

Planes de movilidad sostenible al trabajo: una nueva obligación para determinadas empresas

Las empresas de más de doscientos trabajadores o cien por turno deberán disponer de un plan de movilidad sostenible dentro de la negociación colectiva, al objeto de racionalizar los desplazamientos al lugar donde se desarrolla la actividad de los empleados, clientes, proveedores y visitantes.

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. Entre las normas de reciente aprobación se encuentra la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, (BOE de 4 de diciembre), de Movilidad Sostenible, con vigencia desde el día siguiente al de su publicación. Arropada en la consideración de la movilidad como una necesidad vinculada al conjunto de actividades sociales como trabajar, estudiar, producir, interrelacionarse, acceder al ocio, garantizar la salud y la calidad de vida o consumir bienes o servicios, incorpora una serie de obligaciones,

también de naturaleza laboral. Su objetivo se centra, principalmente, en «establecer las condiciones necesarias para que los ciudadanos y ciudadanas, así como las entidades públicas o privadas puedan disponer de un sistema de movilidad sostenible, justo e inclusivo como herramienta para lograr una mayor cohesión social y territorial, contribuir a un desarrollo económico resiliente y alcanzar los objetivos de reducción de gases de efecto invernadero y otros contaminantes y mejora de la calidad

del aire» (art. 1.1). A tal fin, «se reconoce el derecho de todos los ciudadanos y las ciudadanas a disfrutar de un sistema de movilidad sostenible y justo en los términos establecidos en el ordenamiento jurídico que permita el libre ejercicio de sus derechos y libertades constitucionales, favorezca la realización de sus actividades personales, empresariales y comerciales, además de atender las necesidades de las personas menos favorecidas y de las zonas geográficas afectadas por procesos de despoblación, y en particular, preste especial atención a los supuestos de movilidad cotidiana» (art. 4.1).

Se entiende, al objeto de garantizar la aplicación de este «novedoso derecho», que deberá ser ejercido en condiciones de igualdad en todo el territorio nacional y que constituye una herramienta indispensable para el ejercicio de otros derechos constitucionales como son, además del derecho al trabajo (art. 35 CE) y entre otros, el derecho a la libre circulación por el territorio nacional (art. 19 CE), el derecho a la educación (art. 27 CE), el derecho a la protección de la salud (art. 43 CE) o el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo (art. 45 CE).

2. Pues bien, dentro de la planificación y gestión de la movilidad encuentran un lugar destacado los planes de «movilidad sostenible al trabajo» del artículo 26 de la citada Ley 9/2025. Como señala el artículo 2.1s de esta Ley 9/2025, este plan constituye el conjunto de medidas impulsadas por la dirección del centro de trabajo y elaboradas en el marco de la negociación colectiva cuyo objeto es racionalizar los

desplazamientos al lugar donde se desarrolla la actividad de los empleados, clientes, proveedores y visitantes.

En ese sentido, tanto las empresas como las entidades pertenecientes al sector público disponen de un plazo de veinticuatro meses desde la entrada en vigor de la ley para elaborar los planes de movilidad sostenible al trabajo en aquellos centros de trabajo con más de doscientas personas trabajadoras o cien por turno cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad. Esta obligación será asimismo aplicable a las entidades pertenecientes al sector público estatal y podrá ser de aplicación a otras entidades pertenecientes al sector público si así lo establece la Administración competente en materia de transporte y movilidad en el ámbito territorial correspondiente.

Estos planes de movilidad al trabajo deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. A estos efectos, para la consideración de *centro de trabajo* se aplicará la definición del artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores. En las empresas en que no exista representación legal se creará una comisión negociadora «constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación». La representación sindical se conformará en proporción con la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legi-

timados. En el caso de las cooperativas, el plan de movilidad será aprobado por el consejo rector.

Y, para garantizar esta negociación, la Ley 9/2025 introduce una modificación (por medio de su disposición final tercera) del artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores en el que se recogen las materias de «índole económica, laboral, sindical

medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo con el alcance y contenido previstos en la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, de cara a conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como a evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo». En todo caso, se trata de una obligación aplicable a «negociación de los convenios colectivos cuya comisión negociadora se constituya a partir de la fecha de entrada en vigor de la presente ley», ex disposición transitoria primera de la Ley 9/2025.

Porque, en idéntica línea, el artículo 26.3 de la Ley 9/2025 señala como estos planes deberán incluir soluciones de movilidad sostenible que prevean, por ejemplo, el impulso de la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, soluciones de movilidad tanto compartida como colaborativa, soluciones para facilitar el uso y recarga de vehículos cero emisiones, el teletrabajo en los casos en los que sea posible, etc. Asimismo, se incluirán medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo, por lo que se fomentará la formación en ambas vertientes. Como se ha avanzado, estos planes no sólo tendrán en cuenta a las personas trabajadoras del centro, sino también a los

Las empresas de más de doscientos trabajadores o cien por turno deberán disponer de un plan de movilidad sostenible al trabajo en un plazo de dos años

y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales», susceptibles de negociación colectiva en el ámbito de los convenios colectivos estatutarios. Al «deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres» o a la obligación de negociar «protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos», ahora se añade «el deber de negociar

visitantes, proveedores y a cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo.

Para su elaboración deberán tener en cuenta el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro, así como, en su caso, los instrumentos de regulación de la movilidad aprobados por la Administración competente en materia de transportes y movilidad. Los planes podrán establecer la compensación de la huella de carbono para la movilidad emisora de gases de efecto invernadero sobre la que no se haya podido actuar. Reglamentariamente se podrá establecer la figura del gestor de movilidad para los centros de trabajo con este tipo de plan.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo deberán ser objeto de un seguimiento que permita evaluar el nivel de implantación de las actuaciones y medidas recogidas en el plan. En todo caso, y sin perjuicio de otras actuaciones, se prevé que, en el plazo de dos años desde su aprobación, las entidades públicas y empresas elaboren un informe de seguimiento sobre el nivel de implantación de las actuaciones y medidas del plan, que se repetirá cada dos años de vigencia del plan.

3. La norma dispone una regulación especial para los centros de trabajo de alta ocupación, que son aquellos que cuentan con más de mil personas trabajadoras situados en municipios o áreas metropolitanas de más de quinientos mil habitantes, en cuyo caso, las entidades públicas y privadas deberán incluir medidas que permitan reducir la movilidad de las personas trabajadoras en las horas punta o durante

la jornada laboral y promover el uso de medios de transporte de bajas o cero emisiones y de servicios de movilidad colaborativa, así como impulsar la movilidad activa, incluyendo herramientas para facilitar la recarga pública o privada de este tipo de medios de transporte. A tal fin, las Administraciones competentes en materia de transportes y movilidad velarán por la inclusión de dichas medidas.

En caso de que coincidan en el mismo lugar varios centros de trabajo con la obligación de establecer un plan de movilidad, se promoverán los oportunos mecanismos de coordinación entre ellos para el intercambio de información y la puesta en marcha de soluciones de movilidad sostenible. A estos efectos, las entidades públicas y las empresas podrán ofrecer a sus empleados tarjetas de transporte tramitadas a través de una empresa emisora de vales de transporte en los términos previstos en la legislación fiscal.

Conviene precisar asimismo que el artículo 2.1k de la Ley 9/2025 describe como *gran centro de actividad* «todo lugar o ubicación donde se desarrolla o concentra más intensamente un determinado trabajo o tarea, como la atención sanitaria, educación y formación, ocio, deporte, comercio, industrial y transporte, por agrupar centros de trabajo de diferentes empresas o implicar la asistencia de muchas personas usuarias, en la que se genera mayor intensidad en la movilidad, además de la correspondiente a las propias personas trabajadoras, en general o en determinadas puntas horarias»). Por esta razón, el artículo 25 regula los planes de movilidad sostenible para grandes centros de actividad. Serán los ministerios de Transportes

y Movilidad Sostenible y de Trabajo y Economía Social, los que habrán de fijar conjuntamente los criterios para identificar los grandes centros de actividad que deban disponer de planes de movilidad sostenible, así como los hitos cuantificables que

efectos de determinación de la obligación de disponer de planes de movilidad sostenible. Asimismo, podrá establecer una relación de otros grandes centros de actividad que también deban, o a los que se recomienda, disponer de un plan de movilidad sostenible. Dentro del plazo de dieciocho meses desde la publicación de estos criterios, los grandes centros de actividad obligados deberán aprobar el correspondiente plan de movilidad sostenible, que deberá revisarse al menos cada cinco años, y habrán de designar un gestor de movilidad del centro de actividad.

Se modifica el Estatuto de los Trabajadores para establecer el deber de negociar estos planes de movilidad sostenible al trabajo

estos planes deben alcanzar. Tales criterios serán de aplicación supletoria a los dispuestos, al efecto, por la Administración competente en materia de transportes y movilidad o por la ordenación urbanística de cada municipio, de conformidad con la legislación de cada comunidad autónoma.

Para la fijación de estos criterios se podrán tener en cuenta, al menos, la superficie del centro de actividad, el número de empresas y personas trabajadoras afectadas por turno de trabajo o afluencia de visitantes y usuarios y la movilidad en días y horas punta y fechas determinadas. Estos planes de movilidad sostenible habrán de considerar otros instrumentos de planificación de movilidad que puedan ser concurrentes y, en todo caso, estar coordinados con los planes de movilidad sostenible al trabajo. Será la Administración competente en materia de transporte y movilidad la que identifique los grandes centros de actividad en su territorio, considerando para ello los criterios anteriores, así como el agregado de las actividades existentes a

Esta Ley 9/2025 crea, en su artículo 13, el espacio de datos integrado de movilidad (EDIM), un instrumento digital del Sistema General de Movilidad Sostenible bajo la dirección del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible con el que se trata de garantizar la disponibilidad de la información relativa a la movilidad generada a partir de los datos proporcionados por las Administraciones Públicas, los operadores de transporte y los gestores de infraestructura, entre otros. Pues bien, este espacio de datos deberá incluir un registro de los planes de movilidad sostenible al trabajo con sus parámetros e indicadores más relevantes, según se acuerde en el marco del Foro Territorial de Movilidad Sostenible.

4. Entre otros aspectos destacables, la norma incorpora su propio régimen sancionador en los artículos 103 y siguientes. En concreto, y en relación con las infracciones en materia de planes de movilidad sostenible,

el artículo 104b de la Ley 9/2025 señala como sujetos responsables a las empresas con más de doscientas personas trabajadoras o cien por turno. Establece como infracciones leves del artículo 106.2 de dicha ley tanto el incumplimiento de la obligación de disponer de los planes de movilidad sostenible al trabajo en el plazo al que hace referencia el artículo 26 de ese mismo cuerpo legal como el incumplimiento de la obligación de elaborar un informe de seguimiento sobre el nivel de implantación de las actuaciones y medidas del plan en los plazos establecidos cuando con cualquiera de ellos se produzca un perjuicio para sistema de movilidad. Las infracciones leves serán sancionadas con multas de 101 a 2000 euros, ex artículo 107.2 de la Ley 9/2025, fijándose un plazo de prescripción de seis meses para las infracciones leves.

Con objeto de incentivar la implantación de planes de movilidad sostenible al trabajo, la disposición adicional vigesimoséptima de la Ley 9/2025 prevé la aprobación de convocatorias de subvenciones por parte del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible para financiar planes de movilidad sostenible al trabajo a empresas que dispongan de centros de trabajo con más de cien personas trabajadoras o cincuenta por turno, con criterios de concurrencia competitiva.

Las empresas cuentan ya con una sobrada experiencia sobre planes de identidad propia (igualdad, LGTBI, prevención de riesgos) a los que ahora han de sumarse

estos planes de movilidad sostenible en el trabajo. Quizá con una diferencia cualitativa, y es que, en este caso, el contenido de estos planes no conlleva una obligación material de la empresa, sino una implicación en la cultura de la sostenibilidad, ya existente en buena parte de ellas. Impulsar la movilidad activa o el transporte colectivo, recomendar una movilidad de bajas emisiones, facilitar el uso y la recarga de vehículos de cero emisiones, son actuaciones que no suponen una obligación jurídica de la empresa susceptible de ser sancionada. Bien es cierto que propiciar el teletrabajo cuando sea posible o prevenir los accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo, al igual que fomentar una movilidad compartida o colaborativa, puedan tener un enganche laboral, básicamente, si, como prevé la norma, se convierte en un contenido propio de la regulación convencional. Mas incluir en esta obligación no sólo a los trabajadores, sino también a los visitantes, proveedores y a cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo, no parece encajar en comportamientos que la empresa pueda gestionar bajo su control al objeto de evitar tanto un incumplimiento legal no querido como la imposición de una sanción respecto de una infracción no cometida, no al menos intencionadamente. Es cierto que la infracción se califica de leve y la sanción es proporcional a dicha calificación, pero, quizás, debería circunscribirse únicamente a aquello en lo que puede actuar la empresa organizativa y productivamente y no en relación con otros comportamientos extralaborales.