UGT | Vicesecretaría General
FeSMC

GUÍA PRÁCTICA SINDICAL

PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO

Guía práctica sindical de Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo
Vicesecretaría General de FeSMC-UGT
Fuente de las imágenes: *Magnific*
Septiembre de 2026

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 4
2. PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO 6
2.1. ¿Qué es un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST)? 6
2.2. ¿Qué contenido ha de tener un PMST? 9
2.3. ¿Qué entidades están obligadas a disponer de un PMST? 10
2.4. ¿Cuándo nace la obligación de negociar un PMST? 11
2.5. ¿Cómo se calcula el número de personas en plantilla del centro de trabajo a efectos del PMST? 12
2.6. ¿Cuál es el plazo para negociar y poner en marcha el PMST? 13
3. CONTEXTO NORMATIVO 14
4. PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACIÓN DE PMST EN LA EMPRESA 21
4.1. FASE 1: Constitución de la mesa de movilidad 22
4.2. FASE 2: Compromiso de la empresa y diagnóstico inicial 24
4.3. FASE 3. Establecimiento de los objetivos y medidas del PMST 31
4.4. FASE 4. Negociación del procedimiento de seguimiento y evaluación 35
5. VIGENCIA DE LOS PMST 37
6. REGISTRO DEL PMST 37
7. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO 38
8. RECOMENDACIONES SINDICALES PARA LA NEGOCIACIÓN 39
9. PMST EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 40
10. CONCLUSIONES 42
11. BIBLIOGRAFÍA Y BIBLIOWEB 44
12. GLOSARIO 45
ANEXO I. MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA MESA DE MOVILIDAD 48
ANEXO II. EJEMPLO DE ENCUESTA DE MOVILIDAD DIRIGIDA A LA PLANTILLA 52
ANEXO III. EJEMPLOS DE MEDIDAS PARA UN PMST 59
ANEXO IV. MODELO DE CLÁUSULA SOBRE PMST PARA CONVENIOS COLECTIVOS 63
ANEXO V. DOCUMENTO DE PREGUNTAS FRECUENTES (FAQ) DEL MINISTERIO DE TRANSPORTES Y MOVILIDAD SOSTENIBLE 73

1. INTRODUCCIÓN

La movilidad es mucho más que un simple desplazamiento: es un pilar fundamental a través del cual se puede **promover el bienestar social, la igualdad de oportunidades y la justicia laboral.** Facilitar el acceso a un transporte seguro, asequible y sostenible asegura el ejercicio de derechos esenciales de todas las personas, como el derecho al trabajo, la vivienda, la educación, la sanidad, la formación o el ocio.

En un contexto donde las ciudades crecen, el coste de la vida aumenta sin que los salarios se adapten y la vivienda se ha vuelto inaccesible, es inevitable que los desplazamientos sean cada vez más prolongados y numerosos, con el **consecuente impacto en la vida diaria y la salud de las personas y en el medioambiente.**

El urbanismo de las últimas décadas ha segregado las zonas donde vivimos de los grandes polígonos e infraestructuras donde trabajamos. Esta desconexión ha convertido al vehículo privado en una necesidad: sin coche, muchas personas simplemente no pueden acceder al empleo ni tampoco cubrir sus necesidades familiares y de cuidados. Esto no es una elección libre, es una imposición de **un modelo que nos obliga a gastar tiempo y dinero en desplazamientos para poder trabajar**.

Así, la regulación de una movilidad sostenible se convierte en un derecho ciudadano de primera necesidad que debe ser garantizado por los poderes públicos, pues es un medio indispensable para el pleno ejercicio del derecho al trabajo y a otros derechos humanos.

Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible (LMS) pretende ser la base sobre la que se asienten las condiciones necesarias para que la ciudadanía, así como las entidades públicas o privadas, puedan disponer de un **sistema de movilidad sostenible, justo e inclusivo** como herramienta para lograr una mayor cohesión social y territorial, contribuir a un desarrollo económico resiliente y alcanzar los objetivos de reducción de gases de efecto invernadero y otros contaminantes y mejora de la calidad del aire.

Entre otras medidas, la LMS establece la obligación empresarial de desarrollar **Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo** (PMST) en los que la acción sindical adquiere un papel protagonista, puesto que deben ser **negociados con la representación legal de las personas trabajadoras**.

Los sindicatos, como representantes legítimos de las trabajadoras y los trabajadores, han sido históricamente pioneros en la defensa de condiciones laborales dignas y hoy extienden su lucha también a este ámbito: la justicia en la movilidad. La elaboración de MPST no es solo una obligación legal de las empresas sino una **oportunidad para corregir las desigualdades estructurales que afectan a la clase trabajadora**.

La presente guía pretende ofrecer orientación para la negociación de PMST partiendo de las siguientes premisas:

- Evitar que los PMST sean meros documentos burocráticos y en cambio, convertirlos en **herramientas de transformación social**, garantizando su adecuación a la realidad de la plantilla, contando con su participación y asegurando que las soluciones respondan a necesidades reales y no a intereses corporativos o cosméticos.
- Velar por la **equidad de género**, incorporando perspectivas que históricamente han sido ignoradas, como la seguridad en el transporte público nocturno o la conciliación entre vida laboral, personal y familiar.
- Priorizar **medidas beneficiosas para las personas más vulnerables**: trabajadores y trabajadoras con discapacidad, con mayor precarización, turnos atípicos, menores ingresos, etc.
- **Exigir transparencia y seguimiento, evitando el *greenwashing*** y asegurando que las empresas cumplan con sus compromisos.

La presente guía no solo explica qué es un PMST y cómo elaborarlo, sino que reivindica el papel de los sindicatos como agentes de cambio. **Porque la movilidad sostenible no es solo una cuestión ambiental, sino también social, laboral y feminista**. Y en esa lucha, la unidad, la negociación y la presión sindical son herramientas imprescindibles para convertir un derecho escrito en una realidad tangible para todas las personas trabajadoras.

Fuente: Monográfico Movilidad Sostenible de UGT basado en Guía IDAE 019

2. PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO

2.1. ¿Qué es un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST)?

Un PMST es un **documento estratégico** que debe establecer medidas concretas y cuantificables para optimizar los desplazamientos producidos por la actividad de la empresa, con los siguientes **objetivos** generales**:**

- **Reducir las emisiones, la huella de carbono y el impacto ambiental de los desplazamientos producidos por la actividad de la empresa,** favoreciendo medios de transporte bajos en emisiones como el transporte público y la movilidad activa (bicicleta, caminar) frente a la movilidad motorizada individual.
- **Mejorar la seguridad vial y la prevención de accidentes** en los desplazamientos a los centros de trabajo.
- **Disminuir el consumo energético** de los desplazamientos originados por el trabajo.
- **Reducir la congestión circulatoria** en las ciudades.
- **Mejorar la calidad del aire y la salud pública.**

Además de los objetivos mencionados, desde la perspectiva sindical los PMST deben permitir **mejorar las condiciones de trabajo** de las personas en plantilla en relación a su movilidad, promoviendo la accesibilidad y la equidad, optimizando las opciones de transporte, disminuyendo el estrés relacionado con los desplazamientos y favoreciendo la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, entre otros objetivos.

Las medidas contenidas en un PMST se desarrollan a partir de un diagnóstico de la movilidad del centro de trabajo. Para ello se recopilará y analizará la información sobre los desplazamientos originados por la actividad de la empresa en el centro de trabajo, de cara a identificar las barreras y oportunidades relativas a la movilidad. Este análisis permitirá plantear **medidas correctoras** que serán **implantadas y evaluadas** de manera **sistemática**.

Uno de los puntos más relevantes para la acción sindical es que estos planes deben ser **objeto de negociación obligatoria con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT**). El PMST no es un documento que la empresa pueda redactar unilateralmente, sino que **debe ser fruto del diálogo social**. Incluso en empresas sin representación legal, la ley exige la creación de una comisión negociadora con los sindicatos más representativos y con 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. Esto pretende asegurar que las soluciones adoptadas respondan a las necesidades reales de quienes se desplazan cada día.

Un PMST fruto del diálogo social, inclusivo y con perspectiva de género tendrá un impacto positivo en varios ámbitos y ofrecerá beneficios y ventajas como los siguientes:

1. Para la organización (empresa o entidad pública)

Impacto económico y fiscal

- **Beneficios fiscales:** Bonificaciones en el Impuesto de Actividades Económicas de hasta el 50%, según las ordenanzas municipales.
- **Subvenciones y ayudas públicas:** Acceso a subvenciones estatales y regionales para infraestructuras y vehículos eléctricos.
- **Ahorro de costes:** Reducción de gastos operativos, dietas y kilometrajes y necesidad de espacio de aparcamiento.
- **Certificados de Ahorro Energético (CAE):** Obtención de contraprestaciones por la reducción del consumo energético.

Impacto estratégico y operativo

- **Competitividad:** Ventaja competitiva en licitaciones públicas que valoren criterios de sostenibilidad.
- **Modernización tecnológica:** Impulso a la innovación mediante el uso de plataformas digitales de gestión de movilidad.
- **Optimización del funcionamiento de la empresa:** Ahorro de tiempo y recursos en los desplazamientos y mejora de las estrategias empresariales mediante una toma de decisiones basada en datos reales de movilidad de la plantilla.

Impacto en el capital humano y clima laboral

- **Atracción y retención de talento:** La mejora de las condiciones de trabajo relacionadas con la movilidad es un activo para la retención de los perfiles profesionales. También se atraerán perfiles jóvenes y digitales que valoran la flexibilidad y el compromiso ambiental.
- **Mejora del clima laboral:** Fomento del sentimiento de pertenencia y reducción de conflictos por la gestión de recursos como el aparcamiento.
- **Salud y Seguridad:** Reducción de la siniestralidad *in itinere* y en misión, mejora de la salud de las personas gracias a la promoción de la movilidad activa y la reducción del estrés derivado de los desplazamientos.

2. Para las personas trabajadoras

Impacto en las condiciones laborales

- **Flexibilidad y ahorro de tiempo:** Si la empresa implementa horarios flexibles y teletrabajo, se reduce el tiempo perdido en los desplazamientos prolongados, en congestiones y en la búsqueda de aparcamiento.

- **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:** La flexibilidad horaria permite conciliar la vida laboral con las responsabilidades de la vida personal y familiar.
- **Bienestar y salud laboral:** Se reduce la posibilidad de accidentes en itinere y en misión. Al disponer de flexibilidad horaria, mejores opciones de transporte y mayores opciones de conciliación, se reduce el estrés derivado de los desplazamientos laborales. Puede mejorar la salud mediante el fomento de la movilidad activa siempre que se ajuste a la realidad de la plantilla y no perjudique sus condiciones laborales.
- **Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres:** Un PMST elaborado con perspectiva de género permitirá identificar las barreras y dificultades específicas de las trabajadoras en materia de movilidad y planificar medidas que eliminen sesgos y discriminaciones.

Impacto económico

- **Reducción de gastos:** El teletrabajo y la flexibilidad horaria reducen los desplazamientos laborales, el ahorro en combustible y mantenimiento del vehículo y facilitan la utilización de transportes más económicos.
- **Beneficios de empresa:** La empresa puede diseñar y ofrecer beneficios salariales relacionados con la movilidad sostenible.

Impacto de género, social e inclusivo

- **Equidad en la movilidad:** Mejora las opciones de quienes tienen mayores dificultades para desplazarse, promoviendo la igualdad de oportunidades.
- **Igualdad de género:** Se fomenta la corresponsabilidad y se corrigen desigualdades estructurales al mejorar las condiciones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral mediante horarios flexibles y teletrabajo.
- **Ampliación de opciones de vivienda:** El teletrabajo y la flexibilidad horaria permiten facilitan que los trayectos no sean un impedimento para ampliar el radio de elección de vivienda.

3. Para la sociedad y el planeta

Impacto en la sostenibilidad medioambiental

- **Descarbonización:** Reducción directa de la huella de carbono corporativa y de las emisiones de gases de efecto invernadero.
- **Calidad del aire:** Disminución de contaminantes ambientales
- **Reducción de la contaminación acústica**: mejora el entorno y promueve la biodiversidad.

Impacto en la habitabilidad y salud pública

- **Entornos más habitables:** La reducción de la congestión de tráfico y el fomento de la *caminabilidad* y *ciclabilidad* permiten recuperar el uso y disfrute del espacio público y las zonas verdes.
- **Infraestructuras accesibles:** Mejora de la accesibilidad universal y de la seguridad ciudadana gracias a entornos mejor iluminados y agradables.
- **Salud pública:** La mejora de la calidad del aire, la reducción de la contaminación acústica, la movilidad activa, etc. promueven la reducción de enfermedades y mejora de la salud pública.

2.2. ¿Qué contenido ha de tener un PMST?

El artículo 26 de la LMS establece que "Los planes de movilidad sostenible al trabajo incluirán **soluciones de movilidad sostenible** que contemplen, 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 (…)

Asimismo, se incluirán **medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo**, por lo que se fomentará la **formación** en ambas vertientes (…)

Los planes 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".

2.3. ¿Qué entidades están obligadas a disponer de un PMST?

Las empresas y entidades públicas deberán disponer de PMST en los **centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o más de 100 por turno**[1] cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad.

A efectos de la consideración de centro de trabajo, se estará a lo previsto en el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores[2] conforme al cual se considera centro de trabajo la **unidad productiva con organización específica que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral**, sin que proceda establecer criterios adicionales distintos de los previstos en dicha normativa.

Las empresas están obligadas a disponer de un PMST para **cada centro de trabajo que cumpla los umbrales** indicados en el párrafo anterior, con independencia del número total de personas trabajadoras de la empresa, y su alcance se limitará al centro de trabajo afectado.

Así, una misma empresa podrá estar obligada a elaborar uno o varios PMST en función de los centros de trabajo que alcancen dichos umbrales.

En caso de que coincidan en el mismo lugar varios centros de trabajo con obligación de disponer de PMST se promoverán los oportunos mecanismos de coordinación entre ellos para el intercambio de información y la puesta en marcha de soluciones de movilidad sostenible.

A través de la **negociación colectiva** podrá determinarse la obligatoriedad de negociar PMST en centros de trabajo con menor número de personas en plantilla.

La obligación de desarrollar planes de movilidad sostenible **alcanza también a las siguientes entidades:**

- Los **Centros de Alta Ocupación**, que son aquellos centros con más de 1.000 personas trabajadoras en áreas metropolitanas de más de 500.000 habitantes, dispondrán de PMST que incluyan obligaciones adicionales para reducir la movilidad en 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, e incluir herramientas para facilitar la recarga de este tipo de medios de transportes.

[11] Este umbral de plantilla aplica con carácter general en todo el territorio estatal exceptuando las Comunidades Autónomas que dispongan de regulación específica en materia de PMST, en las que prevalecerán los criterios autonómicos aunque sean distintos o menos exigentes. Ver apartado 3.4 de la presente guía.

[2] Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

- Los **grandes centros de actividad**, definidos como lugares con alta concentración de actividades educativas, sanitarias, comerciales, industriales, etc. El Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible y el Ministerio de Trabajo y Economía Social, previo informe del Foro Territorial de Movilidad Sostenible, establecerán conjuntamente los criterios para identificar los grandes centros de actividad que deban disponer de planes de movilidad sostenible, así como los hitos cuantificables que estos planes deben alcanzar. Para la fijación de los criterios se podrán tener en cuenta, al menos: la superficie del centro de actividad, el número de empresas y personas trabajadoras afectadas por turno de trabajo o afluencia de visitantes y usuarios y la movilidad en días y horas punta y fechas determinadas. Estos planes de movilidad sostenible deberán tener en cuenta otros instrumentos de planificación de movilidad que puedan ser concurrentes y, en todo caso, estar coordinados, en su caso, con los planes de movilidad sostenible al trabajo que desarrollen las empresas. Será la administración competente en materia de transporte y movilidad la que identifique los grandes centros de actividad en su territorio, considerando para ello los criterios anteriores, así como el agregado de las actividades existentes a efectos de determinación de la obligación de disponer de planes de movilidad sostenible. Asimismo, podrá establecer una relación de otros grandes centros de actividad que también deban, o a los que se recomiende, disponer de un plan de movilidad sostenible.

Desde FeSMC-UGT entendemos que las empresas que no estén obligadas a elaborar PMST, pero quieran **elaborarlo de manera voluntaria**, deberán cumplir los **mismos requisitos** que las empresas que se encuentran obligadas, es decir, será un proceso negociado con la representación legal de las personas trabajadoras en los términos que determina la LMS y deberá seguir los pasos y requisitos establecidos por ésta.

De la misma manera, desde la federación interpretamos que las **empresas que tuvieran PMST aprobados con anterioridad a la entrada en vigor de la LMS** (5 de diciembre de 2025), se encuentran obligadas a actualizarlo siguiendo los criterios establecidos en ella. Por tanto, deberán constituir una Mesa de Movilidad paritaria y negociar la actualización en los términos previstos por la citada ley.

2.4. ¿Cuándo nace la obligación de negociar un PMST?

La obligatoriedad de negociar un PMST nacerá:

- En el momento en que en un centro de trabajo de la empresa alcance los **umbrales de plantilla establecidos por la LMS** con independencia de que esta circunstancia se haya producido de manera temporal o permanente.
- Cuando lo determine el **Convenio Colectivo** de aplicación.
- Cuando las administraciones competentes determinen que el centro de trabajo está englobado en la categoría de **grandes centros de actividad**.

2.5. ¿Cómo se calcula el número de personas en plantilla del centro de trabajo a efectos del PMST?

Para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un PMST se tendrá en cuenta la **plantilla total del centro de trabajo**, **cualquiera que sea la forma de contratación laboral y la modalidad de la prestación**. A falta de una regla específica en la LPMST para el cómputo de plantilla, se pueden tomar como referencia los criterios previstos en el artículo 72 del Estatuto de los Trabajadores:

- Quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

Cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

Las personas que prestan servicios en la **modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo**, con independencia de que presten servicios de forma presencial, a distancia o mediante una combinación de ambas modalidades, también computan a efectos del cálculo de plantilla del centro al que se encuentran adscritas.

Las **personas becarias** que no mantengan una relación laboral con la entidad no tendrán la consideración de personas trabajadoras. No obstante, de conformidad con el artículo 26.3 de la citada Ley, el PMST deberá tener en cuenta las necesidades de movilidad de las personas que desarrollen su actividad de forma habitual en el centro de trabajo. En consecuencia, las medidas previstas en el Plan contemplarán también a las personas becarias cuando desarrollen su actividad de forma habitual en dicho centro.

Tampoco computarán a efectos del umbral de plantilla las personas trabajadoras de **empresas contratistas o subcontratistas**, que se consideran vinculadas a la empresa de la que dependen laboralmente. Corresponderá a la empresa contratista o subcontratista elaborar el correspondiente Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo respecto de sus propios centros de trabajo que superen los umbrales establecidos en la LMST.

No obstante, en la elaboración del Plan sí que deberán analizarse y tenerse en cuenta las necesidades de movilidad de estas personas cuando desarrollen su actividad de forma habitual en el centro de trabajo.

Para conocer si un centro de trabajo ha alcanzado el umbral de plantilla que determina la obligación de negociar, todas las empresas deberían calcular el número de personas en plantilla al menos dos veces al año, el 30 de junio y el 31 de diciembre.

2.6. ¿Cuál es el plazo para negociar y poner en marcha el PMST?

Los PMST deben ser elaborados en el plazo de 12 meses desde la entrada en vigor de la LMS, es decir, la **fecha límite para negociarlos y ponerlos en marcha es el 5 de diciembre de 2026.**

Aunque la LMS preveía inicialmente un margen más amplio, el Real Decreto-legislativo 7/2026, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio acortó el plazo general de 24 a 12 meses, obligando a las empresas a tener el plan negociado y en marcha antes de dicha fecha.

La RLPT podrá exigir que la negociación se active tan pronto como se alcance o se prevea de forma estable el umbral de plantilla que determina la obligación de negociar el PMST. A partir de ese momento, la empresa debe promover la negociación sin demora indebida, dentro de un plazo razonable.

3. CONTEXTO NORMATIVO

3.1. Contexto internacional

El contexto normativo internacional de la movilidad sostenible se estructura en acuerdos y tratados marco con compromisos políticos y climáticos que fijan objetivos globales de descarbonización, siendo fundamentales los siguientes:

- **Acuerdo de París**

  El Acuerdo de París es un tratado internacional sobre el cambio climático jurídicamente vinculante que fue adoptado por 196 partes en la COP21 en París el 12 de diciembre de 2015 y entró en vigor el 4 de noviembre de 2016.

  Su objetivo es limitar el calentamiento mundial a muy por debajo de 2 grados centígrados, preferiblemente a 1,5 grados centígrados, en comparación con los niveles preindustriales. Para alcanzar este objetivo de temperatura a largo plazo, los países se proponen alcanzar el máximo de las emisiones de gases de efecto invernadero lo antes posible para lograr un planeta con clima neutro para mediados de siglo. Como el transporte representa cerca de una cuarta parte de las emisiones globales de CO2, impulsa políticas de descarbonización acelerada.

- **Agenda 2030 sobre Desarrollo Sostenible**

  En 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, ofreciendo una oportunidad para que los países y sus sociedades pudieran emprender un nuevo camino dirigido a mejorar la vida de todas las personas, con un futuro sostenible y socialmente justo.

  La Agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible para transformar el mundo. Estos objetivos no incluyen el derecho a la movilidad, pero la movilidad sostenible resulta imprescindible para poder avanzar en la consecución de la mayoría de ellos; concretamente, es básica para el «ODS-7 Energía asequible y no contaminante», ya que el transporte es responsable del 29 % de los gases de efecto invernadero, para el «ODS-9 Industria, innovación e infraestructura», ya que el derecho a la movilidad sostenible requiere la disposición de infraestructuras resilientes, y el «ODS-11 Ciudades y comunidades sostenibles», que engloba, entre otras cuestiones, la necesidad de mejorar la seguridad vial y disponer de un sistema de transporte público. Pero además, esta ley se alinea con el ODS-3 «Salud y bienestar», el ODS-10 «Reducción de las desigualdades» o el ODS-13 «Acción por el clima», al buscar una movilidad de calidad, sostenible, responsable con el medioambiente que redunde en la calidad de vida, bienestar y ofrecer

oportunidades a la ciudadanía al asegurar su derecho a la movilidad y tangencialmente con los ODS 12, 14 y 15, referidos a «Producción y Consumos Sostenibles» (por el uso racional de materiales), «Vida Submarina» (por el impacto de la actividad de transporte marítimo y las infraestructuras asociada) y «Vida de los Ecosistema Terrestres» (por la ocupación del territorio, la fragmentación de hábitats, el efecto barrera y colisiones aéreas y atropellos de fauna) y el ODS n.º 17 «Alianzas para lograr los objetivos» ya que la ley va a favorecer la coordinación entre Administraciones y permitirá mejorar la coherencia de las políticas para el desarrollo sostenible.

3.2. Contexto europeo

Aunque la Unión Europea fija las metas climáticas, la regulación obligatoria de los planes de movilidad en centros de trabajo recae en las legislaciones nacionales de cada país miembro. El marco regulatorio de los PMST en el ámbito europeo no responde a una única ley obligatoria comunitaria directiva, sino a un mosaico de directivas, estrategias climáticas e iniciativas nacionales impulsadas por la Unión Europea para descarbonizar el transporte recurrente:

- **El Pacto Verde Europeo**

Se presentó por la Comisión Europea en diciembre de 2019 (COM/2019/640 final) con la intención de dar respuesta a los desafíos climáticos y medioambientales, urgiendo a los países miembros a acelerar la transición a una movilidad sostenible e inteligente. Concretamente, indica que “lograr un transporte sostenible significa que los usuarios sean lo primero y que se les faciliten alternativas a sus hábitos actuales de movilidad más abordables, accesibles, sanas y limpias”.

Es un compromiso vinculante para reducir las emisiones netas en al menos un 55% para 2030. Fija metas estrictas para la electrificación de flotas empresariales y el cambio modal.

- **La Estrategia Europea de Movilidad Sostenible e Inteligente**

Es un plan clave de la Unión Europea que busca transformar el sistema de transporte en Europa para hacerlo más limpio, seguro e inclusivo, alineándose con el Pacto Verde Europeo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Su objetivo principal es reducir las emisiones, mejorar la calidad del aire, descarbonizar el transporte y garantizar una movilidad accesible para todos los ciudadanos.

- **Marco de Movilidad Urbana de la UE**

La Comisión Europea recomienda formalmente que los Planes de Movilidad Urbana Sostenible (PMUS) desarrollados por las ciudades integren explícitamente los Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST) promovidos por las empresas.

- **Directiva sobre Presentación de Informes de Sostenibilidad (CSRD)**

Obliga a medianas y grandes empresas a reportar sus emisiones indirectas (Alcance 3 / Scope 3). Los desplazamientos diarios de la plantilla forman parte directa de este cálculo, lo que fuerza a las empresas a implementar medidas concretas de reducción.

- **Directiva de Infraestructura de Combustibles Alternativos (AFIR)**

Establece cuotas mínimas y la obligación de instalar puntos de recarga de vehículos eléctricos en edificios no residenciales y aparcamientos de uso corporativo.

3.3.Contexto estatal

A nivel estatal existen dos normas de referencia en cuanto a movilidad sostenible y planes de movilidad que establecen obligaciones específicas para administraciones y empresas:

- **Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible**

Regula la transición hacia un sistema de transporte más limpio, seguro, eficiente e inclusivo, alineado con los objetivos de descarbonización y sostenibilidad del Pacto Verde Europeo y la Agenda 2030**,** estableciendo medidas concretas para administraciones, empresas y entidades públicas, con plazos límite de aplicación.

Se centra en la planificación y puesta en marcha de acciones de transformación del sistema de movilidad en España para que sea más sostenible, seguro, equitativo y eficiente, reduciendo emisiones y mejorando la calidad de vida. La ley regula desde la infraestructura energética hasta la planificación urbana, pasando por la logística, la digitalización y la financiación, con un enfoque claro en descarbonización, equidad y modernización, y establece la obligatoriedad de negociar PMST en las empresas y entidades públicas con determinados umbrales de plantilla.

- **Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética**

Establece el marco legal para combatir el cambio climático y acelerar la transición hacia una economía descarbonizada y sostenible. Persigue la reducción de emisiones, impulsar la transición energética y mejorar la sostenibilidad,

estableciendo objetivos nacionales de reducción de gases de efecto invernadero (GEI) para 2030 y 2050 y promoviendo el uso de energías renovables y la electrificación de sectores clave como el transporte o la industria. Un aspecto fundamental es que incluye principios de justicia climática e igualdad de género en todas las políticas públicas estableciendo entre sus principios la protección de colectivos vulnerables, con especial consideración a la infancia, y la igualdad entre mujeres y hombres.

Por otra parte, además de la normativa citada, España dispone también de un marco de referencia estratégico que orientan las políticas públicas y los objetivos sectoriales: La **Estrategia de Movilidad Segura, Sostenible y Conectada 2030,** que sustituye a la Estrategia anterior Estrategia Española de Movilidad Sostenible aprobada en 2010. Es un plan estratégico del Plan del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana que define la hoja de ruta para transformar el sistema de transporte en el país hacia un modelo más seguro, sostenible, digitalizado y conectado. Fue aprobada en 2021 y está alineada con los objetivos del Pacto Verde Europeo, la Agenda 2030 y la Ley 7/2021 de Cambio Climático y Transición Energética.

El plan se estructura en nueve ejes, articulados en 41 líneas de actuación, que a su vez se dividen en más de 150 medidas concretas a adoptar en los próximos años. Entre las prioridades de la Estrategia destacan la apuesta por la movilidad cotidiana, la conservación de las infraestructuras, el fomento de la intermodalidad, de las fuentes de energía y modos limpios y saludables y el poner a las personas y, en su caso, a las mercancías, en el centro de la toma de decisiones.

3.4. Contexto autonómico y local

Las comunidades autónomas tienen competencias en materia de movilidad y pueden disponer de su propia normativa en materia de PMST. En este sentido, es fundamental saber que la **LMS es una ley de carácter supletorio**, es decir, *las exigencias autonómicas prevalecen cuando existen, incluso aunque establezcan criterios distintos o menos exigentes*[3].

En la siguiente tabla se muestran las comunidades autónomas con normativas específicas sobre PMST, a fecha de elaboración de la presente guía:

[3]Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo. UGT, Área Confederal de Acción Climática y Transición Ecológica Justa. 2026

Comunidad Autónoma	Normativa	Referencia a PMST
Asturias	*Ley 12/2018, de 23 de noviembre, de Transportes y Movilidad Sostenible.*	Se fomentará que los centros que cuenten con 200 o más trabajadores, o 2.000 o más asistentes diarios habituales a sus instalaciones, presenten un plan de movilidad sostenible ante el Consorcio de Transportes de Asturias
Baleares	*Ley 10/2019 de Cambio Climático y Transición Energética*	Los grandes centros generadores de movilidad introducirán planes de movilidad sostenible para su personal, su clientela y personas usuarias. A los efectos de esta ley se entenderán como grandes centros generadores de movilidad los que se definan en la normativa sectorial (por ejemplo, a través de reglamentos, planes de transporte insulares o legislación específica de transportes y comercio)
Canarias	*Ley 6/2022, de 27 de diciembre, de cambio climático y transición energética de Canarias*	Deberán introducir planes de movilidad sostenible para sus trabajadores, clientes y usuarios, los grandes centros generadores de movilidad que se definan en la normativa sectorial, entre otros, los edificios, centros de trabajo y complejos donde trabajan más de 500 personas.
Cataluña	*Decreto 132/2024, de 9 de julio, de movilidad sostenible*	Deberán disponer de PMST las empresas de Cataluña con centros de trabajo con más de 500 empleados (propios o externos). También aquellas con más de 200 empleados en zonas con problemas de calidad del aire, según lo establecido en el Plan de Movilidad Sostenible (PMS) como el Área de Barcelona, el Vallès-Baix Llobregat, Penedès-Garraf, Camp de Tarragona, Plana de Vic y Comarcas de Girona.

País Vasco	*Ley 4/2019, de 21 de febrero, de sostenibilidad energética de la Comunidad Autónoma Vasca.*	Deberán disponer de PMST las empresas con centros de trabajo donde trabajen más de 100 personas por cada turno, de un plan de transporte al centro de trabajo, que incluya medidas para posibilitar el uso de transportes públicos o de vehículos alternativos de titularidad privada. El número de 100 personas por cada turno incluirá a todas las que trabajen en el centro, tanto en régimen de contratación directa como personas autónomas o pertenecientes a empresas subcontratadas
Navarra	*Ley Foral 4/2022, de 22 de marzo, de Cambio Climático y Transición Energética.*	Deberán disponer de PMST • Las empresas e instituciones con más de 200 personas empleadas en un centro de trabajo. • Las grandes superficies comerciales, según definición en la legislación reguladora del comercio en Navarra. • Los polígonos industriales con más de 200 personas trabajadoras ubicados en municipios de menos de 5.000 habitantes, en cuyo caso serán elaborados por los ayuntamientos correspondientes en colaboración con las empresas ubicadas en el polígono.

En cuanto al ámbito local, pueden existir o desarrollarse ordenanzas que determinen requisitos adicionales para los PMST, por lo que durante la negociación de los mismos se deberá tener en cuenta lo establecido para el ámbito territorial local correspondiente al centro de trabajo.

3.5. Otras normativas que deben tenerse en cuenta en el desarrollo de los PMST

En el desarrollo de los PMST se tendrán en cuenta también las obligaciones previstas por las siguientes normas:

- Real Decreto 173/2010, de 19 de febrero, por el que se modifica el Código Técnico de la Edificación, aprobado por el Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, en materia de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

4. PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PMST EN LA EMPRESA

4.1. FASE 1: Constitución de la mesa de movilidad

Los planes de movilidad sostenible al trabajo serán objeto de **negociación con la representación legal de las personas trabajadoras** (RLPT) del centro de trabajo.

Para elaborar PMST en centros de trabajo donde **no exista RLPT**, se creará una comisión negociadora constituida, de una parte, por la representación de la empresa y de otra parte, 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.

La empresa debe convocar en un plazo razonable a la parte social legitimada para constituir una **Mesa de Movilidad**, un órgano paritario en el que participarán:

- **En representación de la empresa**, la dirección y las personas técnicas de las áreas implicadas (RRHH, Sostenibilidad, Prevención de Riesgos Laborales).

- **Por la parte social,** la representación legal de las personas trabajadoras con legitimidad para negociar en el centro de trabajo.

En caso de existir en la empresa, también formarán parte de la Mesa los siguientes perfiles expertos en movilidad:

- La persona designada por la empresa como **Gestor/a de Movilidad**, una figura clave con formación específica en movilidad sostenible encargada, entre otras, de las siguientes funciones:
  - ✓ Coordinar la elaboración e implementación del PMST.
  - ✓ Supervisar el cumplimiento de plazos y objetivos.
  - ✓ Gestionar el presupuesto asignado.
  - ✓ Actuar como enlace entre la empresa, la representación de las personas trabajadoras y las administraciones públicas.

- La persona designada como **Delegado/a de Medioambiente**. Es una figura de representación de las personas trabajadoras específica para la materia de medioambiente y desarrollo sostenible, elegida por y entre la RLPT, y regulada mediante negociación colectiva. Entre sus competencias se encuentran:
  - ✓ Ejercer labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa ambiental.
  - ✓ Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de todos los aspectos de la sostenibilidad medioambiental.
  - ✓ Recibir información y participar en la gestión medioambiental.

Es recomendable contar también con la presencia de representantes de entidades externas como ayuntamientos o consorcios de transporte para coordinar la mejora de infraestructuras fuera del recinto de la empresa.

En la constitución de la Mesa de Negociación se velará por la presencia equilibrada de hombres y mujeres.

Desde UGT entendemos que la empresa debe facilitar **información y formación sobre movilidad sostenible y sobre los PMST** a la representación de la empresa y a la RLPT que participe en la Mesa de Movilidad, y que las horas dedicadas a esta materia por la RLPT deben ser adicionales al crédito sindical, considerándose **tiempo efectivo de trabajo**.

Recomendamos la elaboración de un **acta de constitución y reglamento de la Mesa de Movilidad** en la que queden reflejados, al menos, los siguientes contenidos:

1. Composición de la mesa
2. Funciones
3. Metodología para la realización del PMST
4. Reglamento de funcionamiento de la comisión negociadora: plazos y calendario de reuniones, régimen de adopción de acuerdos, actas, vigencia y modificación del régimen de funcionamiento.
5. Solución extrajudicial de conflictos

En el **anexo I** de la presente guía se incluye un modelo de acta de constitución y reglamento. Asimismo, se levantará **acta** del resto de reuniones de la Mesa de Movilidad que se realicen durante el proceso de negociación del PMST.

La negociación se regirá por los principios de buena fe, transparencia y participación, garantizando que tanto el diagnóstico como las medidas propuestas respondan a la sostenibilidad medioambiental y a las necesidades reales de la plantilla.

4.2. FASE 2: Compromiso de la empresa y diagnóstico inicial

Tras la constitución de la Mesa de Movilidad, la siguiente fase consistirá en la realización de un **diagnóstico de la movilidad del centro de trabajo**. El objetivo del diagnóstico es recopilar y analizar los datos de movilidad para obtener una visión amplia del escenario actual de los desplazamientos que origina la actividad de la empresa, y evaluar las barreras y oportunidades para la mejora de la sostenibilidad de la movilidad.

Una de las fuentes fundamentales para el diagnóstico es la **encuesta de movilidad a la plantilla**, que podrá complementarse a través de entrevistas y grupos de discusión para obtener información de grupos o casuísticas específicas. Por ello es muy importante que, antes del inicio de la recogida de datos, y con el fin fomentar la participación e implicación del personal del centro de trabajo, la empresa realice una **campaña de información y sensibilización de la plantilla.** Con este objetivo, la empresa diseñará un **compromiso con la movilidad sostenible** que pactará en la Mesa de Movilidad y difundirá entre la plantilla mediante correo electrónico, charlas de sensibilización en la materia, garantizando la accesibilidad de la información y el mayor alcance posible.

Una vez difundido el compromiso de movilidad sostenible entre la plantilla se iniciará el estudio diagnóstico, que incluirá información relativa a los siguientes bloques:

- **Bloque 1.** Información sobre la infraestructura y accesibilidad del centro de trabajo y su entorno
- **Bloque 2.** Política de la entidad en relación con la movilidad sostenible
- **Bloque 3.** Pautas de movilidad de las personas trabajadoras, visitantes, usuarias, personal de entidades proveedoras y otras personas que requieran acceder al centro de trabajo y la razón de las mismas.

Para garantizar la adecuación del diagnóstico a las especificidades del centro de trabajo, a la actividad de la empresa y a las características de la plantilla, es conveniente que la Mesa de Movilidad negocie un **guion del contenido del diagnóstico**.

En todo caso, la recogida de información debe cumplir los siguientes requisitos:

- Se realizará con **perspectiva de género**. La LMS en su artículo 31 hace referencia a la inclusión de la perspectiva de género e igualdad de trato y no discriminación en la movilidad en el análisis diagnóstico. En este sentido, los datos que se manejen deberán estar desagregados por sexos y tendrán en cuenta aspectos relativos a la influencia de las responsabilidades de cuidados y de la conciliación en la movilidad, la seguridad urbana de las instalaciones, infraestructuras y el entorno, etc.
- Será **inclusiva y garantizará la accesibilidad** en los medios de recogida de información y recogiendo datos específicos sobre la situación y las necesidades específicas de movilidad de las personas trabajadoras vulnerables.
- Ha de analizarse la movilidad de las **personas trabajadoras,** pero también se tendrán en cuenta los desplazamientos de personas **visitantes, proveedoras y cualquier otra** que requiera acceder al centro de trabajo por razón de la actividad de la empresa.
- Tendrá en consideración, cuando exista, el **plan de movilidad sostenible de la entidad local** en cuyo ámbito territorial se encuentre el centro de trabajo, así como, en su caso, los **instrumentos de regulación de la movilidad** aprobados por la Administración competente en materia de transportes y movilidad.

Bloque 1. Información sobre la infraestructura y accesibilidad del centro de trabajo y su entorno

En este bloque se debe analizar tanto la accesibilidad y conectividad del centro de trabajo y su entorno como las infraestructuras de transporte público, carriles bici, aparcamientos, etc. Se recogerá información sobre:

➔ **Accesibilidad y conectividad**

- **Accesibilidad del centro de trabajo y su entorno cercano**

✓ Itinerarios peatonales existentes y su estado
✓ Existencia de barreras arquitectónicas: escalones, resaltes o desniveles en suelos.
✓ Accesibilidad para personas con movilidad reducida (PMR): rampas, ascensores, señalización táctil en todo el recorrido.
✓ Plazas para PMR en el centro de trabajo o cerca de la entrada.

- **Red de transporte público**

✓ Frecuencia, horarios y cobertura de autobuses, metro, tranvía o trenes cercanos, teniendo en cuenta los tipos de jornadas y horarios de las personas trabajadoras.

- ✓ Ubicación y calidad de las paradas de transporte público.
- ✓ Distancia desde la parada más cercana al centro de trabajo, siendo la distancia recomendada inferior a 500 metros.
- ✓ Accesibilidad para personas con movilidad reducida (PMR): rampas, ascensores, señalización táctil en todo el recorrido.
- ✓ Conexión del transporte público con aparcamientos disuasorios.
- ✓ Conexiones intermodales (ej.: aparcamientos para bicicletas cerca de paradas de transporte público).

- **Infraestructuras para movilidad activa**

✓ "Caminabilidad"
  - Existencia y estado de aceras, pasos de peatones, semáforos con tiempo suficiente para cruzar, etc.
  - Iluminación y seguridad en rutas peatonales, especialmente en horarios nocturnos.

✓ "Ciclabilidad"
  - Red de carriles bici o vías ciclistas segregadas en las vías de acceso.
  - Conexión con rutas ciclistas urbanas o interurbanas.
  - Disponibilidad de aparcamientos para bicicletas y patinetes y análisis de su seguridad (si están cubiertas y vigiladas).
  - Servicios de bicis compartidas cerca del centro de trabajo y si tienen alcance hasta los domicilios o permiten conexión intermodal.
  - Duchas y vestuarios para personas que lleguen o puedan llegar en un futuro en bicicleta.

- **Infraestructuras relacionadas con vehículos de movilidad personal**

✓ Existencia de servicios de vehículos de movilidad personal (patinetes, motocicletas eléctricas, etc.) cerca del centro de trabajo y si tienen alcance hasta los domicilios o permiten conexión intermodal.

- **Accesibilidad para vehículos privados**

- ✓ Oferta de aparcamientos (número de plazas, coste, gestión)
- ✓ Políticas de aparcamiento para vehículos compartidos (*carsharing*, vehículos eléctricos).
- ✓ Existencia de zonas de carga para vehículos eléctricos.
- ✓ Accesibilidad para personas con movilidad reducida (plazas PMR cerca de la entrada).

➔ **Seguridad vial**

- Índice de accidentalidad en las vías de acceso.
- Existencia de tramos de concentración de accidentes o “puntos negros”.
- Velocidad máxima y controles de tráfico en la zona.
- Existencia de zonas 30 o pacificación del tráfico cerca del centro.
- Datos sobre accidentes *in itinere* y en misión de la plantilla, desagregados por sexo.

➔ **Entorno urbano**

- Nivel de ruido y contaminación en las rutas de acceso.
- Seguridad ciudadana en el entorno, relación con las jornadas y horarios de la plantilla
- Espacios verdes y áreas de descanso en el trayecto.
- Proximidad a servicios básicos (supermercados, farmacias) que puedan combinarse con el desplazamiento al trabajo.

Bloque 2. Política de la empresa en relación con la movilidad sostenible

En este segundo bloque se debe evaluar cómo el sistema de trabajo de la empresa, las normas, los procedimientos, los sistemas y la cultura organizacional pueden fomentar o limitar la movilidad sostenible:

➔ **Sostenibilidad ambiental y huella de carbono**

- Número y tipo de vehículos existentes en la empresa (de combustión, hidrógeno, híbridos, híbridos enchufables, eléctricos) y tipo de uso
- Existencia de puntos de carga eléctrica de los vehículos
- Existencia de vehículos de movilidad compartida (coches, autobuses de empresa, etc.) y tipos de vehículos (de combustión, hidrógeno, híbridos, híbridos enchufables, eléctricos)
- Comparativa entre modos de transporte disponibles (ej.: coche vs. transporte público vs. bicicleta).
- Posibilidades de objetivos de reducción: Metas cuantificables para reducir emisiones (ej.: reducir un 20% el uso del coche en 2 años) e Integración en la Agenda 2030 o los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la empresa.

➔ **Políticas de movilidad:**

- Existencia de sistemas de gestión medioambiental y su impacto en la movilidad
- Existencia de un Plan de Movilidad Urbana Sostenible (PMUS) o medidas similares anteriores a la obligación actual.
- Incentivos para el uso de transporte público, bici o caminar (ej.: subvenciones, bonos).
- Restricciones para el uso del coche privado (ej.: limitación de aparcamientos, peajes urbanos).
- Flexibilidad horaria para evitar horas punta.
- Existencia de teletrabajo
- Existencia de programas de *carsharing* o *pooling* entre empleados.

➔ **Sensibilización y formación:**

- Campañas de concienciación sobre movilidad sostenible.
- Talleres o guías sobre cómo combinar transporte público, bici y caminar.

➔ **Beneficios sociales:**

- Subvención al transporte público o bicicletas.
- Acuerdos con empresas de movilidad compartida
- Seguro para ciclistas o cobertura de gastos en caso de accidente

Bloque 3. Pautas de movilidad de las personas trabajadoras, visitantes, usuarias, personal de entidades proveedoras y otras personas que requieran acceder al centro de trabajo y la razón de las mismas

En este bloque, se analizarán los tipos de desplazamientos que se producen con motivo de la actividad de la empresa:

- Desplazamientos del personal de la empresa:
  - Desplazamientos en "misión" (desplazamientos para realizar la actividad laboral fuera del centro de trabajo, p.e. visitas, reuniones, etc.)
  - Desplazamientos de la plantilla para ir desde sus viviendas al centro de trabajo y viceversa
- Desplazamientos del personal de entidades proveedoras
- Desplazamientos de clientes, personas usuarias o aquellas que requieren los productos o servicios de la empresa

El objetivo es conocer qué tipo de desplazamientos de realizan y a través de qué medios de transporte. Los datos se podrán obtener a través de estudios de flujos de desplazamiento, geolocalización de domicilios y zonas de afluencia, caracterización de la accesibilidad del entorno, y de la propia encuesta a la plantilla. También se realizará el cálculo de emisiones mediante la huella de carbono actual, para lo que se pueden utilizar herramientas o aplicaciones específicas que ya existen para tal fin.

En relación a la plantilla, los datos de movilidad se cotejarán con sus **necesidades, preferencias y problemas en los desplazamientos** (Tiempo, coste, seguridad, necesidades de conciliación, accesibilidad, etc.), información que se recopilará a través de la participación de las propias personas trabajadoras en las **encuestas** y que podrá complementarse o concretarse mediante entrevistas, grupos de discusión, etc.

Las encuestas serán la **fuente primaria de información** y deben cumplir los siguientes requisitos:

- Serán accesibles: deben poder ser respondidas por todas las personas trabajadoras
- Garantizarán el anonimato
- El contenido y lenguaje debe ser inclusivo y no sexista

Para determinar la metodología de difusión de las encuestas entre la plantilla, se debe realizar un análisis previo de los medios técnicos disponibles en los puestos de trabajo, la posible existencia de brechas digitales, necesidades de adaptación y accesibilidad del lenguaje o la interfaz de la encuesta, etc. En función de este análisis, la Mesa de Negociación acordará los medios de difusión más adecuados a las características de la plantilla, pudiendo difundirse por diferentes vías para garantizar el máximo alcance.

En el **Anexo II** de la presente guía se puede encontrar un modelo de encuesta de movilidad dirigida a la plantilla.

De manera complementaria pueden crearse uno o varios **grupos de trabajo de movilidad** con personas trabajadoras representantes de diferentes departamentos, que colaboren en el análisis de los resultados de las encuestas y en la propuesta de medidas. También se podrán realizar **entrevistas** a personas trabajadoras que puedan aportar información sobre casuísticas concretas.

La empresa presentará a la **Mesa de Movilidad** una propuesta de la **metodología para la prospección de datos de la plantilla** incluyendo:

- Contenido de la encuesta de movilidad dirigida a la plantilla y medios de difusión
- Propuesta de guion de entrevistas a personas trabajadoras y propuesta de personas a entrevistas y objetivos de las entrevistas.
- Propuesta de grupos de discusión, guion de los grupos, propuesta de personas participantes y objetivos de los grupos

Con toda la información recogida en los bloques, se realizará un **análisis "DAFO"** en materia de movilidad (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) que serán la base para la siguiente fase del PMST.

Finalmente, la información y conclusiones obtenidas se reflejarán en un **informe de diagnóstico** que será presentado a la Mesa de Movilidad para su revisión y la negociación del contenido final del documento.

Desde la perspectiva de UGT, la fase de diagnóstico no es un trámite técnico, sino una **herramienta sindical estratégica**. Permite identificar desigualdades, cuantificar costes ocultos soportados por la plantilla, detectar riesgos preventivos y disponer de una base objetiva para la negociación posterior.

Solo a partir de un diagnóstico completo, participado y transparente es posible construir un PMST que contribuya realmente a **mejorar la salud laboral, reducir la siniestralidad, disminuir los costes de desplazamiento, favorecer la conciliación y avanzar hacia una movilidad más segura, accesible y socialmente justa para todas las personas trabajadoras**.

4.3. FASE 3. Establecimiento de objetivos y medidas del PMST

Con la información obtenida en el diagnóstico, la Mesa de Movilidad deberá establecer los **objetivos** del PMST y las **medidas** para alcanzarlas.

A efectos prácticos, es muy importante diferenciar objetivos y medidas. Los objetivos son metas claras, concretas y cuantificables que se quieren alcanzar. Responden a la pregunta: "¿Qué se quiere lograr?". Las medidas son las acciones concretas y específicas que se van llevan a cabo para alcanzar los objetivos. Responden a la pregunta: "¿Cómo se va a lograr el objetivo?"**.**

A. Definición de objetivos

Los objetivos describen los resultados que pretenden conseguir con el PMST. Los principales objetivos de cualquier PMST serán los siguientes:

- **Reducir las emisiones, la huella de carbono y el impacto ambiental de los desplazamientos producidos por la actividad de la empresa,** favoreciendo medios de transporte bajos en emisiones como el transporte público y la movilidad activa (bicicleta, caminar) frente a la movilidad motorizada individual.
- **Mejorar la seguridad vial y la prevención de accidentes** en los desplazamientos a los centros de trabajo.
- **Mejorar las condiciones de trabajo de las personas en plantilla en relación a su movilidad**, promoviendo la accesibilidad y la equidad, optimizando las opciones de transporte, disminuyendo el estrés relacionado con los desplazamientos y favoreciendo la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, entre otros objetivos.
- **Disminuir el consumo energético** de los desplazamientos originados por el trabajo.
- **Reducir la congestión circulatoria** en las ciudades.
- **Mejorar la calidad del aire y la salud pública.**

Los objetivos generales podrán desglosarse en otros más específicos para facilitar el diseño de acciones que permitan alcanzarlos, por ejemplo:

- *Ejemplo de objetivo general*
    - *Mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral relacionadas con la movilidad (Objetivo laboral)*

- *Ejemplos de objetivos específicos*
    - *Optimizar el uso del transporte público y reducir la dependencia del coche privado*
    - *Reducir los desplazamientos laborales innecesarios*
    - *Evitar los picos de mayor movilidad en horas punta*

Los objetivos deben estar fundamentados en los resultados del diagnóstico para que sean **realistas y alcanzables**.

B. Definición de medidas

Las medidas son actuaciones concretas que la empresa debe realizar para alcanzar los objetivos previstos. El artículo 26 de la LMS indica lo siguiente:

> *Art. 26. "Los planes de movilidad sostenible al trabajo incluirán soluciones de movilidad sostenible que contemplen, 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. Asimismo, se incluirán medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo, por lo que se fomentará la formación en ambas vertientes. Se tendrán 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. Para su elaboración, deberán tener en cuenta, cuando existan, el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro, así como, en su caso, los instrumentos de regulación de la movilidad aprobados por la Administración competente en materia de transportes y movilidad.*
>
> *Los planes 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.*
>
> *(…) Además, en relación con los centros de trabajo de alta ocupación, que son aquellos que cuentan con más de 1.000 personas trabajadoras situados en municipios o áreas metropolitanas de más de 500.000 habitantes, 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.

La Mesa de Movilidad, teniendo en cuenta los objetivos que se hayan definido, negociará las medidas y concretará los siguientes aspectos de cada una de ellas:

- Denominación de la medida
- Objetivos a alcanzar
- Calendario de ejecución
- Presupuesto asignado para su desarrollo
- Personas responsables de su ejecución
- Indicadores para su seguimiento y evaluación: datos cuantificables que permitan medir el avance de la implantación de la medida y la consecución de sus objetivos.

Por cada medida se **elaborará una ficha** que refleje, de manera estructurada, los aspectos citados.

Para que las medidas sean realistas y puedan implementarse, deben tener las siguientes **características:**

- **Orientadas a resultados:** Definen qué se va a hacer para alcanzar uno o varios objetivos.
- **Concretas:** Describen los pasos detallados y prácticos para llevar a cabo una acción.
- **Asignables:** Su ejecución debe poder asignarse a personas o equipos específicos.
- **Cuantificables**: Deben definir indicadores que permitan medir el estado de su ejecución, su impacto y el alcance de su objetivo.
- **Temporalizadas:** Deben disponer de plazos específicos para su ejecución.

En todo caso, las medidas deben respetar estos cinco principios innegociables:

1. Coste cero para la plantilla: Se garantiza que los costes derivados de la movilidad sostenible o de la adaptación al plan nunca recaerán sobre las personas trabajadoras.

2. Prioridad al incentivo: Se dará preferencia a los estímulos positivos, ayudas y ventajas frente a las políticas de carácter puramente restrictivo o sancionador.

3. Perspectiva de género activa: Evaluar de forma científica los patrones diferenciados de movilidad de mujeres y hombres, tener en cuenta de forma explícita la movilidad vinculada a los cuidados y garantizar la seguridad real y percibida en paradas, accesos oscuros y turnos nocturnos.

4. Protección de vulnerables: Evitar activamente que las restricciones de aparcamiento o acceso perjudiquen económicamente a quienes disponen de menos ingresos o peores alternativas de transporte.

5. Ficha técnica por medida: Ninguna medida se dará por válida si no cuenta de manera explícita con: responsables de su implantación, calendario de ejecución, presupuesto económico e indicadores cuantitativos medibles.

Se deberán priorizar las soluciones que ayuden a reducir las desigualdades y que mejoren la situación de colectivos vulnerables. El artículo 31 de la LMS recomienda la inclusión en los PMST del análisis, medidas e indicadores de seguimiento relativas a la perspectiva de género, igualdad de trato y no discriminación en la movilidad.

En el **anexo III** de esta guía se puede consultar un listado de propuestas de medidas.

C. Organización del PMST en líneas estratégicas

Con el fin de facilitar una estructura coherente y homogénea al PMST, los objetivos y medidas pueden organizarse en las siguientes líneas estratégicas:

1. Gestión y planificación de la movilidad

Incluye las actuaciones relacionadas con la gobernanza del PMST, la coordinación entre departamentos y centros de trabajo, la participación de la plantilla, la comunicación interna, la actualización del diagnóstico y el sistema de seguimiento y evaluación.

2. Aumentar los desplazamientos a pie

Comprende las actuaciones destinadas a favorecer itinerarios peatonales seguros, accesibles y conectados con el transporte público y el entorno urbano o industrial del centro de trabajo.

3. Aumentar los desplazamientos en bicicleta y otros vehículos de movilidad personal

Se refiere a las actuaciones orientadas a facilitar la movilidad activa mediante infraestructuras, servicios de apoyo, seguridad vial y condiciones adecuadas para su utilización cotidiana.

4. Consolidar o implantar transporte colectivo de empresa

Incluye las actuaciones relacionadas con autobuses de empresa, lanzaderas, rutas compartidas entre empresas o centros próximos y la adaptación de estos servicios a los distintos turnos y necesidades operativas.

5. Incrementar el uso del transporte público

Comprende las actuaciones dirigidas a mejorar la utilización del transporte público mediante incentivos, coordinación de horarios, información actualizada y colaboración con las administraciones competentes para mejorar la oferta de servicio.

6. Fomentar el uso sostenible del coche

Incluye las actuaciones relacionadas con la movilidad compartida, la optimización de desplazamientos profesionales, la utilización eficiente de vehículos y la transición progresiva hacia soluciones de menor impacto ambiental, siempre respetando el principio de no generar nuevas desigualdades entre las personas trabajadoras.

7. Gestionar el estacionamiento

Se refiere a las actuaciones destinadas a ordenar el uso del aparcamiento, priorizar situaciones de necesidad social, accesibilidad o cuidados y coordinar el estacionamiento con los objetivos generales del PMST.

8. Implementar medidas organizativas

Comprende las actuaciones relacionadas con la organización del trabajo que permiten reducir desplazamientos innecesarios, mejorar la conciliación y adaptar horarios, turnos, reuniones y formas de prestación del trabajo a criterios de movilidad sostenible.

9. Salud, Seguridad Vial y Prevención de Riesgos Laborales (PRL)

Incluye las actuaciones dirigidas a integrar la movilidad sostenible en la política preventiva de la empresa, investigar los accidentes laborales de tráfico in itinere y en misión, identificar puntos de riesgo en los accesos, desarrollar acciones de formación y sensibilización en seguridad vial y revisar la organización del trabajo.

4.4. FASE 4. Negociación del procedimiento de seguimiento y evaluación

El artículo 26 de la LMS establece lo siguiente:

“Sin perjuicio de otras actuaciones, en el plazo de dos años desde la aprobación del PMST, la empresa deberá 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”** (…)

Desde FeSMC-UGT entendemos que la **Mesa de Movilidad** paritaria debe seguir realizando funciones de seguimiento durante la implantación del PMST. Estas funciones

no deben reducirse a la recepción de un informe de seguimiento bianual, sino que consistirán en un seguimiento activo para garantizar que el PMST se está ejecutando en los términos pactados y en caso contrario, evaluar los motivos y pactar soluciones.

Así pues, una vez finalizada la fase de negociación de las medidas, es conveniente que la Mesa de Movilidad negocie el **procedimiento de seguimiento** y que pase a formar parte del documento final del PMST. Dicho procedimiento reflejará las actividades de seguimiento a realizar, su temporalización, los documentos que la empresa debe presentar, etc. A estos efectos, algunas **recomendaciones sindicales** son las siguientes:

- Mantener reuniones de forma ordinaria cada seis meses y de forma extraordinaria cuando alguna de las partes así lo solicite.
- Elaborar actas de todas las reuniones.
- Antes de cada reunión ordinaria y con al menos 15 de antelación, la comisión de seguimiento recibirá un informe sobre la situación del cumplimiento de las medidas del PMST.
- Se establecerán los parámetros mínimos que debe reflejar el informe de seguimiento, entre los cuales se encontrará:
  - ✓ Información sobre los indicadores de cada medida, cumplimiento de los plazos acordados y objetivos alcanzados.
  - ✓ Información sobre los siguientes indicadores generales:
    - Evolución modal: Comprobar si se ha reducido el porcentaje de personas que van solas en coche al centro de trabajo y si se han potenciado modos de transporte con menor huella de carbono.
    - Reducción de emisiones: Cuantificar el ahorro de CO_2 gracias a las medidas implantadas.
    - Compensación de emisiones, si se ha pactado como medida.
    - Accidentalidad: Seguimiento de la reducción de siniestros in itinere y en misión.
    - Instalaciones afectadas y sus modificaciones, si las hubiera.
    - Personas afectadas por los cambios y modificaciones, desagregadas por sexo.
    - Modificaciones en las condiciones de trabajo relacionadas con la movilidad que se hayan podido producir, especialmente las relacionadas con de seguridad y salud. El objetivo es evaluar el impacto en la plantilla y comprobar que no incurran en perjuicios para las personas trabajadoras, especialmente para mujeres y colectivos vulnerables.
    - Satisfacción cualitativa: Información obtenida a través de encuestas y contactos periódicos para detectar barreras imprevistas.
  - ✓ Previsión para los siguientes seis meses.

5. VIGENCIA DE LOS PMST

La LMST no prevé un plazo de vigencia para los PMST, por tanto, ésta se pactará por la Mesa de Movilidad en función de los resultados del diagnóstico y los objetivos a alcanzar. Con carácter general no son recomendables las vigencias superiores a los 4 años.

6. REGISTRO DEL PMST

Sin perjuicio de lo que establezca la normativa de las comunidades autónomas, los planes de movilidad sostenible, así como sus revisiones e informes de seguimiento, habrán de ser comunicados en el plazo de tres meses desde su adopción a la autoridad competente que designe la correspondiente comunidad autónoma para su incorporación al Espacio de Datos Integrado de Movilidad (EDIM) por parte de estas.

Las entidades territoriales y las empresas que, a la entrada en vigor de la LMS, cuenten con planes de movilidad sostenible al trabajo o los adopten, dispondrán de un plazo de tres meses a contar desde la fecha de entrada en vigor o desde la de aprobación, respectivamente para comunicarlos a la autoridad competente que designe la correspondiente comunidad autónoma para su incorporación al Espacio de Datos Integrado de Movilidad (EDIM).

Estos documentos serán de acceso público incluidos los datos agregados que estén disponibles por género y edad, teniendo en cuenta en todo caso la normativa reguladora de protección de datos de carácter personal.

7. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

El incumplimiento de la obligación de negociar un PMST puede acarrear las siguientes sanciones:

1. Sanciones administrativas directas del incumplimiento de la LMS

- **Infracción Leve:** El incumplimiento de la obligación de disponer del PMST en el plazo legal (o no realizar sus informes de seguimiento bianuales), siempre que cause un perjuicio al sistema de movilidad, conlleva multas de 101 a 2.000 €.
- **Infracción Grave:** Si además se incurre en conductas agravadas (como la aportación de datos falsos de forma reiterada o incumplimientos graves de comunicación), las sanciones oscilan entre 2.001 y 6.000 €.

2. Sanciones derivadas de infracciones en materia laboral y prevención de riesgos

Si la ausencia o deficiente negociación del PMST repercute en los derechos de la plantilla o en la prevención de riesgos laborales (movilidad *in itinere* y en misión):

- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) puede intervenir por falta de consulta/negociación con la RLPT o deficiencias de seguridad vial laboral.
- Las cuantías en la normativa sobre infracciones y sanciones en el orden social (LISOS) pueden ser sensiblemente más elevadas que las de la LMS en función de la gravedad y la plantilla afectada.

Además de las sanciones económicas, el no disponer del PMST puede impactar negativamente en la empresa por motivos como los siguientes:

- Reintegro y pérdida de ayudas públicas: El Real Decreto-ley 7/2026, de 20 de marzo, por el que se establece el Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio, vincula el cumplimiento del PMST a la obtención o mantenimiento de subvenciones públicas relativas al transporte y la sostenibilidad. Las empresas obligadas que incumplan deberán reintegrar o perder el derecho a dichas ayudas.
- Exclusión de contratación pública: La empresa puede ser excluida de licitaciones del sector público que incluyan requisitos o cláusulas de sostenibilidad medioambiental.

8. RECOMENDACIONES SINDICALES PARA LA NEGOCIACIÓN

La movilidad sostenible es el nuevo terreno de la lucha sindical. Nos permite hablar de salud, de tiempo libre, de medio ambiente y de salario real al mismo tiempo. Liderar la negociación de los PMST no solo nos permite dar cumplimiento a la ley, sino mejorar de forma directa y cotidiana la vida de nuestros compañeros y compañeras, garantizando que el derecho al trabajo no sea una carga para el bolsillo ni un riesgo para la salud. En este sentido, te facilitamos algunos **criterios y recomendaciones**:

- Exige que el PMST sea negociado, **no aceptes planes ya elaborados** por la empresa. Se debe requerir a la empresa la constitución de la Mesa de Movilidad para negociar el diagnóstico, las medidas y el procedimiento para el seguimiento del PMST.
- Exige a la empresa **formación en movilidad sostenible**.
- **Negocia horas adicionales** para abordar los PMST.
- Negocia con **perspectiva de género**, observando las brechas en el uso del tiempo, el tipo de transporte empleado, los desplazamientos encadenados y las obligaciones de cuidados.
- La **recogida de datos ha de ser inclusiva y accesible**, teniendo en cuenta la presencia y las necesidades de personas vulnerables para garantizar que existan brechas que los dejen fuera del análisis y de las medidas.
- Realizar un **diagnóstico real** y aplicar la **jerarquía de movilidad** (priorizar transporte público, movilidad activa y vehículos sostenibles).
- **Prioriza la salud y la seguridad**: enfatiza la reducción de los accidentes en itinere y en misión y la formación específica en seguridad vial.
- Ten en cuenta la **protección de datos**: la recopilación de información de la plantilla ha de ser anónima y la información obtenida debe centrarse en el PMST.
- **Vincula el PMST al convenio colectivo**.

Desde la mirada sindical, es crucial estar alerta ante el fenómeno del *greenwashing*, esto es, el lavado de imagen verde. En ocasiones, las empresas presentan acciones aisladas y de escaso impacto (como la instalación de un único punto de recarga eléctrica para directivos o campañas de sensibilización sin recursos) como si fueran verdaderos planes de movilidad. Para el sindicato, la movilidad sostenible no puede ser una herramienta de marketing; debe basarse en indicadores de cumplimiento reales, con inversiones concretas y plazos ejecutables que mejoren la calidad de vida de toda la plantilla, no solo la imagen pública de la compañía.

La mejor defensa contra este fraude es la negociación colectiva obligatoria que establece la Ley 9/2025. Un Plan de Movilidad que no ha sido diagnosticado con la participación de las personas trabajadoras, o que carece de un sistema de evaluación transparente sobre la reducción efectiva de emisiones y la siniestralidad, es un plan vacío.

Nuestra labor en la Mesa de Movilidad es asegurar que los recursos se destinen a soluciones estructurales, como el refuerzo del transporte público o el teletrabajo, y no a meros parches estéticos para las memorias de sostenibilidad de la empresa.

9. PMST EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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 contempla que "***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.»*

En este sentido, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC) aborda la **movilidad sostenible como una prioridad estratégica dentro de la transición ecológica** (Capítulo XVI), vinculándola directamente con los derechos sociales y laborales de las personas trabajadoras. Los puntos clave que establece son:

- **Derecho social y laboral:** Entiende la movilidad no solo como un desplazamiento, sino como un pilar para promover el bienestar social, la igualdad de oportunidades y la justicia laboral.
- **Impulso a los Planes de Movilidad (PMST):** Insta a los negociadores de convenios colectivos a impulsar la elaboración de planes de movilidad sostenible en las empresas. El objetivo es que estos planes generen beneficios tanto para la organización como para la plantilla, favoreciendo una transición justa e inclusiva.
- **Prioridad al transporte colectivo**: El acuerdo hace un énfasis especial en fomentar el transporte público y colectivo, especialmente en áreas geográficas

específicas, polígonos industriales o espacios con una gran concentración de personas trabajadoras.

- **Negociación colectiva como herramienta:** Establece que es fundamental que los convenios sectoriales y de empresa incorporen medidas concretas para afrontar los retos de la movilidad, adaptándolas a la realidad de cada sector y centro de trabajo.
- **Marco de gobernanza:** El V AENC se alinea con la Ley de Movilidad Sostenible, reforzando el papel de los sindicatos en la negociación de estos planes para asegurar que no se queden en meras acciones cosméticas (*greenwashing*) y que respondan a necesidades reales como la seguridad vial y la conciliación.
- **Naturaleza obligacional:** Al ser un acuerdo interconfederal, las organizaciones firmantes tienen la obligación de ajustar sus acciones a lo pactado, lo que implica promover activamente estos criterios en todas las mesas de negociación.

En resumen, para el V AENC, **la movilidad sostenible es una herramienta de justicia social** que debe integrarse en la negociación colectiva para mejorar la calidad de vida, reducir el impacto ambiental y garantizar entornos de trabajo más seguros y equitativos.

A efectos de la inclusión de la movilidad sostenible en la negociación colectiva, FeSMC ha elaborado un modelo de texto que puede consultarse en el **anexo IV** y que deberá adaptarse por las partes negociadoras a las características del sector de actividad o la empresa.

10. CONCLUSIÓN

A modo de cierre de la presente guía, es fundamental recalcar que el Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST) no debe ser entendido como un mero trámite burocrático de la empresa o una operación de imagen corporativa. Por el contrario, representa una **herramienta estratégica de transformación social y justicia laboral** que permite mejorar la salud, el ahorro de tiempo y la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Para que un PMST sea efectivo y responda a las necesidades reales de la plantilla, debe fundamentarse en un **proceso de negociación robusto y transparente** entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, que se desarrolla en varias fases:

- **Fase 1: Constitución de la Mesa de Movilidad.** Se debe formar un órgano paritario entre la empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT). La empresa debe convocar a la parte social legitimada en el momento en que uno de sus centros alcanza el umbral de plantilla que determina la obligatoriedad del PMST. En esta fase existen figuras clave como las de Gestor/a de Movilidad y Delegado/a de Medioambiente. Se recomienda pactar un reglamento de funcionamiento.

- **Fase 2: Diagnóstico de movilidad en la empresa.** La Mesa debe negociar la metodología para recopilar datos sobre infraestructuras, políticas internas y pautas de movilidad de las personas trabajadoras, colaboradoras, clientes, etc. Es imprescindible que este análisis incluya la perspectiva de género y sea plenamente inclusivo. Es fundamental realizar encuestas a la plantilla, que garanticen la confidencialidad y el anonimato. Para promover la participación, la empresa deberá difundir, con carácter previo al diagnóstico, su compromiso con la movilidad sostenible.

- **Fase 3: Definición de objetivos y medidas**. Basándose en un análisis DAFO del diagnóstico, se pactan metas cuantificables y acciones concretas y se organizan por líneas estratégicas. Las medidas (fomento del transporte público, movilidad activa, teletrabajo, etc.) deben tener asignados presupuestos, responsables, indicadores de seguimiento y plazos de ejecución definidos.

- **Fase 4: Seguimiento y evaluación**. El proceso no termina con la aprobación del PMST. Se debe negociar un procedimiento de seguimiento activo, con reuniones periódicas y la elaboración de un informe de seguimiento bianual obligatorio para evaluar el alcance de los objetivos.

La labor sindical en la Mesa de Movilidad es la mejor garantía contra el *greenwashing*, puesto que evita que la movilidad sostenible se reduzca a una declaración de intenciones de la empresa y permite transformarla en un derecho tangible que garantice una transición justa, inclusiva y segura para todas y todos.

Por último, reiteramos que la movilidad sostenible es **una prioridad estratégica en la negociación colectiva**. En el V AENC, la movilidad sostenible se configura como un derecho social y laboral que debe garantizar una transición ecológica justa e inclusiva. Al incluir cláusulas sobre negociación de PMST en los convenios sectoriales y de empresa, aseguramos que el proceso de negociación y las medidas resultantes sean conformes a nuestros criterios sindicales y reforzamos el papel de los sindicatos frente al *greenwashing*, consiguiendo **que la movilidad sostenible sea una herramienta de justicia social que mejore la salud y la calidad de vida de toda la clase trabajadora**.

11. BIBLIOGRAFÍA Y BIBLIOWEB

- Ministerio de Transporte y Sostenibilidad. (julio de 2026). Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo.
- UGT, Área Confederal de Acción Climática y Transición Ecológica Justa. 2026. Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo.
- Secretaría de Salud Laboral y Medioambiente UGT-CEC. (2020). El papel de la movilidad sostenible y su impacto en la salud y el trabajo.
- Vicesecretaría General de Política Sindical de UGT-CEC (2023). Guía del V AENC: Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2023–2025.
- Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana. (2021) *Estrategia de Movilidad Segura, Sostenible y Conectada 2030*.
- Centro de Investigación del Transporte (Transyt). (2025). Planes de Transporte Sostenible al Trabajo.
- Alianza *MobiliseYourCity*. (2025). Integración de la perspectiva de género en los planes de movilidad urbana sostenible.
- España. (3 de diciembre de 2025). Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible. BOE núm. 290.
- España. (20 de mayo de 2021). Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética. BOE núm. 122.
- Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana. (s.f.). *Preguntas frecuentes sobre los Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo*.
- Gobierno de España. *El Gobierno aprueba la Estrategia de Movilidad Segura, Sostenible y Conectada 2030*.

12. GLOSARIO

- **Accesibilidad:** Condición que han de reunir los medios, infraestructuras y servicios de transporte para poder ser utilizados y comprendidos por todas las personas, con independencia de sus circunstancias de discapacidad, edad, salud, sexo, género, situación socioeconómica o cualquier otra característica de similar relevancia a las anteriores, en los términos más amplios de autonomía, seguridad, comodidad y asequibilidad.

- **Accidente en misión:** Siniestro que se produce durante desplazamientos realizados por la persona trabajadora para llevar a cabo su actividad laboral fuera de su centro habitual (visitas, reuniones, etc.).

- **Accidente in itinere**: Siniestro que ocurre durante el trayecto directo de ida o vuelta entre el domicilio de la persona trabajadora y su centro de trabajo.

- **Análisis DAFO:** Herramienta utilizada en la fase de diagnóstico para identificar las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades de la movilidad actual en la empresa

- **Caminabilidad:** Concepto referido a la calidad, seguridad y existencia de infraestructuras específicas (aceras, pasos de peatones, iluminación, etc) que facilitan los desplazamientos a pie.

- **Centros de Alta Ocupación**: Aquellos centros de trabajo que cuentan con más de 1.000 personas trabajadoras y están situados en áreas metropolitanas de más de 500.000 habitantes.

- **Ciclabilidad:** Concepto referido a la calidad, seguridad y existencia de infraestructuras específicas (existencia de carriles bici, iluminación, aparcamientos seguros) que facilitan los desplazamientos o en bicicleta.

- **Compensación de la huella de carbono:** Acciones específicas para neutralizar las emisiones de CO2 de una actividad, tras reducirlas y evitarlas en la medida posible.

- **Delegado/a de Medioambiente:** Persona designada por y entre la RLPT para funciones y competencias específicas en materia de medioambiente, regulada a través de la negociación colectiva, que deberá disponer de formación específica y horas adicionales al crédito sindical para esta labor.

- **Gestor/a de Movilidad:** Persona designada por la empresa, con formación específica, encargada de coordinar la elaboración, implementación y seguimiento del PMST, actuando como enlace entre la empresa, la plantilla y las administraciones

- **Gran centro de actividad:** Ubicación donde se desarrolla o concentra más intensamente un determinado trabajo o tarea, como la atención sanitaria, educación y formación, ocio, deporte, comercio, industrial y transporte, por agrupar centros de trabajo de diferentes empresas o implicar la asistencia de muchas personas usuarias, en la que se genera mayor intensidad en la movilidad, además de la correspondiente a las propias personas trabajadoras, en general o en determinadas puntas horarias.

- ***Greenwashing*** (lavado de imagen verde): Práctica de algunas empresas de presentar acciones aisladas o cosméticas (como un único punto de recarga) como planes reales de movilidad, sin que existan inversiones estructurales ni mejoras efectivas.

- **Huella de carbono**: Cuantificación de las emisiones de gases de efecto invernadero que son liberadas a la atmósfera por efecto directo o indirecto de la actividad que lleva a cabo una organización, un individuo o a causa de la prestación de un servicio o provisión de un producto.

- **Intermodalidad:** Capacidad de combinar de manera eficiente distintos modos de transporte en un mismo trayecto, como disponer de aparcamientos para bicis cerca de las paradas de metro o tren.

- **Mesa de Movilidad:** Órgano paritario de negociación constituido por representantes de la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras para acordar el contenido del PMST.

- **Movilidad activa:** Concepto referido a los desplazamientos que implican actividad física, principalmente caminar o ir en bicicleta.

- **Movilidad compartida y colaborativa:** Soluciones de transporte donde el vehículo o el trayecto es compartido por varios usuarios, como el *carsharing* (coche compartido) o el *carpooling* (fomento de compartir el vehículo privado entre personal del mismo centro de trabajo)

- **Movilidad de bajas o cero emisiones**: Uso de medios de transporte que reducen o eliminan la expulsión de gases contaminantes, incluyendo el transporte público y vehículos eléctricos o de hidrógeno.

- **Movilidad sostenible:** Según la LMS, es aquella que se satisface en un tiempo y con un coste razonables, tanto para el usuario como para el conjunto de la sociedad, estructurándose en torno a un sistema de transportes seguro y eficaz, que permite un acceso equitativo e inclusivo y en el que se reducen y limitan los efectos adversos del transporte sobre el medioambiente y la salud, en particular: la emisión a la atmósfera de gases de efecto invernadero y otros contaminantes, el ruido, el consumo de recursos no renovables, la ocupación de suelo, la pérdida de biodiversidad, la fragmentación de hábitats y la reducción de la conectividad ecológica y fomentando la movilidad y el transporte cero emisiones.

- **Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST):** Según la LMS, es el conjunto de medidas impulsadas por la Dirección del centro de trabajo y elaboradas en el marco de la negociación colectiva, cuyo objeto es racionalizar los desplazamientos al lugar donde se desarrolla la actividad de los empleados, clientes, proveedores y visitantes. Es un documento estratégico que establece medidas concretas y mensurables para optimizar los desplazamientos generados por la actividad de una empresa, con el fin de reducir la huella de carbono y mejorar las condiciones de transporte de la plantilla.

- **Vehículos de movilidad personal (VMP):** Son vehículos de una o más ruedas, dotados de una única plaza y propulsados exclusivamente por motores eléctricos que puedan proporcionar al vehículo una velocidad máxima comprendida entre 6 y 25 km/h. Para poder circular, los VMP deberán contar con el certificado de inscripción en el Registro de vehículos personales ligeros y portar la etiqueta identificativa.

ANEXO I. MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA MESA DE MOVILIDAD

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA DE MOVILIDAD DEL I PLAN DE MOVILIDAD SOSTENIBLE AL TRABAJO (PMST) DE [NOMBRE DE LA EMPRESA] EN EL CENTRO DE TRABAJO [INDICAR DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO]

Reunidas, siendo las [indicar hora] del día [indicar fecha], en [indicar lugar o modalidad telemática], las personas que se relacionan a continuación:

De una parte, en representación de la empresa:

- [Nombre y apellidos, cargo]
- [Nombre y apellidos, cargo]
- *(Opcional: Personas asesoras técnicas de RRHH, Sostenibilidad o PRL)*

De otra parte, en representación de las personas trabajadoras:

- [Nombre y apellidos, legitimidad que ostenta]
- [Nombre y apellidos, legitimidad que ostenta]

NOTA: RLPT con legitimidad para negociar por el centro y si no hubiera, sindicatos más representativos o representativos del sector de actividad con legitimidad para negociar el convenio colectivo

EXPONEN

1. Que la Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible (LMS) establece en su artículo 26 la obligatoriedad para las empresas de disponer de un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST) en centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o más 100 por turno, el cual debe ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.
2. Que la empresa [Nombre de la Empresa] cuenta con un centro de trabajo, situado en [Indicar domicilio del centro de trabajo] que supera los umbrales citados en el punto 1, naciendo así la obligación de negociar dicho plan.
3. Que las partes firmantes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente como interlocutores válidos para este proceso.

Por todo ello, **ACUERDAN** constituir la **Mesa de Movilidad** y establecer sus normas de funcionamiento mediante el siguiente:

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

PRIMERO. Constitución y Naturaleza.

Se constituye la Mesa de Movilidad como el órgano paritario encargado de la negociación del PMST del centro de trabajo. La negociación se regirá por los principios de buena fe, transparencia y participación.

SEGUNDO. Composición.

La Mesa de Movilidad tendrá una composición paritaria entre la representación empresarial y la social:

De una parte, en representación de la empresa:

- [Nombre y apellidos, cargo]
- [Nombre y apellidos, cargo]

De otra parte, en representación de las personas trabajadoras:

- [Nombre y apellidos, legitimidad que ostenta]
- [Nombre y apellidos, legitimidad que ostenta]

NOTA: Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la composición de la Mesa.

Además de los vocales titulares y suplentes, en las reuniones podrán asistir personas asesoras con experiencia en movilidad sostenible, previo acuerdo de la Mesa.

TERCERO. Funciones

Las partes acuerdan que la Mesa de Movilidad tendrá las siguientes competencias:

1. Negociar el **guion y la metodología del diagnóstico** de movilidad.
2. Elaborar y analizar los resultados del diagnóstico (encuestas, entrevistas, grupos de discusión).
3. Establecer los **objetivos generales y específicos** y negociar el paquete de **medidas concretas** (fomento del TP, movilidad activa, teletrabajo, etc.).
4. Definir el presupuesto, indicadores, calendario de ejecución y las personas responsables de cada medida.
5. Concretar la **vigencia** del PMST.
6. Aprobar el sistema de **seguimiento y evaluación** del PMST.
7. Realizar el seguimiento y evaluación de la implantación del PMST.
8. Todos los puntos anteriores se tratarán de manera **inclusiva** y con **perspectiva de género**.

CUARTO. Metodología de Trabajo

La Mesa de Movilidad se compromete a **negociar el PMST en el plazo máximo** de [indicar plazo máximo]

El proceso se dividirá en las siguientes fases:

- **Diseño y difusión del compromiso de movilidad:** Campaña de sensibilización e información a la plantilla.
- **Diagnóstico de movilidad:** Recogida de datos en tres bloques (Infraestructura, Política de empresa y Pautas de movilidad de la plantilla/visitantes).
- **Diseño de objetivos y medidas:** Definición de objetivos y medidas concretas que conformarán el PMST.
- **Diseño del seguimiento y evaluación del PMST:** Se definirá el reglamento y las actuaciones de seguimiento y evaluación.

QUINTO. Régimen de Funcionamiento

1. **Reuniones:** La Mesa se reunirá de forma ordinaria al menos una vez al mes durante la fase de elaboración.
2. **Convocatorias:** Se enviarán por correo electrónico con al menos 15 días de antelación, incluyendo el orden del día.
3. **Documentación para las reuniones:** Se enviarán por correo electrónico con al menos 15 días de antelación.
4. **Adopción de Acuerdos:** Las decisiones se buscarán por consenso. En caso de votación, se requerirá mayoría simple de cada una de las partes (empresarial y social).
5. **Actas:** Se levantará acta de cada reunión reflejando los puntos tratados y los acuerdos alcanzados.

SEXTO. Recursos y formación

- Las horas dedicadas a la Mesa por la RLPT se considerarán tiempo efectivo de trabajo y serán adicionales al crédito sindical.
- La empresa proporcionará formación específica sobre movilidad sostenible y PMST a todos los miembros de la Mesa que formen parte de la empresa.

SÉPTIMO. Confidencialidad

Los miembros de la Mesa observarán el deber de sigilo respecto a la información reservada, especialmente la relativa a datos personales de la plantilla obtenidos en el diagnóstico.

OCTAVO. Vigencia

Este reglamento se mantendrá vigente durante la negociación e implantación del PMST.

NOVENO. Registro del PMST

Se dispondrá de un plazo de tres meses a contar desde la aprobación del PMST para comunicarlo a la autoridad competente que designe la correspondiente comunidad autónoma para su incorporación al Espacio de Datos Integrado de Movilidad (EDIM).

DÉCIMO. Solución de Conflictos.

En caso de bloqueo en la negociación, las partes se adhieren a los sistemas de mediación y arbitraje de [indicar ámbito territorial correspondiente]

ANEXO II. EJEMPLO DE ENCUESTA DE MOVILIDAD DIRIGIDA A LA PLANTILLA

1. DATOS GENERALES

1.1. Sexo

- ☐ Mujer
- ☐ Hombre
- ☐ Otro
- ☐ Prefiero no contestar

1.2. Edad:

- ☐ Menos de 25 años
- ☐ 25–34 años
- ☐ 35–44 años
- ☐ 45–54 años
- ☐ 55 años o más

1.3. Responsabilidades de cuidados:

- ☐ Tengo personas a mi cargo (descendientes, ascendientes, personas con discapacidad o dependencia).
- ☐ No tengo responsabilidades de cuidados.
- ☐ Otra situación (especificar): _____

1.4. Porcentaje de teletrabajo durante la semana:

- ☐ No teletrabajo.
- ☐ Teletrabajo menos del 25% de mi jornada semanal.
- ☐ Teletrabajo entre el 25% y el 50% de mi jornada semanal.
- ☐ Teletrabajo entre el 50% y el 75% de mi jornada semanal.
- ☐ Teletrabajo entre el 75% y el 100% de mi jornada semanal.

1.5. ¿Tienes alguna discapacidad o movilidad reducida que afecte a tus desplazamientos?

- ☐ Si
- ☐ No

2. DATOS SOBRE MOVILIDAD LABORAL

2.1. Municipio en el que resides _____

2.2. Código postal_____

2.3. Indica una media del tiempo que dedicas diariamente al desplazamiento para ir y volver del trabajo:

- ☐ Menos de 15 minutos
- ☐ 15–30 minutos
- ☐ 30–60 minutos
- ☐ Más de 1 hora
- ☐ Más de 2 horas

2.4. ¿Podrías indicar qué porcentaje de tus ingresos suponen los desplazamientos para ir y volver del trabajo? _____

2.5. ¿Cuál es el medio de transporte que utilizas con más frecuencia para desplazarte al trabajo?

- ☐ No me desplazo (Teletrabajo) (Si marcas esta opción, salta a pregunta 2.8)
- ☐ Coche (como conductor/a).
- ☐ Coche (como acompañante).
- ☐ Motocicleta o ciclomotor
- ☐ Transporte público (metro, autobús, tren, tranvía).
- ☐ Bicicleta (propia o compartida).
- ☐ Caminar
- ☐ Otros (especificar): _____

2.6. ¿Cuál es el principal motivo por el que eliges ese medio de transporte? (Puedes seleccionar varias opciones)

- ☐ Comodidad (ej.: flexibilidad horaria, menos transbordos).
- ☐ Coste (ej.: es más barato que otras opciones).
- ☐ Rapidez (ej.: llega más rápido al trabajo).
- ☐ Seguridad (ej.: me siento más seguro/a usando este transporte).
- ☐ Conciliación (ej.: puedo llevar/recoger a mis hijos/as, hacer paradas en el camino).
- ☐ Salud (ej.: hacer ejercicio, evitar contaminación).
- ☐ Falta de alternativas (ej.: no hay transporte público cercano, no hay aparcamiento).
- ☐ Responsabilidades familiares (ej.: llevar a los/as niños/as al colegio, acompañar a personas dependientes).
- ☐ Otros (especificar): _____

2.7. En los últimos 5 años, ¿Has tenido algún accidente *in itinere*, es decir, al ir o volver del trabajo)

- ☐ Si. Indica cuántos _____
- ☐ No

2.8. Además de los desplazamientos para ir y volver del trabajo, ¿Realizas de manera frecuente otros desplazamientos durante tu jornada laboral (visitas, reuniones, etc)?

- ☐ Si
- ☐ No (Si marcas esta opción, salta a la pregunta 3.1.)

2.9. Si has respondido "Si" a la pregunta anterior, indica una media de la duración de los desplazamientos dentro de tu jornada laboral diaria (En este caso no cuenta el tiempo de ir al trabajo y volver a tu vivienda)

- ☐ Hasta el 25% de mi jornada diaria
- ☐ Hasta el 50% de mi jornada diaria
- ☐ Hasta el 75% de mi jornada diaria
- ☐ El 100% de mi jornada diaria

2.10. Indicando los medios de transporte que utilizas para dichos desplazamientos dentro de la jornada laboral:

- ☐ Avión
- ☐ Coche (como conductor/a)
- ☐ Coche (como pasajero/a)
- ☐ Motocicleta o ciclomotor
- ☐ Transporte público (metro, autobús, tren, tranvía)
- ☐ Bicicleta (propia o compartida)
- ☐ Caminar
- ☐ Otros (especificar): _____

2.11. En relación a la pregunta anterior ¿Cuál es el principal motivo por el que eliges ese medio de transporte? (Puedes seleccionar varias opciones)

- ☐ Comodidad (ej.: flexibilidad horaria, menos transbordos).
- ☐ Coste (ej.: es más barato que otras opciones).
- ☐ Rapidez (ej.: llega más rápido al trabajo).
- ☐ Seguridad (ej.: me siento más seguro/a usando este transporte).
- ☐ Conciliación (ej.: puedo llevar/recoger a mis hijos/as, hacer paradas en el camino).
- ☐ Salud (ej.: hacer ejercicio).
- ☐ Ecología (evitar contaminación)

2.12. Solo si usas coche para tus desplazamientos dentro de la jornada (En caso contrario, salta a la pregunta 3.1) ¿viajas solo/a o compartes vehículo?

- Siempre solo/a.
- Comparto vehículo con compañeros/as de trabajo
- Comparto vehículo con otras personas
- A veces comparto, a veces no.

2.13. ¿Qué tipo de vehículo utilizas para estos desplazamientos?

- Vehículo propio
- Vehículo de empresa

2.14. Marca el tipo de combustible/energía del vehículo:

- Diesel
- Gasolina
- GLP
- Hidrógeno
- Hibrido
- Hibrido enchufable
- Eléctrico

2.15. ¿En los últimos 5 años has tenido algún accidente en misión, es decir, en los desplazamientos durante tu jornada?

- Si. Indica cuántos _____
- No

3. BARRERAS Y DIFICULTADESDE MOVILIDAD

3.1. ¿Qué dificultades encuentras en el uso del transporte público para desplazarte al trabajo? *(Puedes seleccionar varias opciones)*

- Falta de conexión o frecuencia del transporte público.
- Inseguridad (ej.: miedo a robos, acoso, etc).
- Tiempo o distancia (ej.: el desplazamiento es muy largo, tengo horarios rígidos, no puedo permitirme esperas).
- Coste (ej.: el transporte público es caro).
- Dificultades físicas (ej.: no tienen accesibilidad suficiente)
- Responsabilidades familiares (ej.: necesito llevar/recoger a mis hijos/as, hacer paradas en el camino).
- Falta de apoyo de la empresa (ej.: no hay duchas para cambiarme, no hay aparcamiento seguro para bicicletas).
- Otras (especificar): _____

3.2. ¿Qué dificultades encuentras en el uso de la bicicleta para desplazarte al trabajo? (Puedes seleccionar varias opciones)

- Falta de conexión o frecuencia con el transporte público.
- Inseguridad (ej.: accidentes, miedo a robos, acoso, falta de iluminación,).
- Tiempo o distancia (ej.: el desplazamiento es muy largo, tengo horarios rígidos, no puedo permitirme esperas).
- Coste (ej.: no puedo permitirme tener y mantener una bicicleta).
- Dificultades físicas (ej.: no puedo montar en bicicleta).
- Obligaciones familiares (ej.: necesito llevar/recoger a mis hijos/as, hacer paradas en el camino).
- Falta de apoyo de la empresa (ej.: no hay duchas para cambiarme, no hay aparcamiento seguro para bicicletas).
- Estereotipos de género (ej.: "las mujeres no deberían usar la bicicleta", "los hombres deben usar coche").
- Otras (especificar): _____

3.3. ¿Qué dificultades encuentras para para desplazarte al trabajo caminando? (Puedes seleccionar varias opciones)

- Ausencia o inadecuación de infraestructuras adecuadas (zonas peatonales, pasos de peatones, iluminación, etc.)
- Falta de condiciones de accesibilidad
- Inseguridad (ej.: miedo a robos, acoso, falta de iluminación, accidentes).
- Tiempo o distancia (ej.: el desplazamiento es muy largo, tengo horarios rígidos, no puedo permitirme esperas).
- Dificultades físicas (no puedo caminar demasiado)
- Obligaciones familiares (ej.: necesito llevar/recoger a mis hijos/as, hacer paradas en el camino).
- Otras (especificar): _____

3.4. ¿Has tenido dificultades económicas, en los dos últimos años para afrontar el gasto de los desplazamientos para ir y volver del trabajo?

- Si
- No

3.5. ¿Crees que el factor de género influye en tu movilidad? (Ej.: "me siento más insegura en transporte público de noche", "me han juzgado por usar la bici", etc.)

- Sí. ¿Puedes explicar por qué? _____.
- No.

4. PROPUESTAS Y OPORTUNIDADES

4.1. ¿Qué medidas que pudiera poner en marcha tu empresa te ayudarían a tener una movilidad más sostenible? *(Puedes seleccionar varias opciones)*

- Vehículos compartidos (P.e. minibús o autobús de empresa)
- Plataforma para poner en contacto a personas dentro de la empresa que por cercanía habitacional podrían compartir coche.
- Subvención al transporte público.
- Aparcamiento seguro para bicis.
- Duchas y vestuarios para cambiarme.
- Flexibilidad horaria para evitar horas punta.
- Teletrabajo
- Guardería o servicio de acompañamiento para hijos/as en el trabajo.
- Talleres de movilidad sostenible (ej.: cómo combinar transporte público y bici).
- Seguro para ciclistas.
- Otras (especificar): _____.

4.2. ¿Estarías dispuesto/a a cambiar a un modo de transporte más sostenible si existieran mejores condiciones? (Ej.: más carriles bici, duchas en el trabajo, subvenciones).

- Si
- No
- Otra respuesta_____

4.3. ¿Utilizarías servicios de movilidad compartida si estuvieran disponibles? P.e. vehículos compartidos, bicicletas de movilidad compartida, carpooling (p.e.Blablacar)

- Si
- No
- Otra respuesta_____

4.4. ¿Qué incentivos valorarías más? (Puedes seleccionar varias opciones)

- Bonos de transporte público.
- Subvención para comprar una bici eléctrica.
- Días de teletrabajo adicionales.
- Seguro de accidentes para bicicleta
- Seguro médico que incluya cobertura para accidentes en bici.
- Acceso a servicios de conciliación (ej.: guardería, cuidado de personas dependientes).

- Puntos extra en la evaluación anual.
- Otras (especificar): _____.

4.5. ¿Con qué frecuencia te gustaría teletrabajar durante la semana laboral?

- No me interesa o no puedo teletrabajar.
- Hasta el 25% de la jornada semanal.
- Entre el 25% y el 50% de la jornada semanal.
- Entre el 50% y el 75% de la jornada semanal.
- Más del 75% de la jornada semanal.

4.6. Si has marcado que no te interesa o no puedes teletrabajar, ¿Cuáles son los motivos?

- Mi profesión no me lo permite
- No dispongo de ordenador portátil.
- No dispongo de conexión a internet estable.
- No dispongo de espacio tranquilo en casa.
- No tengo formación en herramientas digitales.
- No tengo apoyo para conciliar
- Me siento aislado/a, necesito socializar en el trabajo
- Otras (especificar): _____.

ESPACIO PARA COMENTARIOS

¿Tienes alguna sugerencia o comentario adicional sobre movilidad, género y conciliación en tu centro de trabajo?

ANEXO III. EJEMPLOS DE MEDIDAS PARA UN PMST

A. Medidas para el fomento del Transporte Público

- **Sincronización de jornada**: adecuar y coordinar horarios, adaptando los turnos de entrada y salida a las frecuencias reales de trenes y autobuses.
- **Financiación del abono**: Bonificar los títulos y abonos de transporte público mediante ayudas directas financiadas por la empresa o a través de fórmulas de retribución flexible.
- **Herramientas de apoyo**: usar plataformas o herramientas digitales para gestionar de forma transparente la ayuda económica al abono de transporte, permitiendo adaptar la cuantía según perfiles de renta o distancia.
- **Garantía de Regreso ante Imprevistos**: Ofrecer soluciones de transporte (ej. taxi o coche de empresa) a quienes usan transporte público en caso de emergencias familiares o meteorológicas que dificulten su retorno habitual
- **Kit de Bienvenida en Movilidad:** Entregar a las nuevas incorporaciones información personalizada sobre rutas, paradas cercanas, tiempos de acceso a pie y beneficios económicos disponibles por no usar el coche.
- **Información en tiempo real**: Facilitar información actualizada sobre horarios, frecuencias, tarifas, planos de alternativas de acceso e incidencias, garantizando datos en tiempo real.
- **Reclamaciones institucionales de red**: Solicitar formalmente a las administraciones competentes incrementos de frecuencia, mejoras de cobertura horaria, ampliaciones nocturnas o de fines de semana, y la creación o modificación de líneas ante necesidades justificadas.

B. Medidas para el fomento de la Movilidad Activa

- **Incentivos a la movilidad activa:** incentivar económicamente a quienes se desplacen a pie.
- **Accesibilidad universal**: Garantizar itinerarios peatonales accesibles, continuos, ordenados, señalizados y completamente libres de barreras arquitectónicas para todas las personas.
- **Fomento de la conexión intermodal**: Ordenar y señalizar los recorridos peatonales específicos desde las estaciones y paradas de transporte público hasta el centro de trabajo.
- **Servicio de renting, leasing o bike-sharing corporativo** (especialmente de bicicletas eléctricas) para que la plantilla no dependa de tener vehículo propio.

- **Puntos de Mantenimiento y Herramientas:** instalar puntos en los que exista un kit básico de mantenimiento, infladores y un pequeño taller de reparaciones rápidas para ciclistas.
- **Aparcamientos de bicicleta y otros VMP**: Instalación de aparcamientos para bicicletas y patinetes, protegidos y con puntos de recarga.
- **Disponibilidad de vestuarios y duchas** en el centro de trabajo para quienes opten por la movilidad activa.
- **Cartografía ciclista**: Elaborar, actualizar y difundir mapas corporativos con itinerarios y ciclovías seguras de acceso.
- **Crear grupos de acompañamiento** como "Pedalear juntos" o "Caminar juntos" para aumentar la seguridad percibida y superar barreras psicológicas mediante la movilidad en grupo.
- **Implementar gamificación** mediante plataformas que lancen retos, rankings y premios (días libres, cheques regalo) para incentivar de forma lúdica los desplazamientos activos.
- **Gestión de la red pública**: Solicitar formalmente a las administraciones la mejora de la red ciclista urbana, la optimización de los accesos y la instalación de estaciones de bicicleta pública junto al centro de trabajo.

D. Medidas organizativas: buscando la reducción de la movilidad

- **Teletrabajo y flexibilidad:** Fomentar el trabajo a distancia y la flexibilidad horaria para evitar las horas punta de congestión.
- **Compactación y semana corta**: implantar la jornada intensiva, reducir al mínimo las jornadas partidas y favorecer la compactación de jornadas para reducir los viajes semanales, valorando la semana laboral de 4 días.
- **Asignación por proximidad**: Facilitar y priorizar el traslado o la asignación de puesto en el centro de trabajo de la empresa que resulte más próximo al domicilio real del trabajador cuando existan varias sedes.
- **Centros de Trabajo de Proximidad**: Habilitar oficinas satélite o convenios con espacios de *coworking* cercanos a los domicilios de la plantilla para reducir drásticamente la distancia recorrida.
- **Franja de Productividad:** Concentrar las reuniones de equipo en horas núcleo (ej. de 10:00 a 13:00) para garantizar que el resto de la jornada sea flexible y evitar desplazamientos en hora punta
- **Instalación de *lockers* para paquetería**: Colocar consignas seguras e iluminadas en el centro de trabajo para agrupar las compras online de la plantilla, evitando viajes logísticos adicionales a puntos de recogida
- **Protocolos por episodios ambientales:** Establecer esquemas de teletrabajo obligatorio o flexibilidad máxima automáticos cuando se declaren alertas por alta contaminación.

E. Movilidad Compartida y Gestión del Vehículo Privado

- **Establecimiento de rutas de empresa o lanzaderas corporativas**, especialmente en polígonos mal comunicados, que conecte nodos clave de transporte (estaciones de tren o intercambiadores) con el centro de trabajo, con horarios adaptados en tiempo real a la demanda.
- **Auditoría de rutas:** Analizar de forma previa la demanda real y revisar periódicamente los recorridos, los horarios, las paradas y los niveles de ocupación de las líneas.
- ***Carsharing* o coche compartido eléctrico**: Sustituir el uso de coches particulares o taxis en desplazamientos de trabajo (visitas a clientes, obras) por una flota de vehículos eléctricos compartidos en el centro.
- **Implementación de plataformas** (apps) de gestión (incentivos económicos 2 cent/km por pasajero en tarjeta regalo) y reserva de plazas de aparcamiento preferentes para vehículos con alta ocupación.
- **Priorización del aparcamiento:** Establecer criterios sociales para el uso del parking, priorizando a quienes viven lejos y carecen de transporte público.
- **Facilidades para vehículos de cero emisiones**: Incluir aparcamientos y puntos de recarga gratuitos
- **Turnos de conducción:** Fomentar acuerdos entre personas trabajadoras que viven cerca para rotar el uso del coche particular, apoyados por la Mesa de Movilidad para facilitar la coordinación.

F. Medidas de Seguridad Vial Laboral

- **Auditorías de seguridad en los accesos**: Identificar puntos negros en las rutas de entrada/salida al centro.
- **Mapas de Rutas Seguras:** Elaborar y difundir cartografía específica que identifique los itinerarios peatonales y ciclistas con mejor iluminación y menor tráfico en el entorno del centro
- **Gestión de rutas:** Analizar los tiempos de desplazamiento para evitar que la presión de los horarios o los turnos incentive conductas de riesgo al volante.
- **Formación específica:** Impartir cursos de conducción segura y eficiente, y formación en seguridad vial para ciclistas y otros vehículos.
- **Dotación de equipamiento de seguridad:** Facilitar a la plantilla elementos reflectantes, cascos, candados de alta seguridad y bolsas para guardar el calzado tras el trayecto activo
- **Gestión de flota** con criterios de seguridad, aplicando estándares de seguridad avanzados en la renovación de los vehículos de empresa.
- **Coordinación institucional interna**: Integrar la movilidad sostenible dentro de las políticas y comités de prevención de riesgos laborales (PRL) de la empresa.

- **Organización del trabajo y ritmos**: Analizar y corregir la propia organización del trabajo (tiempos asignados a rutas, turnos rotativos, plazos de entrega) para evitar que la presión de tiempo incentive conductas de riesgo o excesos de velocidad en los desplazamientos.

ANEXO IV. MODELO DE CLÁUSULA SOBRE PMST PARA CONVENIOS COLECTIVOS

Artículo [X]. Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST)

1. Objeto

Las partes firmantes, conscientes de la necesidad de avanzar hacia una economía descarbonizada según el V AENC, se comprometen a impulsar la movilidad sostenible como un derecho social y laboral, y por ello, pactan el presente procedimiento para la negociación, implementación, seguimiento y evaluación de los Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST).

Elaborarán un PMST las empresas del sector del ámbito de aplicación del presente convenio que cuenten con centros de trabajo de más de 200 personas trabajadoras o más de 100 por turno, cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible (Art. 25 y 26) y Real Decreto-ley 7/2026, de 20 de marzo.

La obligación de negociar PMST comenzará cuando la empresa supere los umbrales de plantilla establecidos en un centro de trabajo. Se deberá elaborar e implementar el PMST en dicho centro en un plazo máximo de 12 meses, antes del 5 de diciembre de 2026.

Las empresas que **tuvieran PMST aprobados con anterioridad a la entrada en vigor de la LMS** (5 de diciembre de 2025) deberán constituir una Mesa de Movilidad paritaria y negociar la actualización del plan en los términos previstos en este artículo.

NOTA: Mediante negociación colectiva podrán reducirse los umbrales de plantilla.

2. Ámbito de aplicación

Esta cláusula será de aplicación en todas las empresas del sector [Nombre del Sector] con centros de trabajo en España que superen los umbrales mencionados, independientemente de su ubicación geográfica o titularidad (pública o privada). En función del municipio o la comunidad autónoma, se atenderá a las obligaciones adicionales que éstas establezcan en relación a los PMST.

3.Elaboración y negociación del PMST

El PMST será negociado con la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo (comité de empresa o delegados de personal). En caso de ausencia de

representación legal de la plantilla, la empresa deberá constituir una comisión negociadora con los sindicatos más representativos del sector de actividad.

La negociación se regirá por los principios de buena fe, transparencia y participación, garantizando que las medidas propuestas respondan a las necesidades reales de la plantilla.

Una vez convocadas todas las partes legitimadas se constituirá una Mesa de Movilidad, un órgano paritario donde participarán:

- En representación de la empresa, la dirección y las personas técnicas de las áreas implicadas (RRHH, Sostenibilidad, Prevención de Riesgos Laborales).
- Por la parte social, la representación de las personas trabajadoras según el escenario de representación del centro de trabajo.

En la Mesa de Movilidad se contará con personas asesoras expertas, con voz pero sin voto, que puedan aportar su visión y experiencia en materia de movilidad:

- La persona designada por la empresa como Gestor/a de Movilidad, una figura con formación específica en movilidad sostenible encargada, entre otras, de las siguientes funciones:
  - ✓ Coordinar la elaboración e implementación del PMST.
  - ✓ Supervisar el cumplimiento de plazos y objetivos.
  - ✓ Gestionar el presupuesto asignado.
  - ✓ Actuar como enlace entre la empresa, las personas trabajadoras y las administraciones públicas.
- La persona designada como Delegado/a de Medioambiente, en caso de existir en la empresa, salvo si ya forma parte de la Mesa de Movilidad como RLPT. Es una figura de representación de las personas trabajadoras con formación específica en medioambiente y sostenibilidad y que dispone de un crédito horario específico para la realización de funciones en este ámbito.
- Representantes de entidades externas como ayuntamientos o consorcios de transporte para coordinar la mejora de infraestructuras fuera del recinto de la empresa (UGT).

La empresa facilitará información y formación sobre movilidad sostenible y sobre los PMST a las personas que participen en la Mesa de Movilidad.

Las horas dedicadas a esta materia por la RLPT serán adicionales al crédito sindical.

Se elaborará un acta de constitución de la Mesa de Movilidad en la que queden reflejados, al menos, los siguientes contenidos:

1. Composición y funciones de la comisión negociadora

2. Metodología para la realización del PMST
3. Reglamento de funcionamiento de la comisión negociadora: plazos y calendario de reuniones, régimen de adopción de acuerdos, actas, vigencia y modificación del régimen de funcionamiento.
4. Solución extrajudicial de conflictos

Asimismo, se levantará acta de todas las reuniones de la Mesa de Movilidad que se realicen durante el proceso de negociación del PMST.

La negociación se regirá por los principios de buena fe, transparencia y participación, garantizando que tanto el diagnóstico como las medidas propuestas respondan a las necesidades reales de la plantilla.

4.Gestor/a de movilidad

Las empresas obligadas a desarrollar PMST designarán una figura responsable de movilidad, un/a gestor/a de movilidad, cuyas funciones serán:

- Coordinar la elaboración e implementación del PMST.
- Supervisar el cumplimiento de plazos y objetivos.
- Gestionar el presupuesto asignado.
- Actuar como enlace entre la empresa, las personas trabajadoras y las administraciones públicas.

5.Delegado/a de medioambiente

La figura de *delegado/a de medioambiente y transición ecológica* es una representación de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de protección del medioambiente y lucha contra el cambio climático.

Se elegirá por y entre la representación unitaria (Delegados/as de Personal o Comité de Empresa) en el ámbito de sus órganos de representación.

Su mandato estará vinculado a su condición de representante legal de las personas trabajadoras.

Sus funciones principales:

- Recibir formación sobre medio ambiente y movilidad sostenible.
- Recibir información sobre el cumplimiento de las distintas medidas de forma puntual.
- Colaborar en difundir el contenido del PMST

- Realizar cuantas observaciones/as considere oportunas para mejorar el cumplimiento del PMST

6. Contenido mínimo del PMST

Tras la constitución de la Mesa de Movilidad, se realizará el diagnóstico de la movilidad del centro de trabajo, durante la cual se recopilarán datos que permitan identificar adecuadamente el escenario actual de movilidad y evaluar las barreras y oportunidades para la mejora de la sostenibilidad.

Entre las fuentes principales para la obtención de la información, la empresa debe contar con la información que faciliten las personas trabajadoras a través de encuestas, entrevistas y grupos de discusión.

Antes de iniciar el diagnóstico y con el fin fomentar la participación e implicación del personal del centro de trabajo, la empresa realizará una campaña de información y sensibilización de la plantilla. Con este objetivo, la empresa diseñará un compromiso con la movilidad sostenible que pactará en la Mesa de Movilidad y difundirá entre la plantilla mediante correo electrónico, charlas de sensibilización en la materia, etc.

Para la realización del diagnóstico, la empresa deberá recopilar y presentar información sobre los siguientes bloques:

- Bloque 1. Información sobre la infraestructura y accesibilidad del centro de trabajo y su entorno
- Bloque 2. Política en relación con la movilidad sostenible
- Bloque 3. Pautas de movilidad de las personas trabajadoras, visitantes, usuarias, personal de entidades proveedoras y otras personas que requieran acceder al centro de trabajo y la razón de las mismas.

Tanto el contenido de los bloques como los medios de obtención de la información serán objeto de negociación en la Mesa de Movilidad, así como el documento final de diagnóstico de la movilidad en la empresa.

La recogida de información del diagnóstico se hará con perspectiva de género y será inclusiva, teniendo en cuenta la situación y las necesidades de colectivos vulnerables. En este sentido, los datos que se manejen deberán estar desagregados por sexos y tendrán en cuenta aspectos relativos a la influencia de las responsabilidades de cuidados y de la conciliación en la movilidad, la seguridad urbana de las instalaciones, infraestructuras y el entorno, etc.

Asimismo, se recogerá información específica sobre la situación y las necesidades específicas de movilidad de las personas trabajadoras que formen parte de colectivos vulnerables.

Bloque 1. Información sobre la infraestructura y accesibilidad del centro de trabajo y su entorno

En este bloque se deben analizar las infraestructuras existentes (transporte público, carriles bici, aparcamientos) y la accesibilidad en el centro de trabajo y el entorno, teniendo en cuenta, entre otros puntos:

➔ **Accesibilidad física y conectividad**. Se analiza la disponibilidad y calidad de las infraestructuras de transporte:

- **Red de transporte público:**

✓ Frecuencia, horarios y cobertura de autobuses, metro, tranvía o trenes cercanos, teniendo en cuenta los tipos de jornadas y horarios de las personas trabajadoras.
✓ Distancia desde la parada más cercana al centro de trabajo (ideal: menos de 500 metros)
✓ Accesibilidad para personas con movilidad reducida (PMR): rampas, ascensores, señalización táctil en todo el recorrido
✓ Conexiones intermodales (ej.: aparcamientos para bicis cerca de paradas de transporte público).

- **Infraestructuras para movilidad activa:**

✓ Caminabilidad:
  - Existencia y estado de aceras, pasos de peatones, semáforos con tiempo suficiente para cruzar.
  - Iluminación y seguridad en rutas peatonales (especialmente en horarios nocturnos)

✓ Ciclabilidad:
  - Red de carriles bici o vías ciclistas segregadas en las vías de acceso.
  - Conexión con rutas ciclistas urbanas o interurbanas.
  - Disponibilidad de aparcamientos para bicicletas y patinetes (seguras, cubiertas y vigiladas).
  - Servicios de bicis compartidas (p.e. BiciMAD) cerca del centro de trabajo.
  - Duchas y vestuarios para personas que llegan en bicicleta.

- **Accesibilidad para vehículos privados:**

✓ Oferta de aparcamientos (número de plazas, coste, gestión)
✓ Políticas de aparcamiento para vehículos compartidos (carsharing, vehículos eléctricos).
✓ Existencia de zonas de carga para vehículos eléctricos.

- ✓ Accesibilidad para personas con movilidad reducida (plazas PMR cerca de la entrada).

➔ **Seguridad vial:**

- Índice de accidentalidad en las vías de acceso.
- Existencia de tramos de concentración de accidentes o "puntos negros".
- Velocidad máxima y controles de tráfico en la zona.
- Existencia de zonas 30 o pacificación del tráfico cerca del centro.
- Datos sobre accidentes *in itinere* y en misión de la plantilla, desagregados por sexo.

➔ **Entorno urbano:**

- Nivel de ruido y contaminación en las rutas de acceso.
- Seguridad ciudadana en el entorno, relación con las jornadas y horarios de la plantilla
- Espacios verdes y áreas de descanso en el trayecto.
- Proximidad a servicios básicos (supermercados, farmacias) que puedan combinarse con el desplazamiento al trabajo.

<u>Bloque 2. Política de la empresa en relación con la movilidad sostenible</u>

En este segundo bloque se debe evaluar cómo el sistema de trabajo de la empresa, las normas, los procedimientos, los sistemas y la cultura organizacional pueden fomentar o limitar la movilidad sostenible:

5. Sostenibilidad ambiental y huella de carbono

- Nº y tipo de vehículos existentes en la empresa (de combustión, hidrógeno, híbridos, híbridos enchufables, eléctricos) y tipo de uso
- Existencia de puntos de carga eléctrica de los vehículos
- Existencia de vehículos de movilidad compartida (coches, autobuses de empresa, etc.) y tipos de vehículos (de combustión, hidrógeno, híbridos, hibridos enchufables, eléctricos)
- Comparativa entre modos de transporte disponibles (ej.: coche vs. transporte público vs. bicicleta).
- Posibilidades de objetivos de reducción: Metas cuantificables para reducir emisiones (ej.: reducir un 20% el uso del coche en 2 años) e Integración en la Agenda 2030 o los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la empresa.

➔ Políticas de movilidad:

- Existencia de sistemas de gestión medioambiental y su impacto en la movilidad

- Existencia de un Plan de Movilidad Urbana Sostenible (PMUS) o medidas similares anteriores a la obligación actual.
- Incentivos para el uso de transporte público, bici o caminar (ej.: subvenciones, bonos).
- Restricciones para el uso del coche privado (ej.: limitación de aparcamientos, peajes urbanos).
- Flexibilidad horaria para evitar horas punta.
- Existencia de teletrabajo

➔ Sensibilización y formación:
- Campañas de concienciación sobre movilidad sostenible.
- Talleres o guías sobre cómo combinar transporte público, bici y caminar.
- Programas de *carsharing* o *pooling* entre empleados.

➔ Beneficios sociales:
- Subvención al transporte público o bicicletas.
- Acuerdos con empresas de movilidad compartida.
- Seguro para ciclistas o cobertura de gastos en caso de accidente

Bloque 3. Pautas de movilidad de las personas trabajadoras, visitantes, usuarias, personal de entidades proveedoras y otras personas que requieran acceder al centro de trabajo y la razón de las mismas

En este bloque, se analizarán los tipos de desplazamientos que se producen con motivo de la actividad de la empresa:

- Desplazamientos del personal de entidades proveedoras
- Desplazamientos de clientes, personas usuarias o aquellas que requieren los productos o servicios de la empresa
- Desplazamientos del personal de la empresa:
    - Desplazamientos en “misión” (desplazamientos para realizar la actividad laboral fuera del centro de trabajo, p.e. visitas, reuniones, etc.)
    - Desplazamientos de la plantilla para ir desde sus viviendas al centro de trabajo y viceversa

En cada uno de los puntos anteriores, se analizará qué tipo de desplazamientos de realizan, qué medios de transporte y se realizará el cálculo de emisiones mediante la huella de carbono actual (usando herramientas como la calculadora de la AEMET o aplicaciones específicas).

En relación a la la plantilla, se analizarán los datos disponibles en la empresa y se cotejarán con sus necesidades, preferencias y problemas en los desplazamientos (Tiempo, coste, seguridad, necesidades de conciliación, accesibilidad, etc.) que

recopilará a través de la participación de las propias personas trabajadoras, mediante encuestas, entrevistas, grupos de discusión, etc.

Las encuestas serán la fuente primaria de información y deben cumplir los siguientes requisitos:

- Serán accesibles: deben poder ser respondidas por todas las personas trabajadoras
- Garantizarán el anonimato
- El contenido y lenguaje debe ser inclusivo y no sexista

Para determinar la metodología de difusión de las encuestas entre la plantilla, se debe realizar un análisis previo de los medios técnicos disponibles en los puestos de trabajo, la posible existencia de brechas digitales, la existencia de personas que requieran adaptación de los medios para responderlas, etc.

En función de este análisis, se establecerán los medios más adecuados a las características de la plantilla, pudiendo difundirse por diferentes vías para garantizar el máximo alcance.

7.Objetivos y medidas del PMST

Con la información obtenida en el diagnóstico, la Mesa de Movilidad deberá establecer los objetivos del PMST y las medidas para alcanzarlas. Los objetivos describen los resultados que pretenden conseguir con el PMST. Las medidas son acciones concretas para alcanzar los objetivos previstos.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo incluirán soluciones de movilidad sostenible que contemplen, 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. Asimismo, se incluirán medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo, por lo que se fomentará la formación en ambas vertientes. Se tendrán 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. Para su elaboración, deberán tener en cuenta, cuando existan, el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro, así como, en su caso, los instrumentos de regulación de la movilidad aprobados por la Administración competente en materia de transportes y movilidad.

Los planes 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.

Para que las medidas sean realistas y puedan implementarse, deben tener las siguientes características:

- Orientadas a resultados: Definen qué se va a hacer para alcanzar uno o varios objetivos.
- Concretas: Describen los pasos detallados y prácticos para llevar a cabo una acción.
- Asignables: Su ejecución debe poder asignarse a personas o equipos específicos.
- Cuantificables: Deben definir indicadores que permitan medir el estado de su ejecución, su impacto y el alcance de su objetivo.
- Temporalizadas: Deben disponer de plazos específicos para su ejecución.

La Mesa de Movilidad negociará las medidas y concretará los siguientes aspectos de cada una de ellas:

- Objetivos a alcanzar
- Calendario de ejecución
- Presupuesto asignado para su desarrollo
- Personas responsables de su ejecución
- Indicadores para su seguimiento y evaluación

Se deberán priorizar las soluciones que ayuden a reducir las desigualdades y que mejoren la situación de colectivos vulnerables.

8. Implantación y seguimiento del PMST

El artículo 26 de la LMS establece que, sin perjuicio de otras actuaciones, en el plazo de dos años desde la aprobación del PMST, la empresa deberá 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.

La participación sindical no debe quedar restringida a la negociación del documento del PMST. La Mesa de Movilidad paritaria debe seguir realizando funciones de seguimiento durante la implantación de las medidas para garantizar que se produce en los términos pactados y, en caso contrario, evaluar los motivos y pactar soluciones.

Es por ello que, una vez finalizada la fase de negociación de las medidas, es conveniente que la Mesa de Movilidad negocie un procedimiento de seguimiento que forme parte del documento final del PMST. Dicho procedimiento reflejará las actividades de seguimiento a realizar, su temporalización, los documentos que la empresa debe presentar, etc.

9.Registro y presentación del PMST:

Las empresas dispondrán de un plazo de tres meses a contar desde la aprobación del PMST para comunicarlo a la autoridad competente que designe la correspondiente comunidad autónoma para su incorporación al Espacio de Datos Integrado de Movilidad (EDIM).

ANEXO V. DOCUMENTO DE PREGUNTAS FRECUENTES (FAQ) DEL MINISTERIO DE TRANSPORTES Y MOVILIDAD SOSTENIBLE

En este anexo se transcribe el texto de preguntas frecuentes (FAQ) del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible, no obstante, para conocer la versión más actualizada, recomendamos acceder a las FAQ a través del siguiente enlace: https://www.transportes.gob.es/movilidad-sostenible/areas-tematicas/preguntas-frecuentes-planes-movilidad-sostenible-trabajo

El presente documento de Preguntas Frecuentes (FAQs) tiene por objeto ofrecer orientaciones sobre la aplicación de los aspectos normativos y técnicos relacionados con la elaboración y el registro de los Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST), dando respuesta a las principales consultas recibidas por el Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible.

Las respuestas recogidas reflejan el criterio técnico del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible en el momento de su elaboración y tienen carácter meramente orientativo. En ningún caso constituyen una interpretación jurídicamente vinculante ni sustituyen a las disposiciones normativas aplicables.

1. ¿Quiénes deben disponer de Planes de Movilidad Sostenible al trabajo?

De conformidad con el artículo 26.1 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, están obligadas a disponer de un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo las empresas y las entidades pertenecientes al sector público cuyos centros de trabajo cuenten con más de 200 personas trabajadoras o más de 100 personas trabajadoras por turno.

La obligación se configura por referencia al centro de trabajo, y no a la empresa o entidad en su conjunto. En consecuencia, los umbrales previstos en la Ley deben analizarse respecto de cada centro de trabajo, con independencia del número total de personas trabajadoras de la empresa o entidad perteneciente al sector público. Así, una misma empresa o entidad perteneciente al sector público podrá estar obligada a elaborar uno o varios Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo en función de los centros de trabajo que alcancen dichos umbrales.

A estos efectos, deberá aplicarse el concepto de centro de trabajo previsto en el artículo 1.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, conforme al cual se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral, sin que proceda establecer criterios adicionales distintos de los previstos en dicha normativa.

1. **¿Deben las Administraciones Públicas disponer de PMST?**

Sí. El artículo 26.1 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible establece que la obligación de disponer de Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo alcanza tanto a las empresas como a las entidades pertenecientes al sector público, en los términos previstos en el artículo 2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

2. **¿Debe disponerse de un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo cuando un centro de trabajo supera los umbrales previstos en el artículo 26.1 únicamente durante un periodo limitado?**

Sí. La obligación prevista en el artículo 26.1 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible resulta de aplicación a los centros de trabajo que superen los umbrales establecidos en dicho precepto. La Ley no establece excepciones en función de que dicha circunstancia tenga carácter permanente o temporal. En todo caso, el Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo deberá adaptarse a las características del centro de trabajo y a sus necesidades de movilidad, contemplando, en su caso, las circunstancias derivadas de los periodos en los que se produzca una mayor ocupación.

A falta de una regla específica en la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, puede tomarse como referencia orientativa el criterio de cómputo previsto en el artículo 72 del Estatuto de los Trabajadores, conforme al cual:

1. Quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
2. Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

3. **¿Las personas que prestan servicios en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo computan a efectos de los umbrales previstos en el artículo 26?1 de la Ley de Movilidad Sostenible?**

Sí. Las personas que prestan servicios en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo computan a efectos de los umbrales previstos en el artículo 26.1 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible.

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, exige que las personas que desarrollan su actividad en esta modalidad estén adscritas a un centro de trabajo, con independencia de que presten servicios de forma presencial, a distancia o mediante una

combinación de ambas modalidades. En consecuencia, las personas trabajadoras en régimen de trabajo a distancia o teletrabajo deberán computarse respecto del centro de trabajo al que se encuentren adscritas.

4. ¿Las personas en prácticas o becarias computan a efectos de los umbrales previstos en el artículo 26.1 de la Ley de Movilidad Sostenible?

La Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible establece los umbrales de aplicación por referencia al número de personas trabajadoras, sin definir el alcance de este concepto. A estos efectos, conviene distinguir entre dos situaciones con distinta naturaleza jurídica:

1. Contratos formativos regulados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos de formación en alternancia y los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional tienen naturaleza laboral. En consecuencia, las personas contratadas bajo estas modalidades tendrán la consideración de personas trabajadoras y computarán, a efectos de determinar los umbrales previstos en el artículo 26.1, conforme a los criterios generales aplicables.

2. Personas becarias.

Las personas becarias que no mantengan una relación laboral con la entidad no tendrán la consideración de personas trabajadoras a efectos del cómputo de los umbrales previstos en el artículo 26.1 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible.

No obstante, de conformidad con el artículo 26.3 de la citada Ley, el Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo deberá tener en cuenta las necesidades de movilidad de las personas que desarrollen su actividad de forma habitual en el centro de trabajo. En consecuencia, resulta recomendable que las medidas previstas en el Plan contemplen también a las personas becarias cuando desarrollen su actividad de forma habitual en dicho centro.

5. ¿Pueden los grupos empresariales realizar un único PMST para todas sus empresas?

La Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible configura la obligación de disponer de un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo por referencia a los centros de trabajo que superen los umbrales previstos en el artículo 26.1, y no al grupo empresarial ni a la empresa en su conjunto. En consecuencia, el cumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley deberá garantizarse respecto de cada centro de trabajo obligado.

Ello no impide que un mismo documento pueda integrar las medidas correspondientes a varios centros de trabajo o a distintas empresas de un mismo grupo, siempre que permita identificar y dar respuesta a las características y necesidades de movilidad de

cada centro de trabajo y garantice el cumplimiento de las obligaciones legalmente exigibles respecto de cada uno de ellos.

6. **¿Las personas trabajadoras subcontratadas computan en los límites del artículo 26?1 de la Ley de Movilidad Sostenible?**

No. A efectos de la obligación de elaborar un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo, las personas trabajadoras de empresas contratistas o subcontratistas se consideran vinculadas a la empresa de la que dependen laboralmente. En consecuencia, corresponderá a la empresa contratista o subcontratista, cuando resulte obligada conforme al artículo 26.1 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, elaborar el correspondiente Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo respecto de sus propios centros de trabajo que superen los umbrales establecidos en dicho precepto.

No obstante, de conformidad con el artículo 26.3 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, en la elaboración del Plan deberán tenerse en cuenta las necesidades de movilidad de las personas trabajadoras que desarrollen su actividad de forma habitual en el centro de trabajo, incluidas, en su caso, las pertenecientes a empresas contratistas o subcontratistas.

7. **¿Si mi empresa únicamente tiene un turno de trabajo me aplica el límite expuesto en el Art. 26?1 de la LMS de 100 por turno?**

Los turnos de trabajo constituyen una forma de organización de la jornada laboral en la que las personas trabajadoras prestan servicios en diferentes horarios de forma sucesiva y regular. En este sentido, cabe interpretar que la existencia de trabajo por turnos presupone la organización de la jornada en dos o más turnos. En consecuencia, cuando un centro de trabajo desarrolla su actividad en un único turno, podrá entenderse, con carácter general, que le resulta de aplicación la previsión general del artículo 26.1 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, relativa al umbral de más de 200 personas trabajadoras.

8. **¿Debo negociar los Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo con la representación legal de los trabajadores? ¿Y si en mi empresa no existe?**

Sí. De conformidad con el artículo 26 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, los Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

En los supuestos en los que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la negociación se llevará a cabo mediante una comisión negociadora, de acuerdo con lo previsto en el propio artículo 26 de la Ley.

9. ¿Cada cuánto debe realizarse el seguimiento de la implantación de las actuaciones previstas en el Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo?

De conformidad con el artículo 26.2 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, los Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo deberán ser objeto de un seguimiento que permita 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 la aprobación del plan, las empresas y las entidades pertenecientes al sector público obligadas a disponer de un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo deberán elaborar un informe de seguimiento sobre el nivel de implantación de las actuaciones y medidas previstas en el plan. Dicho informe deberá elaborarse nuevamente cada dos años durante la vigencia del plan.

10. ¿Dónde puedo encontrar el Monográfico sobre los Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo?

El informe monográfico se encuentra publicado en la página web del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible, en concreto en el apartado del Observatorio del transporte y la logística en España (Informes monográficos | OTLE).