



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**IMPACTO DE LAS REFORMAS LEGALES EN CURSO
EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS
POR CARRETERA: REDUCCIÓN DE LA JORNADA
MÁXIMA LEGAL Y CONTROL Y REGISTRO DEL
TIEMPO DE TRABAJO**

Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Tutor: Ana Matorras Díaz-Caneja

Autor: Marta Arnedo León

5º E-3 A

Madrid

*** de 2025

RESUMEN

XXX

ABSTRACT

XXX

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
1.1. Justificación del interés de la temática central	7
1.2. Objetivos centrales del estudio	7
1.3. Recursos y metodología	8
2. PANORÁMICA GENERAL DEL SECTOR DEL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA	10
2.1. Características del sector del transporte en España	10
2.2. Regulación del tiempo de trabajo en el sector del transporte por carretera	11
<i>2.2.1. Normativa laboral con eficacia general.....</i>	<i>12</i>
<i>2.2.2. Normativa laboral aplicable exclusivamente a rutas superiores a 50 kilómetros</i>	<i>14</i>
2.3. Datos económicos y de empleo en el sector del transporte de mercancías por carretera en España	19
2.4. Desafíos y oportunidades en el contexto actual	23
3. REFORMAS LEGALES EN CURSO EN MATERIA DE JORNADA LABORAL	26
3.1. Evolución legislativa en materia de reducción de la jornada laboral.....	26
3.2. Contexto legislativo de la reforma legal en curso	27
3.3. Delimitación legal y consecuencias jurídicas del nuevo umbral máximo de jornada	29
<i>3.3.1. Aspectos principales de la reforma: reducción de la jornada máxima legal y control del tiempo de trabajo</i>	<i>30</i>
<i>3.3.2. Impacto esperado en el sector del transporte de mercancías por carretera</i>	<i>31</i>
<i>3.3.3. Proyección de la implementación de la reforma.....</i>	<i>32</i>
4. IMPACTO ORGANIZATIVO Y DE GESTIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO 34	
4.1. Efectos de la reducción de la jornada máxima legal en la organización del trabajo	34

4.2. Control y registro del tiempo de trabajo: implicaciones prácticas para las empresas	34
4.3. Consecuencias organizativas y posibles ajustes en las plantillas	34
5. IMPACTO Y ADAPTACIÓN DE LA REFORMA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	35
5.1. Estructura de la negociación colectiva en el sector: niveles y ámbitos (estatal, autonómico, provincial, empresarial).....	35
5.2. Revisión de convenios colectivos representativos	35
5.3. Impacto de las reformas en los convenios colectivos.....	35
5.3.1. Elementos clave afectados.....	35
5.3.2. Análisis de la complejidad de integrar las reformas en los convenios colectivos	35
5.3.3. Procesos de negociación colectiva y su adaptación a la nueva normativa .	35
5.4. Flexibilización del tiempo de trabajo	35
5.4.1. Mecanismos convencionales como la distribución irregular de la jornada para garantizar flexibilidad en la adaptación.....	35
5.4.2. Uso de las horas extraordinarias y otros como respuesta a las restricciones horarias	35
6. CONSIDERACIONES CRÍTICAS , SOLUCIONES Y CONCLUSIONES.....	35
6.1. Evaluación crítica de la reforma	35
6.1.1. Valoración de los cambios propuestos y sus posibles repercusiones en las relaciones laborales	35
6.1.2. Impacto en la remuneración salarial	36
6.2. Propuestas para la resolución de conflictos	36
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	37
8. BIBLIOGRAFÍA	38
9. ANEXOS.....	38

LISTA DE ACRÓNIMOS

ADAS *Advanced Driver-Assistance System*

BOE Boletín Oficial del Estado

CCNCC Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

CE Comunidad Europea

CNAE Clasificación Nacional de Actividades Económicas

CEOE Confederación Española de Organizaciones Empresariales

CEPYME Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa

ET Estatuto de los Trabajadores

IA Inteligencia Artificial

INE Instituto Nacional de Estadística

MTES Ministerio de Transportes

ODS Objetivos de Desarrollo Sostenible

OIT Organización Internacional del Trabajo

PIB Producto Interior Bruto

PYMES Pequeñas y Medianas Empresas

RD Real Decreto

TJUE Tribunal de Justicia de la Unión Europea

ANTP Asociación Nacional de Empresas de Transporte de España

ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS

Gráfico 1. Distribución del empleo en el sector logístico según modalidad laboral	20
Gráfico 2. Distribución de empleo por género en el sector logístico	21
Gráfico 3. Evolución de contratos temporales e indefinidos en el sector (CNAE 49) ...	22
Gráfico 4. Distribución por edad de los ocupados en los segmentos del sector logístico	22
Tabla 1. Comparativa entre la normativa laboral para todos los trabajadores y aquellos que realizan rutas superiores a los 50 km	16

1. INTRODUCCIÓN

El transporte de mercancías por carretera es un subsector fundamental dentro del sector logístico y del transporte en España, siendo el medio más extendido para la movilización de productos en el territorio nacional. Esta modalidad permite una conexión ágil y flexible entre centros logísticos, fabricantes, distribuidores y consumidores finales. En las últimas décadas, su importancia ha crecido exponencialmente, contribuyendo de manera significativa al Producto Interior Bruto (en adelante, PIB) nacional. Según el Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE), el 95,7% del volumen de mercancías transportadas en España se mueve por carretera, lo que destaca su relevancia en la economía nacional¹.

El marco normativo de este sector ha evolucionado para garantizar la seguridad laboral de los conductores. La Directiva 2002/15/CE y el Reglamento (CE) 561/2006 establecen controles estrictos sobre los tiempos de conducción y descanso de los conductores, buscando prevenir la fatiga y mejorar la seguridad. Sin embargo, la reforma laboral en curso para 2025 introduce cambios significativos que afectan la organización del trabajo en el sector, especialmente en la reducción de la jornada máxima legal y el control del tiempo de trabajo diario.²

Este Trabajo de Fin de Grado (TFG) se desarrolla en un contexto de reforma laboral en curso, sin proyecciones sobre su futura evolución. El análisis se centrará en los efectos de esta reforma en el transporte de mercancías por carretera, especialmente en la gestión del tiempo de trabajo y la adaptación de las empresas a la nueva legislación para mantener su eficiencia sin comprometer los plazos de entrega. Además, los nuevos requisitos de control del tiempo de trabajo obligarán a las empresas a invertir en sistemas de registro, generando cambios operativos y potenciales costes adicionales.

El estudio abordará específicamente cómo estas reformas impactan en los convenios colectivos de tres Comunidades Autónomas: La Rioja, Valencia y Andalucía. Este enfoque territorial permitirá analizar las diferencias de la reforma.

¹ Portal del Observatorio del Transporte y la Logística en España | OTLE. (2023).

² Márquez, S. (2024, 29 agosto). Publican la fecha exacta en que se empezará a reducir la jornada laboral a 37,5 horas. *Diario Córdoba*. <https://www.diariocordoba.com/economia/2024/08/29/fecha-exacta-empezara-reducirse-jornada-dv-106582686.html>

Finalmente, se ofrecerá una reflexión crítica sobre las repercusiones económicas de estas reformas en términos de costes laborales. Aunque algunas consecuencias serán evidentes, como la necesidad de contratar personal adicional, otras serán menos obvias, incluyendo el impacto en la flexibilidad operativa y ajustes necesarios en la gestión. Además, se proporcionarán herramientas prácticas para que las empresas puedan anticiparse y gestionar eficazmente los efectos de esta reforma.

1.1. Justificación del interés de la temática central

El transporte de mercancías por carretera es un sector clave en la economía española, tanto por su contribución al PIB como por su papel clave en la cadena de suministro. Este sector del transporte se enfrenta a un momento de transformaciones normativas que introducirá la reforma laboral en curso.

Desde un enfoque práctico, el análisis de esta reforma es esencial para comprender la dinámica laboral del sector, esencialmente en un contexto de complicidad entre la normativa nacional y europea para garantizar un equilibrio entre la productividad empresarial y el bienestar de los trabajadores.

Además de su interés económico y social, la elección de esta temática tiene un trasfondo personal y profesional, puesto que mi familia gestiona una empresa dedicada al transporte de mercancías por carretera, y tengo la intención de incorporarme a ella en un futuro. Por lo que esta perspectiva me permite abordar el análisis desde una visión más cercana y realista, vinculando los aspectos teóricos con las necesidades prácticas del sector. Por ello, me prepara para enfrentar los posibles desafíos legales que tendrá que enfrentar la empresa en los próximos tiempos.

1.2. Objetivos centrales del estudio

Este trabajo tiene como finalidad principal analizar el impacto de la reforma laboral en curso en España, dando mayor atención a la reducción de la jornada máxima legal y el control del tiempo de trabajo, dentro del sector del transporte de mercancías por carretera. Entre los objetivos específicos del trabajo se incluyen:

1. Examinar la regulación actual del tiempo de trabajo en España en relación con el sector del transporte de mercancías por carretera, destacando las medidas que

buscan proteger el bienestar de los trabajadores, garantizar la flexibilidad laboral y fomentar la conciliación entre la vida laboral y personal.

2. Evaluar el impacto de la reforma laboral en los convenios colectivos aplicables en Comunidades Autónomas como La Rioja, Valencia y Andalucía, analizando su capacidad de adaptación a las nuevas normativas.
3. Proporcionar un análisis equilibrado entre los beneficios para los trabajadores derivados de la reforma y las necesidades organizativas de las empresas, con el fin de identificar áreas de mejora y posibles retos.
4. Proponer recomendaciones sobre cómo las empresas del sector pueden adoptar prácticas eficientes para cumplir con las nuevas normativas, sin comprometer su competitividad.

1.3. Recursos y metodología

Para llevar a cabo este análisis, se utilizarán los siguientes recursos:

- **Fuentes normativas:** Se consultará la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), el Reglamento (CE) 561/2006, así como el borrador del anteproyecto de reforma laboral de 2024.
- **Documentación doctrinal y jurisprudencial:** Se analizarán estudios y sentencias clave, incluyendo pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE), que han tenido un impacto en la interpretación del tiempo de trabajo y su regulación.
- **Estudios sectoriales y convenios colectivos:** Se estudiarán los convenios representativos del sector de transportes de mercancías por carretera de La Rioja, Valencia y Andalucía para evaluar su adecuación a las nuevas normativas.
- **Datos estadísticos:** Informes y bases de datos gubernamentales proporcionarán información sobre el empleo, productividad y costes asociados a la reforma.

El enfoque metodológico se basa en una combinación de análisis descriptivo, comparativo y práctico. En primer lugar, se llevará a cabo una revisión exhaustiva del marco normativo y doctrinal existente, para establecer una base teórica sólida sobre la regulación del tiempo de trabajo en España y la reforma en curso. Posteriormente, se procederá al análisis comparativo de los convenios colectivos seleccionados, lo que permitirá identificar variaciones territoriales y sectoriales en la aplicación de las

normativas laborales. Además, se integrarán datos estadísticos para evaluar el impacto de la reforma en términos económicos, organizativos y sociales.

2. PANORÁMICA GENERAL DEL SECTOR DEL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA

2.1. Características del sector del transporte en España

El sector de la logística y el transporte en España está dividido en diferentes modalidades, el ferroviario, aéreo, marítimo y concretamente, el transporte por carretera el cual se subdivide según la carga transportada, de viajeros o mercancías, donde este último predomina al ser el más flexible y ofrecer un servicio puerta a puerta, convirtiéndolo en un componente principal en la cadena de suministro.

De acuerdo con el artículo 4.a) del Reglamento (CE) nº 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de marzo de 2006 se entiende el transporte por carretera como: *“...todo desplazamiento realizado total o parcialmente por una carretera abierta al público de un vehículo, vacío o con carga, destinado al transporte de viajeros o mercancías”*³.

A través de este medio, se realiza desde el transporte de materias primas hasta la entrega final de productos terminados. Asimismo, su versatilidad le permite cubrir rutas tanto locales como nacionales e internacionales, conectando centros logísticos, puertos y aeropuertos con sus áreas de distribución.⁴

En cuanto al volumen de sus operaciones, el transporte por carretera moviliza más del 95,7% de las mercancías a nivel nacional, lo que equivale a cerca de 1.200 millones de toneladas al año⁵. Sin embargo, uno de los rasgos distintivos del sector es su fragmentación empresarial, ya que más del 90% de las empresas del transporte por carretera en España son pequeñas y medianas empresas (en adelante, PYMES), según la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (en adelante, CCNCC). Esta estructura provoca una fuerte competencia, márgenes ajustados y limita la capacidad de

³ BOE.es - DOUE-L-2006-80632 Reglamento (CE) no 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y por el que se modifican los Reglamentos (CEE) no 3821/85 y (CE) no 2135/98 del Consejo y se deroga el Reglamento (CEE) no 3820/85 del Consejo. (2006).

⁴ El transporte en España, un sector estratégico informe sobre la aportación del transporte y sus retos futuros. (s. f.). Fundación Cetmo.

⁵ Portal del Observatorio del Transporte y la Logística en España | OTLE. (2023).

adaptación frente a cambios económicos y normativos, lo que representa un desafío clave para la industria.

En cuanto a la normativa, el transporte de mercancías por carretera está sometido a estrictas regulaciones tanto nacionales como europeas. El Reglamento (CE) 561/2006 impone límites en los tiempos de conducción y descansos obligatorios para los conductores profesionales, con el fin de garantizar la seguridad vial y laboral. Para asegurar el cumplimiento de estas regulaciones, el uso del tacógrafo digital es obligatorio, permitiendo el control y registro de los tiempos de conducción y descanso.⁶

No obstante, la aplicación de estas normativas ha generado algunas dificultades, especialmente respecto a la delimitación del tiempo de trabajo efectivo. La reforma laboral de 2024, que propone una reducción progresiva de la jornada, ha puesto de relieve la necesidad de definir con claridad qué actividades se consideran tiempo de trabajo computable. Los tiempos de espera, carga y descarga, o las horas de disponibilidad del conductor han generado incertidumbres que aún no se han resuelto, especialmente cuando se comparan con los criterios del TJUE.

Asimismo, la reforma laboral refuerza el control del registro horario mediante el uso de tecnologías digitales, lo que genera una presión adicional a las empresas del sector, obligándolas a reorganizar sus operaciones y a invertir en estos sistemas.

Por otra parte, el sector enfrenta desafíos derivados del aumento de los costes operativos (especialmente en relación con el combustible), la escasez de conductores cualificados y las crecientes exigencias de sostenibilidad ambiental; factores que han colocado al sector en una situación crítica.

2.2. Regulación del tiempo de trabajo en el sector del transporte por carretera

La regulación de la jornada en este sector está sujeta a normativas tanto de ámbito nacional como comunitario. Tal duplicidad normativa puede llegar a crear diferentes

⁶ *Trabajadores del sector del transporte por carretera - Your Europe*. (2022, 1 enero). Your Europe. https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/transport-sector-workers/road-transportation-workers/index_es.htm#inline-nav-10

interpretaciones, de esta manera resulta esencial que ambas posean un alcance mínimo. Ante conflicto, ha de predominar aquella que proteja mejor los derechos del trabajador.

Podemos distinguir el **Real Decreto 1561/1995** del **Reglamento Comunitario 561/2006**⁷.

- La normativa del **Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo**, en su versión actualizada por el R.D. 902/2007, introdujo las disposiciones de la Directiva 2002/15/CE al ordenamiento estatal. Entre sus principales elementos destacan las definiciones de tiempo efectivo de trabajo, tiempo de presencia, y la distribución irregular de la jornada. Se regulan también los deberes de información empresarial, la obligatoriedad del registro del tiempo de trabajo y la condición de disposiciones más favorables para los trabajadores.
- Por otro lado, el **Reglamento (CE) n° 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera**, afecta exclusivamente a rutas de transporte superiores a los 50 kilómetros, establece normas específicas relacionadas con los tiempos de conducción y descanso.

2.2.1. Normativa laboral con eficacia general

La normativa que regula el tiempo de trabajo en esta industria introduce distinciones entre los trabajadores en función de la distancia de las rutas que realizan. Como se menciona *supra*, para los empleados cuyas actividades no superan los 50 kilómetros de trayecto la regulación aplicable se encuentra principalmente en el **Real Decreto 1561/1995**. A continuación, se presentan las características más relevantes de esta normativa.

En primer lugar, cabe mencionar que tienen un límite máximo de tiempo de trabajo semanal de 48 horas, aunque este puede ampliarse a 60 horas en semanas específicas, permitiendo la distribución irregular de la jornada, siempre que en un periodo de cuatro

⁷ TIEMPO DE TRABAJO EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE POR CARRETERA. (2008). En *Secretariado permanente-Comité Confederal* (N° 116). <https://in-formacioncgt.info/wp-content/uploads/2020/05/Boletín-116-Tiempo-de-trabajo-en-el-sector-del-transporte-en-carretera.pdf>

meses no se superen las 48 horas semanales de media. Asimismo, conforme al artículo 8 del RD, los trabajadores no podrán exceder una jornada diaria total de 12 horas, incluyendo, si corresponde, las horas extraordinarias.

Por otra parte, también se garantizan pausas adecuadas durante la jornada laboral, dependiendo de su duración. Si la jornada se encuentra entre las 6 y 9 horas diarias, debe realizarse una pausa mínima de 30 minutos. En cambio, en jornadas superiores a 9 horas, la pausa requerida es de mínimo 45 minutos. Además, la Directiva 2002/15/CE permite que estas pausas sean fraccionadas en intervalos mínimos de 15 minutos, aunque en el caso de trabajadores que no realizan trayectos superiores a 50 km, esta disposición no siempre se aplica de manera uniforme, ya que el Real Decreto 1561/1995 introduce ciertas limitaciones al fraccionamiento en estos casos.⁸

En cuanto a la retribución de las pausas, la normativa no aborda explícitamente este aspecto. Sin embargo, de acuerdo con el artículo 34.4 del ET, la decisión sobre su compensación económica queda sujeta a la negociación colectiva o a lo estipulado en el contrato de trabajo. No obstante, podría argumentarse que estas pausas constituyen tiempo de presencia, dado que el trabajador no puede alejarse del vehículo, lo que justificaría su remuneración.

En relación con el trabajo nocturno, existe un límite ordinario de 8 horas por cada periodo de 24 horas, según la *Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo*. Sin embargo, en circunstancias extraordinarias, este límite puede ampliarse hasta las 10 horas, garantizando siempre la protección de la salud y seguridad de los empleados.

De acuerdo con el artículo 8 del RD 1561/1995, el tiempo de trabajo efectivo incluye todas las actividades realizadas directamente relacionadas con la conducción u otras tareas que privan al empleado de su libertad de movimiento, como la carga y descarga o tareas administrativas. De otro modo, el tiempo de presencia, abarca períodos en los que el trabajador debe permanecer disponible para la empresa, como esperas en rutas, guardias o averías, pero sin realizar actividades laborales activas. Este tiempo no se

⁸ TIEMPO DE TRABAJO EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE POR CARRETERA. (2008). En *Secretariado permanente-Comité Confederal* (Nº 116). <https://in-formacioncgt.info/wp-content/uploads/2020/05/Boletín-116-Tiempo-de-trabajo-en-el-sector-del-transporte-en-carretera.pdf>

computa dentro de la jornada ordinaria ni en el máximo de horas extraordinarias, aunque tiene un límite promedio de 20 horas semanales al mes.

De igual forma, la normativa establece que las empresas deben llevar un registro detallado del tiempo de trabajo efectivo de cada empleado. Este registro debe conservarse durante al menos tres años y estar disponible para la consulta por parte de los trabajadores. Además, las empresas tienen la obligación de informar de manera clara y detallada a sus empleados sobre las normas legales y convencionales que afectan a su jornada laboral.

Finalmente, el Real Decreto en su Disposición Adicional Primera, establece que cualquier disposición legal, convencional o contractual que ofrezca condiciones más favorables para los trabajadores prevalecerá sobre los mínimos legales. Esto incluye acuerdos que contemplen pausas más largas, límites de jornada más reducidos o mayores periodos de descanso.

2.2.2. Normativa laboral aplicable exclusivamente a rutas superiores a 50 kilómetros

Para aquellos conductores que realicen trayectos superiores a los 50 kilómetros, la regulación aplicable se encuentra en el **Reglamento (CE) nº 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de marzo de 2006**.

En primer lugar, el tiempo diario de conducción tiene un límite ordinario máximo de 9 horas al día, aunque existe la posibilidad de ampliarse hasta 10 horas en dos ocasiones durante la misma semana. De manera complementaria, el tiempo semanal de conducción no puede superar las 56 horas. Además, en un periodo de dos semanas consecutivas, no se pueden superar las 90 horas de conducción acumuladas.⁹

Junto a las actividades de conducción, se considera como otro trabajo cualquier otra tarea distinta a la conducción, siempre que no corresponda a tiempos de disponibilidad. Estas tareas para el tiempo máximo de jornada laboral, pero no como tiempo de conducción.

⁹ LA JORNADA LABORAL EN EL TRANSPORTE DE CARRETERA. (2024, 24 septiembre). Transports Porqueres. <https://porqueres.com/noticias/post/jornadalaboral-conductores-transporte/>

En cuanto a las pausas, tras un periodo ininterrumpido de conducción de 4 horas y media, el conductor debe realizar una pausa obligatoria de 45 minutos. No obstante, esta pausa puede fraccionarse en una primera parte de 15 minutos, tras otra de 30 minutos.

El Reglamento también establece que prevalecerá cualquier disposición estatal o convencional que sea más favorable, como, por ejemplo, la aplicación de periodos de conducción más cortos o descansos más largos, según lo estipulado en el artículo 10 del Reglamento.¹⁰

En relación con los periodos de descanso, tanto diarios como semanales, la legislación establece que el trabajador debe disponer de libertad absoluta durante estos tiempos, es decir, el conductor tiene el derecho de disponer de su tiempo sin ninguna restricción ni obligación de estar preparado para realizar el servicio.

Por un lado, el descanso diario normal debe tener una duración mínima de 11 horas. Sin embargo, se contempla una modalidad de descanso diario reducido que puede acortarse a 9 horas, aunque esta posibilidad está limitada a circunstancias específicas que se explicarán más adelante. Es importante destacar que este límite se complementa con lo dispuesto en el artículo 8.1 del R.D. 1561/1995, que establece una prohibición expresa de superar las 12 horas diarias de trabajo efectivo. De acuerdo con esta normativa, cualquier tiempo que no se haya utilizado para el descanso diario y que se extienda hasta completar las 12 horas se consideraría como tiempo de disponibilidad, es decir, cuando el trabajador se encuentra a la espera de ser llamado para realizar una actividad.

En cuanto al descanso semanal, cabe destacar que el descanso semanal normal debe ser de al menos 45 horas, mientras que el descanso semanal reducido puede oscilar entre 45 y 24 horas, siempre y cuando se compense la reducción antes de que finalice la tercera semana siguiente.

Además, no se pueden realizar más de tres descansos diarios reducidos entre dos descansos semanales consecutivos. Por otro lado, la normativa exige que cada dos semanas, el conductor deberá realizar dos descansos semanales normales, o bien un

¹⁰ TIEMPO DE TRABAJO EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE POR CARRETERA. (2008). En *Secretariado permanente-Comité Confederal* (Nº 116). <https://in-formacioncgt.info/wp-content/uploads/2020/05/Boletín-116-Tiempo-de-trabajo-en-el-sector-del-transporte-en-carretera.pdf>

descanso normal y uno reducido, con el fin de equilibrar los tiempos de descanso con las exigencias laborales.

El cómputo de los descansos semanales también está claramente definido y estos deben ser contabilizados desde las 00:00 horas del lunes hasta las 24:00 horas del domingo, siendo obligatorio el desanso semanal mínimo de 24 horas por cada semana. A su vez, la legislación establece que los periodos de descanso no pueden dividirse entre dos semanas naturales, lo que significa que cada descanso debe asignarse íntegramente a una sola semana.

Por último, existen disposiciones adicionales que se aplican a circunstancias específicas, como en el caso de los conductores que trabajan en equipo, es decir, en el caso de que haya doble conductor. En esta situación, cuando el primer conductor complete cuatro horas y media de conducción, podrá ser reemplazado por el segundo, lo que elimina la necesidad de realizar la pausa de 45 minutos. Sin embargo, según lo dispuesto en el artículo 8, apartado 5, del Reglamento, ambos conductores están obligados a respetar un descanso continuo de 9 horas. Además, en estos casos, los periodos de descanso diarios pueden ser computados cada 30 horas, en lugar de cada 24 horas, lo que refleja la flexibilidad necesaria para estos tipos de trabajo. Además, los descansos diarios y semanales reducidos podrán realizarse en el propio vehículo, siempre que el conductor lo acepte voluntariamente y el vehículo esté adecuadamente equipado para realizar el descanso y esté correctamente estacionado en un lugar seguro.¹¹

Tabla 1. Comparativa entre la normativa laboral para todos los trabajadores y aquellos que realizan rutas superiores a los 50 km

Aspecto	Eficacia general	Rutas > 50 km
Tiempo de trabajo efectivo	Máximo de 48 horas semanales en un periodo de cuatro meses	Incluye conducción y otros trabajos. Máximo semanal de 56 horas y 90 horas acumuladas en dos semanas consecutivas.

¹¹ TIEMPO DE TRABAJO EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE POR CARRETERA. (2008). En *Secretariado permanente-Comité Confederal* (Nº 116). <https://in-formacioncgt.info/wp-content/uploads/2020/05/Boletín-116-Tiempo-de-trabajo-en-el-sector-del-transporte-en-carretera.pdf>

Tiempo diario de conducción	N.A	Máximo de 9 horas, ampliable a 10 horas en dos días de la misma semana
Tiempo de presencia	No se considera trabajo activo, pero computa en el tiempo total. Límite de 20 horas semanales promedio	No aplica específicamente, regulado dentro de las horas de descanso y conducción
Jornada ordinaria	Máximo de 40 horas semanales y 12 horas diarias (incluyendo extraordinarias)	Se regula en función del tiempo de conducción y pausas obligatorias
Distribución irregular de jornada	Hasta 60 horas semanales, pero media de 48 horas en un periodo de 4 meses (ampliable por convenio a 6 meses)	N.A
Pausas	30 minutos si la jornada ≥ 6 horas; 45 minutos si la jornada ≥ 9 horas. Pausas fraccionables en 15 min (Art. 5.2 de la Directiva)	Tras 4 horas y media de conducción, pausa obligatoria de 45 minutos. Puede fraccionarse en 15 min y 30 min
Retribución de pausas	Decidida por negociación colectiva. Podrían considerarse como tiempo de disponibilidad	No especificado, pero no se computa como tiempo de trabajo
Trabajo nocturno	Límite de 10 horas diarias en circunstancias excepcionales; generalmente, límite de 8 horas	Jornada diaria máxima de 10 horas
Periodo de descanso diario	Normal: 11 horas mínimas. Reducido: 9 horas mínimas en condiciones específicas	Normal: 11 horas mínimas Reducido: 9 horas mínimas
Periodo de descanso semanal	Normal: 45 horas mínimas. Reducido: 24 horas mínimas, compensadas en 3 semanas	Normal: 45 horas mínimas Reducido: 24 horas mínimas, compensadas en 3 semanas
Registro del tiempo de trabajo	Obligatorio conservar registros por 3 años	Obligatorio conservar registros por 3 años
Flexibilidad	Permite ampliaciones temporales mediante negociación colectiva	Flexibilidad para realizar descansos en el vehículo si está estacionado adecuadamente y equipado

Fuente: Elaboración propia

En este contexto, resulta relevante destacar el papel fundamental del tacógrafo, un dispositivo indispensable en el sector del transporte por carretera que permite el registro preciso de los tiempos de conducción, las pausas y los períodos de descanso de los

conductores. Su uso, obligatorio para los vehículos pesados destinados al transporte de mercancías y pasajeros, se encuentra regulado por el Real Decreto 1561/1995, que establece la normativa específica para jornadas especiales de trabajo. Desde el año 2007, el registro de la jornada laboral es un requisito para los profesionales del transporte de mercancías por carretera, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de los tiempos establecidos y preservar la seguridad vial.¹²

Sin embargo, con la entrada en vigor del Real Decreto 8/2019, de 12 de marzo, el registro diario de la jornada laboral se extendió a todas las empresas, independientemente de su tamaño o actividad económica, incluyendo aquellas dedicadas al transporte por carretera. Esta medida refuerza la obligatoriedad del control horario como un elemento prioritario, no solo para asegurar el cumplimiento normativo, sino también para prevenir sanciones administrativas. En este contexto, la Inspección de Trabajo, a través del Criterio Técnico 101/2019, avala la validez del tacógrafo como sistema adecuado para registrar la jornada laboral de los conductores profesionales, consolidándolo como una herramienta esencial en el sector.

El funcionamiento del tacógrafo es sencillo pero altamente eficaz puesto que mediante una tarjeta personal que el conductor debe insertar al inicio de la jornada, el dispositivo registra automáticamente las actividades realizadas, permitiendo tanto a los empleadores como a las autoridades verificar el cumplimiento de las normativas sobre tiempos de conducción y descanso.¹³

El incumplimiento de la normativa sobre tiempos de conducción y descanso conlleva sanciones que pueden incluir multas económicas, la inmovilización del vehículo o incluso la suspensión del permiso de conducir en casos graves. Además, la falta de respeto a estas normas incrementa significativamente el riesgo de accidentes, afectando no solo al conductor, sino también a los demás usuarios de la carretera.

¹² *Trabajadores del sector del transporte por carretera - Your Europe*. (2022, enero 1). Your Europe. https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/transport-sector-workers/road-transportation-workers/index_es.htm#inline-nav-10

¹³ REGLAMENTO (UE) N o 165/2014 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 4 de febrero de 2014 relativo a los tacógrafos en el transporte por carretera, por el que se deroga el Reglamento (CEE) n o 3821/85 del Consejo relativo al aparato de control en el sector de los transportes por carretera y se modifica el Reglamento (CE) n o 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera (Texto pertinente a efectos del EEE). (2014). *En Diario Oficial de la Unión Europea* (L 60/1).

2.3. Datos económicos y de empleo en el sector del transporte de mercancías por carretera en España

El transporte de mercancías por carretera representa un componente esencial en la economía española y un pilar fundamental del sector logístico. En 2021, la contribución del sector logístico al PIB fue de un 2,74%, cifra inferior a los porcentajes registrados en los años 2019 y 2020 con un 2,90% y 2,82% respectivamente. Este descenso del 0,08% interanual entre 2020 y 2021 refleja los retos derivados de la recuperación económica tras la pandemia, contribuyendo aproximadamente un 5,8% al PIB nacional, lo que equivale a unos 75.000 millones de euros anuales. Cabe destacar que las “actividades anexas al transporte” y el “transporte de mercancías por carretera y servicios de mudanza” aportaron conjuntamente un 82,7% al Valor Agregado Bruto (en adelante, VAB) del sector logístico, consolidándose como los subsectores más significativos¹⁴.

En cuanto al empleo, el sector logístico empleó a más de 836.000 personas en el cuarto trimestre de 2023, superando los niveles previos a la pandemia y mostrando una notable resiliencia. De esta cifra, el 50% corresponde al transporte de mercancías, el 33% a actividades de almacenamiento y anexas, y el 17% a actividades postales y de correos. Específicamente, el transporte de mercancías por carretera da empleo a más de 600.000 personas, lo que representa cerca del 3% de la población activa en España. Estos datos corresponden tanto a los conductores profesionales, que representan el mayor porcentaje, como al personal administrativo¹⁵.

El gráfico 1 representa la distribución de empleo según la modalidad laboral, destacando que en el transporte de mercancías un 20% de los trabajadores son autónomos, mientras que el 79% son asalariados. En contraste, las actividades postales presentan una mayor proporción de trabajadores asalariados, alcanzando el 86%¹⁶.

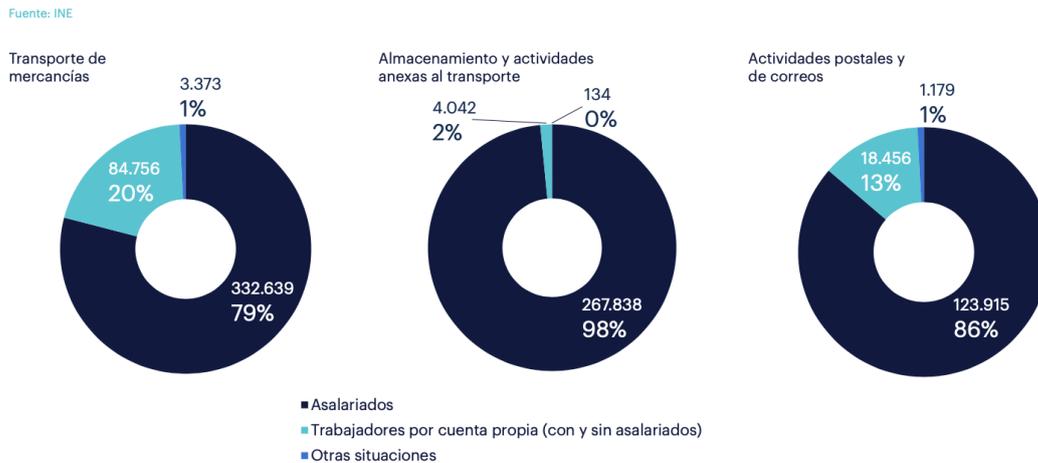
¹⁴ Portal del Observatorio del Transporte y la Logística en España | OTLE. (2023).

¹⁵ ¿Sabías que el sector transporte representa el 4,4% del PIB en España? (2024, 31 mayo).

<https://www.ineco.com/ineco/comunicacion/noticias/sabias-que-el-sector-transporte-representa-el-44-del-pib-en-espana>

¹⁶ Arrabal, Y., & Arrabal, Y. (2024, 28 noviembre). *Mercado de trabajo - Sector Logística 2024* | Randstad Research. Randstad Research. <https://www.randstadresearch.es/mercado-trabajo-sector-logistica/>

Gráfico 1. Distribución del empleo en el sector logístico según modalidad laboral



Fuente: INE (junio 2024)

No obstante, uno de los grandes retos es la falta de conductores cualificados, alcanzando un déficit mayor a 30.000 trabajadores.¹⁷ Este problema se debe al envejecimiento de la plantilla, la falta de relevo generacional y las exigentes condiciones laborales, complicando la capacidad de las empresas para satisfacer la creciente demanda logística.¹⁸

En relación al reparto laboral por género, se observa una alta tasa de ocupación masculina, con un 77% de los empleados siendo hombres, según se ilustra en el gráfico 2. Sin embargo, segmentos como el almacenamiento y las actividades postales presentan una mayor participación femenina, alcanzando el 31%. Durante 2023, el empleo femenino experimentó un crecimiento destacado, especialmente en actividades postales y de correos (7,7%), mientras que el empleo masculino mostró una ligera disminución en el segmento de almacenamiento.¹⁹

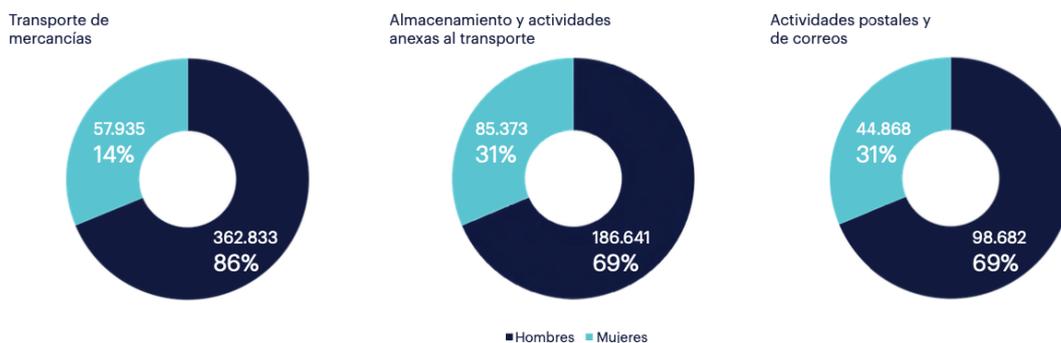
¹⁷ De Transporte, D. (2024, 17 octubre). La IRU debatió el problema de la escasez de conductores profesionales en la Unión Europea. *Diario de Transporte*. <https://www.diariodetransporte.com/articulo/general/iru-debatio-problema-escasez-conductores-profesionales-union-europea/20241017132336097107.html>

¹⁸ 6.1.2 Empleo | OTLE. (2023). <https://otle.transportes.gob.es/inform/es/2023/6logistica/61-peso-economico-del-sector-logistico/612empleo>

¹⁹ Arrabal, Y., & Arrabal, Y. (2024, noviembre 28). *Mercado de trabajo - Sector Logística 2024* | Randstad Research. Randstad Research. <https://www.randstadresearch.es/mercado-trabajo-sector-logistica/>

Gráfico 2. Distribución de empleo por género en el sector logístico

Fuente: INE

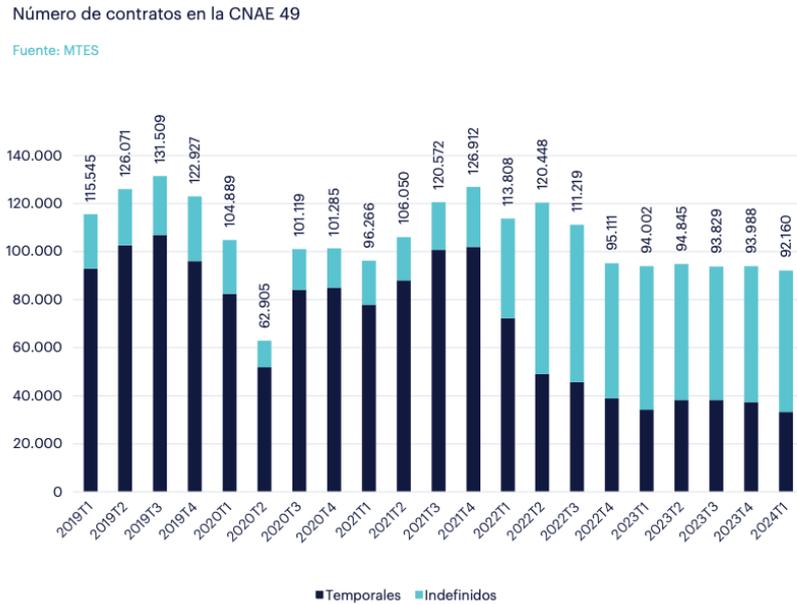


Fuente: INE (junio 2024)

En términos de contratación, el sector muestra una evolución significativa. En 2023, el transporte terrestre y por tuberías (CNAE 49) destacó por el aumento de contratos indefinidos, impulsado por la reforma laboral reciente y el fortalecimiento del modelo de contrato fijo-discontinuo. Esta tendencia ha contribuido a mejorar la estabilidad laboral en un sector históricamente dominado por la temporalidad. Como muestra el gráfico 3, desde 2022 se observa una consolidación de los contratos indefinidos, superando a los contratos temporales en términos de volumen.²⁰

²⁰ La "reforma laboral reciente" mencionada se refiere a las modificaciones introducidas en España a través del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, que entró en vigor a principios de 2022

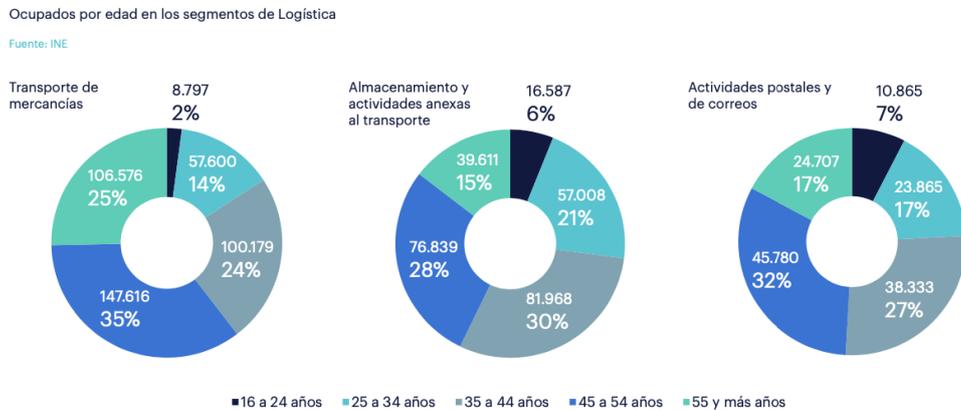
Gráfico 3. Evolución de contratos temporales e indefinidos en el sector (CNAE 49)



Fuente: MTES (junio 2024)

El Gráfico 3 revela la distribución por grupos de edad del sector, donde se puede observar que la mayoría de los empleados se encuentran en el rango de edad de 45 a 54 años, representando un 35% del total. Este fenómeno resalta el envejecimiento de la fuerza laboral, ya que los trabajadores de más de 45 años llegan a representar el 60% sobre el total. Este envejecimiento refleja la necesidad de implantar medidas para atraer el talento joven al sector.

Gráfico 4. Distribución por edad de los ocupados en los segmentos del sector logístico



Fuente: INE (junio 2024)

Desde una perspectiva económica, el sector logístico muestra señales de dinamismo y crecimiento. Se estima que la facturación aumentará un 27,8% este año en comparación con el anterior, mientras que la inversión en tecnología de la información crecerá un 17,2%. Además, un estudio de LiceoTIC prevé un incremento del 10,9% en las plantillas de las empresas logísticas y de transporte, reflejando la expansión de un sector que sigue adaptándose a las nuevas demandas del mercado.²¹

No obstante, los costes operativos han aumentado significativamente debido al precio del combustible, el mantenimiento de los vehículos y la implementación de nuevas tecnologías como el tacógrafo digital. Según la Asociación Nacional de Empresas de Transporte de España (ANTP), estos costes se han incrementado en un 15% en los últimos dos años suponiendo un reto para las empresas del sector, en su mayoría PYMES.

2.4. Desafíos y oportunidades en el contexto actual

El sector del transporte de mercancías por carretera ha sufrido durante estos últimos años varios desafíos pues han aumentado sus costes de operación, está incrementando la falta de conductores profesionales, el acceso tecnológico del sector está atrasado y en el ámbito de la seguridad aún queda mucho por hacer.

Este aumento de costes afecta particularmente a las pequeñas y medianas empresas, que representan una proporción significativa del sector. Sin embargo, la adopción de tecnología avanzada, como sistemas de gestión de flotas y herramientas de optimización de rutas, puede contribuir a mejorar los márgenes operativos y compensar el impacto financiero.

La escasez de conductores profesionales es otro desafío crítico. Actualmente, la edad media de los conductores profesionales es de 47 años destacando que el 72% de los transportista en España tienen mas de 50 años reflejando el envejecimeinto del sector y la falta de relevo entre generaciones. Para revertir esta situación, es fundamental

²¹ Redacción Magazine Startups. (2024, 9 diciembre). <https://magazinestartups.com/noticias/2024/12/09/logistica-y-transporte-el-sector-que-espera-facturar-mas-en-2025/>

implementar políticas que mejoren las condiciones laborales, como salarios más competitivos y medidas para facilitar la conciliación entre la vida profesional y familiar.²²

En cuanto a la transformación digital y la automatización, la incorporación de tecnologías como Big Data, Inteligencia Artificial (IA) y GPS inteligentes es clave para aumentar la productividad y la seguridad. Estas herramientas permiten optimizar la gestión de flotas, anticipar problemas logísticos y mejorar las condiciones de trabajo de los conductores mediante sistemas de rastreo y comunicación en tiempo real.

En el ámbito de la sostenibilidad, el sector enfrenta la urgente necesidad de reducir las emisiones de CO₂, adoptando combustibles alternativos y vehículos más eficientes. Aunque el mercado europeo sigue dominado por camiones diésel, el cambio hacia flotas híbridas y eléctricas es inevitable para cumplir con los objetivos climáticos.

Otro desafío importante es garantizar la seguridad en el transporte de mercancías. Los robos de carga y la falta de aparcamientos seguros para camiones son problemas recurrentes. La implementación de tecnología avanzada, como los sistemas ADAS los cuales “*detectan automáticamente una situación de emergencia ante peatones y ciclistas, activando el sistema de frenado para desacelerar el vehículo a fin de evitar o mitigar la colisión*”²³ y herramientas de seguimiento en tiempo real, puede mejorar significativamente la protección de las mercancías y la seguridad de los conductores.

Por último, la gestión en un entorno de incertidumbre económica y social exige a las empresas del sector una alta capacidad de adaptación. La tecnología de gestión predictiva, basada en datos fiables, permite anticiparse a cambios en las preferencias de los clientes, interrupciones en las cadenas de suministro y fluctuaciones en la demanda.²⁴

Centrándonos en el proyecto de la reforma laboral de 2024, surge una cuestión crítica en la delimitación del tiempo de trabajo computable. Por ello, delimitar el tiempo de trabajo

²² 3.2 Barreras de género en el empleo en el sector transporte | OTLE. (2023).

²³ Dgt, M. I. (2024, 24 abril). *Sistemas avanzados de ayuda a la conducción (ADAS)*.

<https://www.dgt.es/muevete-con-seguridad/conviertete-en-un-buen-conductor/Sistemas-avanzados-de-ayuda-a-la-conduccion-ADAS-/#::~:~:text=Tambi%C3%A9n%20conocido%20como%20%E2%80%9CSistema%20avanzado,evitar%20o%20mitigar%20la%20colisi%C3%B3n>

²⁴ *Los desafíos del transporte de mercancías por carretera*. (s. f.). Foro Transporte Profesional.

<https://www.forotransporteprofesional.es/desafios-transporte-mercancias-por-carretera/>

efectivo en este sector tiene cierta controversia debido a los periodos de espera, la carga y descarga y la disponibilidad de los conductores profesionales.

A pesar de que el Reglamento (CE) 561/2006 regule los tiempos de conducción y de descanso, no establece una clara distinción entre el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de disponibilidad del profesional, lo cual genera cierta incertidumbre en el registro de la jornada laboral y las horas extraordinarias. Sin embargo, el TJUE en sus recientes pronunciamientos, establece que el tiempo de trabajo es aquel período de tiempo en el que un trabajador no puede disponer libremente de su tiempo. Esto último puede entrar en conflicto con la normativa nacional y con los convenios colectivos existentes.

Sin embargo, estos desafíos también abren la puerta a nuevas oportunidades para el sector. El crecimiento continuo del comercio electrónico y la necesidad de una logística ágil han impulsado la demanda de transporte por carretera, generando un incremento en la inversión en tecnología logística, que se espera crezca un 20% durante 2025. Estas innovaciones pueden mejorar significativamente la eficiencia operativa y la capacidad de adaptación de las empresas.²⁵

Además, aunque a corto plazo la reducción de la jornada laboral pueda aumentar los costes, también puede optimizar la organización y gestión del tiempo de trabajo, mejorando a largo plazo la productividad²⁶.

Por último, el análisis comparativo que se realizará más adelante de los convenios colectivos en comunidades como La Rioja, Andalucía y Valencia proporcionará una visión más clara sobre cómo el sector está abordando estos retos. Este enfoque permitirá identificar las tensiones existentes, evaluar las soluciones implementadas y proponer mejoras que faciliten la transición hacia un sector más eficiente y alineado con las nuevas exigencias legales.

²⁵ Redacción Magazine Startups. (2024, 9 diciembre).

<https://magazinestartups.com/noticias/2024/12/09/logistica-y-transporte-el-sector-que-espera-facturar-mas-en-2025/>

²⁶ La reducción de la jornada laboral, más que una cuestión de tiempo. (2025, 21 enero).

Equipos&Talento. <https://www.equiposytalento.com/noticias/2025/01/21/la-reduccion-de-la-jornada-laboral-mas-que-una-cuestion-de-tiempo>

3. REFORMAS LEGALES EN CURSO EN MATERIA DE JORNADA LABORAL

3.1. Evolución legislativa en materia de reducción de la jornada laboral

Desde sus inicios en el siglo XIX, la reducción de la jornada laboral ha sido un objetivo clave en la evolución del derecho laboral en España. Este proceso comenzó con la Ley Benot de 1873²⁷, que introdujo las primeras limitaciones a las largas jornadas. Posteriormente, en 1919, el Real Decreto estableció la jornada laboral de 8 horas, posicionando a España como uno de los primeros países en Europa en adoptar esta medida, marcando un hito en la protección de los derechos de los trabajadores.²⁸

En el siglo XX, continuaron los avances normativos con la Ley 4/1983 (a día de hoy derogada)²⁹, que fijó la jornada máxima en 40 horas semanales, y la Ley 11/1994³⁰, que permitió una mayor flexibilidad mediante la anualización de la jornada laboral. Estas normativas sentaron las bases de un modelo laboral que buscaba equilibrar la productividad empresarial y la calidad de vida de los trabajadores.³¹

La regulación del tiempo de trabajo ha sido un tema central para la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) desde su fundación en 1919. Textos como el Convenio número 1 sobre las horas de trabajo y la Declaración del Centenario de la OIT en 2019 destacan la importancia de limitar las jornadas laborales para garantizar el bienestar de los trabajadores. A nivel europeo, la Directiva 2003/88/CE sobre ordenación del tiempo de trabajo y la Directiva 2019/1158 sobre conciliación de la vida laboral y familiar refuerzan este compromiso, promoviendo un entorno laboral más equilibrado y sostenible.³²

²⁷ Para más información sobre la Ley Benot, puede consultarse aquí: <https://www.uso.es/ley-benot-primera-ley-del-derecho-del-trabajo-en-espana/>

²⁸ Borrador de Anteproyecto de Ley para la Reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el Registro de jornada y el derecho a la desconexión. (2024). *En Ministerio de Trabajo y Economía Social*.

²⁹ BOE-A-1983-18136 Ley 4/1983, de 29 de junio, de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales mínimas en treinta días.

³⁰ BOE-A-1994-11610 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (s. f.).

³¹ Martínez, A. F. R. (2024). *Reducciones y limitaciones del tiempo de trabajo*, por María Olaya Martín Rodríguez. Dialnet.

³² Borrador de Anteproyecto de Ley para la Reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el Registro de jornada y el derecho a la desconexión. (2024). *En Ministerio de Trabajo y Economía Social*.

Actualmente, el artículo 34 ET establece una jornada máxima legal de 40 horas semanales en promedio anual, aunque, según datos de Eurostat, la jornada efectiva en España es de 37,8 horas, cifra que varía dependiendo del sector, siendo más elevada en la agricultura y la industria.³³

3.2. Contexto legislativo de la reforma legal en curso

El origen de la actual reforma laboral sobre la reducción de la jornada máxima legal radica en el pacto firmado entre el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) y SUMAR. Este acuerdo político propone una disminución gradual de la jornada laboral semanal, pasando de las actuales 40 horas a 38,5 horas en 2024, y posteriormente a 37,5 horas en 2025, con el objetivo final de alcanzar una jornada laboral de cuatro días (32 horas semanales) sin reducción salarial. Estas negociaciones, iniciadas en enero de 2024 entre el Ministerio de Trabajo, los sindicatos y los representantes sociales, reflejan el compromiso político de avanzar hacia un modelo laboral más equilibrado y sostenible.

La reforma introduce un enfoque dual que combina la reducción de la jornada laboral máxima con su flexibilización, adaptándose a las necesidades cambiantes del mercado laboral. Este marco normativo no solo busca mejorar la conciliación entre la vida personal y profesional, como se establece en el artículo 37 ET, sino que también incluye medidas para corregir problemáticas sobre las horas extraordinarias no compensadas. Este artículo ya regula la reducción de jornada por motivos familiares, como el cuidado de hijos o familiares dependientes, y fue ampliado por el Real Decreto-Ley 5/2023 para fomentar la corresponsabilidad de géneros. Sin embargo, estas herramientas han enfrentado críticas debido a su impacto desproporcionado en las trabajadoras, ya que la reducción de jornada suele implicar una reducción salarial proporcional, lo que limita su efectividad en la promoción de la igualdad de género.

Otro elemento clave de esta reforma es la incorporación de mecanismos para gestionar reducciones de jornada por razones coyunturales. En este sentido, el artículo 47 ET, modificado por el RD-Ley 32/2021, contempla la posibilidad de reducir jornadas o suspender contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de fuerza mayor.

³³ RTVE.es. (2024, 21 noviembre). Trabajo reducirá por ley la jornada laboral a 37,5 horas semanales: "La patronal se queda sola" *RTVE.es*. <https://www.rtve.es/noticias/20241121/trabajo-dialogo-social-reduccion-jornada/16341204.shtml>

Además, se ha desarrollado el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, regulado en el artículo 47-bis ET y ampliado por el RD 608/2023, que permite activar medidas temporales en contextos macroeconómicos desfavorables o sectores en transición. Estas herramientas buscan evitar despidos masivos y promover la estabilidad laboral.

Por último esta reforma también busca fomentar la digitalización y automatización como mecanismos para garantizar la productividad. La Orden ICT/1238/2022, que regula las subvenciones para proyectos piloto de reducción de jornada laboral en pequeñas y medianas empresas industriales, resalta la importancia de la tecnología para optimizar los procesos y minimizar los impactos económicos de trabajar menos horas.³⁴

En este contexto, el Gobierno sostiene que es posible reducir la jornada laboral sin afectar la competitividad de las empresas. Esta perspectiva también está respaldada por las recomendaciones de la OIT y del TJUE, que subrayan la importancia de proteger los derechos laborales y de implementar un registro riguroso del tiempo de trabajo efectivo.

Sin embargo, la reforma no está exenta de controversia ya que organizaciones empresariales, como la CEOE y la CEPYME, han expresado su preocupación por los posibles incrementos en los costes laborales y las dificultades de adaptación que implicaría en sectores con jornadas más extensas, como el transporte y la industria. A pesar de estas críticas, el Gobierno asegura que la medida no supondrá una reducción salarial para los trabajadores y que la implementación progresiva permitirá a las empresas adaptarse gradualmente a las nuevas exigencias normativas. Además, se contempla el fortalecimiento del control del tiempo trabajado a través de registros digitales obligatorios, lo que permitirá evitar fraudes laborales y jornadas no declaradas, aunque esto también supondrá un desafío tecnológico y organizativo para las empresas.³⁵

³⁴ Rosco, R. R., Rosco, R. R., & Rosco, R. R. (2024, 11 septiembre). La reforma de la jornada laboral: hacia las 37,5 horas semanales. *Cinco Días*. <https://cincodias.elpais.com/legal/2024-09-11/la-reforma-de-la-jornada-laboral-hacia-las-375-horas-semanales.html>

³⁵ Rosco, R. R., Rosco, R. R., & Rosco, R. R. (2024, 11 septiembre). La reforma de la jornada laboral: hacia las 37,5 horas semanales. *Cinco Días*. <https://cincodias.elpais.com/legal/2024-09-11/la-reforma-de-la-jornada-laboral-hacia-las-375-horas-semanales.html>

3.3. Delimitación legal y consecuencias jurídicas del nuevo umbral máximo de jornada

La reforma laboral en curso introduce una reducción progresiva del umbral máximo de jornada laboral en España, manteniendo como referencia la jornada semanal, calculada en promedio anual, según lo dispuesto en el artículo 34.2 del ET. Esta medida busca reducir el límite legal actual de 40 horas semanales (equivalentes a 1.826 horas y 27 minutos anuales en años no bisiestos)³⁶ a 38,5 horas semanales en una primera fase (1.758 horas anuales) y, posteriormente, a 37,5 horas semanales (1.712 horas y 30 minutos anuales). Este cambio, aunque significativo, no altera otros aspectos cualitativos de la jornada, como la duración diaria máxima, los descansos intrajornada, interjornada y semanal, ni el número de festivos. Por lo tanto, podría existir la opción que unas semanas se trabaje más horas de las estipuladas semanalmente (37,5 o 38,5 horas) sin ser consideradas horas extras.

La reforma se alinea con el compromiso de promover un equilibrio más justo en la distribución del tiempo de trabajo, inspirado en principios internacionales y europeos, como los establecidos por la OIT y la Directiva 2003/88/CE de la Unión Europea, que regula determinados aspectos del tiempo de trabajo. Asimismo, contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante, ODS) como el trabajo decente y el crecimiento económico (ODS 8), la igualdad de género (ODS 5) y la seguridad y bienestar laboral (ODS 3).

Sin embargo, la reducción del umbral máximo de jornada plantea desafíos jurídicos y organizativos. Una de las principales implicaciones es el potencial impacto en los mecanismos de distribución irregular de la jornada, que actualmente permiten a las empresas organizar hasta un 10% de la jornada anual sin necesidad de acuerdos colectivos previos. Con la reducción de la jornada máxima, este margen podría disminuir en unas 12 horas anuales, dependiendo de los acuerdos vigentes. Para mitigar este impacto, se sugiere que la normativa incluya disposiciones transitorias que garanticen que la reforma

³⁶ Rosco, R. R., Rosco, R. R., & Rosco, R. R. (2024, 11 septiembre). La reforma de la jornada laboral: hacia las 37,5 horas semanales. *Cinco Días*. <https://cincodias.elpais.com/legal/2024-09-11/la-reforma-de-la-jornada-laboral-hacia-las-375-horas-semanales.html>

afectará exclusivamente a la cantidad de horas ordinarias, sin alterar los mecanismos de distribución existentes.

Por otro lado, la reforma conserva los límites actuales relacionados con la jornada laboral, como la duración máxima diaria, los descansos entre jornadas, dentro de la jornada y los descansos semanales, además del tope anual de 80 horas extraordinarias. Sin embargo, este último punto podría ser reevaluado, ya que tiene poca aplicabilidad en contratos temporales y fijos-discontinuos. Asimismo, los convenios colectivos podrían plantear alternativas adicionales, como el aumento de las horas ordinarias semanales o la organización de descansos acumulados en periodos más amplios, favoreciendo así una mayor flexibilidad.

Además, los convenios colectivos y acuerdos sectoriales jugarán un papel crucial en la adaptación a las necesidades específicas de las empresas y los trabajadores, permitiendo ajustes en la jornada ordinaria o la planificación de descansos acumulados en periodos más amplios. Esto podría incluir fórmulas como jornadas individualizables, inspiradas en modelos europeos, que permitan a los trabajadores ampliar sus horarios ordinarios bajo condiciones específicas, con compensaciones económicas o de tiempo libre.

3.3.1. Aspectos principales de la reforma: reducción de la jornada máxima legal y control del tiempo de trabajo

La reducción de la jornada a 37,5 horas semanales como máximo origina un cambio organizativo del trabajo en España. A diferencia de las medidas tomadas anteriormente, esta reforma tendrá una implementación progresiva. En un primer momento, se negoció la introducción de la jornada máxima comenzando con 38,5 horas en 2024 y 37,5 para 2025, pero los tiempos se han ido sobrepasando sin marcar unas pautas e implementación para la reforma. Asimismo, el anteproyecto de la reforma sobre la reducción de la jornada laboral, ahora ya no marca unas pautas de implementación.³⁷

La reforma no solo implica la reducción de la jornada laboral máxima, sino que refuerza el control y registro del tiempo de trabajo. Esto incluye la obligación de llevar un registro diario preciso de las horas trabajadas, con el objetivo de combatir prácticas irregulares,

³⁷ *Bufete de Abogadas en Barcelona - Antolino Advocats.* (s. f.). Bufete de Abogadas En Barcelona - Antolino Advocats. <https://www.antolinoadvocats.com/noticias/derecho-laboral/la-reduccion-de-jornada-a-375-horas-semanales-en-espana-todo-lo-que-necesitas>

como el exceso de horas extraordinarias no compensadas. Además, según el anteproyecto de ley, los registros deberán ser accesibles en tiempo real tanto para los trabajadores como para la Inspección de Trabajo, facilitando la detección de posibles incumplimientos.

Solo las horas de trabajo efectivo serán computables bajo esta reforma, lo que exige una identificación precisa y rigurosa de dichas horas, en cumplimiento con la jurisprudencia del TJUE. Para evitar conflictos con la normativa comunitaria, que utiliza períodos de referencia más cortos, será necesario implementar un doble cálculo: uno que totalice todas las horas trabajadas, ordinarias y extraordinarias, en períodos de 4 o 6 meses, y otro que registre exclusivamente las horas ordinarias realizadas durante el año.

La propuesta también aborda problemas estructurales del mercado laboral español, como la desconexión entre las horas trabajadas y la productividad empresarial. Según Eurostat, España registra una de las medias anuales más altas de horas trabajadas en la UE pero con una productividad entre las más bajas. Experiencias internacionales, como las pruebas piloto en Reino Unido o Valencia, sugieren que la reducción de la jornada puede mejorar la productividad, pero advierten que su éxito depende de la adaptación sectorial. En el caso valenciano, la implementación uniforme de la medida generó problemas organizativos en sectores como el sociosanitario y el comercio, lo que subraya la necesidad de enfoques diferenciados según las características de cada actividad económica.

Por último, la reforma contempla un endurecimiento de las sanciones por incumplimientos en materia de jornada laboral. Las infracciones relacionadas con el tiempo de trabajo y el registro horario serán consideradas graves, con sanciones que podrán oscilar entre los 1.000 y 10.000 euros por trabajador afectado, en lugar de por empresa como hasta ahora.³⁸

3.3.2. Impacto esperado en el sector del transporte de mercancías por carretera

La adaptación del sector del transporte de mercancías por carretera a la reforma de reducción de jornada plantea retos organizativos significativos. Para cumplir con los nuevos límites legales, las empresas deberán recurrir a estrategias como la redistribución

³⁸ *Bufete de Abogadas en Barcelona - Antolino Advocats.* (s. f.). Bufete de Abogadas En Barcelona - Antolino Advocats. <https://www.antolinoadvocats.com/noticias/derecho-laboral/la-reduccion-de-jornada-a-375-horas-semanales-en-espana-todo-lo-que-necesitas>

de horas, adelantar o retrasar los horarios de trabajo, instaurar jornadas intensivas durante periodos de menor actividad o acumular horas en días libres adicionales. Estas medidas deberán implementarse de forma razonable y respetando tanto los derechos laborales como las necesidades organizativas, conforme a los procedimientos previstos en el ET, especialmente los artículos 41 (modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo), 82.3 (descuelgue temporal de convenios colectivos) y 86.1 (revisión anticipada de convenios colectivos).³⁹

La reforma también exige la integración de tecnologías avanzadas para el control horario. Aunque los tacógrafos digitales ya son obligatorios en el sector para registrar los tiempos de conducción y descanso, será crucial adaptarlos para cumplir con las exigencias normativas de registro de jornada. Esto supone un reto particular para pequeñas y medianas empresas, que deberán invertir en herramientas tecnológicas y capacitación del personal para simplificar los procesos de gestión.⁴⁰

Además, las empresas enfrentarán presiones económicas y organizativas significativas. Las dificultades de contratación de nuevos trabajadores, especialmente en sectores con alta demanda de mano de obra como el transporte, pueden incrementar los costos y complicar la gestión de las plantillas. Según el documento, el impacto será más notable en las pequeñas empresas, que cuentan con recursos limitados para adaptarse a estos cambios.

3.3.3. Proyección de la implementación de la reforma

La reforma laboral tendrá un alcance universal, aplicándose de forma integral en todos los sectores y subsectores de actividad, independientemente del nivel territorial o del tamaño de las empresas. Esta aplicación abarcará tanto a trabajadores con contratos comunes como a aquellos en relaciones laborales especiales, cubiertos o no por convenios colectivos, y sin importar las características del puesto de trabajo o el perfil profesional.

Inicialmente, se planteó una implementación en dos fases: antes del 31 de diciembre de 2024, las empresas debían ajustarse a un límite de jornada máxima de 38,5 horas

³⁹ Trabajo y Derecho, N° 117, Septiembre de 2024, Editorial LA LEY

⁴⁰ Rosco, R. R., Rosco, R. R., & Rosco, R. R. (2024b, septiembre 11). La reforma de la jornada laboral: hacia las 37,5 horas semanales. *Cinco Días*. <https://cincodias.elpais.com/legal/2024-09-11/la-reforma-de-la-jornada-laboral-hacia-las-375-horas-semanales.html>

semanales, reduciéndose a 37,5 horas a partir del 1 de enero de 2025. Sin embargo, visto el paso del tiempo y la falta de avances concretos para sacar adelante la reforma, estos plazos han quedado en suspenso, dejando en incertidumbre su puesta en marcha definitiva.

Aunque se había previsto la posibilidad de incluir medidas transitorias para sectores específicos, como el agrario, estas no parecían diseñadas para reducir plenamente los desajustes organizativos y económicos asociados con la reducción inmediata de la jornada. Además, el principal desafío no es solo la transición temporal, sino el impacto estructural en un contexto laboral marcado por vacantes difíciles de cubrir, crecientes tasas de absentismo (incluso justificado) y complicaciones adicionales para las PYMES que enfrentan dificultades en la organización y gestión para la implementación de la reforma. Sin claridad sobre los próximos pasos, los sectores afectados permanecen a la espera de una resolución definitiva.

4. IMPACTO ORGANIZATIVO Y DE GESTIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

4.1. Efectos de la reducción de la jornada máxima legal en la organización del trabajo

4.2. Control y registro del tiempo de trabajo: implicaciones prácticas para las empresas

4.3. Consecuencias organizativas y posibles ajustes en las plantillas

5. IMPACTO Y ADAPTACIÓN DE LA REFORMA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

5.1. Estructura de la negociación colectiva en el sector: niveles y ámbitos (estatal, autonómico, provincial, empresarial)

5.2. Revisión de convenios colectivos representativos

5.3. Impacto de las reformas en los convenios colectivos

5.3.1. Elementos clave afectados

Los convenios colectivos han debido revisar aspectos como:

- La reducción de la jornada laboral y su distribución.
- Los tiempos de descanso intrajornada e interjornada.
- Las condiciones para el uso de horas extraordinarias y los límites legales asociados.

5.3.2. Análisis de la complejidad de integrar las reformas en los convenios colectivos

5.3.3. Procesos de negociación colectiva y su adaptación a la nueva normativa

(como las cláusulas sobre las horas extraordinarias y distribución irregular de la jornada)

5.4. Flexibilización del tiempo de trabajo

5.4.1. Mecanismos convencionales como la distribución irregular de la jornada para garantizar flexibilidad en la adaptación.

5.4.2. Uso de las horas extraordinarias y otros como respuesta a las restricciones horarias

6. CONSIDERACIONES CRÍTICAS , SOLUCIONES Y CONCLUSIONES

6.1. Evaluación crítica de la reforma

6.1.1. Valoración de los cambios propuestos y sus posibles repercusiones en las relaciones laborales

6.1.2. Impacto en la remuneración salarial

6.2. Propuestas para la resolución de conflictos

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Evaluación del impacto de la reforma en el sector del transporte de mercancías
- Reflexiones finales sobre los efectos organizativos, económicos y laborales
- Recomendaciones y posibles líneas de investigación futura

8. BIBLIOGRAFÍA

- Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana. *Informe del Transporte de Mercancías por Carretera en España*. Disponible en: <https://www.mitma.gob.es/transporte-terrestre/informes-del-sector>
 - Reglamento (CE) 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006. *Normativa sobre los tiempos de conducción y descanso en el transporte por carretera*. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32006R0561>
 - Fundación Corell. *El Transporte por Carretera en España: Situación Actual y Perspectivas*. Disponible en: <https://www.fundacioncorell.es/informe-situacion-transporte-mercancias/>
 - Resolución de 18 de marzo de 2022, de la Dirección General de Transporte Terrestre. *Controles mínimos sobre las jornadas de trabajo de los conductores en el transporte por carretera*. Boletín Oficial del Estado (BOE). Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2022/03/22/pdfs/BOE-A-2022-4320.pdf>
 - Instituto Nacional de Estadística (INE). *Encuesta de Transporte de Mercancías por Carretera*. Disponible en: <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?type=pcaxis&path=/t35/p008>
 - Monereo Pérez, José Luis, et al. *Derecho del trabajo y de la seguridad social en el transporte terrestre*. Editorial Aranzadi, 2020.
 - González Ortega, Luis. *El impacto de la normativa europea en el transporte de mercancías por carretera*. Revista del Derecho del Transporte, 2021.
- Relación de fuentes legislativas, doctrinales y jurisprudenciales consultadas
 - Fuentes bibliográficas de apoyo para el análisis del impacto en el sector

9. ANEXOS

- Textos relevantes de convenios colectivos y normativas
- Gráficos, tablas o documentos complementarios