



## MEDIDAS ADICIONALES SOBRE MOVILIDAD

# MEDIDAS ADICIONALES SOBRE MOVILIDAD

Apoyado por  
**INTELLIGENT ENERGY**  
**EUROPE** 

## AUTORES

Liyana Adjarova, Ina Karova, Energy Agency of Plovdiv  
Ioanna Lepinioti, iMpronta di Massimo Infunti  
Billy Carlaw, Birmingham Chamber of Commerce Group

## EDICIÓN

Massimo Infunti  
Domenico De Leonardis

## AGRADECIMIENTOS

Agradecimiento a Domenico De Leonardis, experto en Gestión de la Movilidad por su contribución como especialista en esta guía.

MoMa.Biz website: <http://moma.biz>  
Image source: [www.eltis.org](http://www.eltis.org)

## Partner del Proyecto

Ente Regional de la Energía de Castilla y León  
Junta de Castilla y León



## CAJA 8: MEDIDAS ADICIONALES SOBRE MOVILIDAD

Esta Caja contiene medidas de movilidad adicionales de carácter más general y no limitadas a un medio de transporte específico. Tienen potencial para aumentar y apuntalar las actuaciones relacionadas en las Cajas 1-7 y contribuyen significativamente a alcanzar los objetivos establecidos por el Plan de Movilidad.

Por tanto:

- examine las medidas que se relacionan;
- seleccione las más adecuadas;
- consulte con las autoridades locales/regionales/nacionales, que suelen ofrecer ayudas;
- implemente y dé publicidad a las medidas.



## 8.1 INCENTIVOS FINANCIEROS

**Descripción de la actuación:** La zona industrial o área empresarial, de ahora en adelante llamada en el documento BIZ, ofrece incentivos financieros a los empleados que utilizan medios de transporte sostenibles.

Los incentivos financieros son una herramienta muy útil para animar a los empleados a adoptar medios de transporte sostenible y seguir utilizándolos. Pueden ser directos, en forma de dietas o regalos, o indirectos, como vales para utilizar en determinadas tiendas o servicios.

También pueden ofrecerse billetes para el transporte público como incentivo financiero, que pueden ser muy útiles no solo para los empleados que van a casa en transporte público, sino también para empleados que van a casa a pie o en bicicleta, pero que pueden utilizar el transporte público ocasionalmente (p.ej., con mal tiempo, en emergencias, etc.).

Los incentivos financieros pueden añadir atractivo y diversión a la promoción del transporte sostenible organizando competiciones entre los empleados, que, por ejemplo, pueden conseguir premios reuniendo puntos, etc.

### Factores clave para el éxito:

- Colaboración con empresas y tiendas locales para los vales/premios.
- Campaña orientada a un cambio modal.
- Campaña en la comunidad local orientada a promover la política social de la BIZ.
- Ofertas promocionales para los empleados de la BIZ.

### Posibles obstáculos:

- Falta de alternativas al uso del coche particular.
- Precisa inversión financiera.
- Es difícil evitar abusos.

### Buena práctica:

- La Lotería de la Movilidad, introducida por el Büro für Mobilität AG (CH) en 2004, es un sorteo que pretende concienciar al público sobre temas relacionados con el transporte sostenible mediante políticas blandas en una comunidad, organización o comunidad. En cada empresa participante, el generador aleatorio de la Lotería de la Movilidad selecciona cada semana a un empleado. A continuación se pregunta a esta persona qué medio de transporte utilizó para acudir al trabajo hoy. Gana el premio si el empleado o empleada ha venido a trabajar en bicicleta, a pie o haciendo uso del transporte público o carpooling. El premio es de 50 FRS (aprox. 30,- euros). Si la persona escogida ha venido en su coche sin acompañante, el premio se queda en el bote para la semana siguiente. <sup>1</sup>
- Para promocionar medios de transporte sostenibles, la provincia italiana de Asti organizó entre sus empleados un concurso sobre transporte sostenible. El concurso consistió en ganar puntos cada vez que el empleado utilizase un sistema de transporte sostenible. El empleado puede optar a distintos premios, dependiendo del número de puntos obtenidos.
- Computer Associates (Datchet, Berkshire, Reino Unido) ofrece importantes incentivos económicos (entre 150 y 200 libras) a los empleados que vayan al trabajo caminando, en bicicleta o en coche compartido durante 26 días

en seis meses. Alrededor de una tercera parte del personal se apuntó al carpooling, casi un 12% a la bicicleta y un 7% a caminar durante los días requeridos.<sup>2</sup>



## 8.2 VUELTA A CASA GARANTIZADA (SERVICIO DE TAXI)

**Descripción de la actuación:** La BIZ ofrece un servicio de “vuelta a casa garantizada” para los empleados que utilizan medios de transporte sostenible en el caso de que el medio utilizado no esté disponible

Las empresas de la BIZ con horario flexible y/o trabajadores que hacen horas extras podrían considerar esta actuación como “red de seguridad” para los empleados que utilizan medios de transporte sostenibles (coche compartido, transporte público, bicicleta, caminar) si el servicio no estuviera disponible por algún motivo. También es útil en caso de emergencias cuando un empleado necesita transporte inmediato y el sistema de transporte sostenible no puede satisfacer sus necesidades.



Esta medida juega un papel importante para animar a los empleados a cambiar su comportamiento en cuanto a movilidad, especialmente en el caso del coche compartido, ya que constituye una garantía de poder regresar a casa después del trabajo.

La implementación de esta medida implica un acuerdo con una empresa o asociación de taxis local.

Deberán establecerse normas claras para evitar abusos del servicio.

### Factores clave para el éxito:

- Colaboración con empresa local de servicios de taxi.
- Horario de trabajo flexible.
- Servicio de taxi con precios especiales para empleados, incluso en desplazamientos no relacionados con el trabajo.

### Posibles obstáculos:

- Dificultad para establecer una colaboración con una empresa o asociación local de servicios de taxi.
- La dirección de la BIZ es reacia a invertir en esta medida.

### Buena práctica:

- En Orange (Reino Unido), se garantiza a los empleados que van al trabajo mediante coche compartido (carpooling) el regreso a casa en el caso de que fallase el acuerdo de carpooling.<sup>2</sup>
- Boots (Reino Unido) introdujo el regreso garantizado dentro de su sistema de carpooling. No suele utilizarse en la práctica, pero constituye una buena red de seguridad (se ha utilizado alrededor de seis veces a lo largo de un año).<sup>4</sup>

## 8.3 ASESORAMIENTO INDIVIDUAL SOBRE DESPLAZAMIENTOS

**Descripción de la actuación:** La BIZ ofrece a sus empleados un servicio personal de asesoramiento sobre desplazamientos para optimizar su trayecto desde casa al trabajo.

Una BIZ podría crear un servicio adicional para los empleados interesados en conocer el impacto de su comportamiento en cuanto a movilidad. Este servicio podría hacer las veces de una calculadora en tiempo real de costes y emisiones, y podría incluir cálculo del coste del transporte por empleado, emisiones anuales, planificación de rutas de viaje eficientes, borrador de un plan de desplazamientos estacional, sistema personalizado de carpooling, etc.

### Factores clave para el éxito:

- Los empleados tienen interés en cambiar a otros medios de transporte, pero tal vez les resulte difícil identificar la mejor opción.
- Personal con preparación para ofrecer asesoramiento en cuestiones de movilidad.
- Una oficina/centro, por ejemplo oficina de movilidad con materiales sobre la forma de hacer más sostenibles los desplazamientos de cada persona.
- El servicio está también a disposición de clientes y visitantes.
- Existen alternativas al coche particular.
- El asesoramiento es gratuito para los empleados

### Posibles obstáculos:

- Los empleados son reacios a seguir el asesoramiento ofrecido.
- No hay personal preparado para ofrecer el servicio.
- Posibilidad de interferir con el tiempo de trabajo.
- Precisa inversión.

### Buena práctica:

- En el centro comercial de Meadowhall (Sheffield, Reino Unido) se prepararon planes de desplazamiento personales para 250 empleados: un 17% de los empleados pasaron de utilizar el coche particular al transporte público.<sup>4</sup>

## 8.4 - Teletrabajo y horario de trabajo flexible

**Descripción de la actuación:** Los empleados tienen horario de trabajo flexible y/o posibilidad de trabajar desde casa.

El horario flexible ofrece a los empleados determinadas posibilidades de elección en relación con las horas reales en las que llevan a cabo sus obligaciones contractuales, lo que proporciona cierta libertad en cuanto a la hora de llegada y salida del lugar de trabajo. Esta medida puede ayudar a evitar las horas punta, atascos, retrasos, estrés, etc.



El teletrabajo permite a los empleados trabajar desde casa uno o varios días a la semana. Esta medida de movilidad es una de las de mayor sostenibilidad, ya que evita por completo el desplazamiento. Sin embargo, el tipo de trabajos que el empleado puede realizar remotamente es limitado. Generalmente es necesario disponer en casa de acceso a Internet, teléfono, fax y ordenador. Asimismo, es esencial que exista un elevado nivel de confianza entre el empleado y la empresa.

Si la BIZ no permite a sus empleados trabajar desde casa, una solución puede ser una oficina de teletrabajo, que se utiliza en organizaciones con múltiples centros o en regiones distantes y en grandes ciudades. Es posible que resulte más sencillo a los empleados desplazarse a una oficina local que se encuentre más cerca que su centro de trabajo normal o utilizar el servicio para minimizar los desplazamientos de trabajo.

### Factores clave para el éxito:

- Los empleados pueden equilibrar su vida profesional y privada.
- Reduce los costes de los desplazamientos.
- Menos estrés al trabajar desde casa.
- Se precisa menos espacio de aparcamiento en la BIZ.
- Fomento de una buena política social.
- Reducción de los costes de oficina (electricidad, materiales de impresión, etc.).

### Posibles obstáculos:

- Los empleados pueden distraerse de sus tareas profesionales.
- Sistema inadecuado para gestionar horarios flexibles.
- Los empleados lo consideran discriminatorio si la medida no se aplica a todo el personal.
- No es posible reaccionar rápidamente en casos de emergencia.
- Problemas relacionados con los seguros y sistemas sanitarios.

### Buena práctica:

- Las llamadas de averías a la Automobile Association se responden desde uno de los cuatro centros de llamadas. Sin embargo, desde finales de 1997, un pequeño número de empleados de la AA responde las llamadas desde su hogar. Se instalaron líneas RDSI en el domicilio de los teletrabajadores, que reciben las llamadas de la misma manera que el personal de las oficinas. Cuando un socio de la AA hace una llamada, el sistema automatizado de distribución de llamadas deriva la llamada al operario que lleve más tiempo libre. Si se trata de un teletrabajador, la llamada es desviada a su hogar por la línea RDSI.<sup>4</sup>
- Durante los últimos años, IBM ha adoptado una cultura de flexibilidad en el trabajo, que incluye trabajo desde casa y 'trabajo móvil' desde otras oficinas. Esto ha sido posible gracias a los servicios telefónicos personalizados que permiten a los empleados recibir mensajes de forma remota, a la mayor velocidad de las conexiones a Internet, a una mayor interacción y al intercambio de conocimientos. Aparte de los sistemas organizativos, fue preciso un cambio en la cultura personal para modificar

los patrones de trabajo. Es esencial la confianza en los empleados. En la actualidad, alrededor del 80% de los empleados de IBM en el Reino Unido trabajan durante algún periodo desde su casa, un 13% de ellos durante una parte importante de su tiempo. <sup>2</sup>

- La consultora ADAS (Reino Unido) introdujo prácticas de teletrabajo mediante ordenadores y redujo sus centros de oficinas de 90 a 25. En la actualidad, más de 500 empleados trabajan permanentemente desde su hogar y más de 1200 utilizan sistemas de correo electrónico por Internet. Se estima que cada consultor que trabaja desde su hogar ha reducido el uso del coche por motivos de trabajo en más de 3000 kilómetros al año. <sup>4</sup>
- En un centro de Orange en Plymouth (Reino Unido), se organizaron turnos según el lugar de residencia de los empleados para facilitar el carpooling o coche compartido. <sup>2</sup>



## 8.5 OFICINA DE MOVILIDAD/ CENTRO DE MOVILIDAD

**Descripción de la actuación:** La BIZ ha establecido y mantiene un Centro/Oficina de movilidad para sus empleados.

El centro/oficina es el punto en el que se coordinan e implementan las actividades de gestión de la movilidad de las empresas de la BIZ. Sus actividades pueden agruparse en cuatro categorías:

1. Estudio de los antecedentes de la situación de la movilidad y sus problemas en la BIZ (evaluaciones sobre el terreno, estudios sobre movilidad, entrevistas con los empleados, recogida de comentarios y/o quejas por parte de los empleados, etc.).
2. Redacción del plan de movilidad (colaboración con dirección y empleados para identificar las actuaciones de movilidad más adecuadas para satisfacer las necesidades de la BIZ y aprovechar al máximo el presupuesto disponible).
3. Implementación del plan de movilidad y presentación de información sobre movilidad (coordinar y actuar para implementar las medidas de movilidad, actuar como punto de referencia para los empleados interesados en cambiar su comportamiento de movilidad. Primer punto de referencia para los visitantes que acuden a la BIZ).
4. Evaluación y mejora continuada (determinar los indicadores con los que medir el impacto de las acciones de movilidad implementadas y análisis sistemático de los datos para preparar informes de los progresos; posibilitar mejoras continuadas en la implementación de las estrategias de movilidad para beneficio de la BIZ, sus empleados y la comunidad en general).



El centro/oficina de movilidad precisa unos recursos adecuados y personal adecuadamente preparado para proporcionar una amplia diversidad de estrategias de movilidad.

Un único centro de movilidad, responsable de todo el proceso de gestión de la movilidad garantiza la coordinación del servicio y contribuye de forma considerable en su éxito.

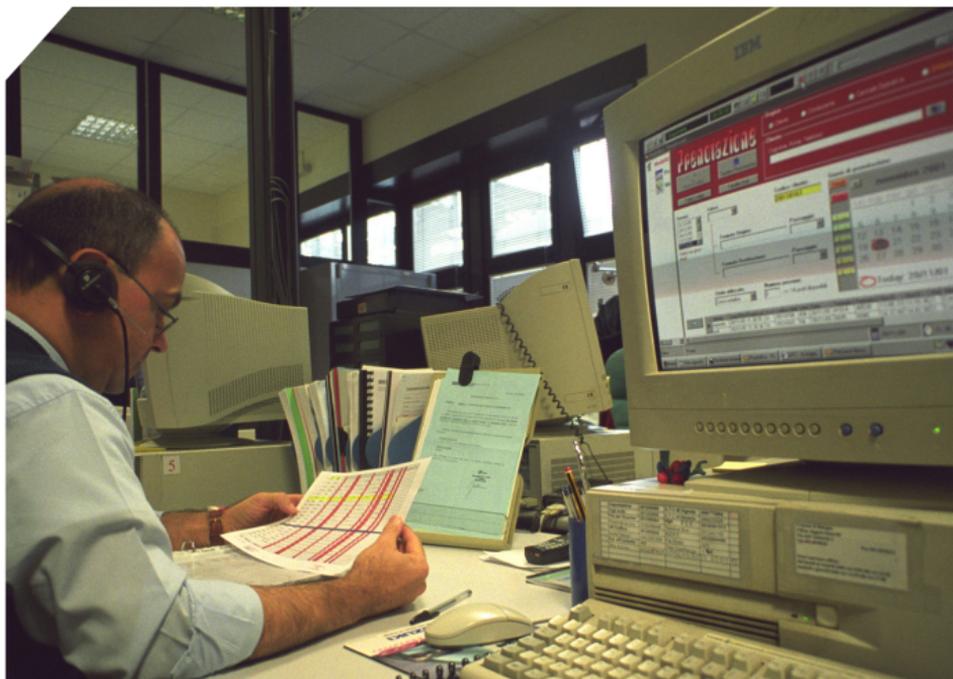
Un plan de movilidad ambicioso precisa una importante financiación e inversión. La BIZ y sus empresas deben comprometerse en la forma de financiación y desarrollo del plan, lo que conlleva una consideración de los incentivos / no incentivos para los empleados (se recomienda que los servicios ofrecidos por el centro de movilidad sean gratuitos para todos los usuarios). La colaboración con las autoridades locales para ampliar los servicios del centro/oficina de movilidad a toda la comunidad puede suponer una fuente adicional de financiación.

### Factores clave para el éxito:

- Campaña para aumentar la concienciación.
- Personal debidamente preparado a cargo de la oficina/centro.
- Amplia diversidad de servicios y asesoramiento especial sobre movilidad.
- Ofrece planes de movilidad a medida.
- Planifica los eventos de movilidad de la BIZ.
- Colabora en asuntos locales relacionados con el transporte y la movilidad.
- Recursos financieros para personal y servicios, instalaciones, hardware y software.

## Posibles obstáculos:

- Se precisa realizar una fuerte inversión.
- El centro precisa personal experto.



## 8.6 PLANIFICACIÓN DEL TRANSPORTE Y USO DEL SUELO

**Descripción de la actuación:** La BIZ tiene una visión clara de desarrollo continuado y posible expansión, e integra redes de transporte sostenible dentro de su política de movilidad.

Con frecuencia se trata de empresas de una BIZ que siguen creciendo y expandiéndose o nuevas empresas que se ubican en la BIZ. Por tanto, es importante que la gestión de la BIZ tenga una visión clara y se implique activamente en la planificación y desarrollo futuros de modos de transporte sostenibles. Estas acciones pueden contribuir a la imagen “verde” de la BIZ.

### Factores clave para el éxito:

- Colaboración con las autoridades locales.
- Planificación del transporte y utilización del suelo a cargo de expertos.
- Concienciar y promocionar los planes de movilidad y cambios en la política de transporte.
- Transparencia en las políticas de movilidad.
- Promoción de la imagen “verde”.

### Posibles obstáculos:

- La estructura arquitectónica de la BIZ no es adecuada para la planificación del transporte.
- La colaboración con expertos en transporte y movilidad resulta costosa.
- Dificultad para conseguir la colaboración de las autoridades locales.

## 8.7 SERVICIO DE E-SHOPPING

**Descripción de la actuación:** La BIZ ofrece instalaciones para un servicio de e-shopping.

Los empleados suelen hacer compras antes, durante (pausas para comer) o después del trabajo. La BIZ puede contribuir a reducir el uso del coche ofreciendo enlaces a sitios web de servicios de reparto a domicilio, lo que reduce la necesidad de hacer paradas intermedias en el trayecto del trabajo a casa. Esto servirá de incentivo para promover el plan de movilidad y contribuirá a reducir el uso de los coches particulares desplazamientos casa - tiendas - trabajo - tiendas - casa.

### Factores clave para el éxito:

- Análisis de las necesidades de los empleados.
- Colaboración satisfactoria con empresas locales.
- Ofertas promocionales para los empleados.
- Aumentar la concienciación sobre la política social de la BIZ en la comunidad local.

### Posibles obstáculos:

- Se precisan negociaciones complejas.
- Es necesario negociar los incentivos para los empleados.
- Los empleados no desean participar en el servicio de reparto a domicilio y prefieren hacer las compras de la manera tradicional.

## 8.8 PROVISIÓN DE SERVICIOS GENERALES EN LAS INSTALACIONES

**Descripción de la actuación:** Los empleados tienen acceso a una amplia gama de servicios en las instalaciones, p.ej., tiendas, gimnasios, bancos, oficina de correos, guardería, etc.

Crear una comunidad social y comercial en la que los empleados puedan integrar sus necesidades diarias laborales y personales puede reducir el número de desplazamientos no esenciales. La BIZ debe considerar estas necesidades no esenciales, no relacionadas con el trabajo (correos, cajeros automáticos, gimnasio, etc.) e identificar si tiene capacidad para satisfacerlas. Con ello crea servicios nuevos o no tradicionales que enriquecen la oferta social de la BIZ.

### Factores clave para el éxito:

- Colaboración con empresas y proveedores de servicio locales.
- Ofertas promocionales para los empleados.
- Comprender las necesidades de los empleados.
- Promoción de los servicios ofertados en las instalaciones

### Posibles obstáculos:

- Los empleados prefieren hacer las compras por su cuenta.
- Dificultad para la colaboración con empresas locales.

## Buena práctica:

- En el Reino Unido, DVLA de Swansea dispone de farmacia y servicio de recogida de lavandería dentro del recinto. Asimismo, un autobús para compras opera desde el recinto un día a la semana a la hora de comer. <sup>3</sup>
- Unipart ofrece una serie de instalaciones para los empleados dentro de su recinto en las afueras de Oxford. Estos servicios incluyen guardería, gimnasio, pistas de squash y centro de salud y belleza con peluquería, quiromasaje, osteopatía, etc. <sup>4</sup>
- En Amberes (Bélgica), Agfa-Gevaert (6.000 empleados) tiene su propia tienda en la que es posible comprar todo tipo de productos. <sup>3</sup>
- En el Reino Unido, Manchester Airport Plc dispone de guardería en sus instalaciones. <sup>3</sup>
- En Leeds (Reino Unido), Addleshaw Booth & Co dispone de gimnasio propio. <sup>3</sup>



# RECURSOS Y HERRAMIENTAS ÚTILES

## **TOOLBOX** <http://www.mobilitymanagement.be/english/measures/meas9.htm>

Se trata de un recurso de búsqueda para ayudar a las empresas a desarrollar su propio plan de movilidad y a promover eficazmente el uso del transporte público, el transporte colectivo en la empresa, el car-pooling, la bicicleta y el desplazamiento a pie entre el hogar y el trabajo. Esta herramienta está disponible en cinco idiomas: inglés, alemán, italiano, francés y holandés

## **ELTIS PORTAL SOBRE MOVILIDAD URBANA** <http://www.eltis.org>

Eltis facilita el intercambio de información, conocimientos y experiencias en el campo de la movilidad urbana en Europa. Su sitio web incluye una sección con ejemplos prácticos de movilidad sostenible, incluyendo caminar.

## **DEPARTAMENTO DE TRANSPORTE DEL REINO UNIDO**

<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20110130183933/http://www.dft.gov.uk/pgr/sustainable/travelplans/work/essentialguide.pdf>

La “Guía esencial para la planificación de desplazamientos” del Departamento de Transporte del Reino Unido contiene información de utilidad para la promoción del transporte público.

## **ACT TRAVELWISE** <http://www.acttravelwise.org/plan>

Una red británica que trabaja en la promoción del transporte sostenible. Su sitio web contiene información de utilidad sobre planes de movilidad.

## **IEE ELIBRARY** <http://www.iee-library.eu/>

La sección sobre Gestión de la movilidad de la IEE eLibrary recopila una serie de herramientas y guías en torno a la gestión de la movilidad, como por ejemplo, “Gestión de la movilidad eAtomium: materiales de formación” y la guía “Tratado – Gestión de la Movilidad”.

## **PORTAL SOBRE GESTIÓN DE LA MOVILIDAD** <http://www.eu-portal.net/>

El Portal pretende acelerar la adopción de los resultados de las investigaciones de la UE en el campo del transporte local y regional mediante el desarrollo de nuevos cursos y materiales de formación. Estos materiales pueden ser útiles para comprender la gestión de la movilidad en las empresas y los Planes de Movilidad.

### **EPOMM (EUROPEAN PLATFORM ON MOBILITY MANAGEMENT)**

<http://www.eu-portal.net/>

Se trata de una red de gobiernos de países europeos implicados en la gestión de la movilidad. Su sitio web ofrece una recopilación de información sobre Gestión de la Movilidad, herramientas y ejemplos prácticos.

## **REFERENCIAS**

<sup>1</sup> Eltis – Portal sobre movilidad urbana

<http://www.eltis.org>

<sup>2</sup> Departamento de Transporte (Reino Unido), 2002. “Hacer que funcione la planificación de desplazamientos: lecciones procedentes de casos prácticos en el Reino Unido”.

<sup>3</sup> CAJA DE HERRAMIENTAS para la Gestión de la Movilidad en Empresas

<sup>4</sup> Departamento de Transporte (Reino Unido), 2006. “Un conjunto de recursos para la planificación de desplazamientos en empresas”.





El contenido de esta publicación sólo compromete a su autor y no refleja necesariamente la opinión de las Comunidades Europeas. Ni la Comisión Europea ni la EACI son responsables de la utilización que se podrá dar a la información que figura en la misma.