

## Medidas en el ámbito laboral de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible

Se ha publicado en el BOE 291 de fecha 4 de diciembre de 2025, la [Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible](#).

El objeto de la ley es establecer las condiciones para construir un sistema de movilidad sostenible, inclusivo y orientado a la descarbonización y la cohesión social y territorial.

Más allá de su impacto en el sector de movilidad, esta ley introduce nuevas obligaciones para las empresas y modificaciones normativas con incidencia en el ámbito laboral, destacando la **obligación de elaborar planes de movilidad sostenible al trabajo negociados con la representación legal de las personas trabajadoras y la reforma del artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, que afecta al contenido mínimo de la negociación colectiva**.

La ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE, es decir, el 5 de diciembre de 2025.

A continuación, se exponen **los principales aspectos con incidencia en el ámbito laboral**:

### Planes de movilidad sostenible al trabajo.

En el **artículo 26** de la ley, se regula la obligación de **disponer de planes de movilidad sostenible al trabajo** a las empresas y las entidades pertenecientes al sector público para aquellos centros de trabajo **con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno** cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad.

**El plazo para su implantación es de 24 meses** desde la entrada en vigor de la ley.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo deberán:

- Ser objeto de **seguimiento** para evaluar el nivel de implantación de las actuaciones y medidas recogidas en el plan. En todo caso, y sin perjuicio de otras actuaciones, **en el plazo de dos años desde su aprobación**, las entidades públicas y empresas deberán elaborar 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.
- Ser objeto de **negociación con la representación legal de las personas trabajadoras**. A estos efectos, para la consideración de centro de trabajo será de aplicación la definición contenida en el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores
  - En las empresas donde **no exista representación legal**, 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.

- **Incluir soluciones de movilidad sostenible**, 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, entre otros, de acuerdo con el principio de jerarquía al que se refiere el artículo 28.
- **Incluir medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo**, fomentando la formación en dichas materias.
- Tenerse en cuenta no solamente a las **personas trabajadoras del centro sino también a los visitantes, proveedores y a cualquier otra persona** que requiera acceder al centro de trabajo.

Asimismo, podrán contemplar la **compensación de la huella de carbono** para aquella movilidad emisora de gases de efecto invernadero sobre la que no se haya podido actuar.

**Reglamentariamente se podrá establecer la figura de gestor de movilidad** para los centros de trabajo incluidos en el artículo 26 de esta ley.

En los **centros de trabajo de alta ocupación**, (con más de 1.000 personas trabajadoras situados en municipios o áreas metropolitanas de más de 500.000 habitantes), 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.

En caso de que coincidan en el mismo **lugar varios centros de trabajo a los que se refiere el primer párrafo**, se promoverán los oportunos **mecanismos de coordinación** entre ellos para el intercambio de información y la puesta en marcha de soluciones de movilidad sostenible.

Además y a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 26, 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 artículo 42.3.e) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas** y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio y del artículo 46 bis del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007.

El artículo 26 precisa que el *Espacio de Datos Integrado de Movilidad (EDIM)*, instrumento digital creado por el artículo 13, incluirá un **registro de planes de movilidad sostenible al trabajo** y los

parámetros e indicadores más relevantes de los mismos, según se acuerde en el marco del Foro Territorial de Movilidad Sostenible.

Por último, el artículo 26 que regula los planes de movilidad sostenible al trabajo, determina que lo recogido en este artículo será **de aplicación supletoria a los 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.**

Por su parte, el **artículo 27** establece que las entidades territoriales y empresas que ya dispongan de planes de movilidad sostenible al trabajo a la entrada en vigor de la ley, o que los aprueben posteriormente, dispondrán de un **plazo de tres meses** desde su entrada en vigor o desde la fecha de aprobación del plan, respectivamente, para comunicarlos a la autoridad competente designada por la comunidad autónoma, a efectos de su incorporación al EDIM.

Asimismo, los planes aprobados con anterioridad deberán ser actualizados para adecuarse a los criterios establecidos en la nueva normativa.

Por último, la **disposición adicional vigesimoséptima** prevé que el Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible aprobará **convocatorias de subvenciones**, en régimen de concurrencia competitiva, destinadas a **incentivar la implantación de planes de movilidad sostenible al trabajo en empresas con centros que superen las 100 personas trabajadoras o 50 por turno.**

#### **Régimen Sancionador.**

En el Título VIII de la norma se establece el régimen sancionador, tipificándose las infracciones administrativas, las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables, entre ellos, las empresas con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno, en los supuestos de infracciones en materia de planes de movilidad sostenible y en los supuestos de infracciones en materia de suministro de datos al Espacio de Datos Integrado de Movilidad.

En el artículo 105 que regula las infracciones graves y el artículo 106 establece las infracciones leves.

Por último, en el artículo 107 se establecen las cuantías de las sanciones:

- Las **infracciones leves** serán sancionadas con multas de **101 a 2000 euros**.
- Las **infracciones graves** serán sancionadas con multas de **2.001 a 6.000 euros**.

#### **Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

Mediante la **disposición final tercera** se modifica el **apartado 1 del artículo 85** del texto refundido de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda redactado como sigue:

«1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical 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, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el 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.

Igualmente, a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

**Asimismo, 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.»**

Por otro lado, la disposición transitoria primera, establece que la obligación prevista en el párrafo tercero del artículo 85.1 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, añadido por la disposición final tercera, **será de aplicación en la negociación de los convenios colectivos cuya comisión negociadora se constituya a partir de la fecha de entrada en vigor de la presente ley.**

#AeballEmpresasCreandoValor

L'Hospitalet, diciembre 2025