

LOS PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE: PREPARÁNDOSE PARA EL 5 DE DICIEMBRE

Eva María Blázquez Agudo, Coordinadora del Blog de ASNALA y Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (UC3M)

Introducción: más novedades legislativas en la última semana

Si bien es verdad que este post podría haberse ocupado de otras novedades regulatorias que nos ha dejado la semana. Se ha decidido dedicarlo a otra materia, dado que, en caso contrario, este blog se dedicaría exclusivamente a analizar nuevas normas.

En concreto, este último sábado se ha publicado la Ley 4/2026, de 1 de octubre, por la que se modifican el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, para la extensión y refuerzo de los derechos de las personas con discapacidad a la inclusión, la autonomía y la accesibilidad universal conforme al artículo 49 de la Constitución Española.

Esta Ley modifica incluso algunos de los preceptos del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley General de la Seguridad Social, pero, su tratamiento se dejará para el post del último miércoles del mes de octubre en el que monográficamente se tratará esta norma (y quizás otras que se publiquen) y algunas sentencias del mes de septiembre.

También hemos conocido esta semana el nuevo modelo que se adapta a la regulación del Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, que fue publicado en el BOE el 15 de septiembre de 2026, cumple esta obligación respecto a la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. La propia normativa nos adelantó que se publicaría antes de su entrada en vigor (5 de octubre) y así ha sido ([documento-informativo-elementos-esenciales.pdf](#)).

Sin embargo, se ha optado por abordar un tema como el de los Planes de Movilidad Sostenible. La Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, que obliga a las empresas privadas y a las entidades pertenecientes al sector público, cuyos centros de trabajo cuenten con más de 200 personas trabajadoras o más de 100 personas trabajadoras por turno, a que negocien dicho plan.

De esta forma, en el ámbito del compliance se ha venido a añadir una nueva obligación, aunque solo para las empresas más grandes, que empezará a ser exigible desde el 5 de diciembre de este año 2026, por lo que ya hay que empezar ya para su puesta en marcha, dado que este día deberían estar en marcha.

La justificación de las medidas de corresponsabilidad medioambiental

Se les reconoce a las empresas más grandes una corresponsabilidad medioambiental que van a asumir a través de medidas de sostenibilidad de los Planes.

Su justificación se encuentra en que un gran volumen de movilidades diarias tiene su origen en el desplazamiento con origen o destino el centro de trabajo, así como otros trayectos que se desarrollan a lo largo de la jornada laboral.

Obviamente en la movilidad relacionada con el trabajo influyen muchos elementos: si el centro se emplaza en una zona urbana o rural, si hay medios suficientes de transporte público o cuál es la densidad de la población. De acuerdo con dicho contexto, la empresa podrá establecer distintas acciones.

Con estas medidas se pretende reducir el número de accidentes in itinere (al ir y volver del trabajo), facilitar el acceso al empleo de todas las personas mediante la accesibilidad a los centros de trabajo; pero, también aminorar el número de horas de trayecto que vienen a multiplicar los efectos de la falta de conciliación de la vida personal/familiar con la laboral.

Asimismo, existen otras dimensiones a tener en cuenta en los Planes de movilidad sostenible como son las medioambientales y económicas.

El centro de trabajo como unidad de organización

Será obligatorio desarrollar el Plan para las empresas privadas y las entidades pertenecientes al sector público, cuyos centros de trabajo cuenten con más de 200 personas trabajadoras o más de 100 personas trabajadoras por turno, entendiendo por tal cuando la empresa organice el trabajo en más de dos turnos.

De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores se entenderá por centro de trabajo toda unidad productiva con organización específica que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.

A los efectos de conocer si se supera el umbral de personas trabajadoras que se establece como mínimo, habrá que estar a las normas del Estatuto de los Trabajadores que se recogen para las elecciones sindicales. Se computarán todas las personas trabajadoras con contrato indefinido, incluidos los fijos-discontinuos y las personas que teletrabajen, así como todas las vinculadas por contrato de duración determinada. Respecto a las personas contratadas por un período menor se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior, de forma que cada doscientos días trabajados o fracción se computará como una más.

De acuerdo con lo señalado, su implantación no dependerá del número de personas trabajadoras de la empresa, sino de las que tenga cada centro de trabajo. De forma que una empresa con distintos centros, puede tener unos obligados a desarrollar un Plan de Movilidad y otros no.

Además, puede tener tantos Planes distintos como centros cumplan con las condiciones de partida. Y, obviamente, podrán coordinarse todos los centros de una empresa o grupo de empresa. Aunque también es posible que tengan diferencias, dado que habrá que valorar en su elaboración el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo

ámbito territorial se ubique, junto a la regulación aprobado por la Administración competente en materia de transportes y movilidad.

El ámbito subjetivo de las medidas

Las medidas no solo se destinan a que las disfruten las personas trabajadoras, sino también aquellas que visiten sus centros, sus proveedores y a cualquier otra persona que requiera acceder a lugar.

Aunque no se computan las personas becarias a los efectos del cumplimiento del umbral de obligatoriedad de las medidas, sí se valoran en la aplicación de las acciones de movilidad.

Un plan negociado y registrado

Como ya nos tiene acostumbrados la legislación, también los planes de movilidad serán objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

En las empresas donde no exista representación legal, se creará una comisión negociadora, con una composición similar a la de los Planes de Igualdad. Así se integrará, 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.

Dicho Plan debe comunicarse y registrarse en el Espacio de Datos Integrado de Movilidad (EDIM) en un plazo de 3 meses desde su adopción. Por el momento, dicho Espacio no está en funcionamiento.

El contenido del Plan

En concreto, se pueden incluir acciones tales como:

- a) Reducción del uso del vehículo privado, fomentando alternativas como el abono del transporte público, la contratación de transportes colectivos o la gestión de coches compartidos. En este ámbito, también se pueden introducir acciones de concienciación sobre dicho uso.
- b) El impulso del transporte público, además de a través del pago del coste, puede promoverse mediante convenios con las entidades locales de puesta en marcha o de aumento de servicios de transporte que conecten los centros de trabajo.
- c) La promoción de la utilización de otros medios de transporte, como las bicicletas, mediante su alquiler o posibilidad de estacionamiento en el lugar de trabajo.

- d) El fomento del uso de vehículos eléctricos particulares mediante la puesta a disposición de puntos de recarga. O, incluso, el reconocimiento de préstamos o ayudas para la compra de dichos vehículos eléctricos.
- e) La modificación de las flotas utilizadas en las empresas, cambiando los vehículos por otros más sostenibles.
- f) La planificación de turnos en horarios de entrada/salida que no coincidan con el resto de las empresas de la zona.
- g) La organización de la jornada mediante horarios flexibles, reduciendo la presión sobre las infraestructuras en horas punta y mejorando la conciliación laboral.
- h) El fomento del teletrabajo para reducir desplazamientos, cuando sea posible. Se plantea si el teletrabajo se puede imponer como medida de sostenibilidad, más allá de la necesidad de acuerdo entre las partes que establece la ley reguladora del trabajo a distancia.
- i) La inclusión de medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo, mediante formación y concienciación.

La dinamicidad del Plan de Movilidad: la evaluación cada 2 años

Las obligaciones del Plan de Movilidad no terminan con su desarrollo inicial. Los planes de movilidad sostenible deberán ser objeto de un seguimiento que permita evaluar el nivel de implantación de las actuaciones y medidas recogidas en el plan. Esto es, no solo tiene un valor programático, sino también práctico.

En un plazo máximo de 2 años desde su aprobación, las empresas o entidades obligadas deberán elaborar un informe de seguimiento sobre el nivel de implantación de las actuaciones y medidas del plan, que se repetirá cada 2 años de vigencia.