

PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO EN LAS AAPP

Los Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo no son solo una medida ambiental, son una herramienta preventiva clave para reducir riesgos laborales, accidentes y cargas psicosociales. Y ahora la ley nos da la razón.

La reciente Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, ya está en vigor. Y aunque pueda sonar a una norma de transporte o medio ambiente, lo cierto es que impacta de lleno en la salud laboral. No hablamos solo de sostenibilidad ambiental; hablamos de accidentes “in itinere”, seguridad vial laboral, estrés por desplazamientos, tiempos de llegada, turnos, conciliación y accesibilidad.

Por eso, desde el Área de Prevención y Salud Laboral de FACUSO hemos hecho de su cumplimiento una línea estratégica. Te contamos qué obliga esta Ley, en qué punto nos encontramos y qué podemos hacer ya los delegados y delegadas sindicales.

La Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, publicada en el BOE el 4 de diciembre de 2025, está en vigor desde el 5 de diciembre de 2025. Esto significa que los plazos ya están corriendo. No estamos ante una futura obligación: estamos ante una exigencia legal que podemos y debemos empezar a ejecutar ahora.

Esta Ley regula varios instrumentos pero el que más nos afecta en Prevención y Salud Laboral es el **Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo** regulado en su art. 26. Este Plan organiza los desplazamientos al centro de trabajo y medidas asociadas durante la jornada laboral incorporando soluciones como transporte colectivo, movilidad activa, teletrabajo cuando proceda y medidas de seguridad vial.

¿ A qué están obligadas las Administraciones Públicas ?

Están obligadas a disponer de un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo las entidades del sector público (según el art. 2 de la Ley 40/2015) que tengan centros de trabajo con:

- más de 200 personas trabajadoras, o
- 100 personas por turno, cuando ese sea el centro habitual de trabajo.

El plazo para disponer de este Plan es de 24 meses desde la entrada en vigor de esta Ley. Pero ojo: esto no significa que debamos esperar hasta entonces. Al contrario, **2026 es el año para arrancar la negociación** y evitar que, a finales de 2027, se apruebe un documento vacío sin participación real.

La ley no deja margen para la improvisación:

- **El plan debe negociarse** con la representación legal de las personas trabajadoras. Si no hay RLT, se constituirá una comisión negociadora con participación sindical.
- **Cada dos años** debe realizarse un informe de seguimiento. El primero, a los dos años de aprobado el plan.

No vale con cumplir el trámite, hay que diseñar, negociar, ejecutar y vigilar.

La Ley enumera líneas de actuación que, desde FACUSO, deben entenderse como **mínimos negociables**. Entre ellas:

- **Movilidad activa** (caminar y bicicleta).
- **Transporte colectivo** (público o medidas de empresa/administración: lanzaderas, acuerdos con consorcios, etc.).
- **Movilidad compartida o colaborativa** (carpooling con garantías).
- Medidas para facilitar el **uso y la recarga de vehículos de bajas/cero emisiones**.
- **Teletrabajo cuando sea posible**, como medida organizativa que reduce exposición a desplazamientos y horas punta.

- Medidas de organización que reduzcan impactos (por ejemplo, escalonar entradas y salidas en centros grandes).

En centros de **alta ocupación** (más de 1.000 personas en grandes áreas urbanas) la Ley refuerza la exigencia de medidas para **reducir horas punta**, impulsar movilidad de bajas/cero emisiones, movilidad activa y facilitar recarga.

Un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo es, en la práctica, **organización preventiva del trabajo**. Impacta en:

- Accidentes “in itinere”: reducir exposición al riesgo mediante mejor planificación, alternativas seguras y medidas de seguridad vial laboral.
- Riesgos psicosociales: estrés por atascos, incertidumbre del transporte, desplazamientos largos y “jornada extendida” por tiempos de viaje.
- Fatiga y salud: desplazamientos largos, turnos, y exposición a condiciones ambientales adversas.
- Conciliación: rigidez horaria más tiempos de desplazamiento = mayor desgaste y peor equilibrio vida-trabajo.
- Accesibilidad e igualdad: diferentes impactos según edad, discapacidad, género, territorio y renta.

Momento actual, ¿ qué está pendiente y qué no debemos esperar ?

La Ley prevé que los Ministerios de Transportes y Trabajo establezcan criterios (y hitos) para identificar los “grandes centros de actividad” obligados a planes del artículo 25, y que esos criterios se publiquen. Pero ello no paraliza ni condiciona la obligación del Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo del artículo 26 pues éste ya fija directamente los umbrales y los plazos.

Por tanto, no hay que esperar a ningún desarrollo para empezar a exigir y negociar estos Planes de Movilidad Sostenibles al trabajo en los centros obligados.

Desde FACUSO animamos a delegados y delegadas a **INICIAR YA** el trabajo:

- 1.- Identificando centros obligados
- 2.-Solicitando formalmente la constitución de mesa o grupo de trabajo con establecimiento de un calendario de negociación e información al respecto
- 3.-Incorporando este tema a los Comités de Seguridad y Salud pues el Plan debe incluir medidas relativas a Salud Laboral

La movilidad es salud laboral , una movilidad mal resuelta genera riesgo, una movilidad bien planificada previene daño. Este es el momento de actuar.