LOS PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO: LA CUENTA ATRÁS PARA SU IMPLANTACIÓN Y LOS PROBLEMAS DE SU NEGOCIACIÓN

FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ
Catedrático de Derecho del Trabajo y de
Seguridad Social. Universidad de Murcia
Consejero del CES de la Región de Murci



PLANTEAMIENTO

- La movilidad sostenible se ha convertido en uno de los **pilares fundamentales de las políticas públicas contemporáneas** debido a su relación directa con el cambio climático, la calidad del aire, la salud pública, la eficiencia energética y la cohesión social.

- Dos hitos fundamentales:

  ✓ **La Estrategia de Movilidad Segura, Sostenible y Conectada 2030**, que guiará las actuaciones del MITMS en materia de movilidad, infraestructuras y transportes en los próximos 10 años y que **fue aprobada por el Consejo de Ministros el 10 de diciembre de 2021**. Entiende la **movilidad como un derecho, un elemento de cohesión social y de crecimiento económico**,

  ✓ La **Ley 9/2025, de 3 diciembre, de Movilidad Sostenible (LMS),** representa un cambio estructural en la concepción jurídica y social de la movilidad al configurarla como un ***derecho de ciudadanía imprescindible para el acceso efectivo al empleo, la salud, la educación y otros servicios esenciales***. Esta norma no solo articula un sistema general de movilidad sostenible, accesible y justo, sino que también vincula dicho derecho con la protección del medio ambiente y con los compromisos climáticos internacionales, integrándolo en la lógica de los derechos sociales emergentes.

EVALUACIÓN DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

Impacto ambiental: la movilidad *in itinere* representa hasta el 40% del tráfico urbano diario

VOLUMEN E INTENSIDAD DE TRÁFICO

30% - 40%

Concentración de la movilidad urbana diaria

Los desplazamientos cotidianos al centro de trabajo constituyen la principal fuente de saturación de la infraestructura viaria, caracterizados por la baja ocupación por vehículo.

EMISIONES Y CALIDAD DEL AIRE

CO_2 / NO_2 / PM2.5

Generación de vectores contaminantes

El uso intensivo del transporte privado motorizado no compartido origina elevadas emisiones de gases de efecto invernadero y partículas finas, contribuyendo al deterioro ambiental.

USO DE SUELO E INFRAESTRUCTURA

Urbano e Industrial

Presión sobre la planificación territorial

Requiere el destino masivo de suelo público y privado para plataformas de circulación y zonas de estacionamiento en polígonos y parques empresariales.

IMPACTO ECONÓMICO: LAS INEFICIENCIAS DE LA MOVILIDAD GENERAN SOBRECOSTES PARA HOGARES, EMPRESAS Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

CARGA FINANCIERA EN LOS HOGARES

Gastos e Impuestos

Erosión del ingreso disponible

Absorción presupuestaria por adquisición de combustible, depreciación vehicular, peajes, pólizas de seguro, pago de impuestos y tasas de estacionamiento obligatorio.

COSTES OPERATIVOS EMPRESARIALES

Pérdida de Eficiencia

Mermas en la productividad corporativa

Impacto directo en la productividad originado por impuntualidad, incremento del absentismo laboral y costes de provisión de plazas de aparcamiento.

EXTERNALIDADES ECONÓMICAS PÚBLICAS

Gasto Público

Impacto presupuestario en la Administración

Sobrecostes asumidos por el Estado y CCAA en asistencia sanitaria, gestión del tráfico, mantenimiento de infraestructura vial y pérdida global de horas de producción nacional.

SALUD OCUPACIONAL Y BIENESTAR SOCIAL

AMPLIACIÓN DE LA JORNADA EFECTIVA

> 60 min/día

Afectación a la conciliación social y familiar

Tiempos de traslado excesivos, no remunerados, que reducen la disponibilidad para el descanso y el ámbito personal, minando la calidad de vida de las personas trabajadoras.

EXCLUSIÓN SOCIAL, ESTRESORES Y SALUD PSICOSOCIAL

Exclusión social

Un elevado número de hogares con rentas inferiores a 1000 euros no puede permitirse tener un coche, impidiéndoles acceder a empleos en polígonos alejados de las ciudades.

Alteración del bienestar psicofísico

La exposición continuada a la congestión del tráfico genera estresores crónicos, fatiga acumulada, ansiedad y patrones desfavorables de actividad física.

SINIESTRALIDAD LABORAL IN ITINERE

10%

Incidencia en la siniestralidad laboral

Los accidentes de tráfico in itinere representan el 10% del total de los accidentes de trabajo producidos durante la jornada y desplazamientos laborales.

PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE, LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Los PMST constituyen una herramienta estratégica que trasciende el ámbito del urbanismo o del transporte para insertarse plenamente en la **gobernanza climática** y en la gestión **preventiva de las organizaciones**.

- La **sustitución progresiva del vehículo privado** por transporte colectivo, bicicleta, movilidad activa o soluciones compartidas, reduce emisiones de CO_2, partículas y óxidos de nitrógeno, con el consiguiente **impacto positivo en el entorno natural**, al tiempo que **modifica las condiciones de exposición al riesgo de sufrir accidentes y contraer enfermedades** respiratorias y cardiovasculares.

- El **cambio climático está incrementando riesgos laborales** como el estrés térmico, la exposición a contaminantes atmosféricos o la siniestralidad asociada a fenómenos meteorológicos extremos (riadas, incendios, inundaciones…). Un PMST **reduce tiempos de viaje y número de desplazamientos, prioriza itinerarios seguros y favorece medios menos vulnerables a olas de calor o episodios de contaminación**, por lo que se convierte en una medida preventiva frente a riesgos emergentes derivados del calentamiento global. La salud laboral se beneficia tanto de la menor exposición química como de la mejora ergonómica y fisiológica derivada de la movilidad activa, que **reduce sedentarismo y previene trastornos musculoesqueléticos**.

- La **convergencia entre políticas climáticas y prevención de riesgos laborales** refleja un **cambio conceptual**: la seguridad y salud en el trabajo ya no se limita a la protección en el puesto físico, en el interior de la empresa, sino que abarca el ecosistema de desplazamiento que permite acceder al puesto de trabajo, incluyendo riesgos psicofísicos, ergonómicos y físicos durante los trayectos y en entornos de trabajo diversos.

¿DÓNDE REGULA LA LEY 9/2025 LOS PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO?

- La LMS se ocupa de la **movilidad por motivos laborales** en el **Título II** (Fomento de la movilidad sostenible), **Capítulo II** (Planificación y gestión de la movilidad), con tres anclajes clave: **art. 26** (planes de movilidad sostenible al trabajo), **art. 27** (seguimiento) y la **Disposición final 3.ª**, que modifica el art. 85.1 ET para integrar la movilidad sostenible en el contenido de la negociación colectiva. A ello se añade el **art. 25** (planes para grandes centros de actividad) y la **Disposición adicional 27.ª** (subvenciones para impulsar planes de movilidad sostenible), que refuerzan el carácter instrumental y de política pública de este instituto.

- La opción por una **regulación transversal**, efectuada extramuros de la legislación laboral, es coherente con la finalidad vertebradora de la LMS, aunque dispersa la localización de las obligaciones laborales y obliga a tener que rastrearlas en diferentes preceptos.

- **Supletoriedad**.- El art. 26.9 de la LMS dispone que la regulación sobre este tipo de planes será de aplicación supletoria a lo dispuesto, al efecto, por la Administración competente en materia de transportes y movilidad o por la ordenación urbanística de cada municipio, de conformidad a la legislación de cada comunidad autónoma.

¿QUÉ ES UN PLAN DE MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO?

- "*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*" (art. 2.s) LMS).

- Un **PMST** es un **documento estratégico** que debe establecer medidas concretas y cuantificables para optimizar los desplazamientos producidos por la actividad de la empresa, con los siguientes **objetivos** generales**:**
  - **Reducir las emisiones, la huella de carbono y el impacto ambiental de los desplazamientos producidos por la actividad de la empresa,** favoreciendo medios de transporte bajos en emisiones como el transporte público y la movilidad activa (bicicleta, caminar) frente a la movilidad motorizada individual.
  - **Mejorar la seguridad vial y la prevención de accidentes** en los desplazamientos a los centros de trabajo.
  - **Disminuir el consumo energético** de los desplazamientos originados por el trabajo.
  - **Reducir la congestión circulatoria** en las ciudades.
  - **Mejorar la calidad del aire y la salud pública.**
  - **Mejorar las condiciones de trabajo** de las personas en plantilla en relación a su movilidad, promoviendo la accesibilidad y la equidad, optimizando las opciones de transporte, disminuyendo el estrés relacionado con los desplazamientos y favoreciendo la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, entre otros objetivos.

¿DEBE EL PLAN DE MOVILIDAD OCUPARSE ÚNICAMENTE DE LOS DESPLAZAMIENTOS AL CENTRO DE TRABAJO?

- Aunque el foco principal de los PMST suele situarse en los desplazamientos **in itinere** (casa-trabajo y trabajo-casa), una concepción moderna y completa de estos planes también debe abarcar los desplazamientos **profesionales y en misión**, es decir, los que realizan los trabajadores durante la jornada laboral por necesidades del servicio (comerciales, repartidores, instaladores, asistencia técnica, inspecciones, servicios sociales, sanidad extrahospitalaria, etc). La movilidad profesional o en misión también es relevante desde la perspectiva de la sostenibilidad, pues puede generar una **huella ambiental importante**.

- También deben considerarse los **flujos de personas visitantes, clientes, proveedores y cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo**, por su incidencia en la congestión y las emisiones.

¿QUÉ EMPRESAS Y ENTIDADES ESTÁN OBLIGADAS A DISPONER DE UN PMST?

- No todas las empresas vienen obligadas a elaborar e implantar un PMST. El art. 26 LMS reserva esta obligación a las empresas y entidades pertenecientes al sector público [de acuerdo con lo establecido en el art. 2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público], cuando dispongan de **centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o más de 100 por turno (*lo que presupone que habrá dos o más turnos*),** cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad.

- Este umbral de plantilla se aplica con carácter general en todo el territorio estatal, exceptuando las CC.AA. que dispongan de una regulación específica en materia de PMST, en las que **prevalecerán los criterios autonómicos**.

- La obligación de contar con un PMST será aplicable también a las **entidades pertenecientes al sector público estatal** para aquellos **centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno, aunque no constituya su centro de trabajo habitual**.

- Asimismo, **el referido deber 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.

¿QUÉ EMPRESAS Y ENTIDADES ESTÁN OBLIGADAS A DISPONER DE UN PMST?

- A efectos de la **consideración de centro de trabajo**, se estará a lo previsto en el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores, conforme al cual se considera centro de trabajo la **unidad productiva con organización específica que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.**

- Las empresas están obligadas a disponer de un PMST para **cada centro de trabajo que cumpla los umbrales** indicados, con independencia del número total de personas trabajadoras de la empresa, y su alcance se limitará al centro de trabajo afectado.

- Así, **una misma empresa podrá estar obligada a elaborar uno o varios PMST** en función de los centros de trabajo que alcancen dichos umbrales.

- En caso de que coincidan **en el mismo lugar** (polígonos industriales, parques empresariales, centros comerciales…) varios centros de trabajo con obligación de disponer de PMST se promoverán los oportunos **mecanismos de coordinación** entre ellos para el intercambio de información y la puesta en marcha de soluciones de movilidad sostenible. P. ej., Un servicio de autobús empresarial puede ser económicamente inviable para una empresa aislada y perfectamente viable si es compartido por diez empresas del mismo polígono. Lo mismo puede ocurrir con aparcamientos seguros de bicicletas, puntos de recarga, lanzaderas hasta estaciones ferroviarias o plataformas para compartir vehículo.

¿QUÉ EMPRESAS Y ENTIDADES ESTÁN OBLIGADAS A DISPONER DE UN PMST?

- A través de la **negociación colectiva** podrá determinarse la obligatoriedad de negociar PMST en centros de trabajo con menor número de personas en plantilla.

- La obligación de disponer de un PMST se activa cuando un centro de trabajo supera los umbrales previstos en el art. 26.1 LMS, **aunque solo sea por un periodo limitado de tiempo** (p.ej., en campañas o temporadas). El PMST deberá adaptarse a las características del centro de trabajo y a sus necesidades de movilidad, contemplando, en su caso, las circunstancias derivadas de los periodos en los que se produzca una mayor ocupación.

- A falta de regla específica en la LMS, puede tomarse como **referencia orientativa**, para el **cómputo de la plantilla**, el **criterio previsto en el art. 72 ET** para las elecciones a representantes legales de los trabajadores.

- Las personas trabajadoras en régimen de **trabajo a distancia o teletrabajo** deberán computarse respecto del **centro de trabajo al que se encuentren adscritas**.

- Las **personas becarias** que no mantengan una relación laboral con la entidad no tendrán la consideración de personas trabajadoras a efectos del cómputo de los umbrales previstos en el artículo 26.1 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible.

¿QUÉ EMPRESAS Y ENTIDADES ESTÁN OBLIGADAS A DISPONER DE UN PMST?

Los **trabajadores de las contratas y subcontratas** no computan en los límites del art. 26.1 LMS, solo los trabajadores directos de la empresa. A efectos de la obligación de elaborar un PMST, las personas trabajadoras de empresas contratistas o subcontratistas se consideran vinculadas a la empresa de la que dependen laboralmente. En consecuencia, corresponderá a la empresa contratista o subcontratista, o cuando resulte obligada conforme al art. 26.1 LMS, elaborar el correspondiente PMST respecto de sus propios centros de trabajo que superen los umbrales establecidos en dicho precepto.

No obstante, de conformidad con el art. 26.3 LMS, en la elaboración del Plan deberán tenerse en cuenta las necesidades de movilidad de las personas trabajadoras que desarrollen su actividad de forma habitual en el centro de trabajo, incluidas, en su caso, las pertenecientes a empresas contratistas o subcontratistas.

¿La misma regla para las ETTs? La situación no es exactamente la misma.

¿QUÉ EMPRESAS Y ENTIDADES ESTÁN OBLIGADAS A DISPONER DE UN PMST?

¿Pueden los grupos empresariales realizar un único PMST para todas sus empresas?

La LMS configura la obligación de disponer de un PMST por referencia a los centros de trabajo que superen los umbrales previstos en el artículo 26.1, y **no al grupo empresarial ni a la empresa en su conjunto**. En consecuencia, el cumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley deberá garantizarse respecto de cada centro de trabajo obligado.

Ello no impide que **un mismo documento pueda integrar las medidas correspondientes a varios centros de trabajo o a distintas empresas de un mismo grupo**, siempre que permita identificar y dar respuesta a las características y necesidades de movilidad de cada centro de trabajo y garantice el cumplimiento de las obligaciones legalmente exigibles respecto de cada uno de ellos.

¿CUÁL ES EL PLAZO PARA NEGOCIAR Y PONER EN MARCHA EL PMST?

- Los PMST deben ser elaborados en el plazo de 12 meses desde la entrada en vigor de la LMS, es decir, la **fecha límite para negociarlos y ponerlos en marcha es el 5 de diciembre de 2026.**

- Aunque la LMS preveía inicialmente un margen más amplio, el Real Decreto-legislativo 7/2026, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio acortó el plazo general de 24 a 12 meses, obligando a las empresas a tener el plan negociado y en marcha antes de dicha fecha.

- La **negociación del PMST debe activarse tan pronto como se alcance el umbral de plantilla que determina la obligación de negociar el PMST**. A partir de ese momento, la empresa debe promover la negociación sin demora indebida, debiendo aprobarse el plan dentro de un plazo razonable (que la LMS no concreta).

- **¿Qué ocurre cuando el umbral se alcanza poco antes del 5.12.2026?** Según una interpretación literal de la LMS, la empresa debería aprobar el PMST antes de esa fecha, pero en algunos casos esta solución es poco razonable (p. ej., una empresa que alcanza el umbral el 4.12.2026).

CONTENIDO Y CARACTERÍSTICAS DEL PMST

- Los apartados 3 a 7 del art. 26 LMS se centran en determinar el contenido del PMST.

- Los planes incluirán soluciones de movilidad sostenible que contemplen, 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** cuando sea posible, entre otros (**catálogo abierto**), de acuerdo con el principio de jerarquía contenido en el **art. 28 LMS**.

- **Orden de preferencia en la adopción de medidas dirigidas a favorecer la intermodalidad y los medios y los modos de modos de movilidad más sostenibles y saludables en entornos urbanos y metropolitanos**:
  1º) La **movilidad activa**, especialmente la movilidad a pie, la movilidad de las personas con discapacidad o movilidad reducida que transitan por las zonas peatonales en aparatos autorizados, así como la movilidad en bicicleta o ciclo.
  2º) El **transporte público colectivo**.
  3º)Los **esquemas de movilidad de alta ocupación** que supongan un beneficio en términos de reducción de externalidades, ocupación del espacio público u otros.
  4º) En relación con el **vehículo privado**, deberán primarse en todo caso, las tecnologías que supongan menores emisiones contaminantes y de gases de efecto invernadero, así como los vehículos que supongan menor ocupación del espacio público y los servicios de movilidad colaborativa.

  La importancia de determinar **quién financia estas medidas y qué naturaleza jurídica tienen** (prestación extrasalarial, beneficio social, condición más beneficiosa, medida ligada exclusivamente a la vigencia del plan…). Evitar incurrir en **discriminaciones indirectas** (medidas aparentemente neutras que perjudican a determinados colectivos).

CONTENIDO Y CARACTERÍSTICAS DEL PMST

- El PMST incluirá medidas relativas a la mejora de la **seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo**, fomentando la formación en ambas vertientes. **La seguridad vial laboral no puede ser considerada una cuestión totalmente ajena a la gestión preventiva empresarial**.
- En su elaboración se deberá tomar en consideración a **visitantes, proveedores y cualquier otra persona que necesite 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 **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 sostenible y segura** (arts. 25 y 26 LMS).
- La LMS contiene reglas especiales para los **centros de trabajo de alta ocupación** (cuentan con más de 1000 trabajadores situados en municipios o áreas metropolitanas de más de 500000 habitantes)(at. 26.5 LMS).
- Para **incentivar la movilidad colectiva** en sustitución del desplazamiento individual en vehículo privado, el art. 26.7 LMS establece que las entidades públicas y 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 el art. 42.3.e) LIRPF.

CONTENIDO Y CARACTERÍSTICAS DEL PMST

- La LMS contiene reglas especiales para los **centros de trabajo de alta ocupación** (cuentan con más de 1000 trabajadores situados en municipios o áreas metropolitanas de más de 500.000 habitantes)(at. 26.5 LMS).
- En ellos será necesario incorporar **medidas destinadas específicamente a**:
  - ✓ reducir la movilidad en horas punta o durante la jornada laboral*;
  - ✓ promover transportes de bajas o cero emisiones;
  - ✓ favorecer servicios de movilidad colaborativa;
  - ✓ impulsar la movilidad activa;
  - ✓ facilitar la recarga pública o privada de medios de transporte de esas características.

*El plan de movilidad puede convertirse así en un instrumento capaz de incidir indirectamente en la jornada, los horarios y la organización del trabajo. **El tiempo de trabajo puede ser política de movilidad.** El problema jurídico consistirá en determinar dónde termina el contenido propio del plan y dónde comienzan instituciones sometidas a sus propios procedimientos negociadores o modificativos, singularmente el art. 41 ET.

PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DEL PMST

- El PMST no es un instrumento de elaboración unilateral por la empresa, sino el **resultado de un proceso de diálogo y negociación con la parte social**.
- El PMST debe ser negociado con la **representación legal (=unitaria) de las personas trabajadoras (RLPT),** constituida en el centro de trabajo afectado por el PMST.
- **Cuando no exista RLPT**, se creará una **comisión negociadora** constituida, de un lado, por la **representación de la empresa** y, de otro lado, 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 a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.
- En las **Cooperativas**, el PMST será aprobado por el Consejo Rector.
- **Dudas ante la inexistencia de un desarrollo reglamentario del art. 26.2 LMS** que concrete diversos aspectos concernientes al procedimiento de elaboración de los PMST: plazo de respuesta de los sindicatos, cómputo de las personas trabajadoras, constitución de la comisión negociadora, preferencia para la negociación cuando concurran representación unitaria y sindical, número máximo de componentes, posible asistencia de asesores a la negociación, duración de las negociaciones, régimen de funcionamiento de la comisión –convocatoria, periodicidad de las reuniones, levantamiento de actas, designación de presidente y secretario…-, sistema de adopción de acuerdos, designación de la comisión de seguimiento del plan… **La importancia de la negociación colectiva en este terreno.**

PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DEL PMST

- **¿La obligación de negociar implica obligación de alcanzar acuerdo? No.** Una cosa es la obligación de negociar efectivamente y de buena fe, y otra la obligación del alcanzar un acuerdo, que no aparece expresamente establecida.

- No es descartable la hipótesis de un **plan elaborado unilateralmente por la empresa**, bien porque no sea posible constituir la comisión negociadora, bien porque la parte social de la comisión negociadora rechace las propuestas de la parte empresarial y no sea posible alcanzar un acuerdo.

- Se podría invocar la doctrina jurisprudencial aquilatada a propósito de los **planes de igualdad** que, atendiendo a la obligación de su implementación legal en determinadas empresas, admite los planes elaborados unilateralmente en **situaciones excepcionales** de ausencia de cualquier tipo de representación o de bloqueo negociador reiterado e imputable exclusivamente a la contraparte (SSTS 25.5.2021, rec. 186/2019, y 11.4.2024, rec. 123/2023).

REGISTRO Y SEGUIMIENTO

- Los PMST **se registrarán en el Espacio de Datos Integrado de Movilidad (EDIM).**
- Las entidades territoriales y las empresas que, a la entrada en vigor de la LMS, cuenten con PMST o los adopten, dispondrán de un plazo de **tres meses** a contar desde la fecha de entrada en vigor o desde la de aprobación, respectivamente, para comunicarlos a la autoridad competente que designe la correspondiente comunidad autónoma para su incorporación al EDIM por parte de estas. Asimismo, aquellos planes que se hubieran aprobado con anterioridad a la entrada en vigor de la ley deberán ser actualizados siguiendo los criterios establecidos en ella (art. 27.3 LMS).
- **Plazo de vigencia del PMST**. Duración no predeterminada en la LMS; pero debe ser un instrumento vivo, que se actualice periódicamente para afrontar las necesidades de movilidad de las empresas y centros de trabajo.
- La Ley pretende evitar que el plan se convierta en un documento incorporado a un archivo sin eficacia práctica. Los planes de movilidad deberán ser objeto de un **seguimiento** que permita evaluar el nivel de implantación de las actuaciones y medidas recogidas en el plan y, en su caso, **actualizar o modificar las medidas adoptadas**. El informe de seguimiento se realizará en el plazo de **dos años desde su aprobación y se repetirá cada dos años de vigencia del plan** (art. 26.2 LMS).
- Para ello, desde su negociación deberían seleccionarse los **indicadores** susceptibles de medición (porcentaje de desplazamientos en vehículo individual, utilización de transporte público y vehículo compartido, movilidad ciclista, jornadas de teletrabajo, accidentalidad vial, emisiones estimadas, utilización de puntos de recarga, etc.).

FASES EN LA ELABORACIÓN DEL PMST

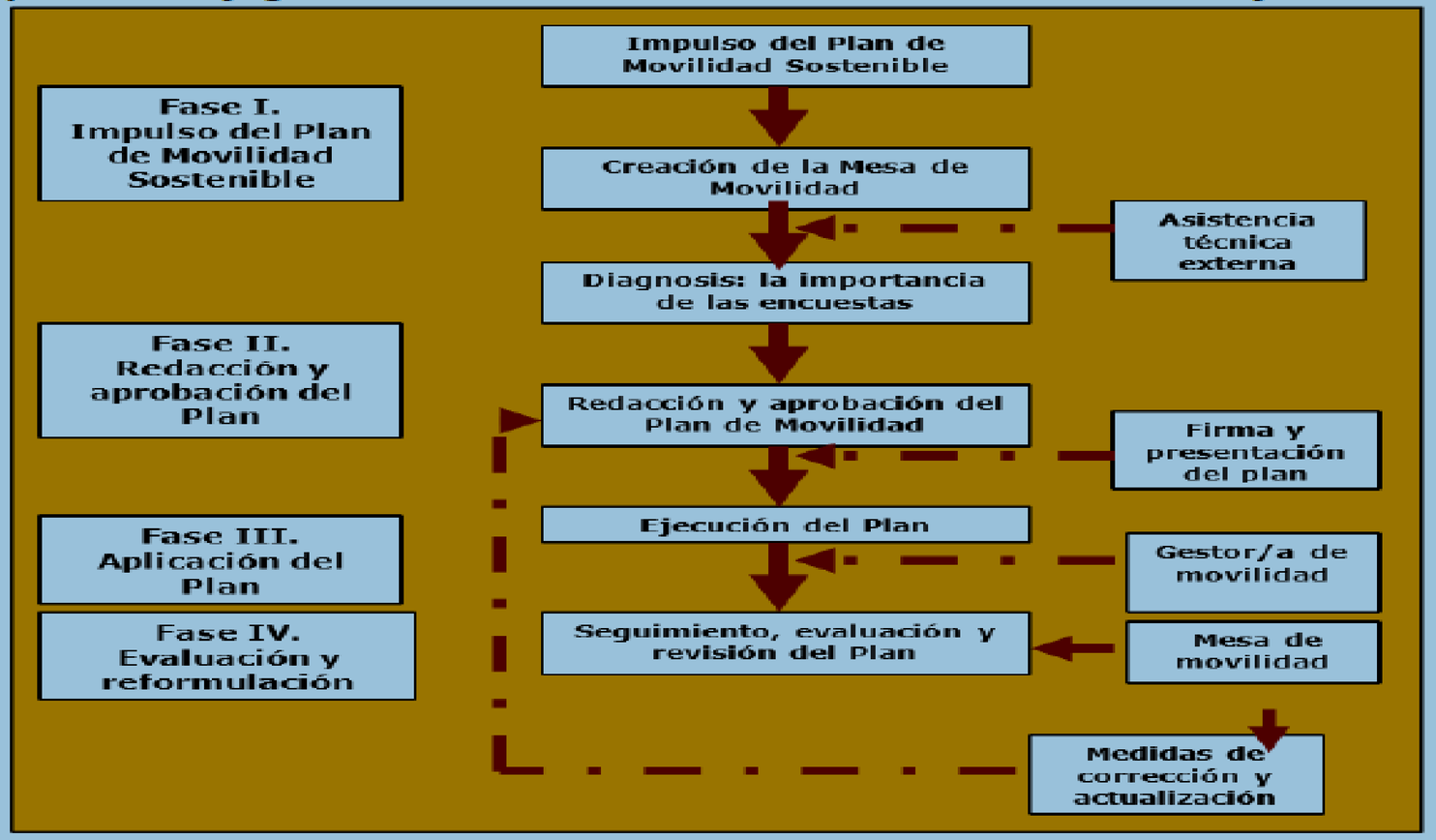
Fase 1: Constitución de la Mesa de Movilidad. Se debe formar un órgano paritario entre la empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT). La empresa debe convocar a la parte social legitimada en el momento en que uno de sus centros alcanza el umbral de plantilla que determina la obligatoriedad del PMST. Se recomienda pactar un reglamento de funcionamiento.

Fase 2: Diagnóstico de movilidad en la empresa. La Mesa debe negociar la metodología para recopilar datos sobre infraestructuras, políticas internas y pautas de movilidad de las personas trabajadoras, colaboradoras, clientes, etc. Es imprescindible que este análisis incluya la perspectiva de género y sea plenamente inclusivo. Es fundamental realizar encuestas a la plantilla, que garanticen la confidencialidad y el anonimato.

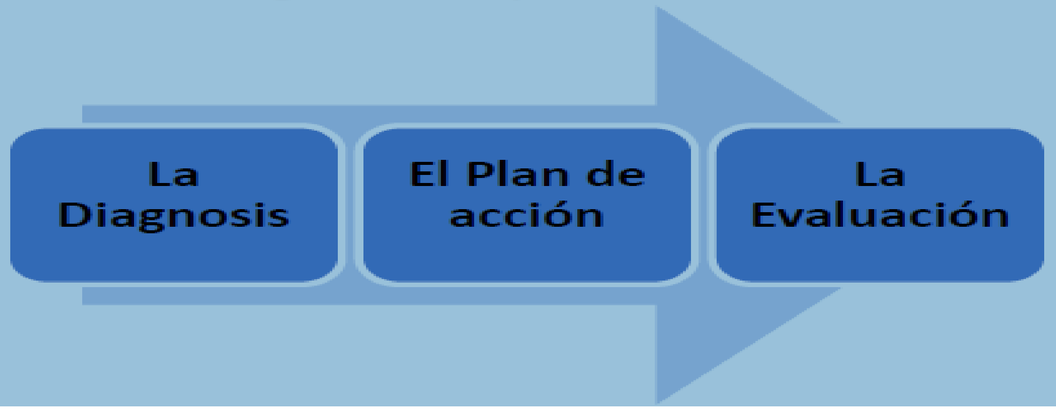
Fase 3: Definición de objetivos y medidas. Basándose en un análisis DAFO del diagnóstico, se pactan metas cuantificables y acciones concretas y se organizan por líneas estratégicas. Las medidas (fomento del transporte público, movilidad activa, cambio de turnos, jornadas continuadas, escalonar entradas y salidas, teletrabajo, etc.) deben tener asignados presupuestos, responsables, indicadores de seguimiento y plazos de ejecución definidos.

Fase 4: Ejecución, seguimiento y evaluación. El proceso no termina con la aprobación del PMST. Se debe negociar un procedimiento de seguimiento activo, con reuniones periódicas y la elaboración de un informe bianual obligatorio para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos.

Esquema de las distintas fases del plan de movilidad y las figuras para planificar y gestionar la movilidad en los centros de trabajo



Esquema del proceso a seguir en un plan de movilidad en el trabajo



INCENTIVOS Y SANCIONES

- Las disposiciones de desarrollo de la LMS pueden prever **mecanismos de financiación** de los PMST (art. 27.4 LMS).

- La **Disposición adicional vigesimoséptima de la LMS** señala que el Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible aprobará convocatorias de **subvenciones** para la financiación de planes de movilidad sostenible al trabajo a empresas que dispongan de centros de trabajo con más de 100 personas trabajadoras o 50 por turno, con criterios de concurrencia competitiva.

- La LMS dedica su **Título VIII** a establecer el correspondiente **régimen sancionador**, y en su preámbulo indica que el mismo ha sido configurado «bajo el principio de intervención mínima del derecho sancionador, pues se considera que los objetivos de la ley no se lograrán a base de rígidas sanciones sino mediante un importante impulso de la formación en materia de movilidad sostenible y una actuación administrativa basada en los principios de colaboración y cooperación (…)".

- El art. 106 LMS tipifica como **infracciones leves** el incumplimiento de la obligación de disponer de los planes de movilidad sostenible al trabajo en el plazo estipulado, así como el incumplimiento de la obligación de elaborar un informe de seguimiento sobre el nivel de implantación de las actuaciones y los medios del plan, en ambos supuestos, cuando con ello se produzca un perjuicio para el sistema de movilidad. Estas infracciones se sancionan con **multa de 101 a 2.000 euros** (art. 106 LMS) y están sujetas a un **plazo de prescripción de 6 meses** (art. 107 LMS).

INCENTIVOS Y SANCIONES

- Si además se incurre en **conductas agravadas** (como aportación de datos falsos de forma reiterada o no enviar de forma reiterada los datos requeridos al Espacio de Datos Integrado de Movilidad), las sanciones oscilan entre **2.001 y 6.000 euros**.

- El incumplimiento de la obligación de disponer de un PMST **no se configura como una infracción de la LISOS**. Pero si la ausencia o deficiente negociación del PMST repercute en los derechos de la plantilla o en la prevención de riesgos laborales (movilidad in itinere o en misión), la ITSS podría intervenir por falta de consulta o negociación con la RLPT (art. 7.7 LISOS) o por infracción de medidas de prevención de riesgos relacionadas con la seguridad vial.

- Además de las sanciones económicas, el no disponer del PMST puede tener **otros impactos negativos** en la empresa:

  - **Reintegro y pérdida de ayudas públicas**: el RDL 7/2026, de 20 marzo, El Real Decreto-ley 7/2026, de 20 de marzo, por el que se establece el Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio, vincula el cumplimiento del PMST a la obtención o mantenimiento de subvenciones públicas relativas al transporte y la sostenibilidad. Las empresas obligadas que incumplan deberán reintegrar o perder el derecho a dichas ayudas.

  - **Exclusión de la contratación pública**: la empresa puede quedar excluida de licitaciones del sector público que incluyan cláusulas o requisitos de sostenibilidad medioambiental.

INTERACCIÓN DEL PMST CON LOS PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE DE LOS GRANDES CENTROS DE ACTIVIDAD

- El **art. 25 LMS** establece el marco jurídico para la planificación de la movilidad generada por **grandes centros de actividad.**

- El **art. 2.k) LMS define el centro de gran actividad** como "el 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". Ejs: grandes superficies comerciales, campus universitarios, grandes centros sanitarios, polígonos industriales o tecnológicos, grandes equipamientos administrativos o de ocio, aeropuertos, estaciones de ferrocarril, etc.

- En la práctica totalidad de estos grandes centros de actividad hay **empresas y centros de trabajo donde se desenvuelven relaciones laborales que generarán desplazamientos**, si bien esos centros no siempre alcanzarán el volumen de empleo requerido para activar el deber de contar con un PMST propio ex. art. 26 LMS.

- **Sujeto responsable de su elaboración.**- La norma es confusa al atribuir a los grandes centros de actividad como tales la obligación de elaborar el correspondiente plan de movilidad sostenible, cuando en la mayoría de las ocasiones se tratará de entidades sin personalidad jurídica propia, pues se puede tratar de una pluralidad de empresas diversas que simplemente coinciden en una misma superficie.

INTERACCIÓN DEL PMST CON LOS PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE DE LOS GRANDES CENTROS DE ACTIVIDAD

- Corresponde a los **Ministerios de Transportes y Movilidad Sostenible y de Trabajo y Economía Social** establecer conjuntamente, previo informe del Foro Territorial de Movilidad Sostenible, los **criterios para identificar los grandes centros de actividad** que deban disponer de planes de movilidad sostenible, así como los **hitos cuantificables** que estos planes deben alcanzar. El Foro Territorial de Movilidad Sostenible es un órgano creado por la LMS, destinado a la gobernanza del Sistema General de Movilidad Sostenible (art. 8). Su composición, funciones y régimen de adopción de acuerdos se detallan en los arts. 9 y 10 de la LMS.

- Para la **fijación de los 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 la afluencia de visitantes y usuarios y la movilidad en días y horas punta y fechas determinadas. Los criterios así fijados serán publicados por el Ministerio de Transportes y movilidad Sostenible.

- 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 que se hubieran fijado, así como el agregado de las actividades existentes, a efectos de determinación de la obligación de disponer de planes de movilidad sostenible.

- Los grandes centros de actividad vendrán obligados a aprobar el correspondiente plan de movilidad sostenible dentro del **plazo máximo de dieciocho meses** a partir de la publicación de los criterios. Para la elaboración de estos planes **no se contempla negociación colectiva ni participación de los representantes de los trabajadores**. El plan deberá revisarse, el menos, cada **cinco años**, y designará un **gestor de movilidad** del centro de actividad.

INTERACCIÓN DEL PMST CON LOS PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE DE LOS GRANDES CENTROS DE ACTIVIDAD

- Para su elaboración, deberán tener en cuenta el **plan de movilidad sostenible de la entidad local** en cuyo ámbito territorial se ubique el centro. Corresponde a las comunidades autónomas velar por el cumplimiento de estas obligaciones.

- Los planes de movilidad sostenible de los grandes centros de actividad deberán tener en cuenta **otros instrumentos de planificación de la movilidad que puedan ser concurrentes** -por ejemplo, los ya citados planes municipales de movilidad sostenible- y deben, en todo caso, estar coordinados con los **planes de movilidad sostenible al trabajo** a que se refiere el art. 26 LMS.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO HERRAMIENTA PARA PROMOVER LA MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO

- El **apartado 1 del art. 85 ET** contempla que "*existirá el **deber de negociar 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.*"

- Se impone un **deber de negociar de buena fe** sobre esta materia, en principio, en todas las unidades de negociación (empresa, sector), pero **no existe el deber de alcanzar un acuerdo**. La obligación de negociación que se establece es una **obligación de hacer**, no de resultado. Esta materia **no es contenido mínimo** del convenio (no se ha modificado el art. 85.3 ET).

- En cuanto al **contenido del deber de negociar**, no implica necesariamente la elaboración del plan de movilidad, sino de **instrumentos para impulsar su negociación**.

- Posibilidad de que el PMST se negocie y apruebe en el mismo **convenio colectivo de empresa**; no así en los **convenios sectoriales**, que podrán incluir previsiones mediante las cuales se incentive la adopción en el ámbito empresarial de planes de movilidad aplicando el procedimiento regulado en el art. 26 LMS.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO HERRAMIENTA PARA PROMOVER LA MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO

- A fecha constante, la **inclusión de cláusulas sobre movilidad sostenible al trabajo no es algo habitual en la negociación colectiva.**

- Los escasos acuerdos que por el momento incorporan alguna mención a la movilidad sostenible (aunque su número va en aumento) suelen referirse a **grandes empresas de base tecnológica o industrial,** la mayoría ubicadas en parques empresariales y polígonos industriales, no siendo un contenido fácilmente detectable en convenios de nivel supraempresarial.

MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN


UNIVERSIDAD DE MURCIA
1272