UGT Servicios Públicos Cantabria

AQUÍ Y AHORA UGT INFORMA

Sección Sindical de UGT en el Ayuntamiento de Santander

24 de noviembre de 2026

## PLAN DE MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO (PMST)

Hoy se ha reunido en sesión extraordinaria de la Mesa General de Negociación de asuntos comunes a personal funcionario y laboral, con un único punto en el orden del día: PLAN DE MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO.

No existe motivación adecuada ni suficiente para la convocatoria extraordinaria de la Mesa General de Negociación, porque la misma obedece a que el plazo legal para cumplir con la obligación de dotarse de un Plan de Movilidad finaliza el próximo 5 de diciembre de 2026, circunstancia que todos conocemos desde que la Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible se publicó en el Boletín Oficial del Estado el 4 de diciembre de 2025.

Los representantes de los empleados públicos municipales solo hemos participado en una reunión, a la que fuimos convocados el pasado 6 de octubre de 2026, que no puede calificarse como negociación colectiva ni sustituir a la misma, ya que a la misma no asistió ningún representante del Ayuntamiento de Santander y fueron los Técnicos de la Universidad de Cantabria quienes explicaron el encargo que habían recibido de elaborar un PMST y a quienes respondimos a cuestiones diversas. Porque como queda claro con la lectura del PMST, fuimos convocados a un grupo focal, o sea, de trabajo.

La baja tasa de respuesta a las encuestas, del 17 % (266 de 1.547), sin duda habría sido mayor si los representantes de las personas trabajadoras hubiéramos tenido la información necesaria sobre el PMST.

Tradicionalmente, se ha considerado que el trayecto de casa al trabajo era una cuestión privada. Sin embargo, la realidad demuestra lo contrario: el modo en que nos desplazamos condiciona nuestra salud, nuestra economía, nuestra conciliación y nuestro tiempo de descanso. La movilidad ya no puede entenderse únicamente como un problema de transporte o tráfico, sino como una cuestión transversal que afecta directamente a las condiciones de empleo, al acceso efectivo al trabajo y a la calidad de vida de la clase trabajadora. La movilidad actual constituye un foco de riesgos laborales de primer orden y debe ser abordada desde la prevención de riesgos laborales y la negociación colectiva.

Entendiendo que un verdadero PMST debe formar parte de una política estructural de empresa, vinculada a la salud laboral, la prevención de riesgos, la organización del trabajo, la accesibilidad, la igualdad y la transición ecológica, **UGT ha propuesto y conseguido que se incluyan en la redacción definitiva del PMST:**

- Que se incluya en el ámbito de aplicación del PMST a la totalidad de empleados públicos municipales.
- Que se facilite el pase de transporte, cesando así el incumplimiento de lo establecido en las Cláusulas 34 y 33ª del Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario y del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Santander, ya que actualmente o no se facilita o se facilita con una limitación horaria hasta las 16.00 horas, que además no coincide con los horarios laborales y que se ha impuesto por una decisión unilateral de no sabemos quién.
- Que se someta a negociación colectiva la ampliación del teletrabajo, regulada restrictivamente a un solo día a la semana a pesar de la oposición de todas las organizaciones sindicales.
- Que se someta a negociación colectiva la ampliación de la flexibilidad horaria.
- Que la redacción literal del PMST refleje la realidad municipal. Por ejemplo, sustituyendo la expresión "una parte del personal no consulta a diario el correo ni la intranet" por "una parte del personal no dispone de recursos para acceder a diario al correo ni a la intranet", porque el reconocimiento es esencial para corregir estas situaciones.
- Que los Incentivos, económicos o de reconocimiento horario, a modos sostenibles tengan la consideración de medida prioritaria, no complementaria.
- Que se inste a las Administraciones competentes, la Autonómica y la del Estado, a la subsanación de dos importantes déficits de infraestructuras y de transporte público existentes en Cantabria y que suponen un verdadero problema para la movilidad de las personas trabajadoras:
  -Las tres líneas de Cercanías de Cantabria, sin fiabilidad por los retrasos diarios y las frecuentes cancelaciones.
  -La A-67 (autovía de la meseta) que llega a la ciudad y actúa como ronda-nexo de las vías principales de entrada a la ciudad, con retenciones de tráfico y accidentes diariamente.

Incomprensiblemente, no han aceptado la propuesta de UGT de que se incluya como medida "facilitar la realización de actividades que tiendan al fomento del deporte entre los funcionarios municipales, por lo que aquellos que lo soliciten, a título particular, se les facilitará la entrada libre al Instituto Municipal de Deportes", establecida en las Cláusulas 35 y 49ª del Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario y del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Santander, que no también se están incumpliendo. Nos han respondido que no entienden nuestra propuesta con un PMST, a pesar de que hemos explicado que el estrés, la fatiga y el sedentarismo causados por el tiempo perdido en atascos, la incertidumbre de los desplazamientos, los largos

trayectos diarios y la ausencia de actividad física son factores de riesgo psicosocial y cardiovascular que repercuten en el bienestar de las personas trabajadoras.

Tampoco han aceptado que la recarga eléctrica para vehículos del personal, la medida más demandada en Policía local, sea de de prioridad alta y no media.

El tiempo dirá si se cumple nuestra exigencia de que, respecto al seguimiento, evaluación y revisión del PMST, no ocurra lo mismo que con otros Planes aprobados en este Ayuntamiento, como el de Igualdad, que no ha tenido continuidad después de su firma. Desde una perspectiva sindical, los PMST no pueden convertirse en una operación de greenwashing o "lavado de imagen verde". La movilidad sostenible no puede reducirse a actuaciones aisladas, campañas de sensibilización sin continuidad o medidas simbólicas sin impacto real sobre los desplazamientos de la plantilla.

Los PMST deben incluir una perspectiva de género, por lo que deben analizarse detalladamente las diferencias entre los tres grupos diferenciados en el PMST. Porque la conciliación y cadenas de viaje (llevar o recoger hijos, encadenar desplazamientos) solo emergen con fuerza en la "sede central" (Ayuntamiento, Ribalaygua y La Paz), donde las mujeres somos mayoría. En los que el PMST denomina "colectivos operativos", con una mayoría de hombres, pesa más la incertidumbre horaria por servicios extraordinarios y relevos.