Plan de movilidad sostenible al trabajo

AUVASA

Emitido y verificado por:

Pedro Velasco López
Director Autobuses
Fecha: 2026.10.29 13:27:43 +01'00'

Director de Autobuses

Aprobado por:

AUVASA
Firmado digitalmente por DNI 01*****1F EDUARDO CABANILLAS MUÑOZ-REJA (R:A47028378)
2026.10.29 13:34:30 +01'00'

Gerente

Índice de contenido:

1 Introducción 3
2 Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo 5
2.1 Marco normativo 5
2.2 Objetivos 6
2.3 Ámbito de aplicación 6
2.4 Organización y gobernanza 7
3 Diagnóstico de la situación actual 9
3.1 Metodología 9
3.2 Perfil de las personas trabajadoras de AUVASA 10
3.3 Datos de movilidad al trabajo. 14
3.3.1 Transporte público en autobús 16
3.3.2 Líneas de personal (autobús) 17
3.3.3 Servicio BIKI 20
3.3.4 Desplazamientos en misión 22
3.3.5 Datos de movilidad agentes externos. 22
3.4 Encuesta de movilidad 23
3.4.1 Datos generales 23
3.4.2 Datos del desplazamiento 25
3.4.3 Disposición al cambio 27
3.4.4 Coche compartido 28
3.4.5 Seguridad y tráfico. 29
3.4.6 Sugerencias 29

3.5 Cuantificación de las emisiones actuales de CO_2 de los desplazamientos laborales 29
3.5.1 Metodología de cálculo 29
3.5.2 Estimación de cálculo 30
3.5.3 Estimación total 32
4 Actuaciones y medidas del PMST 33
5 Gestión del PMST 35
5.1 Aprobación y vigencia 35
5.2 Implementación 36
5.3 Seguimiento y evaluación 36
5.4 Participación, comunicación y sensibilización 38
6 Programa de actuación 40
6.1 Medidas planificadas de actuación 40
6.2 Compensación de la huella de carbono residual 46
7 Conclusiones 47

1 Introducción

La movilidad laboral comprende el conjunto de desplazamientos vinculados a la actividad profesional, tanto los realizados entre el lugar de residencia y el centro de trabajo (desplazamientos *in itinere*) como aquellos efectuados durante la jornada por razones de servicio (desplazamientos en misión). Por su carácter recurrente, su concentración en determinadas franjas horarias y el volumen de viajes que genera, constituye uno de los componentes estructurales de la movilidad urbana y metropolitana y un ámbito prioritario de actuación para las organizaciones comprometidas con la sostenibilidad, la seguridad, la eficiencia y el bienestar de las personas trabajadoras.

La movilidad laboral diaria genera una serie de externalidades que impactan en las personas, en las organizaciones y en la sociedad en general, y que no se limitan al tiempo invertido en los desplazamientos, sino que suponen, además, consecuencias económicas, ambientales y de salud. Entre los impactos sociales destaca la accidentalidad, la exclusión social al empleo y la pérdida de tiempo y de competitividad, mientras que los principales impactos ambientales y de salud son el consumo energético, las emisiones contaminantes, la contaminación acústica o la inactividad física.

La Ley de Movilidad Sostenible reconoce expresamente la relevancia de la movilidad laboral e incorpora los Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST) como instrumentos de planificación destinados a conocer, ordenar y mejorar los desplazamientos asociados a los centros de trabajo. En este marco, el PMST debe partir de un diagnóstico objetivo de los patrones de movilidad, identificar barreras y oportunidades de cambio modal y establecer un programa de actuaciones evaluable, orientado a reducir los impactos negativos de los desplazamientos y a favorecer alternativas de transporte más sostenibles, seguras, accesibles y eficientes.

La elección modal está condicionada por factores de naturaleza diversa que deben analizarse conjuntamente: circunstancias personales y familiares; lugar de residencia; disponibilidad de vehículo; coste, tiempo y fiabilidad percibida de cada

alternativa; oferta de transporte público; condiciones para caminar o utilizar bicicleta; horarios, turnos y organización del trabajo; medidas de conciliación; localización y accesibilidad de los centros; y características de la red viaria y del sistema de transporte. El PMST debe, por tanto, actuar sobre aquellos factores en los que la organización dispone de capacidad de intervención directa o de influencia mediante la coordinación con otras administraciones y agentes.

2 Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo

El presente Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo de AUVASA tiene por finalidad establecer un marco ordenado de actuación para mejorar la accesibilidad a los centros de trabajo y reducir los impactos ambientales, sociales y económicos asociados a la movilidad laboral.

Para ello, el Plan combina medidas de gestión de la demanda, promoción del transporte público y de la movilidad activa, impulso de la movilidad compartida y de bajas emisiones, mejora de la seguridad vial laboral y optimización de los desplazamientos realizados durante la jornada.

El Plan se formula de acuerdo con los principios establecidos en la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible y su modificación por el RDL 7/2026, y se concibe como un instrumento dinámico de planificación y mejora continua.

Su eficacia dependerá de la aplicación progresiva de las medidas, de la participación de las personas trabajadoras y de la existencia de un sistema estable de seguimiento que permita medir resultados, detectar desviaciones y adaptar las actuaciones a la evolución de las necesidades de movilidad y de la propia organización.

La estructura metodológica del PMST se articula en tres grandes fases: diagnóstico de la situación de partida; definición de objetivos, estrategias y medidas; e implementación, seguimiento y evaluación.

Este enfoque integra una dimensión técnica —basada en datos de plantilla, oferta de movilidad, patrones de desplazamiento y resultados de la encuesta— y una dimensión organizativa, sustentada en el compromiso de la Dirección, la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, la coordinación interna y un modelo de gobernanza específico.

2.1 Marco normativo

- Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible.
- RDL 7/2026
- Estatuto de los Trabajadores (art. 85.1, negociación colectiva).

- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 7/2021 de Cambio Climático y Transición Energética.
- Normativa autonómica y municipal aplicable.
- Plan de Movilidad Urbana Sostenible del Ayuntamiento de Valladolid.

2.2 Objetivos

El objetivo general del PMST es reducir de forma progresiva los impactos ambientales, sociales, económicos y de seguridad asociados a los desplazamientos laborales, garantizando al mismo tiempo una adecuada accesibilidad a los centros de trabajo y la compatibilidad de las medidas con las necesidades operativas del servicio público prestado por AUVASA. Como desarrollo de este objetivo general, se establecen los siguientes objetivos específicos:

- Reducir el uso del vehículo privado de combustión.
- Incrementar la utilización del transporte público.
- Potenciar la movilidad activa.
- Favorecer la movilidad compartida.
- Disminuir las emisiones de CO_2.
- Reducir la siniestralidad laboral in itinere.
- Mejorar la accesibilidad universal.
- Integrar criterios de igualdad e inclusión en la movilidad.

2.3 Ámbito de aplicación

El ámbito principal de aplicación comprende a las personas trabajadoras de AUVASA y los desplazamientos asociados a los distintos centros y lugares de prestación de servicios. Asimismo, cuando resulte procedente y exista información suficiente, el Plan considerará la movilidad inducida por contratistas habituales, proveedores, visitantes y otros agentes externos, especialmente en relación con el centro de trabajo de c/ Bronce.

Las actuaciones se adaptarán a las particularidades funcionales y horarias de cada colectivo.

2.4 Organización y gobernanza

La gobernanza del PMST se fundamenta en una asignación clara de responsabilidades, en la coordinación entre las áreas implicadas y en la participación de la representación legal de las personas trabajadoras. A tal efecto, se constituirá: *a) una Comisión de Movilidad como órgano empresarial instrumental del Plan de impulso, coordinación, supervisión y seguimiento del Plan, cuyos miembros serán designados por el titular de la Gerencia de la empresa. Esta comisión estará formada por personal de las Direcciones de la empresa y de las áreas con competencias en recursos humanos, prevención, organización y movilidad y un representante de cada sección sindical con representación en el Comité Empresa a propuesta del Comité de Empresa.*

b) así como con la figura del Gestor de Movilidad, que recaerá sobre el titular de la Dirección de Autobuses de la empresa. Las funciones de este gestor se determinan a continuación, con independencia de aquellas otras que se puedan determinar en el desarrollo reglamentario de la Ley 9/2025 que le afecten.

La distribución básica de funciones será la siguiente:

Agente	Funciones y responsabilidades
Gerencia	-Aprobación del PMST. -Toma de decisiones estratégicas. -Asignación de recursos. -Validación del cronograma de implementación. -Valida acuerdos estratégicos con proveedores y administraciones.
Comisión de Movilidad	-Supervisión del avance del plan. -Asegurar la alineación del plan con los objetivos corporativos. -Revisa el calendario y el cumplimiento de los hitos. -Propone a la Gerencia acuerdos estratégicos con proveedores y administraciones. -Resuelve incidencias de alto nivel. -Coordina decisiones interdepartamentales. -Supervisa y aprueba el informe de seguimiento de las medidas previstas en el PMST.
Gestor de Movilidad	-Lidera la ejecución operativa del plan. -Desarrolla la gestión documental. -Revisa y adapta el cronograma de implementación.

Agente	Funciones y responsabilidades
	-Realiza las labores de coordinación interna y externa. -Reporta a la Comisión de Movilidad y a la Gerencia. -Presenta informe de seguimiento y resultados.
Representación legal de las personas trabajadoras	-Actúan como enlace con la plantilla. -Identifican problemáticas específicas por colectivos o turnos. -Examinan las medidas y proponen posibles mejoras. -Recogen comentarios y problemas de la plantilla. -Formulan observaciones y propuestas de mejora en el ámbito de sus funciones. - Forman parte de la Comisión de Movilidad, una persona por cada sección sindical con representación en el Comité de Empresa a propuesta del Comité de Empresa

3 Diagnóstico de la situación actual

La definición de medidas eficaces exige disponer previamente de un diagnóstico suficientemente representativo de la movilidad generada por la actividad de AUVASA. Este diagnóstico permite conocer cómo, cuándo y desde dónde se desplazan las personas trabajadoras, qué alternativas tienen disponibles, qué condicionantes determinan su elección modal y qué barreras dificultan la utilización de modos más sostenibles. De esta forma, las actuaciones del PMST pueden priorizarse en función de necesidades reales y de su capacidad potencial para producir un cambio modal efectivo.

El diagnóstico analiza los flujos y patrones de desplazamiento de las personas trabajadoras y, en la medida en que existen datos disponibles, de proveedores y visitantes. Se consideran especialmente la distribución territorial de los domicilios, los centros y horarios de trabajo, los modos de transporte utilizados, los tiempos y distancias de viaje, la oferta de transporte existente, la disposición al cambio modal y las principales percepciones relativas a accesibilidad, seguridad y tráfico.

3.1 Metodología

La metodología empleada combina información administrativa y operativa de la empresa con datos de utilización de los servicios de movilidad y con información declarada de forma voluntaria por la plantilla mediante encuesta, que fue recabada entre el 18 y el 30 de junio de 2026. La utilización conjunta de estas fuentes ha permitido a la empresa analizar y contrastar datos objetivos de residencia, plantilla y uso de servicios con las percepciones, preferencias y barreras manifestadas por las personas trabajadoras, proporcionando una base suficientemente amplia para la definición de actuaciones.

En primer lugar, se han analizado los datos de plantilla atendiendo a su distribución por áreas y centros de trabajo, tipología de jornada y localización geográfica de la residencia habitual. En segundo lugar, se han estudiado las alternativas disponibles para acceder al centro principal de c/ Bronce y los datos de utilización de los

servicios existentes, con especial atención al transporte público en autobús, las líneas específicas de personal y el sistema público de bicicleta BIKI.

Finalmente, el diagnóstico incorpora los resultados de la encuesta de movilidad realizada a la plantilla y la información disponible sobre desplazamientos de proveedores y visitantes. La interpretación de los resultados debe considerar el tamaño y composición de la muestra de la encuesta, de manera que sus conclusiones se utilicen como elemento de apoyo a la toma de decisiones y se complementen con los datos objetivos disponibles.

3.2 Perfil de las personas trabajadoras de AUVASA

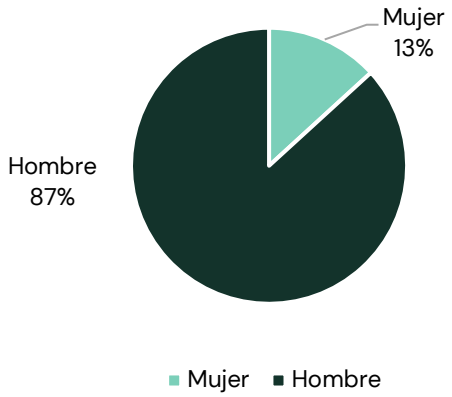
La plantilla de AUVASA se compone, a 9 de septiembre de 2026, de 549 personas trabajadoras, con el 89% con carácter indefinido, distribuidas en diferentes áreas y centros de trabajo.

	Centro de trabajo	Personas
Atención a la Ciudadanía	c/ Pasión	1
Personal técnico y administrativo	c/ Bronce	31
Taller / cocheras		56
Movimiento		453
Aparcamientos	pza. Mayor	7

Además, está prevista la contratación en 2027 de 6 personas más por la gestión del nuevo aparcamiento de la Plaza de la Solidaridad.

El 87% del personal de la plantilla son hombres, mientras que el 13% son mujeres. Según rangos de edad, la concentración de hombres entre los 50 y 64 años es de un 59,5% sobre el total.

1. Plantilla de AUVASA por género.



En el ámbito laboral cabe destacar la política de conciliación de la vida laboral con el personal de su plantilla, promoviendo un entorno de trabajo que permita compatibilizar las responsabilidades profesionales con las necesidades personales aplicando diversas medidas a través de los acuerdos alcanzados de manera individual con las personas trabajadoras.

AUVASA establece un modelo de jornada laboral adaptado a las necesidades del servicio público que presta, garantizando la operatividad del transporte urbano y facilitando la conciliación laboral y personal de su plantilla. La organización del tiempo de trabajo está regulada por el Convenio Colectivo de AUVASA. Existen diferentes tipos de jornadas, según las funciones, adecuándolas a las necesidades del servicio que presta la empresa: jornada continuada, turnos partidos, turnos en horario nocturno y horarios que pueden depender del servicio y la demanda estacional.

AUVASA dispone de un centro de trabajo principal situado en c/ Bronce 3, en el Polígono Industrial de Argales, donde se concentran las funciones de dirección, administración, taller, cocheras y buena parte de la actividad vinculada al área de movimiento. Adicionalmente, la empresa cuenta con una oficina de atención a la ciudadanía en c/ Pasión y gestiona el aparcamiento municipal de plaza Mayor, y en el primer trimestre de 2027 gestionará también aparcamiento municipal de la Plaza de la Solidaridad. Esta distribución territorial, unida a la prestación de servicios de

conducción y relevo en calle, obliga a diferenciar las necesidades de movilidad según centro, función y turno.

La mayor parte de la plantilla se concentra en el centro de trabajo de c/ Bronce 3, si bien el personal del área de conducción no presta servicios en este centro de trabajo, por lo que sus desplazamientos al mismo se realizan en el inicio o fin de la jornada en la mayoría de los casos, más aun teniendo en cuenta que este personal realiza habitualmente relevo en calle, por lo que solamente se desplazan a las instalaciones de la empresa en el inicio de la jornada para aquellas personas que prestan servicio en horario de mañana o al finalizar para las que realizan su jornada laboral en turno de tarde.

La actividad del personal en el centro de trabajo de c/ Bronce transcurre en los siguientes horarios:

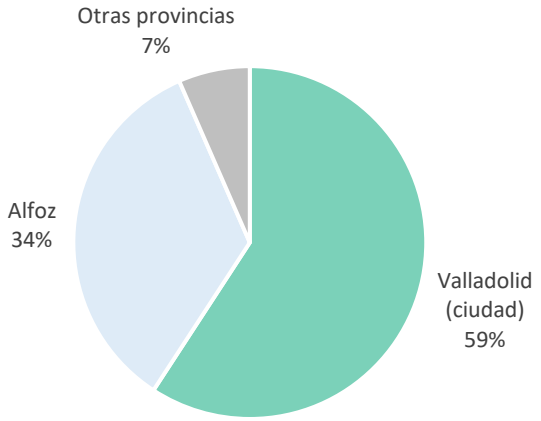
- Personal de movimiento: lunes a domingo en diferentes turnos, continuados y partidos (solo conducción), mayoritariamente en turno continuado de 07:00 a 15:00 horas y de 15:00 a 23:00 horas.
- Personal de oficinas: lunes a viernes (no festivos) de 07:00 a 15:00 horas.
- Personal de taller: lunes a domingo en horario de mañana, tarde y noche (07:00 a 15:00 horas, 15:00 a 23:00 horas y 23:00 a 07:00 horas).
- Personal de cocheras: lunes a domingo en horario de noche, de 22:00 a 07:00 horas (con 2 turnos: uno de 22:00 – 06:00 h y otro de 23:00 – 07:00 horas).

El personal (1 persona) de la oficina de atención a la ciudadanía (SAC) ubicada en c/ Pasión, presta servicio, en horario de 7:00 a 15:00 h de lunes a viernes, mientras que el personal del aparcamiento de pza. Mayor, y el del futuro aparcamiento de la Plaza de la Solidaridad (7+6 personas) presta servicio en diferentes turnos durante todo el día.

Para poder llevar a cabo los desplazamientos al trabajo con medios propios, el 96% de la plantilla cuenta con carné de conducir.

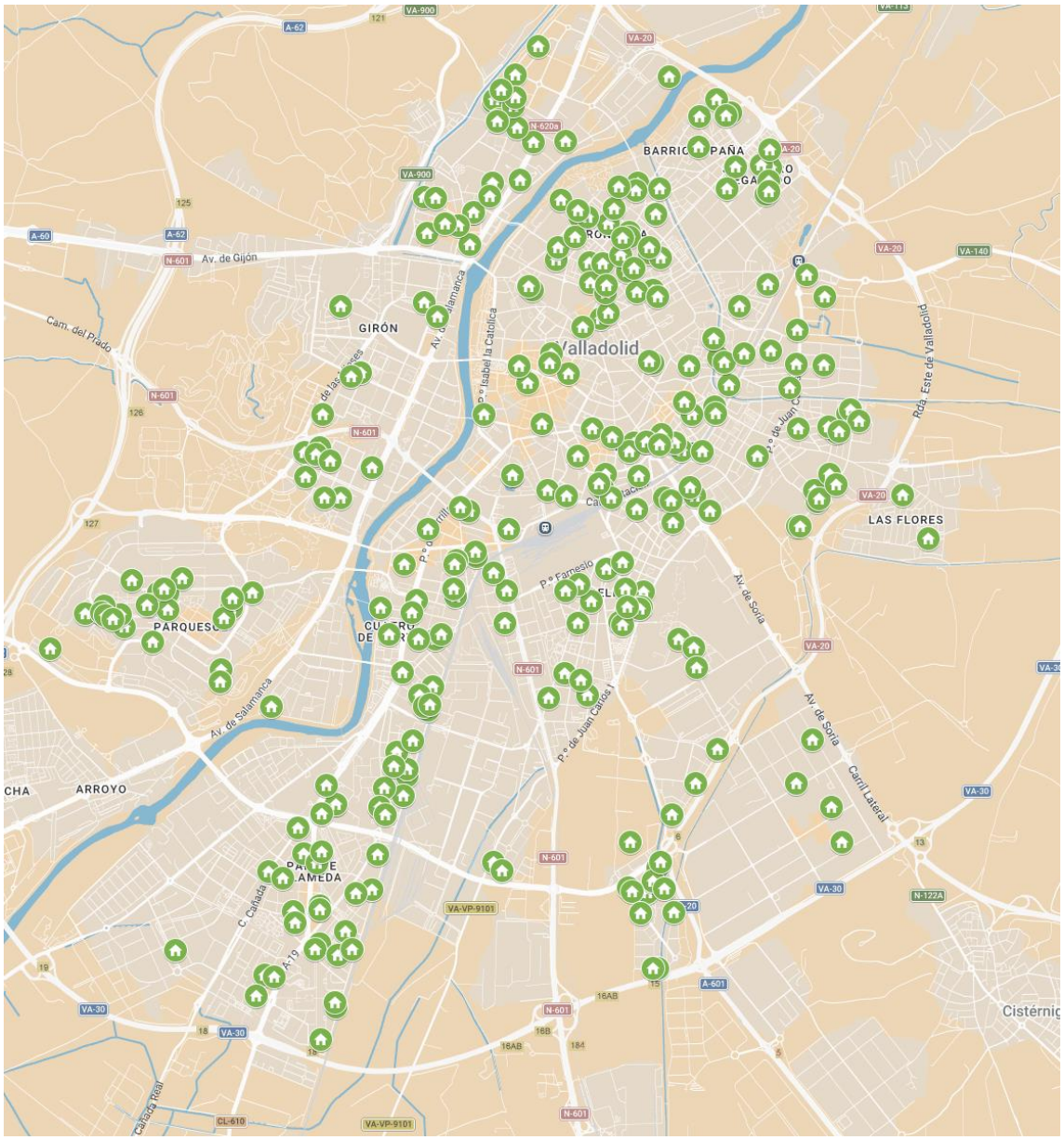
De acuerdo con los datos disponibles de residencia del personal de la empresa, el 59% del personal de la empresa tiene su domicilio en la ciudad de Valladolid, y el 34% en las localidades próximas del alfoz.

2. Plantilla de AUVASA por localidad de residencia.



Respecto a las personas residentes en la ciudad de Valladolid, su distribución geográfica es homogénea, si bien los barrios del eje del pso. Zorrilla (La Rubia – Covaresa), Parquesol, La Victoria – Girón- Huerta del Rey, Rondilla – Bº España y Delicias son los que suman cerca del 60% del personal de la empresa.

3. Plantilla de AUVASA. Distribución geográfica ciudad de Valladolid.



3.3 Datos de movilidad al trabajo.

El centro de trabajo de c/ Bronce dispone de una oferta de movilidad diversificada que permite combinar alternativas colectivas, activas y privadas. Junto a los medios particulares de las personas trabajadoras, existen servicios de transporte urbano, líneas específicas de personal y una estación del sistema público de bicicleta BIKI. La disponibilidad real de cada alternativa depende, no obstante, del origen del desplazamiento y de la franja horaria asociada al turno de trabajo. Entre los principales recursos disponibles se encuentran:

- Transporte público en autobús:
    - Líneas a polígonos industriales, con servicio en días laborables a las 5:10/5:15 y 6:10/6:15h., y parada junto al centro de trabajo.
    - Líneas ordinarias, con servicio a lo largo de toda la jornada, con parada junto al centro de trabajo en el caso de la línea 16 y a aproximadamente 500m. para las líneas circulares.
- Líneas de personal (autobús) exclusivas para la recogida y retirada del personal de la empresa a primera hora de la mañana y a última hora de la noche, con recorridos y cobertura a toda la ciudad de Valladolid.
- Servicio de alquiler público de bicicletas: estación BIKI en las instalaciones de la empresa en c/ Bronce.

Por otra parte, el personal del área de conducción que realiza relevo de servicio en calle se organiza en forma de tríos de forma que puedan realizar en relevo de forma acordada y, en la mayoría de los casos, en ubicaciones próximas a sus domicilios, disponiendo no obstante del servicio de transporte urbano gratuito para poder desplazarse en la ciudad.

El personal de la oficina de atención a la ciudadanía (SAC), ubicada en c/ Pasión, y el personal del aparcamiento de pza. Mayor dispone de transporte urbano en varias paradas cercanas, tales como Plaza de Fuente Dorada (líneas 1, 2, 3, 4, 6, 8 y 24), Plaza de Poniente (líneas 1, 3, 4, 6, 8 y 24), c/ Doctrinos (líneas 3, 4, 5, 6, 8 y 24), Plaza de Zorrilla (líneas 1, 4, 7, 18 y 19) y Plaza de España (líneas 1, 2, 4, 7, 8, 13, 18 y 19). El personal nuevo que se contratará para el aparcamiento de la Plaza de la Solidaridad dispone de transporte urbano en varias paradas cercanas como las ubicadas en c/ Júpiter (líneas 5, 6, C1) y Avda. Gijón (4, 5, 6, C2).

Como medida de apoyo al cambio modal, la plantilla dispone de títulos que permiten la utilización gratuita del transporte urbano en autobús y de suscripción al servicio público de bicicleta BIKI. Estas medidas reducen de forma significativa la barrera económica de acceso a los modos sostenibles, por lo que el principal margen de mejora se concentra en aspectos como cobertura, horarios, conectividad, seguridad, disponibilidad e información.

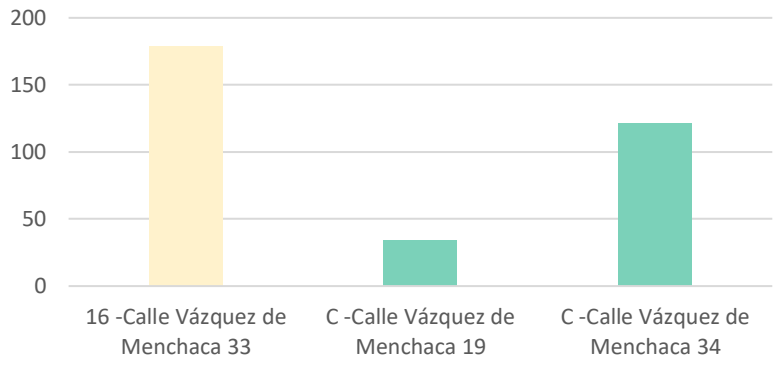
3.3.1 Transporte público en autobús

Los desplazamientos del personal de la empresa al centro de trabajo de c/Bronce se realizan en algunos casos utilizando los servicios de las líneas de transporte público, principalmente a primera hora de la mañana en días laborables con las líneas a Polígonos Industriales, o a lo largo de la jornada con las líneas 16 y circular, que dispone de paradas muy cercanas a este centro.

Respecto a las líneas de Polígonos, las líneas P1, P2, P6, P7, PSC1 y PSC3, con expediciones a 5:15 y 6:15 h, dispone de parada en las inmediaciones del centro de trabajo de c/ Bronce, y proporcionan cobertura a diferentes barrios de la ciudad.

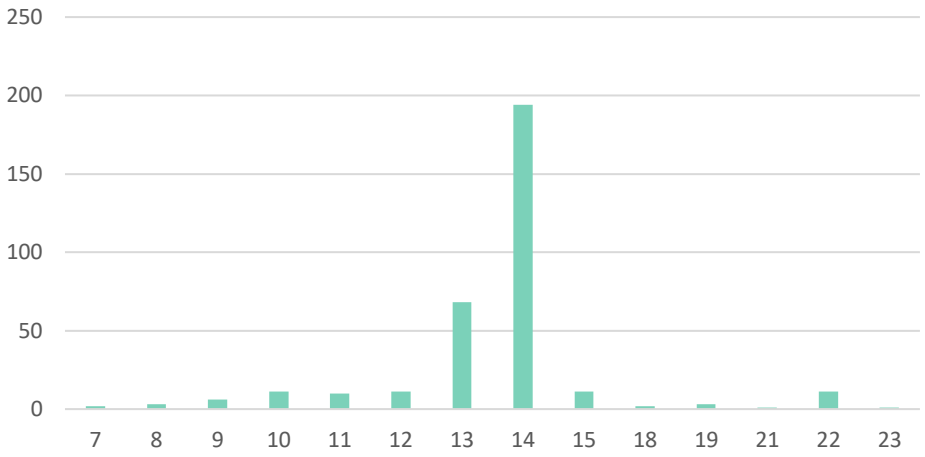
Los datos de uso de estas líneas por parte del personal de la empresa registran una media diaria de 16 viajes realizados, principalmente en las expediciones de las 6:15h., que permiten la entrada a las instalaciones antes de las 07:00h.

4. Viajes personal de AUVASA paradas próximas a centro de trabajo c/ Bronce (total mayo-2026).



Respecto a las líneas ordinarias 16 y circular, los datos de uso por parte del personal de la empresa en las paradas más próximas es 11 usos diarios de media, con un mayor uso en los horarios del mediodía.

5. Viajes personal de AUVASA paradas próximas a centro de trabajo c/ Bronce (total por horas mayo-2026).



3.3.2 Líneas de personal (autobús)

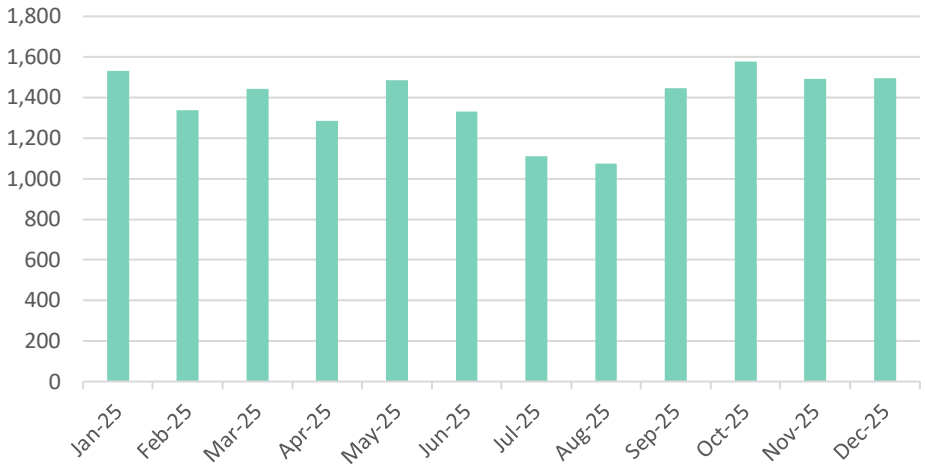
La empresa dispone de líneas de recogida de personal destinadas a la entrada y salida del personal en el centro de trabajo de c/ Bronce.

En concreto se trata de 4 líneas de entrada a primera hora de la mañana (3 en sábados, festivos y mes de agosto), y una línea de recogida de personal de servicios especiales (turnos partidos). Para la salida del personal del centro de trabajo se dispone de 5 líneas de personal a diferentes barrios, además de una adicional a la demanda.

Entrada de personal (6:20 / 6:15 h.)	
E1	SAN PEDRO REGALADO – AUVASA. LUNES A VIERNES LABORABLES, EXCEPTO AGOSTO
E2	PUENTE JARDÍN – AUVASA. LUNES A VIERNES LABORABLES, EXCEPTO AGOSTO
E3	ZONA CENTRO – AUVASA. LUNES A VIERNES LABORABLES, EXCEPTO AGOSTO
E4	Bº BELÉN – AUVASA. LUNES A VIERNES LABORABLES, EXCEPTO AGOSTO
E5	SAN PEDRO REGALADO – AUVASA. SÁBADOS, FESTIVOS Y MES DE AGOSTO
E6	PUENTE JARDÍN – AUVASA. SÁBADOS, FESTIVOS Y MES DE AGOSTO
E7	ZONA CENTRO – AUVASA. SÁBADOS, FESTIVOS Y MES DE AGOSTO
E8	Bº BELÉN – AUVASA. SÁBADOS, FESTIVOS Y MES DE AGOSTO
E9	SERVICIO ESPECIALES (04:45 – 06:00 – 06:30 – 06:45 h.)
Salida de personal (23:35 h.)	
S1	AUVASA - CENTRO - RONDILLA - S. PEDRO REGALADO
S2	AUVASA - PARQUESOL - PUENTE JARDÍN
S3	AUVASA - DELICIAS - PILARICA - PAJARILLOS
S4	AUVASA - DELICIAS - PAJARILLOS - PILARICA - RONDILLA - SAN PEDRO REGALADO
S5	AUVASA - COVARESA – ART. EYRIES - PARQUESOL - CENTRO – H. REY - GIRÓN - LA VICTORIA
S6	TODAS LAS ZONAS (00:05 h.)

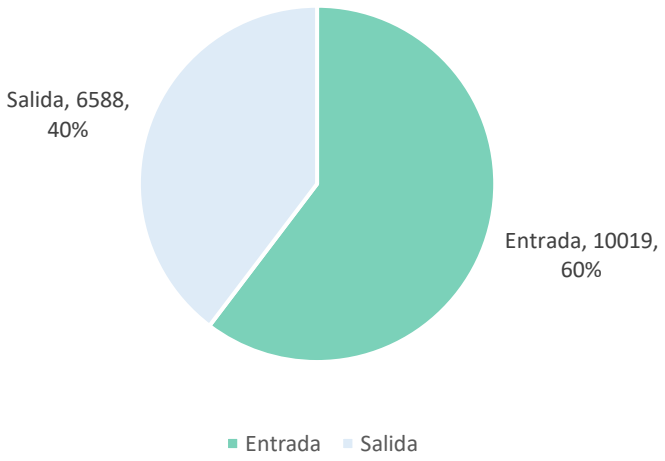
En el año 2025 las líneas de personal han registrado un total de 16.607 usos, con una media diaria de 45,5 viajes, lo que supone aproximadamente un 15,5% del personal que se desplaza al centro, bien para prestar sus servicios durante toda la jornada de trabajo, o bien para la toma o deje del servicio en el caso del personal de conducción.

6. Líneas de personal AUVASA. Datos de uso año 2025.



Respecto al tipo de servicio, el 60% de los usos se corresponde con los servicios de entrada y el 40% de los de salida, con mayor uso en las líneas de entrada E1, E2 y E3 y las de salida S1 y S4.

7. Líneas de personal AUVASA. Datos de uso año 2025.

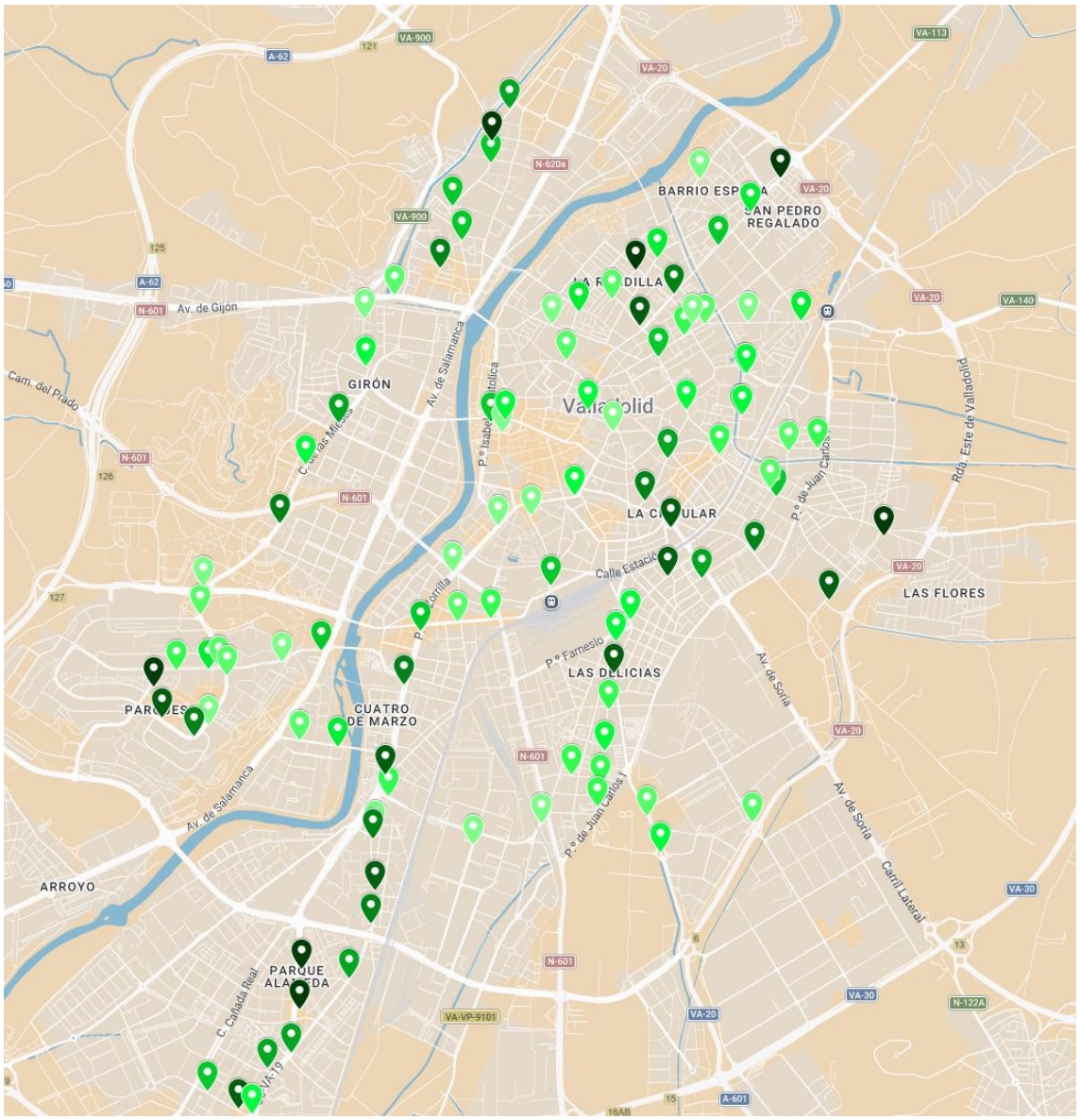


Las líneas de personal de entrada al centro de trabajo registran el doble de uso en días laborables, coincidiendo con el mayor número de personas trabajadoras que se desplazan a este.

Entrada de personal (6:20 / 6:15 h.)		Total	Media diaria
E1	SAN PEDRO REGALADO – AUVASA. LUNES A VIERNES LABORABLES, EXCEPTO AGOSTO	2.252	9,83
E2	PUENTE JARDÍN – AUVASA. LUNES A VIERNES LABORABLES, EXCEPTO AGOSTO	1.865	8,14
E3	ZONA CENTRO – AUVASA. LUNES A VIERNES LABORABLES, EXCEPTO AGOSTO	1.801	7,86
E4	Bº BELÉN – AUVASA. LUNES A VIERNES LABORABLES, EXCEPTO AGOSTO	1.322	5,77
E5	SAN PEDRO REGALADO – AUVASA. SÁBADOS, FESTIVOS Y MES DE AGOSTO	773	5,68
E6	PUENTE JARDÍN – AUVASA. SÁBADOS, FESTIVOS Y MES DE AGOSTO	893	6,57
E7	ZONA CENTRO – AUVASA. SÁBADOS, FESTIVOS Y MES DE AGOSTO	835	6,14
E8	Bº BELÉN – AUVASA. SÁBADOS, FESTIVOS Y MES DE AGOSTO	31	0,23
E9	SERVICIO ESPECIALES (04:45 – 06:00 – 06:30 – 06:45 h.)	247	1,08
Salida de personal (23:35 h.)			
S1	AUVASA - CENTRO - RONDILLA - S. PEDRO REGALADO	1.389	3,81
S2	AUVASA - PARQUESOL - PUENTE JARDÍN	1.182	3,24
S3	AUVASA - DELICIAS - PILARICA - PAJARILLOS	1.164	3,19
S4	AUVASA - DELICIAS - PAJARILLOS - PILARICA - RONDILLA - SAN PEDRO REGALADO	1.480	4,05
S5	AUVASA - COVARESA – ART. EYRIES - PARQUESOL - CENTRO – H. REY - GIRÓN - LA VICTORIA	1.143	3,13
S6	TODAS LAS ZONAS (00:05 h.)	230	0,63

Respecto a los datos de usos por viaje generado (parada de subida), en las líneas de entrada a las instalaciones de la empresa, los mayores usos se registran en los barrios de Parquesol, zona norte y este de la ciudad, entorno de pza. Circular y eje del pso. Zorrilla.

8. Líneas de personal AUVASA. Datos de uso por paradas año 2025

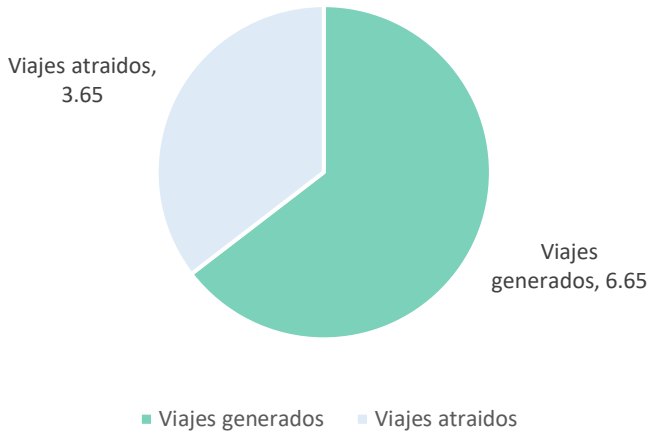


3.3.3 Servicio BIKI

El personal de AUVASA dispone de un bono anual gratuito de bicicleta mecánica del servicio de alquiler público de bicicleta (BIKI) gestionado por la empresa. De este modo, pueden realizar sus desplazamientos desde las diferentes estaciones disponibles en la ciudad (104 totales) a la estación disponible junto al centro de trabajo de c/ Bronce.

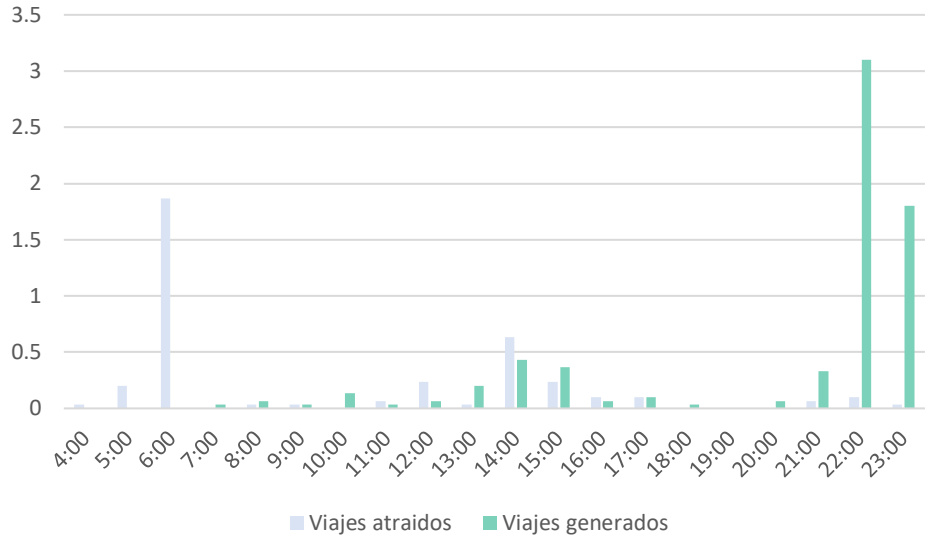
El 52% de la plantilla mantiene activa esta suscripción, con unos datos de uso en la citada estación 10 viajes diarios, con el 65% como estación de salida del desplazamiento y el 35% como llegada.

9. Media diaria de usos personal de AUVASA en estación BIKI c/ Bronce.



En cuanto a la distribución horaria de estos desplazamientos, la mayor parte se concentra en las horas del mediodía y por la noche, coincidiendo con el inicio o fin de turnos de trabajo, si bien se realizan viajes a lo largo del día por otros motivos relacionados con el trabajo.

10. Distribución horaria de usos personal de AUVASA en estación BIKI c/ Bronce (total mayo 2026).



3.3.4 Desplazamientos en misión.

En cuanto a los desplazamientos en misión, dentro de la jornada laboral, son habituales para el personal de inspección, técnico y de taller, para lo que se cuenta con diferentes vehículos de empresa, entre los que destacan 4 vehículos 100% eléctricos.

3.3.5 Datos de movilidad agentes externos.

En el ámbito del presente plan se contemplan no solo los desplazamientos al centro de trabajo de las personas trabajadoras, sino también los de agentes externos que pueden acudir a los centros de trabajo por diferentes motivos, como es el caso de proveedores o de personas que visitan las instalaciones por diferentes motivos.

En el centro de trabajo de c/ Bronce se registra diariamente una media de 4 proveedores en el área de taller, 5 visitas de personas al área técnica y de administración, así como entre 8 y 12 personas usuarias del servicio que acuden por diferentes motivos a la oficina de atención a la ciudadanía en este centro. Además de tres personas que prestan servicios en las instalaciones (control de accesos) integrados en un centro especial de empleo.

Para facilitar los desplazamientos de estas personas se cuenta con servicio de transporte urbano en las inmediaciones de c/ Bronce, con la línea 16 y las líneas circulares.

3.4 Encuesta de movilidad

La encuesta de movilidad se diseñó con el objetivo de complementar los datos objetivos disponibles y conocer los hábitos de desplazamiento de la plantilla, las razones que explican la elección modal, el nivel de satisfacción, las barreras percibidas y la disposición a utilizar alternativas más sostenibles. La población destinataria comprendió al conjunto de la plantilla, con independencia del área, centro, modalidad contractual o turno de trabajo.

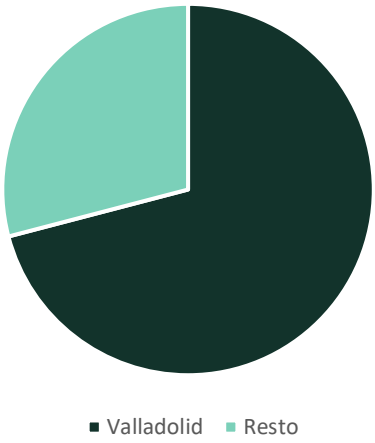
La recogida de información se realizó mediante un formulario electrónico anónimo, compuesto fundamentalmente por preguntas cerradas relativas a disponibilidad de medios de transporte, centro y horario de trabajo, características del desplazamiento habitual, modo utilizado, motivaciones de elección, disposición al cambio, movilidad compartida, seguridad y tráfico, desplazamientos en misión y propuestas de mejora. El carácter anónimo de la consulta favorece la libertad de respuesta y la identificación de percepciones y necesidades no reflejadas en los registros administrativos.

El tamaño de la muestra de la encuesta de movilidad es de 86 personas, que se corresponde aproximadamente con el 20% del personal en activo en la empresa.

3.4.1 Datos generales

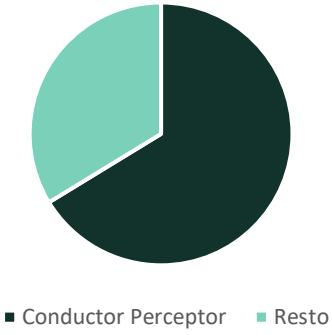
Según los datos aportados, el 70% reside en la ciudad de Valladolid, con una distribución homogénea en diferentes barrios, mientras que el resto reside en poblaciones del alfoz, próximas a la ciudad, como Laguna de Duero, La Cistérniga o Arroyo de la Encomienda.

11. Encuesta de movilidad. Localidad de residencia.



El 67% de la muestra se corresponde con personal de conducción, con un 97,6% de personal que presta sus servicios en el centro de trabajo de c/ Bronce. El 82,5% de la muestra se corresponde con personal indefinido, con un 73% que prestan servicio en jornada rotativa, mientras que el 76% de las encuestas cumplimentadas se corresponden con hombres.

12. Encuesta de movilidad. Puesto de trabajo.



Respecto a la disponibilidad de medios propios para desplazarse al trabajo, la mayoría dispone de algún medio particular, con un 94% con coche, incluso con un 49% con al menos dos vehículos. Todos ellos disponen de carné de conducir.

Medios propios para desplazarse	%
Coche	94%
Moto	27%
Bicicleta	36%
Patinete	10%

3.4.2 Datos del desplazamiento

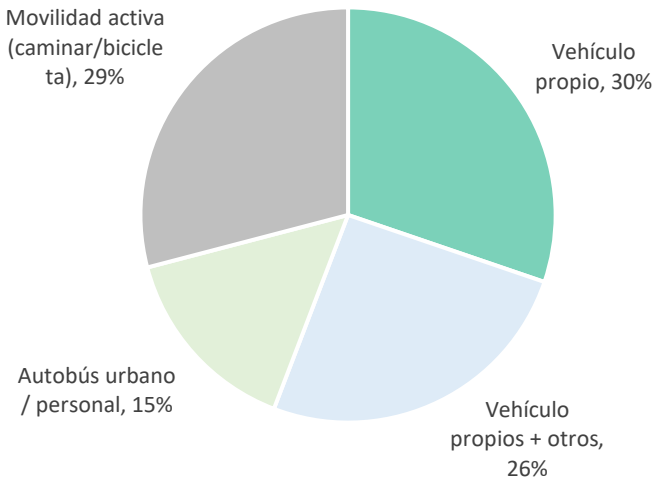
Respecto a los desplazamientos habituales al centro de trabajo, el tiempo medio de desplazamiento al trabajo en el 63% se sitúa entre 10 y 20 minutos, con un 10% por encima de 30 minutos. La distancia diaria desde la residencia hasta el centro de trabajo en el 80% de los casos es superior a 2 kms.

Medios propios para desplazarse	%
<10 min	13%
10-20 min	63%
20-30 min	13%
30-45 min	8%
45-60 min	2%
>60 min	1%

Kms recorridos al centro de trabajo	%
<2 km	2%
2-5 km	38%
5-10 km	42%
10-20 km	12%
>20 km	6%

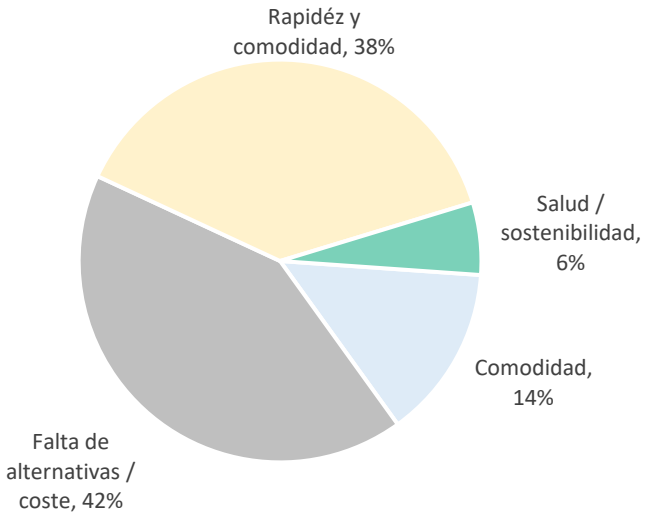
Respecto al medio de transporte principal en los desplazamientos al trabajo, el 30 utilizan vehículo propio (coche o moto), con un 26 % que además utilizan otros medios (bus, bicicleta, coche compartido, etc.), mientras que destaca el 29% que apuesta por la movilidad activa, caminando o en bicicleta.

13. Encuesta de movilidad. Medio de transporte.



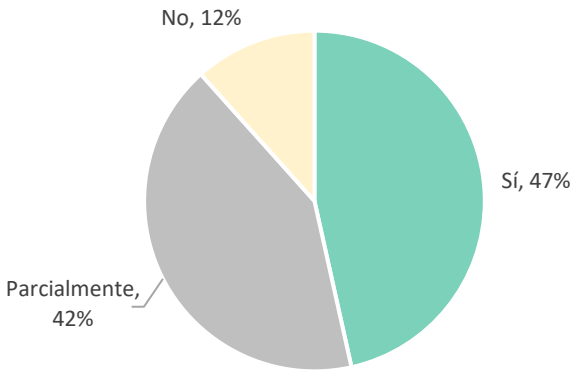
Entre los motivos para la elección del medio de transporte, destaca la rapidez y movilidad, así como la falta de otras alternativas y el coste, mientras que los aspectos relacionados con salud y sostenibilidad muestran un porcentaje muy bajo como factor de elección. Solamente el 39% de las encuestas manifiestan que el impacto ambiental influye bastante o mucho a la hora de elegir su medio de transporte.

14. Encuesta de movilidad. Motivos de elección de medios de transporte.



Por último, y según los datos aportados, el 47% indica que se encuentra satisfecho con la modalidad que utiliza habitualmente para desplazarse al trabajo.

15. Encuesta de movilidad. Nivel de satisfacción de la modalidad de transporte.



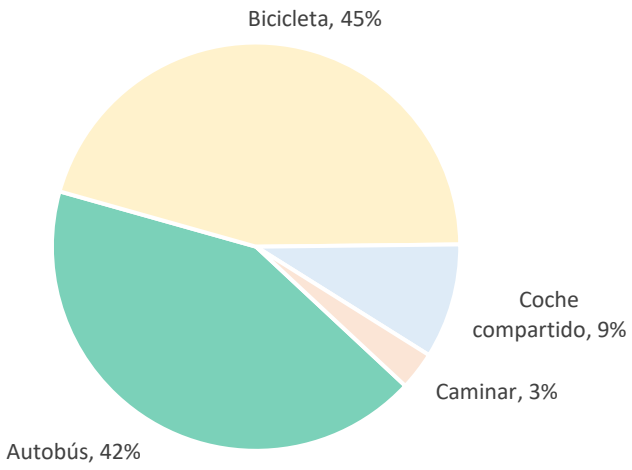
3.4.3 Disposición al cambio

Entre las personas encuestadas que habitualmente utilizan vehículo motorizado, las principales causas de no utilizar transporte público se refieren a horarios inadecuados o falta de conexiones de la red de transporte (62%). Mayoritariamente el personal conoce las posibilidades para poder llegar al centro de trabajo utilizando el transporte público y ha utilizado los medios disponibles, principalmente las líneas de personal (autobús).

Disposición al cambio	Sí
¿Conoce las posibilidades que tiene para llegar al centro de trabajo?	98%
¿Conoce y ha utilizado las líneas de personal?	87%
¿Ha utilizado BIKI para ir o volver del trabajo?	52%

Respecto al medio de transporte que las personas encuestadas utilizarían en caso de cambio, destaca el cambio al autobús con el 42%, si bien el 48% optarían por la movilidad activa, bien en bicicleta o caminando. El 9% manifiestan su interés por la modalidad de coche compartido.

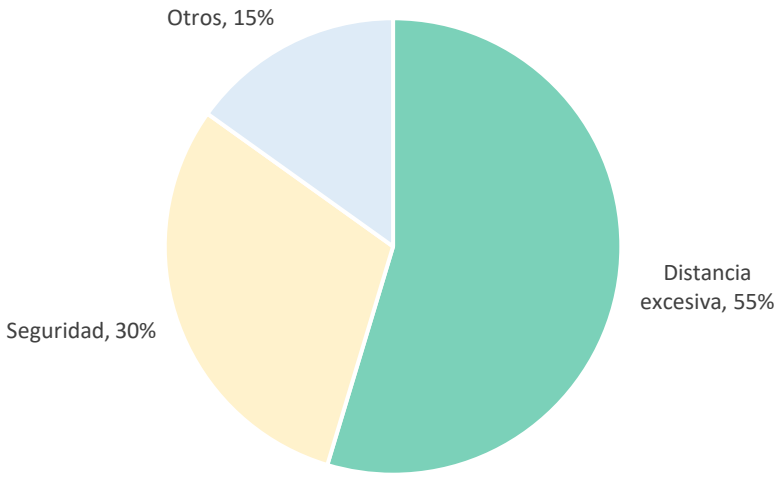
16. Encuesta de movilidad. Alternativas de cambio preferidas.



En este caso, las medidas que podrían intervenir en su decisión de cambio van dirigidas principalmente a la ampliación de cobertura y horarios de transporte público y a la disponibilidad de medios e infraestructura para otros medios (aparcamiento seguro bicicletas, plataforma coche compartido, etc.). Además se manifiestan como principales motivos para no hacer uso de la movilidad activa

(bicicleta, patinete, caminar) la distancia excesiva (55%) o la falta de seguridad (30%).

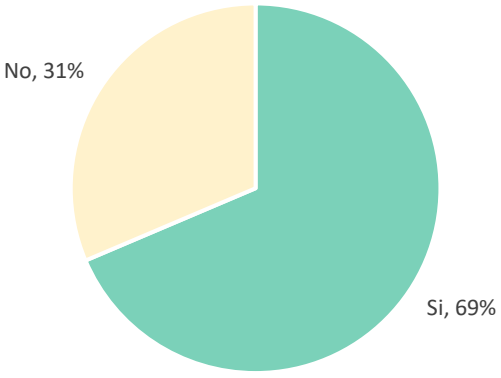
17. Encuesta de movilidad. Motivos de resistencia al cambio a movilidad activa.



3.4.4 Coche compartido

Respecto al uso de coche compartido para desplazarse al trabajo, el 21% de las personas encuestadas manifiestan su uso, y de aquellas personas que no hacen, el 69% indican estar dispuestas a hacerlo en caso de disponer de medios para hacerlo, como una plataforma de coche compartido.

18. Encuesta de movilidad. Interés por plataforma de uso compartido.



3.4.5 Seguridad y tráfico.

En cuanto a las cuestiones relacionadas con la seguridad y tráfico, cerca de la mitad de las personas encuestadas manifiestan su preocupación por el entorno de acceso al centro de trabajo, así como encontrarse habitualmente tráfico denso o retenciones. No hay que olvidar que el principal centro de trabajo se ubica en un polígono industrial (Argales), con un importante índice de movilidad en vehículos, especialmente camiones y furgonetas industriales. Recientemente se ha mejorado el recubrimiento exterior de las carreteras y su señalización en una de las principales arterias del polígono.

3.4.6 Sugerencias

Entre las medidas sugeridas por parte del personal de la empresa en relación con la movilidad al trabajo, destacan las siguientes:

1. Ampliación de rutas y horarios de líneas de personal.
2. Reorganización de los espacios de aparcamiento en las instalaciones de la empresa con mayor disponibilidad para bicicletas y patinetes, con espacios de carga.
3. Mayor disponibilidad de BIKI y gratuidad en bicicletas eléctricas.
4. Posibilidad de plataforma de uso de vehículo compartido.

3.5 Cuantificación de las emisiones actuales de CO_2 de los desplazamientos laborales

3.5.1 Metodología de cálculo

La cuantificación de las emisiones de CO_2 asociadas a los desplazamientos laborales del personal de AUVASA se realiza aplicando la metodología siguiente:

Fórmula general:

Emisiones CO_2 = Σ (nº de desplazamientos × distancia ida y vuelta × factor de emisión del modo de transporte)

Fuentes de datos disponibles en AUVASA:

- Datos de residencia de la plantilla (códigos postales o localidades)
- Datos de uso de transporte público y líneas de personal (ya disponibles)
- Datos de uso del servicio BIKI (ya disponibles)
- Resultados de la encuesta de movilidad (reparto modal, distancia, tiempo)
- Factores de emisión oficiales del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (registro de huella de carbono) o de la Base de datos europea de factores de emisión (DEFRA/Eurostat)

3.5.2 Estimación de cálculo

A partir de los datos expuestos en este apartado de diagnóstico la estimación es la siguiente:

Parámetro	Valor	Origen
Plantilla total	549 personas	Datos del documento
Desplazamientos diarios al trabajo	~450 (estimado: personal que se desplaza a c/ Bronce)	Excluyendo relevos en calle
Días laborables anuales	~220 días	Estimación estándar
Distancia media ida-vuelta (residentes Valladolid)	~8 km	Estimación: 80% >2km, distancia media urbana
Distancia media ida-vuelta (residentes alfoz)	~25 km	Estimación: localidades del alfoz
% residentes Valladolid	0,59	Datos del documento
% residentes alfoz	0,34	Datos del documento
% uso vehículo privado	~55%	Estimación de la encuesta (30% principal + 26% mixto)
% transporte público	~15,5%	Datos de uso líneas de personal
% movilidad activa	~29%	Datos de la encuesta

Factores de emisión

Modo de transporte	Factor de emisión (kg CO_2/km)	Fuente
Vehículo privado (gasolina/diésel media)	0,192	MITECO / DEFRA
Autobús urbano (diésel)	0,07	MITECO / DEFRA
Bicicleta / a pie	0	Sin emisiones directas
Vehículo eléctrico	0,000 (uso)	Sin emisiones de escape

Estimación de cálculo:

a) Vehículo privado (248 personas, 55%):

- Residentes Valladolid (~146 personas): 146 × 8 km × 220 días × 0,192 kg CO_2/km = 49,4 t CO_2/año
- Residentes alfoz (~85 personas): 85 × 25 km × 220 días × 0,192 kg CO_2/km = 89,8 t CO_2/año

Subtotal vehículo privado: 139,2 t CO_2/año

b) Transporte público (70 personas, 15,5%):

- 70 × 10 km (media ponderada) × 220 días × 0,070 kg CO_2/km = 10,8 t CO_2/año

Subtotal transporte público: 10,8 t CO_2/año

c) Movilidad activa (130 personas, 29%):

- 0 t CO_2/año

d) Desplazamientos en misión:

- Los 4 vehículos eléctricos no generan emisiones de escape

3.5.3 Estimación total

Fuente	Emisiones estimadas (t CO_2/año)
Vehículo privado (in itinere)	139,2
Transporte público (in itinere)	10,8
Movilidad activa	0
Total estimado (in itinere)	**150 t CO_2/año**

4 Actuaciones y medidas del PMST

A partir del diagnóstico realizado se define un programa de actuaciones orientado a corregir las principales barreras detectadas y a aprovechar las oportunidades de cambio modal identificadas. Las medidas se estructuran por ámbitos de intervención y deberán desarrollarse de forma progresiva, atendiendo a su viabilidad técnica, económica y organizativa, al número potencial de personas beneficiarias, a su contribución a los objetivos del Plan y a las necesidades operativas propias de AUVASA.

La priorización de las actuaciones deberá atender a criterios de impacto esperado, viabilidad técnica y económica, cobertura de plantilla, contribución al cambio modal, mejora de la seguridad, facilidad de implantación y capacidad de medición. Siempre que sea posible, cada medida se asociará a un responsable, un plazo, una estimación de recursos y uno o varios indicadores de resultado.

Las actuaciones establecidas en el presente PMST se fundamentan, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, en el principio de jerarquía de la movilidad, conforme al cual las medidas y actuaciones del plan se ordenan y priorizan atendiendo al siguiente orden de preferencia:

1. **Impulso de la movilidad activa**
    1. Instalación de aparcamientos para bicicletas.
    2. Mejora de la accesibilidad peatonal a las entradas del centro de trabajo.
    3. Creación de grupos de desplazamiento a pie o en bicicleta.
    4. Campañas de promoción de la movilidad activa.
    5. Formación en circulación y elaboración de rutas seguras.
2. **Fomento del transporte público**
    1. Actualización de las líneas de Personal del transporte en autobús urbano.
    2. Potenciar el uso del servicio público de alquiler de bicicletas.
3. **Soluciones de movilidad de bajas emisiones**
    1. Instalación de puntos de recarga para vehículos eléctricos en el centro de trabajo de c/ Bronce.

2. Reserva de plazas en el aparcamiento del centro de trabajo de c/ Bronce para vehículos con etiqueta Cero / ECO.
3. Disposición de vehículos de empresa eléctricos para desplazamientos en la jornada laboral.
4. Fomento del uso de vehículos eléctricos entre los proveedores.

4. **Movilidad compartida y colaborativa**
    1. Reserva de plazas de aparcamiento preferentes para vehículos compartidos.
5. **Mejora de la seguridad vial en los desplazamientos**
    1. Campañas de prevención.
    2. Revisión de itinerarios peligrosos.
6. **Reducción de los desplazamientos de agentes externos**
    1. Reducción de la afluencia de personas usuarias a las oficinas de c/ Bronce.

Esta prelación se aplicará sin perjuicio de salvaguardar la movilidad de las personas con discapacidad o movilidad reducida.

El principio de jerarquía de la movilidad orientará tanto el diseño y priorización de las medidas del plan como la asignación de recursos, de modo que las actuaciones dirigidas a los modos situados en los niveles superiores de la jerarquía contarán con preferencia en su implantación, sin perjuicio de la viabilidad técnica, económica y operativa de cada medida y de las necesidades específicas del servicio público de transporte urbano prestado por AUVASA.

5 Gestión del PMST

5.1 Aprobación y vigencia

El presente Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST) de AUVASA elaborado y negociado con el Comité de Empresa en la sesión de 29 de octubre de 2026 será aprobado por la Gerencia de AUVASA, de conformidad con las facultades previstas en el artículo 21 de los estatutos de la sociedad. Una vez aprobado, el Plan constituirá el instrumento de referencia de AUVASA para la planificación y ejecución de las actuaciones destinadas a favorecer una movilidad más sostenible, segura, eficiente y accesible en los desplazamientos relacionados con sus centros de trabajo.

El PMST tendrá una vigencia de cuatro años, sin perjuicio de que pueda ser revisado anticipadamente cuando se produzcan modificaciones relevantes que afecten a las condiciones de movilidad de las personas trabajadoras. En particular, podrá procederse a su revisión cuando se produzcan cambios significativos en los centros de trabajo, plantilla, turnos y horarios, oferta de transporte público, infraestructuras de acceso, organización del trabajo o cualquier otra circunstancia que pueda modificar sustancialmente los patrones de movilidad considerados en su elaboración.

El PMST de AUVASA entrará en vigor en la fecha de su aprobación.

Una vez aprobado, AUVASA dará adecuada difusión interna al Plan para garantizar su conocimiento por parte de las personas trabajadoras.

Asimismo, se realizarán las comunicaciones y actuaciones de publicidad que resulten exigibles conforme a la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, y demás normativa aplicable.

En particular, el Plan será comunicado, dentro del plazo legalmente establecido, a la autoridad competente que designe la Comunidad Autónoma a efectos de su incorporación al Espacio de Datos Integrado de Movilidad (EDIM).

5.2 Implementación

La implementación constituye la fase en la que los objetivos y medidas del PMST se trasladan a la gestión ordinaria de la organización. Tras su aprobación, cada actuación deberá contar, cuando proceda, con una definición suficiente de alcance, unidad responsable, recursos necesarios, plazo, colectivos destinatarios e indicador de seguimiento, aspectos que serán completados o determinados por la comisión de movilidad en colaboración con el gestor de movilidad quien actuará de enlace con la representación legal de los trabajadores. La puesta en marcha deberá coordinarse con las áreas afectadas y acompañarse de una comunicación interna adecuada, de modo que la plantilla conozca las alternativas disponibles y las condiciones de utilización.

A efectos de programación, las actuaciones se clasificarán en tres horizontes temporales: corto plazo (0–6 meses), para medidas de rápida implantación o carácter organizativo; medio plazo (6–12 meses), para actuaciones que requieran coordinación, contratación o adaptación de recursos; y largo plazo (1–3 años), para intervenciones de mayor complejidad, inversión o dependencia de terceros. La Comisión de Movilidad podrá revisar esta planificación en función de los resultados obtenidos y de la disponibilidad presupuestaria y operativa.

Por otra parte, y respecto a los criterios de implantación, las medidas de prioridad alta y de bajo o medio requerimiento de recursos deberán abordarse preferentemente en la primera fase. Las inversiones de mayor entidad deberán someterse previamente a estudio de viabilidad, dimensionamiento, disponibilidad presupuestaria y, cuando corresponda, contratación.

5.3 Seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación son elementos esenciales para garantizar que el PMST produzca resultados medibles y no se limite a una relación de actuaciones. El sistema de seguimiento deberá permitir conocer el grado de ejecución de cada medida, cuantificar su utilización e impacto, comparar la evolución de los indicadores con la situación de partida e identificar desviaciones o necesidades de

reformulación. Los resultados deberán servir de base para la toma de decisiones de la Comisión de Movilidad y para la actualización periódica del Plan.

De acuerdo con lo establecido en la Ley de Movilidad Sostenible, el presente PMST deberá ser objeto de seguimiento y evaluación cada dos años con el objetivo de evaluar su nivel de implementación, de igual modo que los informes de seguimiento deberán ser comunicados en un plazo de 3 meses desde su adopción a la autoridad competente.

El sistema de seguimiento se apoyará, como mínimo, en los siguientes instrumentos, que deberán utilizarse de forma coordinada para obtener una visión tanto cuantitativa como cualitativa de la evolución del Plan:

- Revisión de los objetivos del plan: constituyen el punto de referencia frente al cual se evalúa el desempeño del PMST, y deben ser revisados, si procede, de acuerdo a los resultados obtenidos.
- Panel de indicadores: constituye la herramienta central de la monitorización del PMST dirigida a ofrecer una visión cuantitativa y objetiva del grado de avance y del impacto de las medidas implantadas.
- Encuestas de seguimiento de satisfacción: complementan los datos objetivos provenientes del panel de indicadores.
- Informes de seguimiento: se trata de un documento en el que se plasma y analiza la información obtenida a través del panel de indicadores y la contrasta con los objetivos fijados.

El cuadro de mando se estructura en indicadores de resultado, actividad e impacto. La línea base deberá cerrarse con los datos del ejercicio de referencia y las metas deberán ser aprobadas por la Comisión de Movilidad una vez validadas la metodología y la disponibilidad de información.

Los valores objetivo ya recogidos en el plan se mantienen como referencias iniciales.

Cuadro de mando de seguimiento del PMST

Ámbito	Indicador	Definición	Fuente	Frecuencia	Meta/referencia
Reparto modal	Uso de vehículo privado	% desplazamientos cuyo modo principal es coche/moto de uso individual	Encuesta movilidad	Bienal	Reducir 20 % en 4 años
Reparto modal	Transporte público	% desplazamientos cuyo modo principal es autobús	Encuesta + datos de uso	Anual/Bienal	20 %
Movilidad activa	Movilidad ciclista	% desplazamientos cuyo modo principal es bicicleta	Encuesta + BIKI	Anual/Bienal	10 %
Movilidad compartida	Coche compartido	% desplazamientos realizados compartiendo vehículo	Encuesta	Anual/Bienal	10 %
Impacto ambiental	Emisiones GEI	tCO2e asociadas a movilidad laboral según metodología definida	Cálculo PMST	Bienal	Reducir 20 % (120 t CO_2/año)
Impacto ambiental	Emisiones GEI	tCO2e asociadas a movilidad por desplazamientos en misión	Cálculo PMST	Bienal	Reducir 30 %
Seguridad	Accidentes in itinere	Nº e índice de accidentes viales in itinere	Prevención	Anual	Reducir 25 %
Transporte colectivo	Uso líneas de personal	Viajes anuales y media diaria	Explotación	Mensual/Anual	Tendencia creciente
Bicicleta pública	Uso BIKI c/ Bronce	Viajes diarios asociados a la estación	BIKI	Mensual/Anual	Tendencia creciente
Participación	Cobertura de encuesta	Respuestas válidas / plantilla objetivo	Encuesta	Bienal	Mejorar representatividad
Satisfacción	Satisfacción con movilidad	% satisfecho o muy satisfecho con su desplazamiento	Encuesta	Bienal	Tendencia creciente
Infraestructura	Aparcamiento ciclista	Plazas instaladas y grado de ocupación	Servicios de Movilidad	Semestral	Según demanda
Movilidad en misión	Electrificación	% km en misión realizados con vehículos eléctricos	Gestión de flota	Anual	Tendencia creciente

5.4 Participación, comunicación y sensibilización

La participación, la comunicación y la sensibilización tienen carácter transversal y deben mantenerse durante todo el ciclo de vida del PMST. La experiencia y percepción de la plantilla resultan especialmente relevantes en una organización con diversidad de turnos, funciones y lugares efectivos de prestación del servicio. Una comunicación continuada permite, además, mejorar el conocimiento de las

alternativas disponibles, facilitar la adopción de nuevos hábitos y obtener información temprana sobre incidencias o barreras de uso.

Las acciones a desarrollar en este ámbito son las siguientes:

- Presentación y comunicación del PMST.
- Campañas de promoción y difusión.
- Establecimiento de canales de comunicación bidireccionales a través de portal del empleado.
- Talleres de dinámicas grupales entre el personal de la empresa destinadas a proponer medidas concretas que mejoren la movilidad.
- Participación en mesas de trabajo con agentes externos.
- Participación organizativa con la representación legal de los trabajadores.
- Reuniones bianuales de la Comisión de Movilidad, integrada por la Dirección de la empresa y personal técnico, para el seguimiento del Plan exigido por el artículo 26.2 de la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible.
- Encuestas periódicas de movilidad entre el personal de la empresa.
- Difusión interna de resultados del seguimiento del PMST.

6 Programa de actuación

6.1 Medidas planificadas de actuación

Para facilitar la ejecución efectiva del Plan, las medidas anteriores se concretan en un programa de actuación que identifica su finalidad, prioridad, horizonte temporal, unidades responsables, recursos orientativos e indicadores de seguimiento. La programación propuesta tiene carácter inicial y deberá validarse por la Comisión de Movilidad, atendiendo a la viabilidad técnica, disponibilidad presupuestaria, necesidades del servicio y coordinación con terceros.

Nivel según principio de movilidad	Justificación nivel	Código	Actuación	Prioridad	Plazo	Responsable	Recursos	Indicador principal
Nivel 1 · Movilidad activa	Infraestructura para el modo prioritario de la jerarquía	M03	Aparcamiento para bicicletas y VMP	Alta	6-12 meses	Servicios de Movilidad / Prevención	Medio	Plazas disponibles; ocupación; viajes en bicicleta; incidencias
Nivel 1 · Movilidad activa	Fomento directo de la bicicleta como modo de acceso	M04	Impulso del servicio BIKI	Alta	0-12 meses	Gestor de Movilidad / BIKI	Bajo-Medio	Suscripciones activas; viajes/día; % llegadas/salidas; disponibilidad
Nivel 1 · Movilidad activa	Seguridad en el modo prioritario de la jerarquía	M10	Rutas peatonales y ciclistas seguras	Alta	0-18 meses	Prevención / Gestor de Movilidad	Medio	Puntos analizados; actuaciones ejecutadas; percepción de seguridad
Nivel 2 · Transporte público colectivo	Mejora del transporte colectivo, segundo nivel de la jerarquía	M01	Actualización de líneas de personal	Media	6-18 meses	Movimiento / RR. HH. / Gestor de Movilidad	Medio	Usos/año; ocupación media; % plantilla usuaria; satisfacción
Nivel 3 · Movilidad de alta ocupación	Incentivo a la alta ocupación del vehículo privado	M05	Aparcamiento preferente para vehículos compartidos	Media	6-18 meses	Servicios de Movilidad / Gestor de Movilidad	Bajo	Plazas reservadas; ocupación; vehículos compartidos/día
Nivel 4 · Vehículo privado (bajas/cero emisiones)	Ordenación del vehículo privado hacia opciones menos contaminantes	M06	Gestión de aparcamiento y bajas emisiones	Media	6-18 meses	Servicios de Movilidad / Dirección	Bajo-Medio	Ocupación; distribución por tipología; demanda insatisfecha
Nivel 4 · Vehículo privado (bajas/cero emisiones)	Facilita el uso de vehículos cero emisiones dentro del nivel 4	M07	Recarga de vehículos eléctricos	Media	1-3 años	Servicios de Movilidad	Alto	Puntos instalados; kWh suministrados; sesiones; vehículos atendidos

Nivel según principio de movilidad	Justificación nivel	Código	Actuación	Prioridad	Plazo	Responsable	Recursos	Indicador principal
Nivel 4 · Vehículo privado (bajas/cero emisiones)	Sustitución de vehículos de combustión en desplazamientos en misión	M08	Movilidad en misión de bajas emisiones	Alta	0-12 meses	Áreas usuarias / Gestor de Flota	Bajo	% km en vehículos eléctricos; km totales en misión; consumo
Nivel 4 · Vehículo privado (bajas/cero emisiones)	Orienta la movilidad inducida por proveedores hacia vehículos cero o bajas emisiones	M14	Fomento de vehículos eléctricos entre proveedores	Media	1-3 años	Contratación / Gestor de Movilidad	Bajo	Contratos con criterios de bajas emisiones; % proveedores habituales con vehículo eléctrico o de bajas emisiones
Transversal	Facilita la elección de cualquier modo sostenible	M02	Información integrada de alternativas de acceso	Alta	0-6 meses	Gestor de Movilidad / Comunicación	Bajo	% plantilla que conoce alternativas; visitas/consultas; satisfacción
Transversal	La seguridad vial aplica a todos los modos de transporte	M09	Seguridad Vial Laboral	Alta	0-12 meses	Prevención / Comisión de Movilidad	Medio	Acciones formativas
Transversal	Promueve el cambio modal en todos los niveles de la jerarquía	M11	Comunicación y sensibilización	Alta	Continuo	Comunicación / Gestor de Movilidad	Bajo	Campañas/año; alcance; participación; evolución modal
Transversal	Alimenta el seguimiento y la revisión del plan	M12	Encuesta y actualización del diagnóstico	Alta	Bienal	Comisión de Movilidad / RR. HH.	Bajo	Tasa de respuesta; representatividad; evolución de indicadores
Transversal	Reduce la necesidad de desplazamiento de agentes externos al centro de trabajo	M13	Reducción de la afluencia de personas usuarias a las oficinas de c/ Bronce	Media	6-18 meses	Atención a la Ciudadanía / Gestor de Movilidad	Bajo	Personas usuarias atendidas presencialmente en c/ Bronce; % gestiones por canales no presenciales

M01 · Actualización de líneas de personal

Descripción técnica	Revisar recorridos, paradas y horarios de las líneas específicas de entrada y salida, utilizando los datos de demanda, residencia y turnos. Evaluar ajustes o servicios a demanda en franjas con menor cobertura.
Objetivo específico	Reducir la dependencia del vehículo privado en turnos con menor oferta de transporte colectivo.
Prioridad / horizonte	Media / 6-18 meses
Responsable propuesto	Movimiento / RR. HH. / Gestor de Movilidad
Recursos / indicadores	Medio / Usos/año; ocupación media; % plantilla usuaria; satisfacción

M02 · Información integrada de alternativas de acceso

Descripción técnica	Crear en el portal del empleado información actualizada sobre líneas de personal, autobús urbano, BIKI, rutas ciclistas, tiempos orientativos y opciones de movilidad compartida.
Objetivo específico	Eliminar barreras de información y aumentar el conocimiento de las alternativas disponibles.
Prioridad / horizonte	Alta / 0-6 meses
Responsable propuesto	Gestor de Movilidad / Comunicación
Recursos / indicadores	Bajo / % plantilla que conoce alternativas; visitas/consultas; satisfacción

M03 · Aparcamiento para bicicletas y VMP

Descripción técnica	Reordenar y ampliar los espacios destinados a bicicletas y vehículos de movilidad personal, priorizando ubicación protegida, cubierta y puntos de anclaje adecuados.
Objetivo específico	Incrementar la movilidad activa y mejorar la seguridad frente a robo o deterioro.
Prioridad / horizonte	Alta / 6-12 meses
Responsable propuesto	Servicios de Movilidad / Prevención
Recursos / indicadores	Medio / Plazas disponibles; ocupación; viajes en bicicleta; incidencias

M04 · Impulso del servicio BIKI

Descripción técnica	Promover el bono disponible para la plantilla, mejorar la información sobre estaciones y analizar, junto con el gestor del sistema, el dimensionamiento de la estación de c/ Bronce en las horas asociadas a cambios de turno.
Objetivo específico	Aumentar la utilización de la bicicleta pública como modo principal o de conexión.
Prioridad / horizonte	Alta / 0-12 meses
Responsable propuesto	Gestor de Movilidad / BIKI
Recursos / indicadores	Bajo-Medio / Suscripciones activas; viajes/día; % llegadas/salidas; disponibilidad

M05 · Aparcamiento preferente para vehículos compartidos

Descripción técnica	Reservar plazas próximas a los accesos para vehículos que acrediten desplazamiento compartido, conforme al sistema interno de asignación y control que se establezca.
Objetivo específico	Generar un incentivo operativo al coche compartido.
Prioridad / horizonte	Media / 6-18 meses
Responsable propuesto	Servicios de Movilidad / Gestor de Movilidad
Recursos / indicadores	Bajo / Plazas reservadas; ocupación; vehículos compartidos/día

M06 · Gestión de aparcamiento y bajas emisiones

Descripción técnica	Analizar la ocupación del aparcamiento y establecer criterios de ordenación que prioricen los vehículos de bajas emisiones.
Objetivo específico	Gestionar el aparcamiento como instrumento de apoyo al cambio modal.
Prioridad / horizonte	Media / 6-18 meses
Responsable propuesto	Servicios de Movilidad / Dirección
Recursos / indicadores	Bajo-Medio / Ocupación; distribución por tipología; demanda insatisfecha

M07 · Recarga de vehículos eléctricos

Descripción técnica	Evaluar la instalación progresiva de infraestructura de recarga para flota de empresa así como puntos de recarga para vehículos eléctricos de las personas trabajadoras de la empresa atendiendo a potencia disponible, necesidades reales y criterios de gestión.
Objetivo específico	Facilitar la electrificación de los desplazamientos que no puedan realizarse mediante modos colectivos o activos.
Prioridad / horizonte	Media / 1-3 años
Responsable propuesto	Mantenimiento / Servicios de Movilidad
Recursos / indicadores	Alto / Puntos instalados; kWh suministrados; sesiones; vehículos atendidos

M08 · Movilidad en misión de bajas emisiones

Descripción técnica	Establecer criterios de asignación de vehículos de empresa priorizando vehículos eléctricos y optimizando rutas, agrupación de desplazamientos y reuniones virtuales cuando sean alternativas equivalentes.
Objetivo específico	Reducir consumo y emisiones de los desplazamientos realizados durante la jornada.
Prioridad / horizonte	Alta / 0-12 meses
Responsable propuesto	Áreas usuarias / Gestor de Flota
Recursos / indicadores	Bajo / % km en vehículos eléctricos; km totales en misión; consumo

M09 · Plan de Seguridad Vial Laboral

Descripción técnica	Integrar el análisis de accidentes in itinere y en misión, itinerarios de riesgo, formación, campañas y medidas preventivas en coordinación con el Servicio de Prevención.
Objetivo específico	Mejorar la percepción de seguridad.
Prioridad / horizonte	Alta / 0-12 meses
Responsable propuesto	Prevención / Comisión de Movilidad
Recursos / indicadores	Medio / Acciones formativas

M10 · Rutas peatonales y ciclistas seguras

Descripción técnica	Identificar puntos conflictivos en los accesos a c/ Bronce y trasladar, cuando excedan la competencia de AUVASA, propuestas de mejora al Ayuntamiento u organismos competentes.
Objetivo específico	Mejorar la seguridad y continuidad de los accesos activos al centro.
Prioridad / horizonte	Alta / 0-18 meses
Responsable propuesto	Prevención / Gestor de Movilidad
Recursos / indicadores	Medio / Puntos analizados; actuaciones ejecutadas; percepción de seguridad

M11 · Comunicación y sensibilización

Descripción técnica	Desarrollar campañas periódicas sobre transporte colectivo, movilidad activa, conducción eficiente, seguridad vial y beneficios ambientales y de salud, vinculadas a datos reales del PMST.
Objetivo específico	Consolidar hábitos sostenibles y aumentar la participación de la plantilla.

Prioridad / horizonte	Alta / Continuo
Responsable propuesto	Comunicación / Gestor de Movilidad
Recursos / indicadores	Bajo / Campañas/año; alcance; participación; evolución modal

M12 · Encuesta y actualización del diagnóstico

Descripción técnica	Repetir periódicamente la encuesta de movilidad con una metodología comparable y reforzar la participación de colectivos o turnos infrarrepresentados.
Objetivo específico	Disponer de información evolutiva y representativa para revisar las medidas.
Prioridad / horizonte	Alta / Bienal
Responsable propuesto	Comisión de Movilidad / RR. HH.
Recursos / indicadores	Bajo / Tasa de respuesta; representatividad; evolución de indicadores

M13 · Reducir la afluencia de personas usuarias a las oficinas de c/ Bronce

Descripción técnica	Potenciar la atención no presencial (teléfono, correo electrónico y canales telemáticos) y la cita previa para las gestiones que puedan resolverse a distancia, y orientar la atención presencial que resulte necesaria hacia la oficina de c/ Pasión, situada en el centro de la ciudad y con amplia cobertura de transporte urbano.
Objetivo específico	Reducir los desplazamientos de personas usuarias al centro de trabajo de c/ Bronce, situado en un polígono industrial, y la demanda de aparcamiento asociada.
Prioridad / horizonte	Media / 6-18 meses
Responsable propuesto	Atención a la Ciudadanía / Gestor de Movilidad
Recursos / indicadores	Bajo / Personas usuarias atendidas presencialmente en c/ Bronce; % gestiones por canales no presenciales

M14 · Fomentar el uso de vehículos eléctricos entre los proveedores

Descripción técnica	Incorporar, en los procedimientos de contratación en que resulte procedente y conforme a la normativa de contratación del sector público, criterios de adjudicación o condiciones especiales de ejecución que valoren el uso de vehículos eléctricos o de bajas emisiones en los suministros y servicios prestados en c/ Bronce, y coordinar con los proveedores habituales la agrupación de entregas.
Objetivo específico	Reducir las emisiones asociadas a la movilidad inducida por los proveedores del centro de trabajo de c/ Bronce.

Prioridad / horizonte	Media / 1-3 años
Responsable propuesto	Contratación / Gestor de Movilidad
Recursos / indicadores	Bajo / Contratos con criterios de bajas emisiones; % proveedores habituales con vehículo eléctrico o de bajas emisiones

6.2 Compensación de la huella de carbono residual

De conformidad con lo previsto en el artículo 26.3 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, el presente PMST contempla la compensación de la huella de carbono correspondiente a la movilidad emisora de gases de efecto invernadero sobre la que no se haya podido actuar mediante las medidas de reducción previstas en el plan.

Una vez implantadas las medidas de reducción de emisiones contempladas en este plan, se cuantificará la fracción residual de emisiones de CO_2 asociada a los desplazamientos laborales que no haya sido posible eliminar. Sobre esa fracción residual, AUVASA estudiará la aplicación de mecanismos de compensación, que podrán incluir:

a) La participación en proyectos de absorción o fijación de carbono debidamente certificados (sumideros de carbono, reforestación, restauración de ecosistemas), preferentemente en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

b) La adquisición de unidades de reducción de emisiones certificadas en el marco del Registro de huella de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

c) Cualesquiera otros mecanismos de compensación que se reconozcan en la normativa vigente.

7 Conclusiones

El diagnóstico realizado pone de manifiesto que AUVASA parte de una posición favorable para avanzar hacia un modelo de movilidad laboral más sostenible, al disponer ya de instrumentos relevantes como la gratuidad del transporte urbano para la plantilla, líneas específicas de personal, acceso al servicio BIKI y vehículos eléctricos para determinados desplazamientos en misión. Al mismo tiempo, los datos analizados muestran margen de mejora en la adecuación de horarios y conexiones, en la movilidad activa, en el coche compartido y en las condiciones de accesibilidad y seguridad del entorno de trabajo.

La encuesta confirma que existe una disposición apreciable al cambio modal cuando se ofrecen alternativas compatibles con los horarios, distancias y necesidades reales de la plantilla. Por ello, el PMST debe concentrar sus esfuerzos en reducir las barreras prácticas que condicionan la elección del modo de transporte, reforzando la oferta colectiva existente, mejorando las infraestructuras para bicicleta y otros modos activos, facilitando soluciones de movilidad compartida y desarrollando medidas específicas de seguridad vial laboral.

La eficacia del Plan dependerá de su integración en la gestión ordinaria de AUVASA. Para ello será necesario asignar responsables, establecer prioridades y plazos, dotar de recursos las actuaciones que lo requieran y disponer de indicadores que permitan evaluar periódicamente su grado de implantación y sus resultados. La Comisión de Movilidad y la figura del Gestor de Movilidad constituyen, en este sentido, elementos esenciales para asegurar la coordinación, el seguimiento y la mejora continua.

En definitiva, el PMST debe entenderse como un instrumento dinámico de planificación y gestión, susceptible de revisión conforme evolucionen la organización, la oferta de transporte, los patrones de movilidad y los resultados de las medidas implantadas. Su desarrollo permitirá avanzar hacia una movilidad laboral más eficiente, segura, saludable, accesible e inclusiva, alineada con los objetivos corporativos de sostenibilidad y con las obligaciones derivadas del marco normativo aplicable.