicación de la Dirección, para lo cual ésta debe conocer las diversas ventajas que puede proporcionar el plan de movilidad, desde la reducción de la siniestralidad y sus costes asociados hasta la mejora de la imagen y reputación de la misma, con el objetivo de que el plan se perciba como una inversión, y no como un gasto. Aquellas empresas para las que la elaboración e implantación de un plan de movilidad constituye un requisito legal (Ley 9/2025), éste ya supone un argumento suficiente para implicar a la Dirección.

Esta fase del proceso incluye la definición de los objetivos generales que se pretende alcanzar con el plan, la asignación de responsabilidades a la persona o equipo de personas que lo liderará y coordinará, y las acciones informativas y divulgativas de concienciación y sensibilización a la plantilla, que capten su interés y faciliten su participación en las fases posteriores.

3.1.1 Definición de objetivos generales

La iniciativa de elaborar e implantar un plan de movilidad segura y sostenible debe ir acompañada de unos objetivos generales, que posteriormente serán concretados en otros más específicos en base al diagnóstico de situación.

Los objetivos deben ser realistas y alcanzables, pero también lo suficientemente ambiciosos como para constituir un impulso al esfuerzo.

3.1.2 Asignar funciones y responsabilidades

Es recomendable asignar las funciones y responsabilidades a las distintas figuras que participarán en el proyecto. Además de la Dirección, que tiene un papel esencial de impulso y liderazgo, se debe designar una persona como **responsable o gestor/a de la movilidad**, que debe conocer el proyecto y debe estar motivada por el mismo.

Esta persona deberá velar por la exitosa elaboración e implantación del plan de movilidad, y también garantizar que éste se mantenga actualizado mediante la coordinación con las distintas áreas de la empresa.

Sus funciones deberán incluir, entre otras:

- Coordinación y seguimiento del proyecto.
- Comunicación interna. Difusión de la situación actual, medidas, etc....
- Comunicación externa con autoridades, operadores y otras empresas.
- Gestión de todos los aspectos relacionados con la movilidad.

Las funciones relacionadas con la movilidad deben tener la misma consideración que el resto de funciones o tareas asignadas a la persona que asume el rol de responsable o gestor/a de la movilidad, de manera que tenga una disponibilidad y dedicación real y efectiva que garantice el adecuado cumplimiento de las mismas.

En situaciones específicas en las que distintas empresas compartan un mismo área o entorno de trabajo, por ejemplo polígonos industriales o centros de negocios, puede existir un gestor/a de movilidad externo a la empresa con un ámbito de actuación más amplio, lo que requerirá de la necesaria coordinación entre ambos.

Es recomendable también constituir un **comité o grupo de trabajo** destinado a proporcionar el soporte que garantice el avance del proyecto, que puede estar compuesto por el responsable o gestor/a de la movilidad y por personas de la Dirección, representantes de las personas trabajadoras, personas pertenecientes al área de prevención, etc.

3.1.3 Sensibilización preliminar

El éxito de un plan de movilidad segura y sostenible requiere de la participación activa de toda la empresa, desde la Alta Dirección hasta cada una de las personas que componen su plantilla, cada una dentro de su ámbito de competencia. La mejor manera de implicar es **convencer** sobre los beneficios que aportará el plan.



Un primer paso puede darse mediante la materialización del compromiso de la Dirección, por ejemplo con la adhesión de la empresa a la Carta Europea de Seguridad Vial (European Road Safety Charter, ERSC): www.erscharter.eu, red europea integrada por empresas y entidades públicas que han asumido un compromiso para llevar a cabo acciones concretas para mejorar la movilidad en su entorno, con el objetivo de compartir sus buenas prácticas y contribuir a la reducción del número de víctimas mortales en el ámbito de la Unión Europea.

Una segunda acción puede ser la elaboración y difusión de una política de movilidad segura y sostenible, que recoja los principios esenciales que definirán la gestión de la movilidad en la empresa. Se presenta un ejemplo en el Anexo 1.

Posteriormente, el grueso de acciones de sensibilización puede llevarse a cabo mediante acciones informativas y formativas a través del formato o canales que se considere (píldoras informativas, distribución de materiales, sesiones divulgativas, etc). Es recomendable recurrir a contenidos adaptados a las particularidades o necesidades de cada colectivo, de manera que estos se vean identificados. Este proceso de sensibilización debe estar abierto a que puedan

incorporarse en cualquier momento personas de la organización que, convencidas con el proyecto, quieran contribuir a su difusión para el resto de compañeros y compañeras.



En el Anexo 2 se ofrece un ejemplo de comunicación inicial a la plantilla, dando a conocer la iniciativa.

3.2 Análisis

El análisis y diagnóstico previo es indispensable para conocer la situación de partida y también para establecer los objetivos que se pretenden alcanzar con el plan de movilidad.

Debe contemplar al menos los siguientes aspectos:

- **Análisis de la movilidad** de las personas trabajadoras.
- **Análisis de la siniestralidad** derivada de los desplazamientos.
- **Evaluación de los riesgos.**
- **Gestión de la movilidad en la empresa.**

3.2.1 Análisis de la movilidad de las personas trabajadoras

El objetivo es conocer cómo se desplaza la plantilla, tanto dentro de la jornada con motivo del trabajo, como también los desplazamientos entre el domicilio y el centro de trabajo (in itinere).

Para obtener la información necesaria, lo habitual es recurrir a la consulta a las personas trabajadoras mediante una encuesta. Ésta debe ir dirigida a la totalidad de la plantilla, independientemente de su situación contractual, antigüedad, etc, y la participación en la misma debe ser voluntaria.

1. Desplazamientos durante la jornada laboral:

Es necesario cuantificar el volumen de desplazamientos con motivo del trabajo que se realizan durante la jornada, pero también conocer ciertos aspectos relativos a esos desplazamientos.

La información que se debería obtener, al menos, es la relativa a:

- Porcentaje de la plantilla que se desplaza durante la jornada.
- Motivo de los desplazamientos.
- Frecuencia y distancia media recorrida.
- Tiempo medio dedicado a los desplazamientos.
- Tipo de vía utilizada.
- Tipo de vehículo.

Los colectivos cuya actividad principal es la conducción, como transportistas o repartidores, son los más expuestos al riesgo durante la jornada y también de los que la empresa dispone de más información sobre su movilidad. Sin embargo, no se deben ignorar otros perfiles profesionales también sujetos a desplazamientos con motivo de su actividad, como por ejemplo comerciales.

2. Desplazamientos in itinere:

La información básica en relación con los desplazamientos entre el centro de trabajo y el domicilio comprende los siguientes parámetros:

- Medio o medios de transporte utilizados en el trayecto.
- Itinerario habitual y posibles alternativas.
- Distancia media recorrida y tiempo requerido.
- Posible presencia de dificultades en el trayecto que incrementan el tiempo necesario (tráfico, obras, incidencias).
- Hábitos de comportamiento.
- Condiciones de cambio de medio de transporte.

Una vez recopilada la información, además del análisis global para caracterizar la movilidad en el conjunto de la empresa, es recomendable definir **grupos de movilidad**, grupos de personas cuya movilidad presente características similares, lo que facilitará el establecimiento de objetivos específicos y el diseño de medidas acorde a las necesidades de cada grupo. Los criterios para definir dichos grupos pueden ser diversos: el medio de transporte utilizado, la coincidencia de trayectos (origen y destino), la predisposición a cambiar su medio de transporte habitual en determinadas condiciones, entre otros.

Por otro lado, a partir de los datos obtenidos se debe cuantificar **el impacto de los desplazamientos** en la situación inicial, como base para el establecimiento de objetivos y también para la valoración en el futuro del efecto de las medidas implantadas. Se recomienda, al menos, obtener los siguientes parámetros:

- Coste económico. Considerando un coste medio por kilómetro recorrido según el tipo de transporte empleado, es posible realizar una estimación del coste previo de los desplazamientos de la plantilla.
- Emisiones contaminantes. Considerando un valor medio de emisiones de CO₂ por kilómetro recorrido según tipo de transporte empleado, es posible estimar un valor orientativo de las emisiones contaminantes generadas por los desplazamientos de la plantilla.

3.2.2 Análisis de la siniestralidad derivada de los desplazamientos

El objetivo es identificar el nivel de exposición para el conjunto de la empresa, pero también específicamente por puesto de trabajo. Para ello, se debe analizar la siniestralidad derivada de los desplazamientos de origen laboral durante un periodo representativo.

Atendiendo a que existen diferentes fuentes de información que pueden permitir a la empresa crear un registro de los accidentes laborales en desplazamiento, es fundamental sistematizar la recogida de información con el objetivo de disponer de datos homogéneos que puedan ser comparables, lo que facilitará el análisis y la toma de decisiones. Para ello, es esencial disponer de un procedimiento y modelo de investigación de accidentes adecuadamente implementado. Se ofrece un modelo específico para la investigación de accidentes en desplazamiento en el Anexo 3.

Algunas de las fuentes de información para alimentar dichas investigaciones, además del propio testimonio de la persona accidentada, pueden ser: partes de baja, partes de accidente, información transmitida por las compañías de seguros, atestados de las autoridades competentes.

A partir del conjunto de investigaciones disponibles para el periodo de estudio que se considere, por ejemplo 3 o 5 años, se debe realizar la explotación de una relación de datos representativos de cada accidente que permitan su caracterización, para el posterior análisis de conjunto. Una relación orientativa de datos para realizar la explotación y el análisis podría ser:

Datos identificativos de la persona trabajadora	Datos del desplazamiento	Datos del accidente
<ul style="list-style-type: none"> • Edad y sexo. • Puesto de trabajo. • Antigüedad. • Tipo de contrato. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo: en jornada/in itinere. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lugar y momento. • Tipo de vehículo. • Tipo de accidente. • Tipo de vía y condiciones de la misma. • Causas posibles del accidente

De este análisis se debe obtener una caracterización de la siniestralidad por puesto de trabajo, para identificar aspectos recurrentes que permitan detectar oportunidades de mejora para su reducción.

3.2.3 Evaluación de los riesgos

Los riesgos relacionados con la movilidad tienen la misma consideración que el resto de riesgos laborales en la empresa, por lo que deben ser contemplados de igual modo en la evaluación de riesgos.

Independientemente de la metodología empleada, es recomendable que la evaluación considere los siguientes factores:

- **Vehículo:** Es necesario considerar dos aspectos fundamentales:
 - Disponibilidad de elementos o sistemas de seguridad, habitualmente ligada a la edad del vehículo. Los más modernos están dotados de un mayor número de estos sistemas, tales como los sistemas ADAS (Advanced Driver Assistance Systems), compuestos de cámaras, radares y sensores que facilitan la conducción y mejoran la seguridad, como control de crucero adaptativo, monitor de ángulo muerto, frenado de emergencia automático, asistente de mantenimiento de carril, etc.
 - Estado y condiciones de conservación, dado que ésta puede condicionar la seguridad de las personas usuarias. Es necesario tener en cuenta elementos como el estado de los neumáticos y de los frenos, parachoques, estructuras absorbentes, cinturones de seguridad, cascos, air-bags, etc.



El mantenimiento adecuado de todos los elementos de seguridad del vehículo se convierte en una actividad necesaria para combatir la siniestralidad, pero también la realización de comprobaciones básicas de seguridad de forma rutinaria: presión neumáticos, luces, etc.

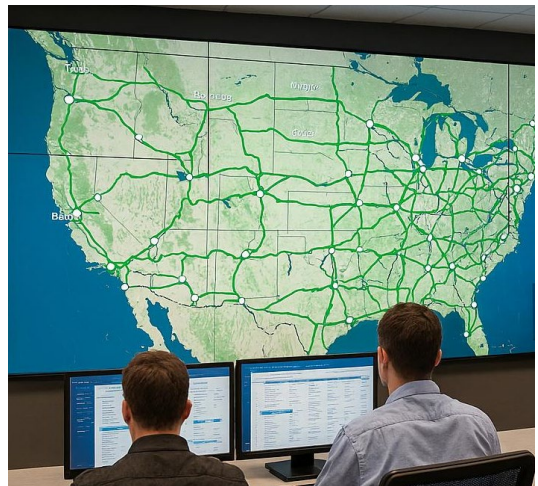
- **Vía/entorno:** hace referencia a las características del recorrido que pueden tener una influencia sobre las condiciones de seguridad en el trayecto. Aspectos como:
 - el diseño y construcción de la vía (trazado, pavimentación, anchura, resistencia al deslizamiento, número de carriles, la pendiente, el peralte, localización de señales, bolardos, barreras protectoras, la señalización y otros objetos del mobiliario urbano).
 - las condiciones de explotación y mantenimiento de la vía.
 - las condiciones del entorno, como la visibilidad o la iluminación existente, así como la climatología o incidencias temporales.



- **Persona:** hábitos de conducción y actitud de la persona trabajadora ante la seguridad durante el desplazamiento (uso habitual o no del casco, cinturón, etc), utilización de aparatos tecnológicos de forma simultánea a la conducción (teléfonos móviles, GPS, sistemas manos libres, etc).



- **Tratamiento de la movilidad por parte de la empresa:** se valoran aspectos directamente relacionadas con la gestión de la movilidad, como la programación del trabajo, la planificación de rutas evitando zonas de circulación conflictivas (en obras, puntos negros, etc.), y otros como la posible existencia de incentivos vinculados a niveles de productividad (nº de entregas/servicios realizadas/nº de clientes visitados, etc) o políticas restrictivas sobre el uso de móviles y otros equipos durante la conducción, o sobre el consumo de alcohol u otras sustancias que puedan afectar a la conducción, que podrían influir en el comportamiento de las personas trabajadoras al afrontar los desplazamientos.



3.2.4 Gestión de la movilidad en la empresa

La información mencionada en los apartados anteriores no puede analizarse de manera aislada, sino que debe situarse en el contexto de la gestión de la movilidad realizada por la empresa de cara a disponer de una interpretación completa de todos los condicionantes de la situación inicial.

En particular, la empresa debe reflexionar sobre cómo se gestionan:

- los desplazamientos: cómo se organizan, quién interviene, existencia de condicionantes sobre los mismos (objetivos de rendimiento que impliquen presión, etc.)
- la flota de vehículos: criterios de selección y proceso de adquisición, grado de adecuación con las tareas realizadas, asignación de los vehículos al personal, mantenimiento e inspección, etc.
- el personal que realiza desplazamientos: criterios de selección, formación específica, vigilancia de la salud, etc.
- el tráfico en la empresa y en su entorno: flexibilidad de horarios de entrada y salida, organización de los accesos a la empresa y del aparcamiento, etc.

3.3 Diseño del plan

Una vez se dispone del análisis de la situación inicial y se han definido los posibles grupos de movilidad, el diseño del plan consta de las siguientes etapas:

- Definición de **objetivos específicos** (e indicadores).
- Diseño de **medidas**.
- Establecimiento de un **cronograma**.

A continuación, se describe cada una de ellas.

3.3.1 Definición de objetivos específicos

A tratarse de un plan de movilidad segura y sostenible, los objetivos deben ir orientados a dos aspectos fundamentales:

1. **Disminución de las emisiones** de contaminantes **y del consumo energético**, lo que de manera asociada implica perseguir una reducción del número de desplazamientos en vehículo privado a motor térmico.
2. **Reducción de la siniestralidad** laboral relacionada con desplazamientos, tanto en jornada de trabajo como "in itinere".

Dichos objetivos pueden ser cuantitativos o cualitativos, y pueden ser generales con alcance a la totalidad de la plantilla de la empresa o específicos y diferenciados para determinados grupos de movilidad. Deben ser realistas pero lo suficientemente ambiciosos como para promover el esfuerzo para su consecución.



Ejemplo de objetivos **cuantitativos**:

- Reducción del número de desplazamientos o de la inversión de tiempo en los mismos.
- Reducción de accidentes in itinere y en desplazamientos en jornada en un determinado porcentaje o hasta un determinado Índice de Incidencia.
- Reducción del coste económico derivado de los desplazamientos de las personas trabajadoras.
- Reducción de consumo energético por desplazamiento derivado de los desplazamientos de las personas trabajadoras.
- Reducción de emisiones de CO₂ por desplazamiento derivado de los desplazamientos de las personas trabajadoras.

Ejemplo de objetivos **cualitativos**:

- Orientados a reducir el uso de vehículo privado entre el personal:
 - Mejora de la información al personal en relación con el acceso y medios de transporte público disponibles.

- Orientados a facilitar la circulación en el entorno de la Empresa:
 - Mejora de la información tanto a personal como a transportistas, de vías de acceso más seguras, posibilidad de tramos en obras, más o menos peligrosos, etc.
 - Mejora de la programación de entregas y salidas de transportes.
- Orientados al fomento de una cultura de movilidad sostenible:
 - Mejora de la salud global: reducción emisiones contaminantes, nivel acústico, reducción niveles de irritación, ansiedad, etc.
 - Fomentar una prevención integral, haciendo énfasis no sólo en los accidentes ocurridos en el propio centro de trabajo.
 - Fomentar la mejora en la calidad de vida de los empleados: mejora condiciones accesibilidad, etc.
 - Mejorar la imagen de mercado: a través de una política de movilidad sostenible adecuada (RSC).

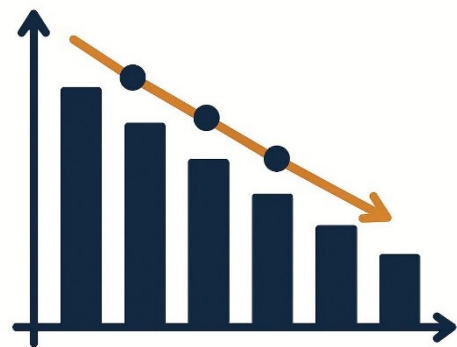
3.3.2 Definición de indicadores

Para medir el efecto de las medidas incluidas en el plan y la evolución en la consecución de los objetivos, es necesario establecer indicadores, principalmente orientados a:

- Indicadores de actividad, que ofrecen información sobre el grado de consecución de las acciones que conforman el plan.
- Indicadores de resultado, que ofrecen información sobre el grado de consecución de los objetivos marcados.

Algunos posibles indicadores relativos a seguridad vial y a movilidad sostenible son:

- % de personas con teletrabajo.
- % de personas que se desplazan a pie.
- % de personas que se desplazan en bicicleta.
- % de personas que se desplazan en transporte público para ir o volver del trabajo.
- % de cambio hacia medios más sostenibles (a pie, en bicicleta o en transporte público) en los desplazamientos in itinere y en jornada.
- % de personas que utilizan coche compartido en sus desplazamientos laborales.
- Porcentaje de personas formadas en seguridad vial en la empresa en el último año/dos años (número de personas que han asistido a formación en seguridad vial entre el total de plantilla de la empresa).
- Número de puntos de carga de vehículos y bicicletas eléctricas en el parking de la empresa por cada 100 personas.
- Número de aparcamientos adecuados para bicicletas en el centro de trabajo por cada 100 personas.



3.3.3 Diseño de medidas o acciones

A partir de la información recabada en la fase de diagnóstico, y una vez establecidos los objetivos generales y específicos que se pretende alcanzar con el plan de movilidad segura y sostenible, la empresa debe determinar qué acciones o medidas adoptará.



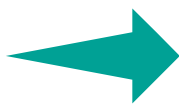
Para cada una de las medidas deberá definirse:

- Descripción de la medida, que refleje en qué consiste la misma.
- Personas o figuras implicadas. Entre ellas, se deberá definir posteriormente un responsable de su puesta en marcha.
- Recursos o medios necesarios, incluyendo humanos, materiales y/o económicos.
- Organización o mecanismos de gestión necesarios para la puesta en marcha.
- Plazos aproximados de ejecución, de cara a su traslado al cronograma del plan.

La Ley 9/2025 establece que las medidas estarán orientadas, al menos, a impulsar:

- la movilidad activa.
- el transporte colectivo.
- la movilidad de bajas emisiones.
- soluciones de movilidad tanto compartida como colaborativa.
- soluciones para facilitar el uso y recarga de vehículos cero emisiones.
- el teletrabajo, en los casos en los que sea posible
- medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo, desde la formación.

Dichas medidas tendrán en cuenta no solamente a las personas trabajadoras del centro, sino también a los visitantes, proveedores y a cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo.

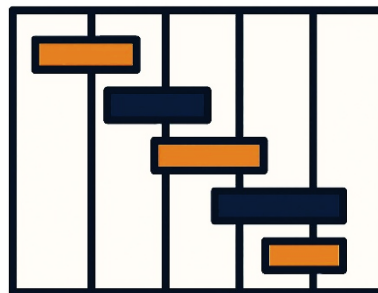


En el Anexo 4 se presenta una relación orientativa de medidas relativas a los siguientes ámbitos de actuación:

- Potenciar el transporte colectivo y el transporte público.
- Mejoras en la gestión de la movilidad por parte de la empresa.
- Recuperación y mejora del entorno urbano.
- Control y ordenación del tráfico.
- Sensibilización para la prevención de accidentes in itinere - in mision.
- Otras medidas de información encaminadas a la reducción de la siniestralidad (ubicación de puntos negros, etc).

3.3.4 Cronograma

El establecimiento de un cronograma es fundamental para asegurar la implantación de las medidas propuestas, ya sea mediante un cronograma específico para el plan de movilidad o mediante su integración en la planificación preventiva de la empresa. En ambos casos, además de establecer el plazo de implantación previsto para cada medida, es necesario definir un responsable (en algunos casos podrá ser la persona responsable o gestor/a de movilidad) y los recursos para ello.



ACTIVIDAD / MES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Sensibilización preliminar	■											
Definición de objetivos generales	■											
Análisis de la movilidad (Encuesta)		■										
Análisis de la siniestralidad y evaluación de riesgos		■										
Definición de grupos de movilidad y clasificación personas trabajadoras			■									
Definición de objetivos específicos/indicadores			■									
Diseño de medidas				■								
Presentación y comunicación del plan					■							
Implantación de las medidas						■	■	■	■	■	■	■
Seguimiento de indicadores						■	■	■	■	■	■	■
Informe de seguimiento y resultados												■

Tabla 1. Ejemplo de cronograma de implantación de un plan de movilidad segura y sostenible.

3.4 Implantación

La implantación del plan pasa por tres etapas fundamentales:

- Presentación y **comunicación a toda la plantilla**.
- Comunicación del plan **a la Administración** competente.
- **Implantación** de las medidas.

La **presentación del plan** es una medida necesaria cuya finalidad, además de la estrictamente informativa, es mantener el interés y la implicación de toda la plantilla. En este momento del proceso la iniciativa de elaborar un plan de movilidad ya debe ser conocida en la organización, pues ya deben haberse realizado comunicaciones previas, y llegados a este punto del proceso se trata de divulgar el contenido del plan elaborado: objetivos y beneficios que se pretende alcanzar, medidas que se pondrán en marcha, destinatarios/as y plazos.

Además, cuando así lo establezca la normativa autonómica, el plan deberá ser comunicado a la autoridad competente que designe la comunidad autónoma. En el marco de la ley 9/2025 de movilidad sostenible, esta obligación aplica a los planes de movilidad de las entidades locales y de los grandes centros de actividad, cuya comunicación inicial, y también las de sus revisiones e informes de seguimiento, debe realizarse en el plazo de 3 meses desde su adopción.

La **puesta en marcha** de las medidas requerirá de un tratamiento particular ajustado a sus características, que incluirá acciones específicas de comunicación adaptadas al colectivo de destino.

3.5 Seguimiento y evaluación

Una vez implantado el plan, es necesario realizar un seguimiento con el objetivo de valorar cómo ha cambiado la situación respecto a la existente antes de la implantación, para lo cual se realiza una comparación entre los indicadores existentes en el momento del seguimiento y los anteriores a la implantación del plan.

Dicho seguimiento permite valorar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos y la eficacia de las medidas implantadas para, en caso necesario, introducir cambios, mejoras o sustituirlas por otras. Hay que tener en cuenta, además, que la gestión de la movilidad requiere de un seguimiento continuo y de una adaptación a las circunstancias cambiantes, por lo que el plan de movilidad debe actualizarse periódicamente y siempre que sea necesario.

Los resultados obtenidos en las actividades de seguimiento y evaluación deben comunicarse a toda la plantilla, con el fin de reconocer el interés y la participación solicitada al inicio del proyecto.

Estas actividades deben estar contempladas en el cronograma de implantación del plan, y puede ser desarrolladas por el gestor o gestora de la movilidad o por alguna persona del grupo de trabajo designada específicamente para esta función.

Las empresas sujetas a la obligación de elaborar un plan de movilidad en cumplimiento de la Ley 9/2025, deberán elaborar en el plazo de 2 años desde la aprobación del plan un informe de seguimiento sobre el nivel de implantación de las actuaciones y medidas contempladas en el mismo, que se repetirá cada dos años de vigencia del plan.



4. Referencias bibliográficas

Guia metodològica per a l'elaboració dels plans de desplaçaments d'empresa. Generalitat de Catalunya. Departament de Política Territorial i Obres Públiques, 2008.

Guía para la prevención de accidentes de tráfico con relación laboral. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST), 2016.

Guía para promover la seguridad vial en la empresa. Instituto Navarro de Salud Laboral. 2009.

Guía práctica de seguridad vial laboral. Guía de recursos y contenidos. OSALAN, 2016,

Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible. BOE núm. 291, de 04/12/2025.

Plan tipo de movilidad segura y sostenible en la empresa. DGT, 2019.

ANEXO 1. Ejemplo de política de movilidad segura y sostenible

La seguridad en el trabajo y el respeto al medioambiente son prioridades absolutas para _____. En este marco, una atención especial se ha de dirigir a la promoción de la seguridad vial, con objeto de asegurar la integridad física de toda nuestra plantilla, y a la promoción de hábitos de movilidad sostenibles que reduzcan el impacto ambiental de nuestros desplazamientos.

En este sentido, desde _____ queremos definir los principios básicos para minimizar los riesgos que para nuestros empleados y nuestras empleadas se derivan de los desplazamientos, y el impacto ambiental que suponen para la sociedad en general.

Nuestra premisa es que todas las personas integrantes de _____, deben exhibir una conducta de circulación segura y responsable (ya sea como conductoras, pasajeras o peatonas), así como participar en el cambio hacia una movilidad más sostenible.

Para ello _____ se compromete a esforzarse en:

- Garantizar la mejora continua en los niveles de seguridad de nuestros desplazamientos y en la reducción de su impacto ambiental.*
- Cumplir de forma estricta la normativa relacionada con la seguridad vial.*
- Recopilar datos de accidentes/incidentes para aprender de los mismos.*
- Establecer actividades de promoción y prevención de accidentes de tráfico laborales.*
- Exigir una política cero de consumo de alcohol y drogas.*
- Informar, educar y sensibilizar a nuestra plantilla en materia de seguridad vial.*
- Trasladar y comunicar esta política a todos los empleados y las empleadas, colaboradores/as y clientes/as.*

Como muestra de este compromiso, la Dirección suscribe esta política de movilidad segura y sostenible que persigue sensibilizarnos no solo en el ámbito de nuestra labor profesional, sino también en el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Además, a partir del presente año, la Dirección liderará la puesta en marcha de un plan de acción con el fin de disminuir la probabilidad de ocurrencia de los accidentes de tráfico laborales en _____, que pueden conllevar consecuencias humanas, económicas y sociales importantes, y también la reducción de su impacto ambiental mediante la optimización de los desplazamientos y la promoción de formas de movilidad más sostenibles.

Firmado: La Dirección

ANEXO 2. Ejemplo de comunicación inicial a la plantilla

Se presenta un ejemplo de nota informativa con el objetivo de sensibilizar a la plantilla sobre las ventajas que puede aportar la implantación de un plan de movilidad segura y sostenible.

Conscientes de las consecuencias humanas, económicas y sociales que se derivan de los accidentes durante los desplazamientos, _____ quiere dar un paso más allá en materia de seguridad vial con el fin de reducir la siniestralidad relacionada con los desplazamientos de origen laboral.

Para ello, nos hemos propuesto elaborar un Plan de Movilidad Segura y Sostenible que, a través de un conjunto de actuaciones, contribuya a optimizar nuestra forma de desplazarnos, minimice el uso ineficiente del vehículo privado, incentive el uso de modos de transporte más sostenibles, potencie la adopción de hábitos seguros y buenas prácticas en la conducción, y promocióne la calidad de vida de nuestra plantilla.

Elaborar un plan de movilidad contribuirá a:

- *Reducir la siniestralidad laboral relacionada con el tráfico: accidentes in itinere e in misión.*
- *Mejorar la salud global: reducción de emisiones contaminantes, potenciación de la actividad cardiovascular, reducción niveles de irritabilidad y ansiedad generados por la conducción, etc.*
- *Es un instrumento que mejorará nuestra competitividad, pues reduce los costes internos que una movilidad mal gestionada provoca.*
- *Colaborar en la implantación de una cultura de movilidad sostenible y segura entre nuestros trabajadores.*

Para que este plan alcance su máxima eficacia es necesaria la participación y sensibilización de todos y todas, por lo que queremos aprovechar esta comunicación para solicitar tu colaboración en esta iniciativa. Entre todos y todas, haremos nuestros desplazamientos más seguros, sostenibles y saludables. ¡¡Únete a la iniciativa!!

ANEXO 3. Modelo para investigación de accidentes laborales en desplazamiento

Para proceder a una adecuada investigación de los accidentes laborales en desplazamiento (durante la jornada y también in itinere) es necesario analizar la mayor cantidad de información posible, obtenida por ejemplo de:

- Partes de accidentes.
- Información transmitida por las compañías de seguros.
- Informes de atestados.
- Información procedente de los propios trabajadores accidentados.

Este análisis deberá caso a caso, intentar averiguar algunos datos básicos:

- En qué lugar se ha producido el accidente: ciudad, carretera, autovía, rotonda, cruce, etc.
- Tipo de vehículo: coche propio, compartido, motocicleta, bicicleta, andando, etc.
- Tipo accidente: alcance, colisión, salida vía, vuelco, atropello, etc.
- Factores que han podido motivar el accidente: otro vehículo, despiste propio, avería, zona en obras, mal estado de la vía, iluminación deficiente, etc.

El objetivo es identificar las causas para implementar medidas encaminadas a evitar la repetición de accidentes similares en el futuro.

A continuación, se ofrece un modelo de investigación específico para este tipo de accidentes con objeto de que la empresa disponga de una orientación para investigarlos.

MODELO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE/INCIDENTE LABORAL EN DESPLAZAMIENTO

A - DATOS DEL ACCIDENTE/INCIDENTE

Nº investigación /
AÑO /

1. Persona trabajadora

Nombre		1º Apellido		2º Apellido	
Edad		Antigüedad empresa	/ /	Antigüedad puesto	/ /
Puesto de trabajo					
Antigüedad carnet		Años experiencia conducción			

2. Empresa, información general

Empresa												
Se ha realizado evaluación de riesgos de seguridad vial del puesto de trabajo											SI	NO
Sistema remuneración primas por:	Km recorridos						Km					
	Nº de entregas/servicios realizados						entregas/servicio					
Se realiza planificación previa de las rutas in mision											SI	NO
Se valoran rutas in mision alternativas (menor duración, evitar zonas conflictivas/puntos negros, etc..)											SI	NO
Se aconseja a las personas trabajadoras el uso de rutas/transportes alternativos para los desplazamientos in itinere											SI	NO
Autónomo	SI	NO	Contrata	SI	NO	Subcontrata	SI	NO	ETT	SI	NO	
Organización preventiva de la empresa												
Asunción empresario		Servicio P. Ajeno		Servicio P. propio		Trabajador designado		Servicio mancomunado				

3. Lugar donde ha ocurrido el accidente (calificación)

Lugar (tabla 1)			
In itinere (al ir/volver del trabajo)	Al ir al trabajo		Al volver del trabajo
Durante el trayecto: (tipo vía: autopista/carretera, punto KM, etc..)			
Lugar exacto del accidente: (aparcamiento, recinto común exterior, etc.)			
In mision (desplazamientos fuera del centro ocasionales o habituales, incluido transporte profesional, etc)			
Durante trayecto: (tipo vía: autopista/carretera, punto KM, etc..)			
En el recinto del centro objeto del desplazamiento in mision: (datos y lugar exacto, aparcamiento, etc)			

4. Accidente / Incidente

Acc. con baja		Acc. sin baja		Acc. sin lesiones		Incidente	
Fecha	/ /	Día de la semana		Hora día		Hora trabajo	
Transporte utilizado	A pie	Autobús		Metro		Bicicleta/patinete	
	Coche	Moto		Tren		Otros: avión, etc.	
Vehículo empresa				Vehículo particular			
Tipo, especificar (turismo, furgoneta, vehículo pesado, moto, autobús, etc.)							
Implicado como		Conductor		Pasajero		Peatón	
Tiempo continuado de conducción							
Era su trabajo habitual				SI		NO	
Tipo de accidente:	Colisión		Salida de vía		Atropello		
	Choque		Múltiple/en cadena		Tropiezo/caída		
	Por alcance		Vuelco		Otros: incendios, explosiones, etc.		
Descripción del accidente							
Descripción del procedimiento de planificación de la ruta in mision.							
Velocidad a la que circulaba en el momento del accidente				Limitación velocidad lugar accidente			
Descripción daños materiales							

5. Asistenciales

Descripción de la lesión									
Sin lesión		Leve		Grave		Muy grave		Fallecimiento	
Parte del cuerpo lesionada.									

B - FUENTES DE INFORMACIÓN

C - ELABORACIÓN DE CONCLUSIONES

Descripción detallada de la secuencia del accidente (anexar fotografías, croquis, cuando sea necesario)

D – ANÁLISIS DE CAUSAS

CAUSAS INMEDIATAS:	
1.1 Actos inseguros	
MANEJAR EQUIPOS/VEHICULOS SIN AUTORIZACIÓN	MANEJO INADECUADO DE MATERIALES
No respetar normas, procedimientos o instrucciones en el trabajo	Realizar operaciones de carga o descarga de forma peligrosa
Acceder o circular por zonas no autorizadas, peligrosas, no adecuadas, etc	Sobrecargar vehículos por encima del límite autorizado
TRABAJAR/CIRCULAR SIN ADVERTIR	Utilizar eslingas, cables, cuerdas, defectuosos o de resistencia inadecuada
No realizar las señales visuales, acústicas o luminosas de aviso, (intermitencias, señales maniobras en bicicleta, etc.)	Fijar o estibar la carga de forma inadecuada o sin asegurar debidamente
No colocar señales de advertencia en caso de averías o reparaciones	POSICIÓN, POSTURAS O SOBRESFUERZOS INADECUADOS
TRABAJAR SIN PROTEGER O ASEGURAR	Adoptar una postura forzada o en desequilibrio, en el habitáculo
No asegurar un vehículo cuando está parado	IMPRUDENCIAS, NEGLIGENCIAS
TRABAJAR A UN RITMO INSEGURO	Actuar imprudentemente asumiendo riesgos.
No comprobar las condiciones de trabajo previamente. (comprobaciones vehículo, ruta, etc.)	Actuar negligentemente despreciando el riesgo.
Actuar de forma insegura con intención de ahorrar tiempo o esfuerzo	Distraer, gastar bromas, etc. a otros.
Maniobrar o conducir vehículos imprudentemente.	Insultar, molestar, discutir o reñir durante la tarea de conducción.
Actuar con prisas, precipitación, urgencia, improvisadamente, etc.	INFLUENCIA DE ALCOHOL, DROGAS
INUTILIZAR LOS DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD	
Eliminar, bloquear, desconectar o anular los dispositivos de seguridad, (ESP; air-bag, etc.)	Trabajar o conducir bajo efectos del alcohol/drogas que reducen capacidad.
Ajustar o reglar mal los dispositivos de seguridad, (cinturón, reposacabezas, espejos, etc.)	Trabajar o conducir bajo efectos de medicamentos que reducen la capacidad.
EQUIPOS/VEHICULOS EN FUNCIONAMIENTO	POR INFRACCIONES DE LA NORMATIVA
Montar o bajar del transporte en marcha	Velocidad inadecuada o excesiva.
Descuidar el posible arrastre o enganche de ropa, anillo, pulseras, cabello suelto al subir/bajar del transporte	Maniobra peligrosa/inadecuada: adelantamiento, giro indebido, cruzar por zonas no permitidas, etc.
UTILIZAR INADECUADAMENTE LOS EQUIPOS/VEHICULOS DE TRABAJO	Equipo de protección inadecuado o inexistente: cinturón seguridad, casco, chaleco reflectante, etc.
Utilizar vehículos con fallos en los elementos de seguridad	No respetar señalización
Utilizar imprudentemente o sin conocimientos el vehículo	No respetar distancia seguridad
SITUAR, GUARDAR O ALMACENAR INCORRECTAMENTE	POR MANIOBRAS EVASIÓN
No mantener el orden y limpieza del habitáculo del vehículo	Maniobra de evasión inadecuadas según la situación: tocar el claxon, dar luces, dar un volantazo, frenar de forma brusca, reducir la velocidad, aumentarla, dar marcha atrás, salir por el arcén, activar los intermitentes de emergencia, etc.
Dejar vehículos mal aparcados	No realizar maniobra de evasión
1.2.- Condiciones peligrosas	
LUGARES DE TRABAJO INSEGUROS	
Ausencia de señalización de riesgos (advertencia, prohibición, obligación, etc.)	EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL INADECUADO
PELIGRO DE INCENDIO Y EXPLOSIÓN	Carencia de prendas de seguridad (casco, chaleco reflectante, etc...)
Abuso de los frenos en pendientes	Vestuario o ropa de trabajo inadecuada. (casco, chaleco reflectante, etc...)
Fumar durante repostaje	PROCESOS INADECUADOS
Almacenamientos inadecuados de productos inflamables o explosivos, en el vehículo.	Deficiente ordenación de los recorridos y flujos de circulación.
FALTA DE ORDEN, LIMPIEZA O MANTENIMIENTO	POR FACTORES DE LA VÍA-AMBIENTALES
Zonas de aparcamiento/almacenamiento congestionadas.	Firme/calzada en mal estado/deslizante
VENTILACIÓN DEFICIENTE	Trazado vía peligroso/punto negro
Condiciones de temperatura, humedad, etc.. del habitáculo del vehículo inadecuadas al tipo de actividad	Señalización inadecuada/defectuosa o ausencia de señalización viaria
ILUMINACIÓN DEFICIENTE O INADECUADA	Obstáculos en la calzada
Iluminación insuficiente para las exigencias visuales de la tarea (vías/zonas aparcamiento sin alumbrado; condiciones de iluminación al amanecer, anochecer, etc.)	Climatología adversa: lluvia, hielo, nieve, viento, reducción visibilidad (alumbrado artificial), posible deslumbramiento (atardecer/anochece), etc.
Deslumbramientos directos, o por reflejos de otras superficies	Condiciones de tráfico denso (retenciones).
EQUIPOS/VEHICULOS INSEGUROS	Otros: insecto en habitáculo, piedra golpea cristal, desprendimiento, inundación, incendio en la vía, encontrarse un accidente, etc. . .
Equipos/vehículos defectuosos o mal mantenidos	
Anomalías mecánicas seguridad activa del vehículo: alumbrado, frenos, sist. dirección, neumáticos, espejos, etc.	
Anomalías mecánicas seguridad pasiva del vehículo: cinturón seguridad, reposacabezas, anclaje asientos, air-bag, casco, etc.	

CAUSAS BÁSICAS:		
2.1.- Factores personales		
POR CAPACIDAD FÍSICA/FISIOLÓGICA INADECUADA		POR CARGA MENTAL O PSICOLÓGICA
Sensibilidad a ciertas sustancias (alergias, rinitis, etc.).		Rutina o monotonía en tareas de conducción, exceso confianza, etc.
Visión defectuosa; Audición defectuosa.		Exigencia de atención y concentración elevada. (mala visibilidad, zona en obras, tramo peligroso, etc...)
Otras deficiencias sensoriales (tacto, olfato, equilibrio, motricidad).		Responsabilidades o demandas conflictivas o contradictorias. (hora de entrega, nº envíos, actitud inapropiada/violenta de algún pasajero, etc...)
Otras incapacidades físicas temporales o permanentes. (defecto visual, acústico, lipotimia, corte digestión, epilepsia, apnea, etc.)		Sobrecarga emocional. Estado emocional alterado: preocupación debida a problemas laborales o extralaborales (entorno social o familiar).
DEFICIENCIAS PERCEPTIVAS (la circunstancia de riesgo fue percibida con retraso o no fue percibida)		Alteraciones debidas a trabajos en turnos rotativos o nocturno.
Polarización afectiva (utilización del teléfono móvil, manipulación navegador, distracción visual, alteración emocional, etc...)		POR FALTA DE CONOCIMIENTOS O HABILIDAD
Actuar con prisas precipitación, urgencia, etc.		Falta de experiencia.
POR CAPACIDAD MENTAL/PSICOLÓGICA INADECUADA		Formación o instrucción inicial deficiente.
Temores, miedos, aversiones. (amaxofobia= miedo a conducir)		Reciclaje insuficiente.
Trastornos emocionales.		Falta de entrenamiento, adaptado a las circunstancias reales de la actividad de conducción.
Discapacidad o trastornos psicicos. (bien por discapacidad psíquica, adicciones, o enfermedades mentales, etc...)		POR MOTIVACIÓN INADECUADA
Reacciones psicomotrices lentas o aptitud mecánica deficiente.		El trabajo mal realizado otorga ventajas (ahorro de tiempo, más descanso, más paradas, llegar antes).
POR CARGA FÍSICA O FISIOLÓGICA		Desagrado por el trabajo correctamente desempeñado.
Fatiga debido a la carga postural o de esfuerzos. (postura de conducción inadecuada)		Incentivos inadecuados o escasa probabilidad de promoción.
Fatiga debido a la duración de la tarea o falta de descanso.		Ejemplo deficiente por parte de los mandos, y/o escasa disciplina.
Fatiga debido a la sobrecarga sensorial.		Falta de reconocimiento al comportamiento correcto.
Ingestión de drogas, alcohol, o medicamentos que reducen la capacidad.		
Fatiga crónica debida a trabajos nocturnos o en turnos rotativos.		
2.2.- Factores organización del trabajo		
POR GESTIÓN INADECUADA Y LIDERAZGO DEFICIENTE		POR NORMAS O PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO INADECUADOS
Definir políticas, normas, procedimientos o prácticas, inadecuadas, en relación con la circulación.		Ausencia de normas, procedimientos o instrucciones para tareas con riesgo (circulación, etc.)
Asignación de funciones y responsabilidades poco claras o conflictivas.		Procedimientos de trabajo mal definidos o establecidos.
Formulación de objetivos que ocasionan conflictos.		Desarrollo inadecuado por falta de análisis y evaluación de los riesgos.
Insuficiente planificación, programación o distribución del trabajo.		Desarrollo inadecuado por falta de coordinación con mantenimiento, logística, etc.
Formación, instrucción y/o entrenamiento insuficiente.		Desarrollo inadecuado por falta de compromiso con el trabajador.
La no identificación o la evaluación deficiente de los riesgos.		Comunicación inadecuada en la publicación, distribución o información de las rutas.
Falta de integración para la gestión de la seguridad en la línea de mando.		Comunicación inadecuada por falta de adaptación al idioma o de instrucción.
Asignación de tareas sin considerar las aptitudes del trabajador.		Falta de soporte mediante ayudas en el puesto de conducción (soportes documentos, sistema navegador que ayude al trabajador a localizar el destino, flotas comunicadas con avisos de incidencias de tráfico, etc.)
Comunicaciones inadecuadas en la organización.		Ausencia/inadecuada programación de las tareas de conducción.
Ausencia/deficiente integración seguridad vial en la empresa		Ausencia/inadecuada planificación de los desplazamientos: (menor duración, evitar zonas en obras, puntos negros, etc.)
POR LUGARES O EQUIPOS INADECUADOS		Remuneración por número de Km recorridos
Evaluación deficiente de los riesgos.		Remuneración por número de entregas/visitas realizadas.
Lugares o espacios de trabajo con condiciones técnicas peligrosas. (accesos, zonas de aparcamiento, espera, en mal estado, mal delimitadas, dificultad para las maniobras, etc.)		POR INGENIERÍA INADECUADA
POR MANTENIMIENTO PREVENTIVO O CORRECTIVO DEFICIENTE		Inadecuada concepción de los lugares y espacios de trabajo.
Por falta de análisis y planificación de las necesidades.		Elección inapropiada de equipos/vehículos.
Inspección o control deficiente del estado del equipo/vehículo.		POR DEFICIENCIA EN ADQUISICIONES/COMPRAS
Por falta de revisión del estado o función de las piezas y componentes.		Falta de coordinación de actividades empresariales.
Por falta de lubricación/engrase o servicio s/ indicaciones del fabricante.		Especificaciones insuficientes para la compra de nuevos equipos/vehículos.
Por falta de comunicación de fallos o averías.		Controles de recepción insuficientes para nuevos equipos/vehículos.
Ajustes/reparaciones/mantenimiento deficiente.		Especificaciones insuficientes para la compra de materiales.
Procedimientos inadecuados para la sustitución de piezas defectuosas.		Gestión de stocks o almacenamientos insuficiente.
Por falta de recambios de las piezas o componentes defectuosos.		Manejo inadecuado de los materiales.
Por falta de control en las reparaciones.		Transporte inadecuado de los materiales.
POR UTILIZACIÓN INADECUADA, DESGASTE O TRATO INDEBIDO		
Prolongación excesiva de la vida útil del equipo/vehículo		
Sobrecarga o utilización abusiva sin las revisiones o ajustes requeridos.		
Utilización del equipo/vehículo por personas no cualificadas.		
Por utilización incorrecta o maltrato no intencionado.		
No utilizar/eliminar/bloquear dispositivos de seguridad del vehículo (airbag, ESP...)		
No reglar/ajuste adecuado elementos habitáculo: asientos, espejos, ventilación, etc...		

Análisis de las causas

Acciones correctoras propuestas

	Valoración económica (si procede)

Acciones correctoras ejecutadas

	Responsable	Fecha

Evaluación de riesgos

	Valoración antes	Valoración después

Investigación realizada por:

Nombre

Fecha

Firma

Nombre

Fecha

Firma

ANEXO 4. Medidas orientativas

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	MEDIDA
Transporte colectivo y público	Incentivar y fomentar el uso de coches compartidos. CARPOOLING
	Servicio autobús de empresa que realice la ruta desde las zonas próximas a los domicilios hasta la empresa.
	Servicio de lanzaderas entre un nodo de transporte público y la empresa.
	Bonos de transporte en la empresa.
	Sistemas tarifarios integrados para unificación de títulos de viaje sobre un área metropolitana de transporte determinada.
	Intercambiadores de transporte público.
	Modificar/aproximar cabeceras de línea de transporte público a la empresa, adaptándolas a la climatología de la zona.
	Línea específica de transporte público a la empresa.
Seguridad y eficiencia de los vehículos	Adquisición de vehículos considerando criterios de sostenibilidad y seguridad
	Mejora del procedimiento de revisión y mantenimiento de los vehículos
	Instalación de puntos de recarga de vehículos eléctricos
Gestión de la movilidad	Modificación de la modalidad de aparcamiento para garantizar mayor visibilidad en las maniobras.
	Gestionar/Limitar aparcamiento interno de la empresa.
	Aparcamientos disuasorios ubicados en la periferia.
	Horarios alternativos: flexibilidad horaria, y/o horario comprimido.
	Teletrabajo total o parcial en determinados puestos de trabajo.
Recuperación y mejora del entorno urbano	Mejora de los accesos peatonales a la empresa.
	Potenciar/mejorar el itinerario de carril bici.
Control y ordenación del tráfico	Pacificación del tráfico.
	Regulación intersecciones prioridad transporte autobuses.
	Gestión flujos circulación.
	Mejorar/reforzar la señalización viaria.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	MEDIDA
Otras	Mapas de rutas seguras.
	Mapas de circulación en tiempo real.
	Normativa interna de desplazamientos.
	Sistema de préstamo/alquiler de bicicletas.
	Utilización coches multiusuarios. CARSHARING.
Sensibilización para la prevención de accidentes in itinere - in mision	Incluir información de accidentalidad in itinere y en desplazamientos en jornada en la información/formación a personas responsables de equipo y resto de personas trabajadoras.
	Promoción de elementos de protección: cinturón, casco, chaleco reflectante y casco, etc.
	Mapa de la zona situando accidentes in itinere y en desplazamientos durante la jornada y puntos negros.
	Charla sensibilización accidentes in itinere y en desplazamientos en jornada a las personas trabajadoras.
	Cursos de conducción preventiva, que fomente los hábitos prudentes y el perfeccionamiento y mejora de la Seguridad Vial, entre las personas trabajadoras.
	Cursos de conducción específicos y adaptados a la flota existente, con la finalidad de aumentar la pericia y capacitación de los conductores con este tipo de vehículos.

Incentivar y fomentar el uso de coches compartidos. CARPOOLING	
En qué consiste	Coordinar e incentivar a las personas que, por proximidad de domicilio, etc., se pongan de acuerdo y se desplacen juntas al trabajo empleando un solo vehículo.
Agentes implicados	Personas trabajadoras.
	Servicio de Prevención Propio – Trabajador/a designado/a.
	Dirección empresa / RRHH.
Medios necesarios	Buzón contacto/tablón anuncios entre personas trabajadoras interesadas.
	Programa informático de emparejamientos (intranet/Internet...).
	Diseño de cuestionario/encuesta sobre las preferencias del viaje y los puntos de origen, horarios, destino, etc.
	Modelo de acuerdo interno para firmar entre los que comparten coche (turnos, seguros, gastos, etc.).
	Sistema de "vuelta a casa garantizada", por la empresa.
Organización puesta en marcha	El Dpto. de RRHH gestionará los medios de emparejamiento que se pongan en marcha en la empresa (buzón sugerencias, aplicación informática, encuesta, etc.), de forma que la empresa conozca en todo momento qué personas son las que se han acogido a esta medida y de esta forma se pueda estimar el coste/recompensa que se decida aplicar a este sistema.
	Difundir entre las personas, vía mail, intranet, etc. el sistema elegido para los emparejamientos, y las instrucciones de uso en cada caso: buzón sugerencias, programa informático, encuesta, etc.
	El Dpto. de RRRHH analizará las peticiones de coche compartido recibidas y, agrupando posibles emparejamientos, convocará a las personas interesadas a una reunión en la que se confirmará aquellas que compartirán vehículo entre ellas.
	Las personas que viajen en un mismo vehículo firmarán un modelo de acuerdo para establecer los turnos en cada caso (diarios semanales, etc.), y/o en caso de que haya 1 solo vehículo reparto de diversos gastos: combustible, seguro, etc.
	Para garantizar el regreso de personas que, por motivos laborales, no puedan regresar con quien lleva el vehículo, se puede utilizar la flota de coches de empresa, o utilizar un servicio de autobús o taxi.
Beneficios	Disminución del número de vehículos circulando y aparcados, (reduciendo, indirectamente la posibilidad de accidente).
	Reducción del coste global de transporte, al repartirse el gasto entre varias personas.
	Reducción del cansancio y fatiga, al menos de parte de la plantilla.
	Reducción de las necesidades de espacio para el estacionamiento.
	Fomento del vínculo/fidelización persona trabajadora/empresa.
	Disminución de emisión de contaminantes.
Financiación	La empresa dispondrá de un fondo para subvencionar, total o parcialmente los viajes de los trabajadores que se acojan a este sistema: vales de gasolina, vales de comedor, etc.
	La empresa deberá asignar un fondo para afrontar el mecanismo de "vuelta a casa garantizada".

Servicio autobús de empresa que realice la ruta desde las zonas próximas a los domicilios hasta la empresa	
En qué consiste	Ofertar a las personas trabajadoras el traslado en un servicio de autobús contratado por la empresa para ir y volver del trabajo.
Agentes implicados	Personas trabajadoras.
	Servicio de Prevención Propio – Trabajador/a designado/a.
	Dirección empresa / RRHH.
	Empresa operadora del servicio.
Medios necesarios	Transporte contratado por la empresa que conecte determinadas zonas de recogida (paradas próximas a los domicilios de las personas trabajadoras) con la empresa.
Organización puesta en marcha	El transporte recoge a las personas en cada punto de recogida acordado según la ruta y los lleva a la empresa al inicio de la jornada. Al finalizar la misma se realiza el proceso inverso.
	Establecer rutas adaptadas a las necesidades de la empresa.
	Es aconsejable establecer 2-3 minirutas por zonas diferentes, en lugar de una única, que aumentaría el tiempo de traslado.
	Actualizar las rutas en función de nuevas incorporaciones/cambios de domicilio, etc.
Beneficios	Disminución del volumen de vehículos en circulación → Reducción del riesgo de accidente in itinere.
	Reducción de la fatiga y el estrés de la plantilla.
	Reducción del espacio necesario para el estacionamiento.
	Fomento del vínculo/fidelización persona trabajadora/empresa.
	Facilita el acceso a la empresa a personas sin carné o sin fácil acceso a transporte público.
	Ahorro económico. Reducción de emisión de contaminantes.
Financiación	Financiado por la empresa en su totalidad.
	Financiado entre la empresa y las personas trabajadoras, según acuerdo.

Servicio de lanzaderas entre un nodo de transporte público y la empresa	
En qué consiste	Poner a disposición de las personas trabajadoras un servicio de transporte colectivo, rápido, que evite utilizar el vehículo privado.
Agentes implicados	Personas trabajadoras.
	Servicio de Prevención Propio- Trabajador/a designado/a.
	Dirección empresa / RRHH.
	Empresas operadoras del servicio.
Medios necesarios	Transporte regular con un servicio exprés que conecte la empresa directamente con un intercambiador o núcleo de transporte público.
	Transporte discrecional con un servicio exprés que conecte la empresa directamente con un intercambiador o núcleo de transporte público.
Organización puesta en marcha	El transporte recoge a las personas trabajadoras en el núcleo de transporte acordado y los traslada a la empresa al inicio de la jornada. Al finalizar la misma se realiza el proceso inverso.
	Sin efectuar paradas intermedias y eligiendo los itinerarios más rápidos.
	Es conveniente que los itinerarios recorran espacios de poco tráfico o en lo que tenga prioridad respecto a otros medios de transporte.
	Posibilidad de negociar entre la dirección de la empresa y las operadoras de transporte masivo (tren, metro, tranvía o autobuses) la adaptación de sus servicios a los horarios de entrada/salida de la empresa, para que la conexión con la lanzadera esté lo más coordinada posible.
Beneficios	Disminución del volumen de vehículos en circulación → Reducción del riesgo de accidente in itinere.
	Reducción de la fatiga y el estrés de la plantilla.
	Reducción de la necesidad de espacio para el estacionamiento.
	Fomento del vínculo/fidelización persona trabajadora/empresa.
	Facilita el acceso a la empresa a personas sin carné o sin fácil acceso a transporte público.
	Ahorro de tiempo de transporte/Ahorro económico. Reducción de emisión de contaminantes.
Financiación	Financiado entre la empresa y las personas trabajadoras, según acuerdo.
	En caso de realizarse a través de una línea regular de transporte público, se podrá negociar con el operador la subvención de los costes del servicio.

Bonos de transporte en la empresa	
En qué consiste	A través de ayudas económicas, por parte de la empresa, sufragar parte o la totalidad del coste de los billetes de viaje que las personas trabajadoras han de abonar diariamente para ir/volver del trabajo.
Agentes implicados	Personas trabajadoras.
	Servicio de Prevención Propio – Trabajador/a designado/a.
	Dirección empresa / RRHH.
	Empresas operadoras del servicio.
Medios necesarios	Conocer cuáles son los medios de transporte utilizados por las personas trabajadoras (bus, metro, tren, etc.).
	Iniciar contactos con dichas empresas para la negociación de compra de títulos de viaje para la plantilla.
	Acordar con las personas trabajadoras la financiación de esta medida, en función del coste negociado con las operadoras.
	Las personas trabajadoras han de acreditar un % mínimo de uso del transporte para acceder a este beneficio (80% días laborables mes anterior, etc.)
Organización puesta en marcha	Iniciar un proceso de negociación con cada empresa de transporte utilizada por las personas trabajadoras para la compra, al por mayor, de los billetes de transporte.
	Negociar con las personas trabajadoras el porcentaje a subvencionar según el medio de transporte.
	El dpto. de RRHH gestionará estas ayudas instaurando un modelo de “Solicitud de bono de transporte” cumplimentada, para facilitar el control administrativo.
Beneficios	Disminución del volumen de vehículos en circulación → Reducción del riesgo de accidente in itinere.
	Reducción de la fatiga y el estrés de la plantilla.
	Reducción de la necesidad de espacio para el estacionamiento.
	Fomento del vínculo/fidelización persona trabajadora/empresa.
	Facilita el acceso a la empresa a personas sin carné o sin fácil acceso a transporte público.
	Ahorro económico. Reducción de emisión de contaminantes.
Financiación	Financiado por la empresa en su totalidad.
	Financiado entre la empresa y las personas trabajadoras, según acuerdo.

Sistemas tarifarios integrados para unificación de títulos de viaje sobre un área metropolitana de transporte determinada	
En qué consiste	Unificar los billetes (o títulos de viaje) de transporte público y sus tarifas, sin distinción de empresas operadoras sobre una determinada área de influencia (área metropolitana o similar).
Agentes implicados	Dirección empresa /RRHH.
	Servicio de Prevención Propio – Trabajador/a designado/a.
	Empresas operadoras del servicio de la zona de influencia.
	Consortio transporte zona influencia.
	Administraciones locales/regionales correspondientes.
Medios necesarios	Implicación de las administraciones competentes, para fomentar/instar entre las distintas operadoras la implantación de un sistema de billete unificado.
Organización puesta en marcha	Coordinación de las diferentes operadoras y/o servicios de transporte para unificar los billetes y tarifas de ida y vuelta a la empresa.
	Mediación de las administraciones competentes para el acuerdo entre las operadoras del servicio.
Beneficios	Reducción de tiempos de trasbordo entre una operadora y otra, gracias a la existencia de un billete único.
	Disminución del volumen de vehículos en circulación → Reducción del riesgo de accidente in itinere.
	Reducción de la fatiga y el estrés de la plantilla.
	Reducción de la necesidad de espacio para el estacionamiento.
	Fomento del vínculo/fidelización persona trabajadora/empresa.
	Facilita el acceso a la empresa a personas sin carné o sin fácil acceso a transporte público.
	Ahorro tiempo de transporte/Ahorro económico. Reducción de emisión de contaminantes.
Financiación	Esta medida estará financiada por la/s administración/es competente/s, consorcio de transportes, y empresa/s operadora/s del servicio, según acuerdo y/o competencias.

Intercambiadores de transporte público	
En qué consiste	Establecer infraestructuras que faciliten las conexiones entre diferentes sistemas de transporte, de forma estratégica.
Agentes implicados	Dirección empresa/RRHH.
	Servicio de Prevención Propio – Trabajador/a designado/a.
	Consortio transporte zona influencia.
	Administraciones locales/regionales.
	Empresas operadoras del servicio.
Medios necesarios	Localización estratégica que garantice la confluencia de diferentes sistemas de transporte público, a modo de núcleos de transporte o nodo de transporte.
	Dotar al intercambiador de infraestructuras necesarias para operadores y personas usuarias.
	Gestión y explotación del intercambiador.
Organización puesta en marcha	Elaborar un estudio de necesidad/viabilidad del intercambiador en una zona determinada.
	Adjudicar la construcción del intercambiador, en caso de ser viable su análisis previo.
Beneficios	Reducción de tiempos de trasbordo entre diferentes sistemas de transporte y/o operadoras al disponer de un punto estratégico en el que realizar los transbordos.
	Disminución del volumen de vehículos en circulación → Reducción del riesgo de accidente in itinere.
	Reducción de la fatiga y el estrés de la plantilla.
	Reducción de la necesidad de espacio para el estacionamiento.
	Facilita el acceso a la empresa a personas sin carné o sin fácil acceso a transporte público.
	Ahorro tiempo de transporte. Reducción de emisión de contaminantes.
Financiación	Esta medida estará financiada por la/s administración/es competente/s, consorcio de transportes, y empresa/s operadora/s del servicio, según acuerdo y/o competencias.

Modificar/aproximar cabeceras de línea de transporte público a la empresa, adaptándolas a la climatología de la zona	
En qué consiste	Acercar una parada del transporte público a la puerta de la empresa para potenciar el uso de ese transporte.
Agentes implicados	Dirección empresa /RRHH.
	Servicio de Prevención Propio – Trabajador/a designado/a.
	Empresa pública operadora del servicio.
	Administración local.
Medios necesarios	Iniciar contactos con la empresa pública operadora del servicio (y/o la administración correspondiente) para negociar la modificación de la parada en cuestión.
Organización puesta en marcha	Iniciar un proceso de negociación con la empresa de transporte público de la zona, para que realice modificaciones en la ruta, de forma que se pueda aproximar una parada del transporte a la entrada de la empresa.
	La parada ha de ubicarse lo más próxima posible a la empresa y tener en cuenta las condiciones climatológicas de la zona (resguardo de espera, etc.).
Beneficios	Ahorro de tiempo en el traslado de las personas trabajadoras al aproximar la parada a la empresa.
	Disminución del volumen de vehículos en circulación → Reducción del riesgo de accidente in itinere.
	Reducción de la fatiga y el estrés de la plantilla.
	Reducción de la necesidad de espacio para el estacionamiento.
	Facilita el acceso a la empresa a personas sin carné o sin fácil acceso a transporte público.
	Reducción de emisión contaminantes.
Financiación	Financiado por la empresa, la operadora del servicio y administración/es competente/s según acuerdo y/o competencias.

Línea específica de transporte público a la empresa	
Agentes implicados	Dirección empresa /RRHH.
	Servicio de Prevención Propio – Trabajador/a designado/a.
	Empresas públicas de transporte de la zona
	Administración local.
	Polígono industrial.
En qué consiste	Conseguir que se establezca una línea específica de transporte público exclusiva para la empresa.
Medios necesarios	Iniciar contactos con la/s empresa/s pública/s operadora/s del servicio (y/o la administración correspondiente) para negociar el establecimiento de una línea específica de transporte público.
Organización puesta en marcha	Establecer la ruta exacta y paradas de recogida y depósito al ir y volver del trabajo, en función de las zonas de residencia de las personas trabajadoras que vayan a utilizar el servicio.
	Iniciar un proceso de negociación con la/s empresa/s de transporte público de la zona, para crear una línea nueva específica que transporte a las personas trabajadoras a la empresa.
Beneficios	Disminución del volumen de vehículos en circulación → Reducción del riesgo de accidente in itinere e in mision.
	Reducción de la fatiga y el estrés de la plantilla.
	Reducción de la necesidad de espacio para el estacionamiento.
	Facilita el acceso a la empresa a personas sin carné o sin fácil acceso a transporte público.
	Ahorro económico. Reducción de emisión de contaminantes.
Financiación	Financiado por la empresa, la empresa pública operadora del servicio, y en su caso el polígono, según acuerdo.

Adquisición de vehículos considerando criterios de sostenibilidad y seguridad	
Agentes implicados	Dirección empresa /RRHH.
	Servicio de Prevención Propio – Trabajador/a designado/a.
En qué consiste	Incorporar criterios concretos de sostenibilidad y seguridad en la adquisición de los vehículos de la empresa.
Medios necesarios	Relación de criterios concretos a solicitar al proveedor en el momento de analizar la compra.
Organización puesta en marcha	Análisis de criterios a considerar.
	Redacción o actualización del procedimiento de compra de vehículos para incorporar las nuevas condiciones de compra.
Beneficios	Reducción de los niveles de emisiones contaminantes derivados de los desplazamientos.
	Incremento de los niveles de seguridad del personal en los desplazamientos.
	Incremento de los niveles de confort y reducción de los niveles de fatiga, derivados de las ayudas a la conducción que incorporan los vehículos más modernos.
Financiación	Financiado por la empresa.

Mejora del procedimiento de revisión y mantenimiento de los vehículos	
Agentes implicados	Dirección empresa /RRHH.
	Servicio de Prevención Propio – Trabajador/a designado/a.
	Personal propio o proveedor externo responsable de las tareas de mantenimiento de los vehículos.
En qué consiste	Revisión y mejora del procedimiento de revisión y mantenimiento de los vehículos, tanto en su contenido como en cuanto a los instrumentos de supervisión para asegurar su adecuado desempeño. Redacción en caso de que no exista.
Medios necesarios	Disponer de procedimiento interno de revisión y mantenimiento de los vehículos propios de la empresa.
Organización puesta en marcha	Designar persona o personas responsables de garantizar la ejecución d las tareas de revisión y mantenimiento de los vehículos.
	Redacción, revisión o mejora del procedimiento de revisión o mantenimiento.
Beneficios	Reducción de los niveles de emisiones contaminantes derivados de los desplazamientos, al conservar los vehículos en los niveles de eficiencia previstos.
	Incremento de los niveles de seguridad del personal en los desplazamientos.
	Reducción de costes para la empresa, al minimizar la posibilidad de averías e incrementar la vida útil de los vehículos.
Financiación	Financiado por la empresa.

Instalación de puntos de recarga de vehículos eléctricos	
Agentes implicados	Dirección empresa /RRHH.
	Servicio de Prevención Propio – Trabajador/a designado/a.
	Empresa instaladora/proveedora de los puntos de recarga.
En qué consiste	Instalación de puntos de recarga de vehículos eléctricos, tanto para los vehículos propiedad de la empresa como del personal, para ofrecer facilidades que incentiven el tránsito hacia este tipo de vehículos.
Medios necesarios	Emplazamientos adecuados para la instalación de los puntos de recarga.
Organización puesta en marcha	Determinar los emplazamientos para la instalación de los puntos de recarga.
	Establecer contacto con empresas proveedoras/instaladoras para gestionar la instalación; validar si los puntos propuestos inicialmente son viables y en su caso determinar alternativos.
Beneficios	Reducción de los niveles de emisiones contaminantes derivados de los desplazamientos, al fomentar la sustitución de vehículos de combustión.
	Reducción del coste de los desplazamientos a medio plazo, una vez rentabilizada la inversión de la instalación de los puntos de carga y de la adquisición de vehículos eléctricos.
Financiación	Financiado por la empresa, pudiendo estar bonificado parcialmente su coste por la empresa proveedora.

Modificación de la modalidad de aparcamiento para garantizar mayor visibilidad en las maniobras	
En qué consiste	Acomodar la modalidad de aparcamiento existente sustituyéndola por aquellas alternativas que garanticen una mayor visibilidad y seguridad tanto al conductor como a terceros (peatones/otros conductores).
Agentes implicados	Personas trabajadoras.
	Servicio de Prevención Propio – Trabajador/a designado/a.
	Dirección empresa/RRHH.
Medios necesarios	Espacio de aparcamiento suficiente para plantear un cambio de modalidad de aparcamiento.
Organización puesta en marcha	Organizar el aparcamiento en batería invertida, mediante las señalizaciones correspondientes, para ganar visibilidad especialmente en la maniobra de salida.
	En caso necesario, complementar el cambio de aparcamiento, con la colocación de espejos de seguridad circulares que ayuden al conductor en la maniobra.
	Difundir el cambio del sistema de aparcamiento a toda la plantilla mediante los canales de comunicación adecuados para ello: mail, intranet, etc.
Beneficios	Reducción del riesgo de accidente in itinere.
	Según la modalidad inicial de aparcamiento en la empresa, se puede llegar a aumentar la capacidad de aparcamiento, el cual puede asignarse para el fomento de otro tipo de transporte más sostenible: bicicletas, sistema de coche compartido, etc...
Financiación	Financiado por la empresa en su totalidad.

Gestionar/Limitar aparcamiento interno de la empresa.	
En qué consiste	Limitar el aparcamiento existente en la empresa dando prioridad a colectivos predeterminados.
	Gestionar el aparcamiento existente en la empresa ofertando, en exclusividad, las plazas más cómodas a colectivos predeterminados.
	Destinar determinadas zonas de aparcamiento a modalidades de transporte no contempladas hasta el momento (aparcamiento para bicicletas).
Agentes implicados	Dirección empresa/RRHH.
	Servicio de Prevención Propio trabajador designado.
	Personas trabajadoras.
Medios necesarios	Disponer de plazas de aparcamiento dentro de las instalaciones de la empresa.
	Conocer el número de vehículos del sistema para garantizar igual número de plazas de aparcamiento.
	Señalizar de manera identificativa las plazas de aparcamiento reservadas para coches compartidos, bicicletas, etc.
Organización puesta en marcha	Ofertar las plazas de aparcamiento de la empresa, exclusivamente a aquellos vehículos que formen parte del sistema de coches compartidos.
	Ofertar las plazas de aparcamiento más próximas a la entrada de personal, exclusivamente a aquellos vehículos que formen parte del sistema de coches compartidos.
	Destinar un número de plazas de aparcamiento para bicicletas: acondicionar esa zona, cubriéndola para evitar las inclemencias del tiempo, y señalizando de forma vertical las plazas para esta modalidad de transporte.
	De la totalidad de plazas de aparcamiento de la empresa para los vehículos del sistema de coche compartido, a la vez, priorizar aquellas plazas de aparcamiento más cómodas, a los vehículos que transporten mayor nº de ocupantes.
	En cualquier caso, se deberán respetar las plazas destinadas a personas con movilidad reducida.
	Informar a toda la plantilla, a través de los canales habilitados (mail, intranet, etc.), de aquellas plazas de aparcamiento que quedan reservadas para los coches compartidos, identificándolas en un plano o similar.
Beneficios	Potenciar/fomentar el sistema de coche compartido.
	Recompensa/reconocimiento a la persona trabajadora su actitud responsable ante la prevención de accidentes in itinere, al optar por el sistema de coche compartido.
	Reducción del riesgo de accidente in itinere.
Financiación	Financiado por la empresa en su totalidad.

Aparcamientos disuasorios ubicados en la periferia	
En qué consiste	Aparcamiento que pretende facilitar la conexión del automóvil con el transporte público, evitando circular con éste por zonas de elevada densidad de tráfico.
Agentes implicados	Dirección empresa/RRHH.
	Servicio de Prevención Propio – Trabajador/a designado/a.
	Consortio transporte zona influencia.
	Administraciones locales/regionales.
Medios necesarios	Ubicación en una zona estratégica próxima a un núcleo de transporte público que permita favorecer la intermodalidad en el transporte.
	Gestión y explotación del aparcamiento.
Organización puesta en marcha	Elaborar un estudio de necesidad/viabilidad de la ubicación del aparcamiento disuasorio.
	Adjudicar la construcción del aparcamiento, en caso de ser viable su análisis previo.
Beneficios	Ahorro de tiempo en búsqueda de aparcamiento.
	Descongestión viaria en los núcleos urbanos y/o polígonos, etc.
	Reducción del riesgo de accidente in itinere.
	Reducción del cansancio y la ansiedad, al evitar la exposición de las personas trabajadoras a las tensiones asociadas a circular por zonas de elevada congestión.
	Reducción de la emisión de contaminantes en zonas determinadas: centro urbano, polígonos industriales, etc.
Financiación	Financiado por las administraciones locales/regionales y el consorcio de transporte según acuerdo y/o competencias.

Horarios alternativos: flexibilidad horaria, y/o horario comprimido	
En qué consiste	Adaptar, en aquellos puestos de trabajo en los que sea posible, los horarios de entrada y salida, escapando de la congestión de las horas punta de tráfico y/o de los desplazamientos diarios.
Agentes implicados	Dirección empresa/RRHH.
	Servicio de Prevención Propio – Trabajador/a designado/a.
	Personas trabajadoras.
Medios necesarios	Según el puesto de trabajo, diseñar una programación horaria flexible: para puestos concretos diseñarla de forma individual para cada caso. O bien "mover" el horario de entrada/salida del grueso de la plantilla de forma que se evite la coincidencia de horarios con otras empresas de la zona.
Organización puesta en marcha	Flexibilidad horaria: El sistema puede aplicarse modificando los horarios de entrada y salida, para evitar las horas de mayor congestión de tráfico.
	Horarios comprimidos: El sistema puede aplicarse comprimiendo los horarios, realizando las "x" horas semanales en 4 días, para evitar el desplazamiento del 5º día y reducir así el número de desplazamientos.
	Estudiar la posibilidad de que estas medidas de flexibilidad se puedan compatibilizar con las necesidades personales de los trabajadores, favoreciendo, además, la conciliación de la vida laboral-familiar.
Beneficios	Disminución del número de vehículos circulando en hora punta.
	Reducción del número de desplazamientos al trabajo por semana.
	Reducción de la posibilidad de accidente in itinere.
	Disminución del nivel de ansiedad generado en hora punta.
	Fomento del vínculo/fidelización persona trabajadora/empresa, aumentando su nivel de motivación.
Financiación	Esta medida, en principio, no debería tener coste alguno.

Teletrabajo total o parcial en determinados puestos de trabajo	
En qué consiste	En aquellos puestos de trabajo en los que sea posible realizar la labor, total o parcialmente, desde la casa del trabajador.
Agentes implicados	Dirección empresa/RRHH.
	Servicio de Prevención Propio – Trabajador/a designado/a.
	Personas trabajadoras.
Medios necesarios	Disponer de un espacio adecuado en la vivienda de las personas trabajadoras.
	Ordenador portátil, conexión a Internet y otros posibles recursos, según el puesto de trabajo (fax/impresora..).
Organización puesta en marcha	El sistema de teletrabajo puede ser a tiempo completo o parcial, acudiendo, por ejemplo, a reuniones en la empresa de forma periódica.
	O bien el sistema puede establecer, exclusivamente, para determinados días de la semana en los que existe mayor congestión viaria (lunes/viernes).
	El sistema concreto deberá establecerse de mutuo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras que se vayan a acoger a esta modalidad.
Beneficios	Reducción del número de desplazamientos.
	Disminución de la posibilidad de accidentes in itinere.
	Ahorro económico, tanto para la persona trabajadora como para la empresa.
	Posibilidad de autogestión del tiempo, lo que favorece la conciliación de la vida laboral-familiar.
Financiación	Compensación a la persona trabajadora por gastos de electricidad, teléfono, así como por el espacio de la vivienda dedicado a oficina.

Mejora de los accesos peatonales a la empresa	
Agentes implicados	Dirección empresa/RRHH.
	Servicio de Prevención Propio – Trabajador/a designado/a.
	Administraciones locales /regionales/estatales.
	Polígono industrial.
En qué consiste	Mejorar las deficiencias peatonales detectadas con objeto de aumentar las condiciones de seguridad de los peatones.
Medios necesarios	Hacer un análisis previo de las deficiencias/puntos negros peatonales de la zona.
	Reservar una partida económica que costee, en caso necesario, las mejoras de forma parcial.
Organización puesta en marcha	Presentar a la/s administración/es competentes (polígono industrial, si corresponde) el informe de deficiencias y/o mejoras propuestas.
	Implicar a las administraciones competentes (polígono industrial, si corresponde), para instar a la mejora de las deficiencias de acceso peatonal planteadas.
	Mejoras orientadas a: <ul style="list-style-type: none"> • Aumentar el nivel de seguridad vial del peatón: características y anchura de las aceras, unir zonas/áreas sin conexión adecuada. • Aumentar la posibilidad/oferta de tránsito en diferentes puntos: pasos de cebra, pasos elevados, etc.
	Tener en cuenta, en todo momento, a personas con movilidad reducida.
Beneficios	Reducción del riesgo de accidente in itinere.
	Conversión de las zonas próximas a la empresa en lugares de paso seguros, tanto para trabajadores, visitas, proveedores, así como viandantes en general.
	Reducción de la necesidad de espacio para el estacionamiento.
	Disminución de emisiones contaminantes.
	Potenciación de los desplazamientos a pie.
Financiación	Esta medida estará financiada por la/s administración/es competente/s, polígono industrial y/o empresa, según acuerdo y/o competencias.

Potenciar/mejorar el itinerario de carril bici	
En qué consiste	Promover/mejorar la red de itinerario para bicicletas, entre los diferentes puntos de origen y la empresa.
Agentes implicados	Dirección empresa/RRHH.
	Servicio de Prevención Propio- Trabajador/a designado/a.
	Administración local/regional/estatal.
	Polígono industrial.
Medios necesarios	Iniciar contactos con la administración correspondiente, para solicitar la mejora o construcción de una red de carril bici que garantice el acceso en bicicleta a la empresa.
	Implicación de las administraciones competentes, para fomentar/instar a la mejora o construcción de un carril bici en la zona próxima a la empresa.
Organización puesta en marcha	Demandar una mejora del carril bici, aumentando las posibilidades de transporte más saludable para los trabajadores.
	Ejercer toda la colaboración con la administración competente para cumplir este objetivo.
Beneficios	Fomento del ejercicio físico mejorando la salud de las personas trabajadoras.
	Fomento del uso de la bicicleta de forma más segura.
	Ahorro económico.
	Reducción de emisiones contaminantes.
	Reducción de necesidad de más espacio para el estacionamiento.
	Facilita el acceso a la empresa a personas sin carné o sin fácil acceso a transporte público.
Financiación	Financiado por las administraciones locales/regionales y el polígono industrial (en su caso), según acuerdo y/o competencias.

Pacificación del tráfico	
En qué consiste	Establecer en una zona determinada, próxima a la empresa (polígono industrial, etc.), un nivel de limitación de velocidad (zona 20/zona 30...), reforzado mediante actuaciones sobre la calzada (badenes, obstáculos que impidan determinados movimientos, estrechamientos, etc.).
Agentes implicados	Dirección empresa/RRHH.
	Servicio de Prevención Propio- Trabajador/a designado/a.
	DGT.
	Administración local/regional.
	Polígono industrial.
Medios necesarios	Establecer comunicación con la administración planteando esta necesidad, con el objetivo de disminuir la accidentalidad de la zona.
	Aportar a la administración datos de accidentes in itinere ocurridos para apoyar la demanda de este sistema de pacificación del tráfico.
Organización puesta en marcha	Iniciar contactos con las administraciones competentes para solicitar el sistema de pacificación del tráfico en zonas próximas a la empresa.
Beneficios	Reducción de la intensidad y velocidad de circulación por una zona.
	Reducción del riesgo de accidente in itinere.
	Fomento de una conducción más responsable en vías de considerable densidad de tráfico.
Financiación	Esta medida estará financiada por la/s administración/es competente/s, polígono industrial y/o empresa, según acuerdo y/o competencias.

Regulación intersecciones prioridad transporte autobuses	
En qué consiste	Mejorar la fluidez del transporte público en las carreteras de acceso a la empresa.
	Mejorar las prestaciones (horarias) del transporte público para fomentar su uso.
Agentes implicados	Dirección empresa/RRHH.
	Servicio de Prevención Propio – Trabajador/a designado/a.
	DGT.
	Administración local/regional.
	Polígono industrial.
Medios necesarios	Iniciar contactos con las administraciones competentes para solicitar la regulación del tráfico en determinadas intersecciones para el transporte público.
	Sistema de detección de autobuses para gestionar la prioridad semafórica.
Organización puesta en marcha	El sistema de detección alerta de la proximidad de los autobuses, de forma que los semáforos se vayan abriendo al paso de los autobuses para minimizar el tiempo de viaje en este medio.
Beneficios	Reducción del tiempo de viaje en transporte público, convirtiéndolo así en un modo más competitivo frente al vehículo privado.
	Reducción del riesgo de accidente in itinere.
Financiación	Esta medida estará financiada por la/s administración/es competente/s, polígono industrial y/o empresa, según acuerdo y/o competencias.

Gestión flujos circulación	
En qué consiste	Reservar carriles de circulación para vehículos de alta ocupación (VAO), o bien autobuses.
	Separar carriles de circulación para agilizar el tráfico de determinados medios de transporte.
Agentes implicados	Dirección empresa/RRHH.
	Servicio de Prevención Propio – Trabajador/a designado/a.
	DGT.
	Administración local/regional/estatal.
	Polígono industrial.
Medios necesarios	Iniciar contactos con las administraciones competentes para solicitar la gestión del flujo de circulación en los viales próximos y/o de acceso a la empresa.
Organización puesta en marcha	La reserva de carriles para una circulación determinada podrá ser permanente o temporal, con horario fijo o en función del estado de la circulación.
	Especialmente relevante es la separación de flujos, por un lado del transporte público y del carril bici.
Beneficios	Reducción de la intensidad y velocidad de circulación por una zona, dando prioridad a determinados colectivos, en cada caso.
	Reducción del riesgo de accidente in itinere.
	Fomento del uso del transporte público y del sistema de coche compartido.
	Reducción del tiempo de viaje a la empresa.
Financiación	Esta medida estará financiada por la/s administración/es competente/s, polígono industrial y/o empresa, según acuerdo y/o competencias.

Mejorar/reforzar la señalización viaria	
En qué consiste	Mejorar la señalización viaria con objeto de aumentar las condiciones de seguridad tanto de peatones como de conductores.
Agentes implicados	Dirección empresa/RRHH.
	Servicio de Prevención Propio – Trabajador/a designado/a.
	Administraciones locales/regionales/estatales.
	Polígono industrial.
Medios necesarios	Hacer un análisis previo de las deficiencias de señalización de la zona.
	Reservar una partida económica que costee, en caso necesario, las mejoras de forma parcial.
Organización puesta en marcha	Presentar a la/s administración/es competentes y/o polígono industrial, si corresponde, el informe de deficiencias de señalización recogidas.
	Implicar a las administraciones competentes y/o polígono industrial, si corresponde, para instar a la mejora de las deficiencias de señalización viaria.
Beneficios	Reducción del riesgo de accidente in itinere, al aumentar la seguridad vial de conductores y peatones.
	Conversión de las principales rutas de acceso a la empresa en lugares con mejores condiciones de seguridad vial.
Financiación	Esta medida estará financiada por la/s administración/es competente/s, polígono industrial y/o empresa, según acuerdo y/o competencias.

Mapas rutas seguras	
En qué consiste	Elaborar unos mapas de rutas seguras sobre los recorridos más habituales, tanto al ir/volver del trabajo, como por motivos laborales. Esta medida se puede aplicar exclusivamente al ámbito interno de la empresa y/o hacerla extensible a un área determinada: polígono, etc.
Agentes implicados	Dirección empresa/RRHH.
	Servicio de Prevención Propio – Trabajador/a designado/a.
	Administraciones locales/regionales/estatales.
	Polígono industrial.
Medios necesarios	Hacer un análisis previo de las rutas más habituales, tanto in itinere como en desplazamientos durante la jornada laboral. Sobre la base de estas rutas, descartar aquellas con mayores puntos negros, accidentes sufridos por personal de la empresa en el último periodo, zonas mal señalizadas, zonas en obras, etc. para finalmente diseñar aquellas rutas más seguras para estos desplazamientos.
	Reservar una partida económica que costee, en caso necesario, algún recurso que se decida utilizar para dar a conocer estos mapas (vía mail, mapas físicos en tablones o zonas comunes, folletos, etc.)
Organización puesta en marcha	En estos mapas de "rutas seguras", se recomienda ofrecer también información de las zonas de descanso, aprovechando para recordar a la persona trabajadora los tiempos de conducción y descanso establecidos, y/o normativa interna en materia de seguridad vial, etc.
	Decidir el soporte sobre el cual se difundirán dichas rutas (flashes informativos, e-mail, intranet, mapas físicos, cartelería, etc.)
Beneficios	Reducción del riesgo de accidente in itinere y en desplazamiento durante la jornada.
Financiación	Esta medida estará financiada por la/s administración/es competente/s, polígono industrial y/o empresa, según acuerdo y/o competencias.

Mapas circulación en tiempo real	
En qué consiste	La empresa facilitará a sus conductores, flota, etc., información en +- tiempo real, sobre determinadas incidencias derivadas del tráfico (congestiones, obras, accidentes, etc.)
Agentes implicados	Dirección empresa/RRHH.
	Servicio de Prevención Propio – Trabajador/a designado/a.
	Personas trabajadoras.
Medios necesarios	Para la aplicación de esta medida será necesario que los vehículos dispongan de sistema de posicionamiento GPS. Además de comunicación directa, vía móvil, emisora, etc. que facilite el feedback sobre la información de tráfico.
	Reservar una partida económica que costee, en caso necesario, las mejoras de forma parcial.
Organización puesta en marcha	La empresa recopilará información recibida de sus vehículos (sobre retenciones, accidentes, etc..) situados en la zona conflictiva, para poder ir trasladando, en tiempo más o menos real, al resto de conductores en rutas próximas.
	Según el sistema de comunicación de los vehículos, la empresa podrá facilitar la información verbalmente, y/o ir creando un mapa de congestiones/accidentes por zonas y hora/s del día que actualice, en el menor tiempo posible, la información de sus conductores.
	También existen herramientas disponibles por las administraciones (DGT) donde puede consultarse los niveles de tráfico en tiempo real.
Beneficios	Reducción del riesgo de accidente en desplazamiento durante la jornada.
	Conversión de las principales rutas de acceso a la empresa en lugares con mejores condiciones de seguridad vial.
Financiación	Esta medida estará financiada por la/s administración/es competente/s, polígono industrial y/o empresa, según acuerdo y/o competencias.

Normativa interna de desplazamientos	
En qué consiste	Establecer la obligatoriedad de cumplimiento de una serie de medidas en materia de seguridad vial que fomente en los conductores y peatones una actitud más segura. Sin menoscabo de la obligatoriedad de cumplir con las normas de tráfico. Puede aplicarse a nivel empresa, o bien coordinarse con las administraciones competentes para hacer esta medida extensible a, por ejemplo, una zona determinada: polígono, etc.
Agentes implicados	Dirección empresa/RRHH.
	Servicio de Prevención Propio – Trabajador/a designado/a, (colaboración SPA).
	Personas trabajadoras, proveedores, visitas.
	Administraciones locales /regionales/estatales.
	Polígono industrial.
Medios necesarios	Hacer un análisis previo (por ejemplo derivado de la información del análisis de accidentes), que oriente sobre las conductas menos seguras llevadas a cabo por las personas trabajadoras/visitas/proveedores.
	Reservar una partida económica que costee, en caso necesario, algún recurso que se decida utilizar para dar a conocer esta medida (folletos, señalización nueva normativa interna, etc.)
Organización puesta en marcha	Ejemplo de medidas que se podrían incorporar a la normativa interna: Prohibición de uso del teléfono móvil, incluso con sistema de manos libres. Uso del teléfono, exclusivamente con vehículo parado. Reglaje correcto del reposacabezas. Introducción de la ruta en el navegador con el vehículo parado. Descansar cada 200 Km o 2 horas de viaje. Realizar una inspección visual del estado del vehículo una vez cada 15 días. Tasa de alcoholemia de 0,0 gr/litro en desplazamientos laborales. Etc.
	Definir las medidas que se incluirán en la nueva normativa, decidir el soporte sobre el cual se difundirá dicha normativa (flashes informativos, e-mail, intranet, folletos, cartelería, señalización específica sobre estas nuevas normas en tablón de anuncios, zonas comunes, zonas de aparcamiento, etc).
Beneficios	Reducción del riesgo de accidente in itinere y en desplazamientos durante la jornada.
	Convertir las principales rutas de acceso a la empresa y aparcamientos propios, etc. en lugares con mayores condiciones de seguridad vial. Así como en los desplazamientos por motivos laborales.
Financiación	Esta medida estará financiada por la/s administración/es competente/s, polígono industrial y/o empresa, según acuerdo y/o competencias.

Sistema de préstamo/alquiler de bicicletas	
En qué consiste	Facilitar a las personas trabajadoras un sistema de préstamo/alquiler de bicicletas en la empresa, que puedan utilizar como medio de transporte habitual para ir/volver del trabajo.
Agentes implicados	Dirección empresa/RRHH.
	Servicio de Prevención Propio – Trabajador/a designado/a.
	Administraciones locales/regionales.
	Empresa proveedora del medio de alquiler (bicicletas).
	Asociaciones ciclistas de la zona.
Medios necesarios	Poner a disposición de cada trabajador que opte por esta medida una bicicleta, así como los medios de seguridad necesarios: casco, chaleco/ropa reflectante, etc.
	Destinar en la zona de aparcamiento de la empresa, un área habilitada y correctamente señalizada, para el aparcamiento de bicicletas.
	Vestuarios y duchas para que las personas trabajadoras que lo deseen puedan asearse tras llegar al trabajo en bicicleta, según el trayecto recorrido.
Organización puesta en marcha	Difundir a través de los canales de comunicación interna de la empresa: e-mail, intranet, etc. las instrucciones de aplicación/uso de este sistema (según sea alquiler/préstamos, etc.)
	Elaborar un folleto de recomendaciones de seguridad vial en bicicleta, y difundirlo a toda la plantilla a través del e-mail interno, intranet, etc.
	Ponerse en contacto con asociaciones ciclistas de la zona, que pueden recomendar rutas alternativas, y/o informar de puntos negros en determinados trayectos.
Beneficios	Fomento del ejercicio físico, mejorando la salud de la plantilla.
	Ahorro económico.
	Reducción de la emisión de contaminantes.
	Reducción de la necesidad de espacio para el estacionamiento.
	Facilita el acceso a la empresa a personas sin carné o sin fácil acceso a transporte público.
Financiación	Financiado por la administración correspondiente y la empresa, según acuerdo.
	Financiado por la empresa y los trabajadores, según acuerdo.

Utilización coches multiusuarios. CARSHARING.	
En qué consiste	Sistema de alquiler de coches/motos que posibilita utilizar un vehículo en el momento en que se necesite, sin ser propietario.
Agentes implicados	Dirección empresa/RRHH.
	Servicio Prevención Propio - Trabajador/a designado/a.
	Personas trabajadoras.
Medios necesarios	Realizar un estudio de los gastos en desplazamiento del personal (visitas, reuniones...)
Organización puesta en marcha	La persona usuaria se da de alta en el sistema, y en el momento en que necesita un vehículo (hasta 5 minutos antes), se hace la reserva por teléfono/internet, y se elige dónde se recoge el vehículo y el tiempo de reserva.
	Podrán utilizar este tipo de sistema empresas ubicadas en el entorno de núcleos urbanos con este tipo de servicios desplegados, como Madrid, Barcelona, y sus áreas de influencia.
Beneficios	Reducción de emisión de contaminantes.
	Prevención de accidentes in itinere y en desplazamientos durante la jornada.
	Se fomenta el uso del transporte público: las personas usuarias de este sistema conocen de forma exacta el coste de sus desplazamientos, por lo que se tiende a un uso más racional y planificado del vehículo privado frente a otros medios de transporte de carácter público.
Financiación	Financiado por la empresa y el trabajador, según acuerdo.

Incluir información de accidentalidad in itinere y en desplazamientos en jornada en la información/formación a mandos y trabajadores	
En qué consiste	Complementar la información/formación en materia de PRL a las personas responsables de equipo, incluyendo la información sobre los accidentes ocurridos en el trayecto de ida/vuelta a casa, así como en desplazamientos durante la jornada laboral.
Agentes implicados	Dirección empresa/RRHH.
	Dpto. formación - Admón. de personal.
	Servicio Prevención Propio – Trabajador/a designado/a, (colaboración SPA)
	Personas responsables de equipo.
	Personas trabajadoras.
Medios necesarios	Tener, de forma previa, un diagnóstico de las principales causas de accidente in itinere-in misión en la empresa.
	Programar el contenido de las charlas informativo/formativas a personas responsables de equipo, y la de éstos a su vez al resto de la plantilla, incluyendo información sobre accidentes de tráfico laborales, no solo la ocurrida en el centro de trabajo.
Organización puesta en marcha	Organizar los turnos de formación en materia de PRL, para sensibilizar sobre la materia.
	Seguimiento mensual de los accidentes de este tipo para incorporar los datos, actualizados, en estas charlas.
	Preparar la presentación sobre PRL, incluyendo información sobre esta particular accidentalidad.
Beneficios	Aumentar el conocimiento de la plantilla de los principales factores de riesgo de la accidentalidad en la empresa.
	Potenciar la integración de la prevención en la empresa.
Financiación	Financiado íntegramente por la empresa.

Promoción de elementos de protección: cinturón, casco, chaleco reflectante y casco, etc.	
En qué consiste	Fomentar, desde la empresa, el uso de los elementos de seguridad básicos en los diferentes transportes utilizados por las personas trabajadoras.
Agentes implicados	Dirección empresa/RRHH.
	Servicio Prevención Propio – Trabajador/a designado/a, (colaboración SPA)
	Dpto. RRHH - Admón. de personal
	Personas responsables de equipo.
	Personas trabajadoras.
Medios necesarios	Tener, de forma previa, información de los medios de transporte habituales de la plantilla, (breve encuesta a la plantilla, en caso necesario).
	Prever la inversión necesaria en señalización en la empresa, vehículos, adaptación de taquillas/compra de accesorios (chalecos reflectantes, cascos, etc.)
	El Dpto. de RRHH diseñará una breve encuesta que difundirá a las personas trabajadoras vía el sistema de comunicación que se elija (mail interno, intranet, etc.....), de forma que la empresa pueda conocer/estimar los medios necesarios para poner en marcha esta medida.
Organización puesta en marcha	Conocer de antemano el tipo y número de vehículos de empresa (furgonetas, turismos, etc.), con objeto de determinar qué tipo de elemento o soporte se utilizará para la promoción deseada: pequeñas octavillas, pegatinas, carteles, llaveros. Por ejemplo, cartel a colocar en la caja de las personas repartidoras de moto para promocionar el uso del casco. Pegatina o marca páginas a colocar en el parasol del coche para fomentar el uso del cinturón, etc. Cartel/señalización en zonas de aparcamiento recordando el uso de estos elementos.
	Señalizar, a la salida de la empresa, el uso del cinturón de seguridad (en asientos delanteros y traseros) y el casco. En el caso de bicicletas y patinetes, además, chaleco reflectante.
	Serigrafiar la tapicería de los asientos (en vehículos de empresa), para fomentar el uso del cinturón de seguridad, especialmente en los asientos traseros. Por ejemplo, funda reposacabezas con frase en la parte posterior "uso cinturón".
	Disponer en la recepción de la empresa de una serie de cascos "comodín" para préstamo a aquellos acompañantes no planificados que regresan a casa con algún compañero/a que viaja en moto.
Beneficios	Sensibilización a las personas trabajadoras sobre la importancia de una conducta responsable a la hora de conducir.
	Aumento del conocimiento de la plantilla de los principales factores de riesgo de la accidentalidad en la empresa.
	Potenciación de la integración de la prevención en la empresa.
	Fomento del vínculo persona trabajadora/empresa.
Financiación	Financiado íntegramente por la empresa.

Mapa de la zona situando accidentes in itinere y en desplazamientos en jornada y puntos negros	
En qué consiste	Difusión por parte de la empresa de un mapa de la zona en el que se sitúen los accidentes in itinere ocurridos, así como información oficial de puntos negros o conflictivos de circulación.
Agentes implicados	Dirección empresa/RRHH.
	Servicio Prevención Propio – Trabajador/a designado/a, (colaboración SPA)
	Personas trabajadoras.
Medios necesarios	Tener recopilado, de forma previa, un resumen de la localización exacta de los accidentes in itinere ocurridos en la empresa para ubicarlos en el mapa.
	Contactar con la DGT para conocer los puntos negros oficiales de la zona y ubicarlos en el mapa.
	Desde el Dpto. de RRHH se diseñará un buzón de sugerencias viarias en el que se podrán recoger, entre otras cosas, información aportada por las personas trabajadoras sobre zonas conflictivas, curvas peligrosas, cambios de rasante, etc., en los recorridos más habituales hacia/desde la empresa.
Organización puesta en marcha	Mapa de la zona colocado en puntos visibles a lo largo de la empresa, así como en puntos de reunión (zona descanso/café, etc.).
	Señalar en él puntos de accidentalidad ocurrida en la empresa, con chinchetas u otros elementos de colores.
	Señalar, igualmente, aquellos puntos negros de la DGT, o zonas conflictivas en otros colores.
Beneficios	Aumento del conocimiento de la plantilla sobre los principales factores de riesgo de la accidentalidad en la empresa.
	Sensibilización a las personas trabajadoras sobre la importancia de una conducta responsable a la hora de conducir.
	Posibilidad de comparar la accidentalidad de la empresa con la reflejada de forma oficial por la DGT.
	Potenciación de la integración de la prevención en la empresa.
Financiación	Financiado íntegramente por la empresa.

Charla sensibilización accidentes in itinere y en desplazamientos en jornada a las personas trabajadoras	
En qué consiste	Periódicamente realizar charlas divulgativas sobre la prevención de accidentes in itinere y en desplazamientos en jornada, para reforzar las conductas seguras en los desplazamientos.
Agentes implicados	Dirección empresa/RRHH.
	Dpto. formación.
	Servicio Prevención Propio – Trabajador/a designado/a, (colaboración SPA).
	Personas trabajadoras.
Medios necesarios	Se recomienda disponer de un diagnóstico de las principales causas de accidente in itinere en la empresa, que permita diseñar el contenido incidiendo sobre ellas y sobre los tipos de desplazamientos más habituales de la plantilla.
	Organizar la asistencia a la actividad de forma que no queden al descubierto determinados puestos o tareas críticas.
Organización puesta en marcha	Adaptar la formación a aquellas conductas de riesgo más habituales, derivadas de la información analizada de los accidentes in itinere y en desplazamientos en jornada en la empresa.
Beneficios	Identificar los factores de riesgo, y anticipar/adaptar la conducción ante diferentes situaciones.
	Fomentar conductas seguras al volante.
Financiación	Consultar posibles colaboraciones, puntuales, que sirvan de refuerzo y sensibilización (DGT, Policía Local, Guardia Civil, etc)

Cursos de conducción preventiva, que fomente los hábitos prudentes y el perfeccionamiento y mejora de la Seguridad Vial, entre los trabajadores	
Agentes implicados	Dirección empresa/RRHH.
	Dpto. formación.
	Servicio Prevención Propio – Trabajador/a designado/a, (colaboración SPA).
	Personas trabajadoras.
	Empresa proveedora de la acción formativa.
	Administración local/regional.
En qué consiste	Ofrecer a las personas trabajadoras la posibilidad de asistir a un curso en el que se transmita un conjunto de técnicas que permitirán desarrollar una actitud segura ante la conducción, dependiendo, en la medida de lo posible, de sí misma para evitar cualquier accidente, independientemente del resto de variables (imprudencias, despistes, climatología, etc...).
Medios necesarios	Disponer, de forma previa, un diagnóstico de las principales causas de accidente in itinere y en desplazamientos en jornada en la empresa.
	Iniciar contactos con la empresa proveedora del servicio para gestionar la medida, hacer una previsión del coste (económico, tiempo, etc..) que la asistencia a esta acción formativa generará.
	Organizar la asistencia a la actividad de forma que no queden al descubierto determinados puestos o tareas críticas.
Organización puesta en marcha	Adaptar la formación a aquellas conductas de riesgo más habituales, derivadas de la información analizada de los accidentes in itinere en la empresa.
Beneficios	Identificación de los factores de riesgo, y anticipación/adaptación de la conducción ante una situación límite.
	Fomento de conductas seguras en la conducción.
Financiación	Consultar posibles subvenciones oficiales por CCAA.

Cursos de conducción específicos y adaptados a la flota existente, con la finalidad de aumentar la pericia y capacitación de los conductores con este tipo de vehículos	
Agentes implicados	Dirección empresa/RRHH.
	Dpto. formación.
	Servicio Prevención Propio – Trabajador/a designado/a, (colaboración SPA)
	Personas conductoras flota empresa.
	Empresa proveedora de la acción formativa
	Administración local/regional.
En qué consiste	Ofrecer a las personas conductoras profesionales la posibilidad de asistencia a un curso en el que se transmite un conjunto de técnicas que permitirán desarrollar mayor pericia y habilidades de manejo del tipo de vehículo que utilizan a diario.
Medios necesarios	Disponer, de forma previa, un diagnóstico de las principales causas de accidente en desplazamientos durante la jornada en la empresa.
	Iniciar contactos con la empresa proveedora del servicio para gestionar la medida, hacer una previsión de coste (económico, tiempo, etc..) que la asistencia a esta acción formativa generará.
	Organizar la asistencia al curso de forma que no queden al descubierto determinados puestos o tareas críticas.
Organización puesta en marcha	Adaptar la formación a aquellos vehículos que conforman la flota de la empresa, incluyendo además los factores de riesgo derivados de la información analizada de los accidentes en desplazamientos durante la jornada.
Beneficios	Aumentar la pericia de las personas conductoras en el manejo del vehículo específico que conducen a diario.
	Identificar los factores de riesgo, y anticipar/adaptar la conducción a cada situación.
	Fomentar conductas seguras al volante.
Financiación	Consultar posibles subvenciones oficiales por CCAA.



Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social 2026

