

LABOUR NEWS

Principales aspectos sobre la nueva Ley de Movilidad Sostenible

Noviembre 2025

La nueva Ley de Movilidad Sostenible introduce obligaciones significativas para COMPAÑÍAS con determinado número de personas trabajadoras, requiriendo la elaboración e implementación de Planes de Movilidad Sostenible al trabajo.

1. Ámbito de aplicación

La normativa estatal establece la obligatoriedad de elaborar Planes de Movilidad Sostenible al trabajo para aquellos centros de trabajo que cuenten con más de 200 personas trabajadoras o más de 100 personas por turno de trabajo, salvo que la normativa autonómica vigente establezca un umbral diferente. Es importante señalar que las compañías de menor tamaño podrán acceder a subvenciones específicas para la elaboración de estos planes.

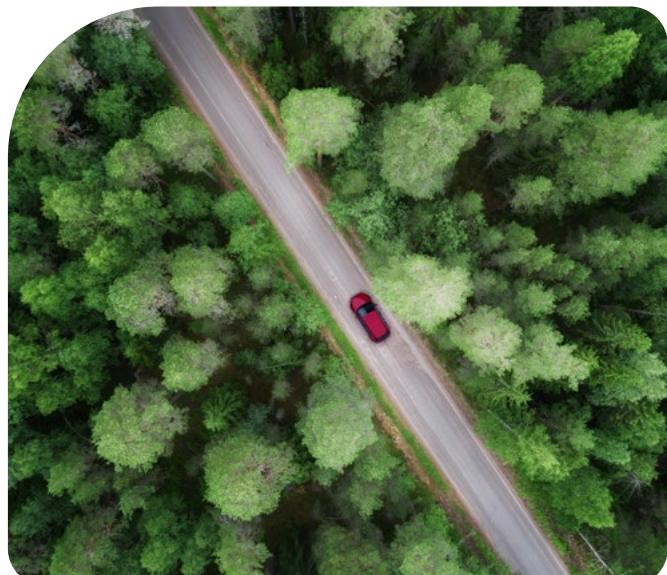
El Decreto 132/2024, de 30 de julio, por el cual se aprueba el Plan de calidad del aire horizonte 2027, establece los criterios aplicables en Cataluña. Concretamente, resultan obligados a elaborar estos planes las compañías con más de 500 personas trabajadoras, propias o externas, o más de 250 personas por turno, así como los centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras, propias o externas.

La normativa autonómica y municipal tiene carácter preferente respecto de la ley estatal, que opera con carácter supletorio. Por ello, las empresas deberán atender prioritariamente a la normativa de la comunidad autónoma en la que se ubiquen sus centros de trabajo.

2. Plazos de implementación

La normativa estatal establece un plazo de veinticuatro meses desde la entrada en vigor de la ley para la elaboración e implementación de los Planes de Movilidad Sostenible al trabajo. No obstante, el plazo concreto dependerá de la fecha de publicación oficial de la norma, que se encuentra pendiente.

Sin embargo, en el caso de Cataluña, el Decreto 132/2024 establece un plazo significativamente más breve, fijando un máximo de doce meses para la adopción de estos planes desde su aprobación. Dado que el Decreto fue aprobado en julio de 2024, las empresas catalanas afectadas deberán tener implementados sus planes antes de julio de 2025, lo que requiere una actuación inmediata y prioritaria.



3. Contenido obligatorio del Plan

Los Planes de Movilidad Sostenible al trabajo deberán incluir medidas específicas ordenadas conforme a un criterio de jerarquía establecido normativamente. En primer lugar, deberán contemplar medidas de impulso de la movilidad activa y, en segundo término, se priorizará el fomento del transporte colectivo.

Posteriormente, el plan deberá abordar la movilidad de bajas emisiones, así como esquemas de movilidad de alta ocupación. Asimismo, se contemplarán soluciones de movilidad compartida y colaborativa, pudiendo las compañías contratar plataformas especializadas en este ámbito, seguidas de medidas relacionadas con el uso de vehículos privados con tecnologías menos contaminantes.

El plan también deberá incluir soluciones para facilitar el uso y recarga de vehículos de cero emisiones, contemplando la instalación de la infraestructura

necesaria en el centro de trabajo. Se promoverá el teletrabajo en la medida en que resulte posible según la naturaleza de la actividad empresarial, y se incluirán medidas relativas a la formación en movilidad, seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo.

Finalmente, cuando proceda, se contemplarán medidas de compensación de la huella de carbono. La normativa prevé expresamente la posibilidad de implementar tarjetas de transporte tramitadas a través de empresas emisoras de vales de transporte.

Es importante destacar que el ámbito subjetivo de aplicación del plan no se limita a las personas trabajadoras del centro, sino que se extiende a visitantes, proveedores y cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo, lo que amplía considerablemente el alcance de las medidas a implementar.



4. Requisitos de perspectiva de género e igualdad

La normativa establece la recomendación de incluir la perspectiva de género e igualdad de trato y no discriminación en el análisis de la movilidad, en el diseño de las medidas contempladas en el plan y en los indicadores de seguimiento que se establezcan. La Administración competente elaborará recomendaciones metodológicas y guías de buenas prácticas para facilitar la integración de esta perspectiva.

Para el sector del transporte y la logística, la normativa contempla obligaciones adicionales específicas orientadas a promover un cambio en la cultura empresarial. Estas incluyen la adopción de medidas para favorecer una participación más equilibrada de hombres y mujeres en el sector, la introducción de obligaciones específicas en materia de igualdad, el impulso del conocimiento en materia de inclusión y accesibilidad universal, la realización de cursos de formación sobre igualdad en los equipos directivos, auditorías de género y políticas de conciliación y corresponsabilidad.



5. Procedimiento y negociación

Los Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo deberán ser objeto de negociación con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras del centro de trabajo afectado. En el supuesto de que no exista representación legal constituida, será necesario realizar un llamamiento a los sindicatos más representativos.

La normativa contempla la posibilidad de designar la figura del gestor de movilidad en el seno de la organización, cuyas funciones y requisitos serán objeto de desarrollo reglamentario posterior. Esta figura será responsable de la coordinación, implementación y seguimiento del plan de movilidad.

6. Registro y publicidad

Una vez elaborado el Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo, las compañías deberán proceder a su registro en el registro público específico que se constituirá al efecto. Asimismo, tanto el plan como los informes de seguimiento bianuales deberán ser comunicados a la autoridad competente de la comunidad autónoma correspondiente en el plazo máximo de tres meses desde su adopción.

En el caso específico de Cataluña, los planes deberán someterse al informe previo de la autoridad territorial de la movilidad que corresponda antes de su implementación definitiva. Resulta especialmente relevante señalar que tanto los planes como los informes de seguimiento tendrán carácter público, quedando accesibles para su consulta.

7. Obligaciones específicas para centros de alta ocupación

Los centros de trabajo que cuenten con más de 1.000 personas trabajadoras y se encuentren situados en zonas con más de 500.000 habitantes están sujetos a obligaciones adicionales específicas. Estos centros, que incluyen instalaciones como grandes hospitales o complejos empresariales de gran dimensión, deberán implementar medidas específicamente orientadas a reducir la movilidad de las personas trabajadoras en las horas punta o durante la jornada laboral.

Asimismo, deberán promover de forma prioritaria el uso de medios de transporte de bajas o cero emisiones y de servicios de movilidad colaborativa. También resulta obligatorio impulsar la movilidad activa mediante la implantación de herramientas e infraestructuras que faciliten tanto la recarga pública como privada de este tipo de medios de transporte.

8. Régimen sancionador

El incumplimiento de la obligación de disponer del Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo o la falta de presentación de los informes de seguimiento en los plazos establecidos constituye infracción de carácter grave. Las sanciones previstas para este tipo de infracciones oscilan entre 2.001 y 6.000 euros por cada infracción cometida.

9. Coordinación con otros instrumentos de planificación

El incumplimiento de la obligación de disponer del Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo o la falta de presentación de los informes de seguimiento en los plazos establecidos constituye infracción de carácter leve. Las sanciones previstas para este tipo de infracciones oscilan entre 101 y 2.000 euros.



Conclusión

La nueva legislación en materia de movilidad sostenible supone un cambio sustancial en la gestión de la movilidad corporativa, introduciendo obligaciones de planificación, negociación, registro y seguimiento que requieren una actuación proactiva por parte de las empresas afectadas. El cumplimiento de los plazos establecidos, particularmente en el caso de Cataluña, exige una actuación inmediata y coordinada que permita no solo evitar las sanciones previstas, sino también aprovechar las oportunidades que ofrece una gestión eficiente y sostenible de la movilidad.

La anticipación en la implementación de estas medidas resultará determinante para garantizar tanto el cumplimiento normativo como la optimización de los recursos empresariales y la mejora de la satisfacción de las personas trabajadoras.



Aurora Sanz

Socia directora de Laboral
Aurora.Sanz@es.gt.com



Marga Guitart

Asociada de Laboral
Margarita.Guitart@es.gt.com