

LEY 9/2025, DE 3 DE DICIEMBRE, DE MOVILIDAD SOSTENIBLE

Novedades Relevantes en el Ámbito Laboral



I. Introducción.

La Ley 9/2025 introduce un nuevo marco regulatorio que convierte la movilidad al trabajo en un elemento estructural de la organización laboral. La norma amplía el alcance del *compliance* laboral, incorpora nuevas obligaciones de planificación, negociación y seguimiento, y establece un régimen sancionador específico.

Su impacto será transversal: afecta a RR.HH., Operaciones, PRL, Sostenibilidad y Relaciones Laborales.

II. Las 10 novedades más relevantes.

1. Obligación general de elaborar Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST).

Las empresas y entidades públicas con más de 200 trabajadores o 100 por turno deberán disponer de un PMST en un plazo máximo de 24 meses desde la entrada en vigor. El plan debe basarse en un diagnóstico de desplazamientos y contener medidas correctoras y de mejora.

2. Negociación obligatoria con la RLT.

Los PMST deben negociarse con la RLT o, en su defecto, en una comisión con los sindicatos más representativos, tanto a nivel general como del sector. La movilidad pasa a ser materia laboral y no solo logística.

3. Modificación del Estatuto de los Trabajadores (DF3).

El artículo 85.1 ET se amplía para incluir la obligación de negociar medidas de movilidad sostenible en los convenios colectivos: transporte colectivo, movilidad activa, bajas emisiones, teletrabajo, horarios y soluciones colaborativas.

4. Seguimiento y evaluación periódica.

Los planes deberán contar con un informe bianual de seguimiento, con indicadores y evaluación de resultados, que se repetirá cada dos años de vigencia del plan.

5. Contenido mínimo reforzado de los PMST.

Los planes deberán incluir medidas como:

- Fomento de movilidad activa (caminar, bicicleta),
- Transporte colectivo,
- Movilidad de bajas emisiones, tanto compartida como colaborativa,
- Teletrabajo cuando sea posible,
- Infraestructura de recarga para vehículos cero emisiones,
- Medidas de seguridad vial y prevención de accidentes,
- Compensación de huella de carbono residual.

6. Obligaciones adicionales para centros de alta ocupación.



Los centros con más de 1.000 trabajadores situados en municipios o áreas metropolitanas de más de 500.000 habitantes deberán adoptar medidas reforzadas para poder reducir desplazamientos en las horas punta o durante la jornada laboral y priorizar modos de transporte de bajas o cero emisiones.

7. Inclusión de todos los colectivos que acceden al centro.

El diagnóstico y las medidas deben contemplar no solo a la plantilla, sino también a visitantes, proveedores y personal externo, integrando además los planes municipales o autonómicos de movilidad.

8. Creación del Espacio de Datos Integrado de Movilidad (EDIM).

El artículo 13 establece nuevas obligaciones de información, trazabilidad y gestión de datos, lo que exigirá profesionalizar la recogida, tratamiento y reporte de datos de accesos, desplazamientos y uso de infraestructuras.

9. Obligación de garantizar accesibilidad, igualdad y seguridad en desplazamientos.

Los artículos 29 a 31 obligan a revisar cómo accede la plantilla a los centros de trabajo, garantizando condiciones seguras, accesibles y equitativas para todas las personas.

10. Nuevo régimen sancionador (arts. 103 a 110).

Se tipifican infracciones por incumplimiento de obligaciones de planificación, datos, accesibilidad o seguimiento. La movilidad deja de ser un ámbito voluntario y pasa a ser fiscalizable por la autoridad laboral.

III. Conclusión.

La Ley 9/2025 supone un cambio estructural en la gestión laboral de la movilidad. Las empresas deberán integrar esta materia en su cultura interna, coordinar áreas y anticiparse mediante diagnósticos, negociación y planificación. La existencia de líneas de subvención específicas convierte la anticipación en una ventaja competitiva.

El reto no es solo cumplir, sino ordenar y priorizar las actuaciones para minimizar fricciones internas y maximizar el retorno organizativo: menos congestión, mejor experiencia de empleado y una movilidad más segura y sostenible.



Carlos de la Torre

Socio

carlos.delatorre@es.andersen.com



Marta Fernández Díaz

Abogada Senior

marta.fdiaz@es.andersen.com