



***NOTA SOBRE LOS ASPECTOS MÁS RELEVANTES EN
MATERIA LABORAL DE LA LEY 9/2025, DE 3 DE
DICIEMBRE, DE MOVILIDAD SOSTENIBLE***

Suscrito por

Departamento jurídico-Laboral,

Luquez Asociados.

Sabadell, diciembre de 2025



A continuación, desde el Departamento jurídico de Lúquez Asociados se procede a analizar los aspectos más relevantes en materia laboral introducidos por la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, centrando el análisis de manera principal en la obligación de disponer de planes de movilidad sostenible al trabajo establecido en el artículo 26, sin perjuicio de otras previsiones de la norma con incidencia directa en las relaciones laborales, la negociación colectiva y la prevención de riesgos.

En particular, el análisis se articula en los siguientes ámbitos:

- Obligación de disponer de planes de movilidad sostenible al trabajo en determinados centros de trabajo (art. 26)
- Plazo de implantación y exigencia de disponer del plan
- Negociación con la representación legal de las personas trabajadoras
- Contenido del plan y su conexión con la organización del trabajo y la prevención de riesgos
- Seguimiento, control e informes periódicos
- Proyección en la negociación colectiva y modificación del Estatuto de los Trabajadores

I. MARCO GENERAL DE LA LEY 9/2025 Y SU INCIDENCIA LABORAL

La Ley 9/2025 tiene por objeto establecer un marco común para la planificación, impulso y coordinación de la movilidad sostenible en España. Aunque se trata de una norma de carácter transversal, con fuerte componente ambiental y de planificación del transporte, incorpora previsiones con impacto directo en el ámbito laboral, en la medida en que regula expresamente la movilidad vinculada al acceso y desplazamiento al centro de trabajo.

Este impacto se materializa, fundamentalmente, a través de la imposición de obligaciones a las empresas y entidades públicas en relación con la organización de los desplazamientos de las personas trabajadoras, la introducción de medidas de movilidad sostenible, la prevención



de accidentes en los desplazamientos y la integración de estas materias en la negociación colectiva.

II. OBLIGACIÓN DE DISPONER DE PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO (ART. 26)

El artículo 26 de la Ley introduce una obligación específica para empresas y determinadas entidades del sector público: deberán disponer de planes de movilidad sostenible al trabajo para aquellos centros de trabajo que cuenten con:

más de 200 personas trabajadoras, o

100 personas trabajadoras por turno,

siempre que el centro habitual de trabajo sea dicho centro de actividad.

La obligación se articula por centro de trabajo, y no por empresa en su conjunto, lo que obliga a realizar un análisis previo de la estructura organizativa, especialmente en empresas multicentro o con sistemas de turnos. A estos efectos, el propio precepto establece que, para la consideración de centro de trabajo, será aplicable la definición contenida en el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores;

“5. A efectos de esta ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.”

La norma extiende igualmente esta obligación a las entidades del sector público en los términos legalmente previstos, y permite su aplicación a otras entidades públicas si así lo determina la Administración competente en materia de transporte y movilidad en el ámbito territorial correspondiente.

III. PLAZO DE CUMPLIMIENTO: VEINTICUATRO MESES DESDE LA ENTRADA EN VIGOR



La Ley establece **un plazo de veinticuatro meses desde su entrada en vigor** para que las empresas y entidades obligadas deban disponer del plan de movilidad sostenible al trabajo.

La expresión utilizada por el legislador resulta relevante, pues no se trata de una obligación de iniciar actuaciones, sino de contar efectivamente con un plan aprobado y vigente dentro del plazo legal. Ello exige anticipar el proceso de elaboración y negociación, evitando concentrarlo al final del periodo transitorio.

IV. NEGOCIACIÓN OBLIGATORIA CON LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Uno de los elementos de mayor trascendencia laboral es que los planes de movilidad sostenible al trabajo deben ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

En consecuencia, no se configura como un mero trámite de información o consulta, sino como una **auténtica obligación negociadora**, coherente con el potencial impacto del plan en la organización del trabajo, los tiempos de entrada y salida, los desplazamientos durante la jornada o las medidas de fomento del teletrabajo.

En las empresas donde no exista representación legal, la Ley impone la creación de una comisión negociadora, integrada por la representación de la empresa y por una representación de las personas trabajadoras formada por los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector con legitimación para negociar el convenio colectivo de aplicación, con participación proporcional y garantizando la presencia de todos los sindicatos legitimados.

En el caso de las cooperativas, el plan será aprobado por el Consejo Rector.

V. CONTENIDO DEL PLAN: MOVILIDAD, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PREVENCIÓN

Los planes de movilidad sostenible al trabajo **deberán incluir soluciones de movilidad sostenible, contemplando, entre otras medidas, el impulso de la movilidad activa, el**



transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, las soluciones compartidas o colaborativas, las medidas para facilitar el uso y recarga de vehículos cero emisiones y el teletrabajo cuando sea posible.

Desde la perspectiva laboral y preventiva, resulta especialmente relevante que el plan deba incluir medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y a la prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo, fomentando la formación en ambas vertientes. Esta previsión conecta directamente el plan con la prevención de riesgos laborales, en particular con la gestión de los accidentes “in itinere”.

Asimismo, el plan deberá tener en cuenta no solo a las personas trabajadoras del centro, sino también a visitantes, proveedores y cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo, así como los planes de movilidad de la entidad local y los instrumentos de regulación de la movilidad aprobados por la Administración competente.

La Ley prevé, además, que los planes puedan contemplar la compensación de la huella de carbono de aquella movilidad emisora sobre la que no se haya podido actuar y que reglamentariamente pueda establecerse la figura del gestor de movilidad.

VI. SEGUIMIENTO E INFORMES PERIÓDICOS

La obligación empresarial no se agota con la aprobación del plan. La Ley exige que los planes sean objeto de un seguimiento que permita evaluar el nivel de implantación de las medidas previstas.

En todo caso, deberá elaborarse un informe de seguimiento en el plazo de dos años desde la aprobación del plan, que se repetirá con la misma periodicidad durante su vigencia. Esta exigencia obliga a diseñar planes realistas, con indicadores verificables y medidas efectivamente implantables.



VII. PROYECCIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA MODIFICACIÓN DEL ART. 85.1 ET

Más allá del artículo 26, la Ley 9/2025 **introduce una modificación relevante del artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores**, incorporando expresamente que, en la negociación de los convenios colectivos, existirá el deber de negociar medidas dirigidas a promover y facilitar la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo, con el alcance y contenido previstos en la propia Ley.

Esta previsión refuerza la consideración de la movilidad sostenible como materia propia de la negociación colectiva y extiende su impacto más allá de los centros obligados por el artículo 26, proyectándola sobre el conjunto de las relaciones laborales reguladas por convenio.

Este es nuestro informe, que, como siempre, sometemos a gustoso criterio a cualesquiera otros mejor fundados en Derecho, y que damos y firmamos en Sabadell, a diciembre de 2025.

Departamento Jurídico-Laboral.