



¿Cómo afecta la Ley de Movilidad Sostenible a las empresas privadas y a las entidades del sector público en materia laboral?

Las empresas y las entidades públicas con centros de trabajo de más de 200 personas trabajadoras, o con más de 100 personas por turno, tienen la obligación de contar con Planes de Movilidad Sostenible en el Trabajo (PMST) antes de que finalice 2027.

Las medidas del PMST pueden implicar modificaciones en las condiciones de trabajo que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores y podrían afectar al convenio colectivo.

La Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, aprobada el pasado diciembre, es una norma estatal que establece un marco obligatorio de planificación de la movilidad para empresas y administraciones, con el objetivo de reducir el uso del vehículo privado y mejorar la salud y la calidad de vida de las personas trabajadoras y usuarias de los centros de trabajo. Entre los instrumentos principales destacan los Planes de Movilidad Sostenible en el Trabajo (PMST) y los planes para grandes centros de actividad. A continuación, se presentan los aspectos principales sobre su cumplimiento normativo:

¿Quién está obligado a tener un PMST y en qué plazo?

La Ley establece la obligación de aprobar un PMST para:

- Empresas privadas con centros de trabajo de más de 200 personas trabajadoras o con más de 100 personas por turno.
- Entidades del sector público con centros de trabajo que superen estos mismos umbrales.
- Específicamente, se consideran centros de trabajo de alta ocupación aquellos que superen las 1.000 personas trabajadoras en municipios o áreas metropolitanas de más de 500.000 habitantes.

El plazo general es de 24 meses desde la entrada en vigor de la Ley para disponer del PMST aprobado en el centro de trabajo correspondiente. Este plazo finaliza el 5 de diciembre de 2027.

Contenido básico del PMST y obligaciones de seguimiento

El PMST es un conjunto estructurado de medidas para racionalizar los desplazamientos de personas trabajadoras, clientes y proveedores, fomentando el transporte público, la movilidad activa y las opciones de bajas o cero emisiones. El plan debe partir de un diagnóstico de movilidad (encuestas, datos de turnos, ocupación, aparcamiento, oferta de transporte, etc.) y concretar objetivos, indicadores y un plan de acción con calendario y responsables.

La Ley también exige un sistema de seguimiento: se debe elaborar un primer informe sobre el grado de implantación del PMST dentro de los 2 años siguientes a su aprobación, y posteriormente un informe cada 2 años mientras el plan esté vigente. Además, los PMST, sus revisiones y los informes de seguimiento deben comunicarse en un plazo de 3 meses a la autoridad autonómica designada para su incorporación a la EDIM (*Estrategia de Datos e Información de Movilidad*), siendo documentos de acceso público en formato agregado y con garantías de protección de datos.

Negociación colectiva y posibles impactos laborales

La Ley integra los PMST en el ámbito de la negociación colectiva y modifica el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores para introducir la obligación de negociar medidas que promuevan la elaboración de planes de movilidad sostenible en el trabajo. Esto afecta especialmente a los convenios colectivos cuya comisión negociadora se constituya después de la entrada en vigor de la norma.

Los PMST pueden implicar medidas como teletrabajo, flexibilidad horaria, reorganización de turnos, regulación del aparcamiento, incentivos al transporte público o a la movilidad activa, entre otras. Determinadas medidas pueden implicar modificaciones en las condiciones de trabajo, lo que puede requerir acuerdos colectivos específicos, adaptación de políticas internas o, en algunos casos, la aplicación de los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo. También se ven afectados aspectos fiscales (vales de transporte, beneficios en especie) y de prevención de riesgos laborales (siniestralidad in itinere y seguridad vial laboral).

Régimen sancionador e incentivos

El régimen sancionador de la Ley tipifica, entre otras cosas, como infracciones leves el no disponer del PMST en el plazo establecido o no elaborar el informe de seguimiento cuando ello suponga un perjuicio para el sistema de movilidad. En materia de planes de movilidad sostenible, se consideran sujetos responsables las empresas con más de 500 personas trabajadoras o 250 por turno, con multas que, para infracciones leves, pueden oscilar entre 101 y 2.000 euros, y para infracciones graves entre 2.001 y 6.000 euros, con plazos de prescripción de 6 meses para las leves y 3 años para las graves.

La Ley también prevé la posibilidad de establecer ayudas económicas para la elaboración y ejecución de PMST dirigidas a empresas con centros de trabajo de más de 100 personas trabajadoras o 50 por turno, con el objetivo de impulsar medidas de movilidad sostenible y facilitar el cumplimiento de las nuevas obligaciones.

¿Cómo puede ayudarles Vallbé?

Desde Vallbé ofrecemos asesoramiento especializado a empresas privadas y entidades del sector público que están obligadas a elaborar e implementar un PMST o un plan de movilidad de gran centro.

Podemos acompañarles en todas las fases del proceso: identificación de centros afectados; definición del alcance del plan; diseño de la gobernanza interna y multi-actor; diagnóstico de movilidad; formulación de objetivos y medidas; y redacción del documento del plan y de los informes de seguimiento. Para llevar a cabo estos trabajos de carácter técnico, lo hacemos de la mano de la consultora Velion, especializada en movilidad sostenible (velioninnova.com), con la que colaboramos habitualmente.

Asimismo, podemos asesorarles en el análisis del impacto del PMST en las condiciones laborales, en la definición de la estrategia de negociación colectiva, en la gestión de la protección de datos vinculada a encuestas y sistemas de información de movilidad, y en la prevención del riesgo sancionador mediante la planificación y seguimiento del cumplimiento normativo.

Para cualquier consulta o para iniciar el proceso de adaptación a la Ley 9/2025, pueden contactar con nuestro despacho para que les propongamos un itinerario de trabajo ajustado a la realidad y necesidades de su organización.

Nota informativa: l'objectiu d'aquest butlletí és simplement informar d'aquelles novetats que creiem d'interès. En cap cas pretén ser una via d'assessorament legal. Si necessiteu qualsevol dubte i/o aclariment, o ampliació sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu en posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.