



Economía

CEOE ve inviable cerrar miles de planes de movilidad laboral en apenas ocho meses

El Gobierno recorta a la mitad el plazo para negociarlos en la ley de medidas por la guerra

Noelia Casado MADRID.

El Congreso de los Diputados convalidó el pasado jueves el paquete de respuesta a la guerra de Irán que había diseñado el Gobierno. Una ley que además de introducir rebajas fiscales redujo a la mitad el plazo para que las empresas de más de 200 trabajadores o 100 por turno aborden con los sindicatos un plan de movilidad al trabajo. Un cambio que lleva a que miles de empresas tengan que abrir conversaciones al respecto sin una guía clara, por lo que fuentes empresariales avisan de la dificultad de cerrarlos en tiempo.

Esta obligación fue introducida en diciembre por una ley impulsada por el Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible en que se fijaba un periodo de 24 meses para impulsar un conjunto de medidas para “racionalizar los desplazamientos al lugar donde se desarrolla la actividad de los empleados, clientes y proveedores”, según define estos planes la misma norma. Un margen que el Gobierno ha reducido a solo 12 meses, escudándose en el impacto del conflicto de Oriente Medio en los precios energéticos.

No existe un registro público del número de trabajadores que agrupan las empresas por turno, si bien la estadística de Seguridad Social apunta a que en febrero había algo más de 6.000 empresas con plantillas que superaban los 250 empleados y que, en consecuencia, estarían sometidas a esta obligación. A su vez, más de siete millones de trabajadores prestan sus servicios para compañías de esta dimensión, que en muchos casos tienen avanzadas medidas de movilidad pero que podrían no reunir los requisitos que publicará el Gobierno en un futuro.

La ley de Óscar Puente establece que los planes tienen que negociarse con la representación de los trabajadores y que donde no la haya,

Las empresas tendrán que devolver ayudas

El real decreto-ley añade que en el caso de las empresas que están obligadas a contar con un plan de movilidad sostenible sean beneficiarias de las ayudas previstas en el paquete en el que se han movilizado 5.000 millones de euros, el incumplimiento conllevará el reintegro de todas las ayudas recibidas. Esta penalización se suma a las multas ya incluidas actualmente en la ley, para el supuesto de que las compañías obligadas no se doten de un plan de movilidad que fija un abanico de entre 101 y 2.000 euros. Además, se limitaría su acceso a subvenciones sobre movilidad sostenible.

se ha de convocar a los sindicatos más representativos (CCOO y UGT) y los más representativos del sector para formar la mesa negociadora. Y es en este punto en el que se aprecia un problema de tiempos, ya que los problemas de disponibilidad de los sindicatos mayoritarios ya ha retrasado la negociación de los planes de igualdad.

“Parece difícil que vaya a dar tiempo a impulsar los planes de movilidad donde no haya representación de los trabajadores, porque en esos casos los tienen que negociar los sindicatos y no dan abasto con los planes de igualdad” apuntan fuentes empresariales a [elEconomista.es](#), que cuestionan que la movilidad también se haya incorporado como contenido mínimo de los convenios colectivos, sin ser esta una norma de carácter laboral.



El presidente de CEOE, Antonio Garamendi. ALBERTO MARTÍN

Tanto CCOO como UGT valoran positivamente que se haya recortado el plazo para poner en marcha los planes de movilidad. “Hablamos de empresas grandes que en muchos casos tienen algunos temas avanzados, no veo que sea un problema. La ley fue poco ambiciosa y un año se ajusta mejor” reflexiona la secretaria de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas de CCOO, Cristina Torre. No obstante, la representante sindical advierte que la precipitación de los planes podría llevar a que muchas empresas tratasen de hacer un cumplimiento formal con formatos estándar, en vez de estudiar cambios significativos.

También celebra este cambio la secretaria de Salud Laboral de UGT, Patricia Ruiz, quien solicita al Gobierno que desarrolle cuanto antes el reglamento que tiene que fijar los requisitos específicos de estos planes, para evitar que se produzcan errores en las negociaciones. “No estaría mal que el Ministerio de Trabajo y el de Transportes trabajasen

La empresa tendrá que convocar a los sindicatos más representativos si no tiene delegados

de forma coordinada para fijar las líneas generales de los planes. Si se empieza cuanto antes, daría tiempo a formalizar los planes en plazo” apunta en conversación con [elEconomista.es](#).

El periodo previsto inicialmente concluía al inicio de diciembre de 2027 y ahora se adelanta un año. Esto deja menos de ocho meses de margen para que los responsables de las empresas de mediano tamaño y la representación de los trabajadores contemplen medidas como la compensación del coste de los abonos de transporte público, fomenten el teletrabajo, impulsen el vehículo eléctrico o pongan a disposición de los empleados algún tipo de transporte compartido. Unos trabajos que se ven condicionados por la falta de un reglamento que recoja los parámetros concretos.

Los sindicatos independientes cuestionan el nuevo guiño a UGT y CCOO

Noelia Casado MADRID.

La redacción de la norma sobre planes de movilidad señala a los sindicatos mayoritarios como alternativa para negociar su aplicación en los centros donde los trabajadores no han elegido representantes sindicales. Un aspecto que cuestiona el secretario general de Fetico, Antonio Pérez, puesto que entiende que el Gobierno ha aprovechado la nueva regulación para volver a in-

crementar de golpe el poder de CCOO y UGT, al obligar a que las empresas sin interlocutores tengan que pasar por ellos para cumplir la nueva obligación.

“Los dos sindicatos acumulan un poder muy importante y esta referencia sobresindicaliza los procesos de negociación, ya que es habitual que aprovechen la constitución de una mesa para convocar elecciones en ese centro o poner otras cuestiones sobre la mesa” explica en con-

versación con este periódico.

Pérez también ve difícil que las medidas sobre movilidad se incorporen a los convenios colectivos en un año en el que CEOE, CCOO y UGT no han pactado ninguna referencia marco en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), ni tampoco han constituido la mesa para comenzar a negociarlo. En este sentido señala como ejemplo los planes LGTBI, en las que apenas se han abierto acuerdos

para incluir la prohibición de cualquier tipo de discriminación en el trabajo por la orientación sexual o la identidad de género de los trabajadores.

“La obligación de incluir las medidas de movilidad en los convenios colectivos se ha quedado corta hasta el punto de que es casi innecesaria, en tanto que solo insta a hablar de estos temas, sin ningún baremo, guía o indicador de hacia dónde hay que ir o el mínimo a acordar” apun-

ta el responsable de la Confederación Sindical Independiente Fetico.

Es por ello que pese a estar de acuerdo con la necesidad de adoptar medidas en materia de movilidad, cuestionan que se haya decidido alterar el plazo con la guerra de Irán como único paraguas para este cambio de parecer. “Se corre el riesgo de que la incorporación en los convenios quede en agua de borrajas o se vuelva a convertir en un problema de convocatoria” valora.