01/10/2026

Planes de Movilidad Sostenible: qué empresas deben prepararlos en 2026

Ana López Ramos, de Amaltea, explica por qué el diagnóstico y la negociación con la plantilla son claves antes del 5 de diciembre de 2026

Las empresas que cuentan con grandes centros de trabajo tienen por delante los últimos meses para adaptarse a una de las nuevas obligaciones introducidas por la Ley de Movilidad Sostenible. Antes del 5 de diciembre de 2026, aquellas organizaciones que entren dentro de los supuestos establecidos por la normativa deberán disponer de un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST) negociado con la representación de las personas trabajadoras.

Más allá del cumplimiento normativo, estos planes pretenden analizar cómo se desplazan diariamente las plantillas y establecer medidas que permitan reducir el impacto ambiental de esos desplazamientos, mejorar la seguridad vial y favorecer una movilidad más eficiente.

Para Ana López Ramos, directora técnica, agente de igualdad y formadora en igualdad de género en Amaltea, uno de los principales errores sería abordar el proceso únicamente como un trámite administrativo. El punto de partida debe ser conocer la realidad de cada centro de trabajo.

«Antes de plantear medidas hay que realizar un diagnóstico», explica López Ramos. Ese análisis permite identificar cómo se desplazan las personas trabajadoras, qué alternativas tienen disponibles y cuáles son las principales dificultades que encuentran en sus desplazamientos diarios.

¿Qué empresas están obligadas?

La Ley 9/2025 establece que deben disponer de un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo las empresas y entidades del sector público que cuenten con centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o más de 100 por turno. El plan debe negociarse, además, con la representación legal de las personas trabajadoras.

El calendario también ha sufrido cambios desde la aprobación de la norma. La ley entró en vigor el 5 de diciembre de 2025, mientras que una modificación posterior redujo de 24 a 12 meses el plazo para disponer del plan. De esta forma, la fecha límite queda fijada en el 5 de diciembre de 2026.

Por ello, las empresas afectadas disponen de los próximos meses para realizar el diagnóstico, definir las actuaciones, negociar las medidas y completar el proceso de aprobación.

El primer paso: saber cómo se desplazan los trabajadores

La elaboración del plan comienza con un análisis de la movilidad existente. No basta con saber cuántas personas utilizan el coche o el transporte público. También es necesario conocer las distancias, horarios, turnos, conexiones disponibles y las alternativas reales que existen para acceder al centro de trabajo.

«Hay que hacer un diagnóstico, negociar y posteriormente registrar el plan», señala López Ramos.

Este análisis puede poner de manifiesto problemas que desde la dirección de una empresa no siempre son evidentes: falta de

conexiones de transporte público, horarios que no coinciden con los servicios disponibles, dificultades para utilizar la bicicleta o imposibilidad de compartir vehículo por la distribución de los turnos.

A partir de esa información se pueden establecer objetivos y medidas adaptadas a las características concretas de cada centro.

Del transporte público al vehículo compartido

La normativa no establece una única fórmula para conseguir una movilidad más sostenible. Entre las actuaciones que pueden incorporarse se encuentran la movilidad activa, el transporte colectivo, las soluciones de movilidad compartida o colaborativa, las infraestructuras para vehículos de cero emisiones y sus sistemas de recarga o el teletrabajo cuando sea posible. También deben contemplarse medidas relacionadas con la seguridad vial y la prevención de accidentes.

El vehículo eléctrico puede formar parte de esta estrategia, pero no constituye por sí solo un Plan de Movilidad Sostenible.

La elección de unas medidas u otras dependerá de las características del centro de trabajo. Una empresa situada en un polígono industrial con escasas conexiones de transporte público puede necesitar soluciones diferentes a las de una organización ubicada en un núcleo urbano bien conectado.

La ley también establece que el plan debe considerar los desplazamientos de trabajadores, visitantes, proveedores y otras personas que accedan al centro de trabajo. Asimismo, puede contemplar la compensación de la huella de carbono asociada a aquellos desplazamientos que no puedan evitarse.

La movilidad también tiene una dimensión laboral

Para Amaltea, el análisis de la movilidad no debe limitarse a las emisiones o al tipo de vehículo utilizado.

Los desplazamientos diarios pueden tener impacto sobre los costes que soportan los trabajadores, los tiempos de viaje, la conciliación y las condiciones en las que las personas acceden a sus puestos de trabajo.

En este punto, la perspectiva de igualdad adquiere especial relevancia. No todas las personas tienen las mismas posibilidades para desplazarse y factores como los horarios, las responsabilidades familiares o la disponibilidad de transporte pueden generar diferencias dentro de una misma plantilla.

La propia Ley de Movilidad Sostenible incorpora entre sus principios la perspectiva de género y la igualdad de trato y no discriminación.

Por ello, el diagnóstico debe permitir detectar también qué colectivos pueden encontrar mayores dificultades para acceder al centro y si las medidas planteadas responden realmente a las necesidades de toda la plantilla.

Un proceso que requiere negociación

Otro de los aspectos fundamentales del PMST es que no se trata de un documento que la dirección pueda elaborar de manera aislada.

La normativa establece la necesidad de negociarlo con la representación legal de las personas trabajadoras. Cuando no exista dicha representación, la propia ley contempla la constitución de una comisión negociadora.

La participación de los trabajadores permite incorporar al plan información que difícilmente puede obtenerse únicamente desde la dirección: cuáles son las rutas habituales, qué problemas existen con el transporte público, qué alternativas son viables o qué medidas tendrían realmente utilidad.

Para López Ramos, esta fase resulta especialmente relevante porque permite que las medidas propuestas respondan a la realidad del centro y no se conviertan en actuaciones genéricas.

El plan deberá revisarse y hacer seguimiento

La aprobación del documento tampoco pone punto final al proceso.

La Ley 9/2025 establece que debe realizarse un informe de seguimiento a los dos años de la aprobación del plan, y que este seguimiento deberá repetirse cada dos años durante su vigencia.

Esto obliga a las empresas a evaluar si las medidas adoptadas están funcionando y si los objetivos establecidos se están alcanzando.

La movilidad, además, puede cambiar con el tiempo. La llegada de nuevas líneas de transporte público, modificaciones en los horarios de trabajo, cambios en la ubicación de la plantilla o nuevas infraestructuras pueden hacer necesario adaptar las actuaciones inicialmente previstas.

Una oportunidad para reducir costes y mejorar la movilidad

Aunque la obligación nace de la normativa, el impacto de estos planes puede extenderse a otros ámbitos de la gestión empresarial.

Una movilidad más eficiente puede contribuir a reducir determinados costes asociados a los desplazamientos, facilitar el acceso al centro de trabajo y mejorar las condiciones de movilidad de los empleados.

La propia ley contempla, entre otras posibilidades, que las empresas puedan ofrecer a sus trabajadores tarjetas de transporte mediante los mecanismos previstos en la normativa fiscal.

Además, la normativa prevé líneas de ayudas para financiar planes de movilidad sostenible de empresas con centros de más de 100 trabajadores o 50 por turno, aunque este umbral se refiere al acceso a dichas ayudas y no modifica el umbral general de obligación de elaborar el plan.

Fuente: Planes de Movilidad Sostenible: qué empresas deben prepararlos en 2026 - Economía 3