



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, CONTROL Y REGISTRO DEL
TIEMPO DE TRABAJO Y DESCONEXIÓN**

Marta Arnedo León

5º E-3 A

Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Madrid

marzo de 2025

RESUMEN

Este trabajo analiza el impacto de la reforma de la jornada laboral de 2025 en la regulación del tiempo de trabajo en el sector del transporte de mercancías por carretera en España, centrándose en tres aspectos clave: la reducción de la jornada máxima legal, el refuerzo del control del tiempo de trabajo y la desconexión digital. La reforma introduce cambios sustanciales en la gestión operativa de las empresas, afectando a la planificación de turnos y retribución salarial para el cumplimiento normativo.

Se estudia en detalle la adaptación del convenio colectivo del transporte de mercancías por carretera en la Comunidad Valenciana al nuevo marco normativo, analizando cómo las empresas deberán ajustarse a la reducción del tiempo de trabajo efectivo sin comprometer la operatividad. Asimismo, se examinan las implicaciones económicas derivadas del incremento del coste salarial por hora trabajada, el ajuste de los complementos salariales y el impacto en la retribución de horas extraordinarias.

Desde una perspectiva organizativa, el refuerzo del control horario y la obligación de garantizar la desconexión digital imponen nuevas exigencias administrativas a las empresas, reduciendo su flexibilidad y aumentando sus costes operativos. En términos financieros, se estima que la reforma supondrá un incremento sustancial en la masa salarial, afectando la competitividad del sector y obligando a las empresas a implementar mecanismos de optimización para reducir su impacto.

Palabras clave

Reducción de la jornada laboral, regulación del tiempo de trabajo, convenio colectivo, horas extraordinarias, transporte de mercancías por carretera, desconexión digital.

ABSTRACT

This paper analyses the impact of the 2025 working time reform on the regulation of working time in the Spanish road freight transport sector, focusing on three key aspects: the reduction of the maximum legal working day, the reinforcement of working time control and digital disconnection. The reform introduces substantial changes in the operational management of companies, affecting shift planning and pay for regulatory compliance.

The adaptation of the collective agreement for road freight transport in the Valencian Community to the new regulatory framework is studied in detail, analyzing how companies will have to adjust to the reduction in effective working time without compromising operability. It also examines the economic implications of the increase in the cost of wages per hour worked, the adjustment of wage supplements and the impact on overtime pay.

From an organizational perspective, the reinforcement of time control and the obligation to ensure digital disconnection impose new administrative requirements on companies, reducing their flexibility and increasing their operating costs. In financial terms, it is estimated that the reform will lead to a substantial increase in the wage bill, affecting the competitiveness of the sector and forcing companies to implement optimization mechanisms to reduce its impact.

Key words

Reduction of working time, working time regulation, collective agreement, overtime, road freight transport, digital disconnection.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	8
1.1. Justificación del interés de la temática central	10
1.2. Objetivos centrales del estudio	10
1.3. Recursos y metodología	11
2. PANORÁMICA GENERAL DEL SECTOR DEL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA	13
2.1. Datos económicos y de empleo en el sector del transporte de mercancías por carretera en España	13
2.2. Desafíos y oportunidades en el contexto actual	14
3. MARCO NORMATIVO Y REGULACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA	16
3.1. Límites en materia de tiempo de trabajo	16
<i>3.1.1. Normativa laboral con eficacia general</i>	<i>17</i>
<i>3.1.2. Normativa laboral aplicable exclusivamente a rutas superiores a 50 kilómetros</i>	<i>19</i>
<i>3.1.3. Particularidades en el transporte internacional y el desplazamiento transnacional de conductores</i>	<i>23</i>
3.2. Regulación del tiempo de trabajo de los trabajadores autónomos en el transporte de mercancías por carretera	24
<i>3.2.1. Normativa aplicable y limitaciones en la jornada de los transportistas autónomos</i>	<i>24</i>
<i>3.2.2. Seguridad y prevención de riesgos laborales en el transporte autónomo</i>	<i>25</i>
3.3. Instrumento de control y registro	26
<i>3.3.1. Obligación de registro del tiempo de trabajo en el transporte</i>	<i>26</i>
<i>3.3.2. El tacógrafo como instrumento principal de control</i>	<i>27</i>
3.4. Sanciones por incumplimiento de la normativa	28

3.5. Jurisprudencia e impacto en la regulación del tiempo de trabajo.....	29
3.5.1. <i>Tiempo de trabajo efectivo, disponibilidad y desplazamientos.....</i>	29
3.5.2. <i>Tiempos de espera, carga y descarga como parte de la jornada</i>	30
3.5.3. <i>Control de jornada y registro mediante tacógrafo.....</i>	31
4. REFORMA LEGAL EN CURSO EN MATERIA DE JORNADA LABORAL .	32
4.1. Referencias comparadas sobre la reducción de jornada laboral.....	32
4.2. Marco de la reforma legal en curso	33
4.2.1. <i>Reducción de la jornada máxima y su impacto en la regulación del sector</i>	34
4.2.2. <i>Refuerzo del control horario y registro de la jornada laboral.....</i>	35
4.2.3. <i>Refuerzo del derecho a la desconexión digital.....</i>	36
4.2.4. <i>Endurecimiento del régimen sancionador.....</i>	36
4.3. Consecuencias operativas y medidas complementarias de la reforma.....	37
4.3.1. <i>Reestructuración de turnos y planificación del trabajo y costes laborales .</i>	37
4.3.2. <i>Compatibilidad con los tiempos de conducción, descanso y el registro de jornada</i>	38
4.3.3. <i>Efectos en la competitividad y la negociación colectiva.....</i>	39
5. IMPACTO ORGANIZATIVO Y EN LA GESTIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	41
5.1. Impacto de la reforma en los convenios colectivos y contratos de trabajo ..	41
5.1.1. <i>Efectos sobre los convenios colectivos en vigor y en ultraactividad.....</i>	41
5.1.2. <i>Adaptación y renegociación de los convenios para la aplicación del nuevo límite legal.....</i>	42
5.2. Compatibilidad de la reforma en materia de jornada laboral con el convenio sectorial	43
6. IMPACTO ECONÓMICO DE LA REFORMA EN CONVENIOS COLECTIVOS.....	46

6.1. Impacto económico en la estructura salarial y los costes empresariales.....	46
6.1.1. Incremento del coste salarial por hora trabajada y reestructuración de la masa salarial	46
6.1.2. Efectos en la estructura retributiva y en los complementos salariales	47
6.1.3. Impacto en las cotizaciones y en los costes de Seguridad Social.....	47
6.1.4. Crecimiento de costes en cascada y ajustes en la planificación financiera.	48
6.1.5. Medidas para mitigar el impacto financiero y garantizar la estabilidad del sector	49
6.2. Impacto de la reforma en la estructura salarial y retributiva del convenio colectivo	50
6.2.1. Repercusión en el salario base y la revisión salarial.....	51
6.2.2. Impacto en los complementos salariales y pluses	52
6.2.3. Aumento del coste de las pagas extraordinarias	53
6.2.4. Repercusión en la retribución de horas extraordinarias y la distribución irregular.....	53
6.2.5. Conclusiones.....	55
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	56
8. FUENTES.....	59

LISTADO DE ABREVIATURAS

ANTP	Asociación Nacional de Transporte Privado
BOCM	Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Convenio Colectivo
CCNCC	Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos
CES	Consejo Económico Social
CETM	Confederación Española de Transporte de Mercancías
DOUE	Diario Oficial de la Unión Europea
ERTE	Expedientes de Regulación Temporal de Empleo
ET	Estatuto de los Trabajadores
IPC	Índice de Precios al Consumidor
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Trabajo y Seguridad Social
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LOTT	Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PYMES	Pequeñas y Medianas Empresas
RD	Real Decreto
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
ST	Sentencia

TC	Tribunal Constitucional
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia

1. INTRODUCCIÓN

El sector del transporte de mercancías por carretera es un elemento esencial en la logística y comercio de España, permitiendo una conexión eficiente entre fabricantes, distribuidores y consumidores. Su flexibilidad y rapidez lo consolidan como el medio más utilizado para el traslado de productos a nivel nacional, desempeñando un papel estratégico en la economía.

Dada su importancia, la regulación del tiempo de trabajo en este sector ha ido evolucionando para garantizar la seguridad laboral en los conductores profesionales y, además, mejorar la seguridad vial. La normativa del sector busca equilibrar la protección de los transportistas manteniendo la competitividad empresarial, y combinando regulación laboral, normativa de tráfico, prevención de riesgos laborales y reglas de competencia. A nivel europeo, la Directiva 2002/15/CE regula el tiempo de trabajo de los transportistas móviles, mientras que el Reglamento (CE) nº 561/2006¹ fija los límites de conducción y descanso para reducir la fatiga y el riesgo de accidentes.

El concepto de trabajadores móviles es un concepto clave en este estudio. Según el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo², un trabajador móvil es aquel que presta servicio en una empresa de transporte y desarrolla su actividad en movimiento, incluyendo conductores empleados y personal auxiliar vinculado a la operativa del transporte. Debido a sus condiciones laborales, este colectivo tiene una regulación específica en cuanto a jornada, disponibilidad y registro del tiempo de trabajo.

En este contexto normativo, la reforma laboral en curso introduce cambios significativos que impactarán en la organización del trabajo en el sector del transporte. Entre sus principales medidas destacan la reducción de la jornada máxima legal, el refuerzo del control sobre el tiempo de trabajo efectivo y la garantía del derecho a la desconexión

¹ 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 (DOUE 11 de abril de 2006).

² (BOE 26 de septiembre de 1995).

digital. Estas modificaciones implicarán una reorganización de horarios, la adaptación a nuevos sistemas de registro y un incremento de los costes operativos³.

El Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, aprobado por el Consejo de Ministros el 4 de febrero de 2025, introduce modificaciones en el Real Decreto 1561/1995, según su disposición adicional primera, supondrá ajustes normativos en la regulación del tiempo de trabajo en el transporte de mercancías por carretera. Asimismo, refuerza el derecho a la desconexión digital, regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), asegurando que los transportistas no sean contactados fuera de su jornada, salvo en casos excepcionales, reduciendo la disponibilidad constante y carga mental.

Este Trabajo de Fin de Grado se desarrolla en un contexto de transformación normativa, con el objetivo de analizar el impacto de la reforma en la regulación del tiempo de trabajo en el transporte de mercancías por carretera, tanto para los trabajadores asalariados como para los transportistas autónomos. Mientras que la normativa laboral y los convenios colectivos regulan las condiciones de los asalariados, los autónomos quedan fuera de su aplicación, puesto que su regulación responde a un objetivo distinto, enfocado en la seguridad vial más que en la protección laboral. Por lo tanto, las limitaciones en su tiempo de trabajo buscan prevenir la fatiga y reducir el riesgo de accidentes en carretera, más que mejorar sus condiciones laborales.

Para ello, el estudio se centrará en la Comunidad Autónoma de Valencia, evaluando cómo la reforma afecta a la gestión operativa de las empresas, la planificación de la jornada laboral y la negociación colectiva en el sector del transporte. Asimismo, se analizarán las modificaciones en la normativa, los efectos en los convenios colectivos y las diferencias entre asalariados y autónomos.

Finalmente, se ofrecerá una reflexión crítica sobre las repercusiones económicas y operativas de la reforma, junto con recomendaciones para que las empresas del sector

³ Ministerio de Trabajo y Economía Social, *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*, Gobierno de España, 2025 (disponible en: <https://expinterweb.mites.gob.es/participa/listado/download/58e3800b-9e2c-4ff1-9dd2-316d5792d396>; última consulta 3/03/2025).

puedan adaptarse a los nuevos requerimientos normativos sin comprometer su productividad ni competitividad en el mercado.

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 de importante calado 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. Además de su interés económico y social, la elección de esta temática tiene un trasfondo personal y profesional, puesto que es un sector que por razones personales y vocaciones interesan de manera especial. Por lo que esta perspectiva podrá ofrecer un análisis desde una visión más cercana y realista, vinculando los aspectos teóricos con las necesidades prácticas del sector.

1.2. Objetivos centrales del estudio

Este trabajo tiene como finalidad principal analizar el impacto de la reforma laboral en curso en España en materia de tiempo de trabajo, con especial atención en los trabajadores móviles, que como se ha explicado anteriormente son aquellos que forman parte del personal que se desplaza y que está al servicio de una empresa de transporte de acuerdo con en el artículo 10.2 del RD 1561/1995, ya citado. Entre los objetivos específicos del trabajo se incluyen:

1. Evaluar 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. Analizar el impacto de la reforma legal en el convenio colectivo aplicable de la Comunidad Autónoma de Valencia, analizando las materias que habrán de adaptarse al nuevo marco legal.
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 los aspectos críticos y las áreas de mejora.

1.3. Recursos y metodología

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

- **Fuentes normativas**

La regulación y control del tiempo de trabajo en este sector está determinada por un amplio conjunto de normas, tanto nacionales como supranacionales. Aunque no procede un listado exhaustivo, se señalarán las principales referencias normativas, sobre las que se estructura y construye el análisis del presente estudio:

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.
- Real Decreto 902/2007, de 6 de julio, que modifica el Real Decreto 1561/1995 para incorporar a la legislación española la Directiva 2002/15/CE sobre el tiempo de trabajo de los trabajadores móviles.
- Real Decreto 128/2013, de 22 de febrero, que regula el tiempo de trabajo de los transportistas autónomos.
- Real Decreto-ley 3/2022, de 1 de marzo, que transpone la Directiva 2020/1057/UE, estableciendo normas específicas sobre el desplazamiento de los conductores en el marco del transporte transnacional.
- Reglamento (CE) nº 561/2006 ya mencionado.
- La Directiva 2002/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera.
- Directiva 2006/22/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, que establece criterios de control y supervisión del cumplimiento de las normas sobre tiempos de conducción y descanso.
- Directiva 2020/1057/UE, que establece normas específicas sobre el desplazamiento transnacional de conductores, fijando criterios para la aplicación del salario mínimo y las condiciones laborales en operaciones internacionales.
- Convenio nº 153 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la duración del trabajo y los períodos de descanso en los transportes por carretera

(1979), que establece límites generales sobre jornada laboral y descansos en el sector.

- Recomendación nº 161 de la OIT (1979), sobre duración del trabajo y períodos de descanso en los transportes por carretera, que complementa el Convenio nº 153 con directrices sobre seguridad laboral y supervisión del cumplimiento normativo.

Además, se analizará el Anteproyecto de Ley de la nueva reforma laboral, incluyendo la reducción de la jornada máxima, el refuerzo del control horario y de manera más limitada, la desconexión digital.

- **Documentación doctrinal y jurisprudencial**

Se examinarán estudios doctrinales y resoluciones esenciales principalmente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) que han influido en la interpretación de las normas sobre tiempo de trabajo en el sector del transporte.

- **Estudios sectoriales y convenios colectivos**

Para evaluar la aplicación práctica de la normativa, se estudiará el convenio colectivo del sector del transporte de mercancías por carretera de Valencia, analizando su adaptación a la legislación vigente y los posibles cambios derivados de la reforma en curso.

El enfoque metodológico del trabajo combina un análisis descriptivo, comparativo y práctico. En primer lugar, se realizará una revisión normativa y doctrinal para establecer una base teórica sólida sobre la regulación del tiempo de trabajo en España y en la UE. Posteriormente, se llevará a cabo un análisis de impacto de la reforma laboral en curso en el convenio colectivo seleccionado. Finalmente, se estudiará el impacto económico en una visión cuantitativa y organizativa de la reforma laboral en el sector.

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

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

El sector del transporte en España comprende diversas modalidades (ferroviario, aéreo, marítimo y terrestre), destacando el transporte por carretera como el principal medio de movilización de mercancías debido a su flexibilidad, accesibilidad y capacidad de ofrecer un servicio puerta a puerta. Según el artículo 4.a) del Reglamento 561/2006, se define 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”*.

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), el 95,7% del volumen de mercancías transportadas en el España se mueve por carretera, lo que equivale a 1.200 millones de toneladas anuales, consolidándose como un pilar esencial en la cadena de suministro y conectividad entre centros logísticos, puertos y aeropuertos. Asimismo, esta modalidad refuerza su papel estratégico en la economía y consolida su impacto en el Producto Interior Bruto (PIB)⁴.

A nivel empresarial, según la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), el sector se caracteriza por una gran fragmentación, con más del 90% de las empresas clasificadas como pequeñas y medianas empresas (en adelante, PYMES).

En el ámbito laboral, el sector emplea a más de 738.665 trabajadores⁵, representando el 3% de la población activa en España (20.390.600, según datos del INE). La mayoría (el 79%) son asalariados, mientras que el 20% son autónomos, reflejando la fuerte presencia del trabajador por cuenta propia en el sector⁶. En cuanto a la distribución por género, sigue siendo predominantemente masculino, con un 77% de hombres empleados, aunque

⁴ Ministerio de transportes y movilidad sostenible, “Informe Anual 2023”, *Observatorio del Transporte y la Logística en España*, OTLE, 2024 (disponible en [https://cdn.transportes.gob.es/portal-web-drupal/OTLE/elementos_otle/informe_anual_2023_\(mayo_2024\).pdf](https://cdn.transportes.gob.es/portal-web-drupal/OTLE/elementos_otle/informe_anual_2023_(mayo_2024).pdf); última consulta 10/02/2025).

⁵ Statista, “Número de empleados del sector del transporte y el almacenamiento en España”, disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/531308/numero-de-empleados-del-sector-del-transporte-y-el-almacenamiento-en-espana/>; (última consulta 26/03/2025).

⁶ Randstad Research, “Mercado de trabajo en el sector de logística”, *Randstad España*, 2025 (disponible en: <https://www.randstadresearch.es/mercado-trabajo-sector-logistica/>; última consulta 2/03/2025).

la participación femenina ha mostrado un leve aumento en 2023 debido a iniciativas de inclusión y mejoras en las condiciones laborales⁷.

Desde una perspectiva económica, el sector ha mantenido un crecimiento sostenido. En 2023, el volumen de negocio alcanzó los 20.880 millones de euros. Asimismo, las previsiones para el año en curso anticipan una expansión hasta 21.375 millones de euros⁸.

Sin embargo, el sector enfrenta retos significativos, según la Asociación Nacional de Transporte Privado (ANTP) el sector sufrirá un aumento del 15% en los costes operativos en los últimos dos años, debido al aumento del precio del combustible, mantenimiento de vehículos e implementación del tacógrafo digital, lo que afecta especialmente a las PYMES y pone en riesgo la rentabilidad de muchas empresas.

2.2. Desafíos y oportunidades en el contexto actual

El sector enfrenta un entorno cada vez más complejo debido al aumento de los costes laborales, la escasez de conductores y la necesidad de modernización tecnológica. La reforma en curso, que reduce la jornada laboral sin un ajuste salarial, supone un reto adicional para las empresas, que deben absorber el incremento de costes sin recibir compensaciones ni incentivos estatales.

Uno de los mayores desafíos es la escasez de conductores cualificados, con un déficit superior a 30.000 profesionales⁹. Este problema se agrava por el envejecimiento de la plantilla, ya que el 60% de los trabajadores supera los 45 años y el 72% tiene más de 50 años, lo cual dificulta la incorporación de nuevas generaciones al sector¹⁰.

La reducción de jornada sin ajuste salarial eleva el coste por hora trabajada, impactando en el salario base y en los complementos salariales. Para mantener la productividad, las

⁷ *Id.*

⁸ Logística profesional, “La facturación del transporte de mercancías por carreteras seguirá la tendencia alcista en la península”, *Logística profesional*, 2025 (disponible en <https://www.logisticaprofesional.com/texto-diario/mostrar/5148237/facturacion-transporte-mercancias-carreteras-seguira-tendencia-alcista-peninsula>; última consulta 20/02/2025)

⁹ De Transporte, D. “La IRU debatió el problema de la escasez de conductores profesionales en la Unión Europea”, *Diario de Transporte*, 17 de octubre de 2024 (disponible en <https://www.diariodetransporte.com/articulo/general/iru-debatio-problema-escasez-conductores-profesionales-union-europea/20241017132336097107.html>; última consulta 10/02/2025).

¹⁰ Según la II Jornada “La FP de los conductores profesionales: esencial para que el mundo siga en movimiento”, organizada por la *Asociación del Transporte Internacional por Carretera (ASTIC)*, la Fundación Corell y AT Academia del Transportista, en 2022.

empresas deberán contratar más personal o recurrir a horas extraordinarias, incrementando los costes salariales y de Seguridad Social. También aumentará la carga administrativa, con la necesidad de gestionar nuevas contrataciones, ajustes salariales y un control horario más riguroso.

Además, en los contratos a tiempo parcial se cobra por hora trabajada. Por lo que al reducirse la jornada máxima aumenta el coeficiente de parcialidad, eleva el valor de la hora trabajada y obliga a modificar las tablas salariales sin garantizar mejoras en la productividad. Además, los sistemas de incentivos y complementos salariales también deberán ajustarse, elevando los costes operativos y afectando a la rentabilidad del sector.

Finalmente, en términos de competitividad, las PYMES serán las más afectadas, con menor capacidad para absorber sobrecostes. Para reducir el impacto, el sector debe apostar por la digitalización y automatización con tecnologías como Big Data e IA, optimizando rutas y reduciendo tiempos improductivos. Además, la renovación de flotas con vehículos sostenibles podría generar ahorros a largo plazo.

3. MARCO NORMATIVO Y REGULACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA

3.1. Límites en materia de tiempo de trabajo

La regulación del tiempo de trabajo en el transporte de mercancías por carretera combina normativa general con disposiciones específicas para el sector. Esta dualidad normativa puede generar conflictos interpretativos, aplicándose en estos casos el principio de prevalencia de la norma más favorable para el trabajador (artículo 3.3 del ET)¹¹.

A nivel internacional, la OIT estableció principios fundamentales sobre la duración del trabajo y los períodos de descanso en el sector mediante el Convenio núm. 153 (1979) y la Recomendación núm. 161 (1979). Estas normas fijaron límites a la jornada de conducción, estableciendo un máximo de 48 horas semanales y 9 horas diarias, con descansos mínimos para prevenir la fatiga. Asimismo, promovieron sistemas de supervisión y control para garantizar el cumplimiento normativo y la seguridad vial¹².

En el ámbito europeo, la regulación del sector se consolidó con la Directiva 2002/15/CE ya mencionada, que armoniza el tiempo de trabajo de los conductores móviles y establece normas sobre el tiempo efectivo de conducción, períodos de disponibilidad y descansos obligatorios, en particular las modificaciones de los artículos 34, 36 y 37 del ET. Su transposición al ordenamiento español se realizó mediante el Real Decreto 902/2007, ya citado, que introdujo obligaciones empresariales en materia de control horario y límites de jornada.

Por otro lado, el Reglamento 561/2006 complementa esta regulación estableciendo límites máximos en la conducción diaria, descansos mínimos obligatorios y períodos de inactividad, aplicables a conductores de vehículos con una masa máxima autorizada superior a 3,5 toneladas en trayectos de más de 50 kilómetros¹³. Su aplicación se refuerza

¹¹ CGT, “Tiempo de trabajo en el sector del transporte por carretera”, *Secretariado permanente-Comité Confederal*, No 116, 2008 (disponible en; <https://in-formacioncgt.info/wp-content/uploads/2020/05/Boletín-116-Tiempo-de-trabajo-en-el-sector-del-transporte-en-carretera.pdf>, última consulta 20/02/2025)

¹² Trujillo Pons, F., *Tiempo de trabajo en el sector del transporte de mercancías por carretera. Una especial referencia a los trabajadores autónomos*, Revista de Información Laboral, nº 5, Sección Artículos doctrinales, Aranzadi, Castellón, 2014, p.4.

¹³ Comisión Europea. “Trabajadores del sector del transporte por carretera”. *Tu Europa - Empresas*, 2025 (disponible en: https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/transport-sector-workers/road-transportation-workers/index_es.htm; última consulta 03/03/2025).

con la Directiva 2006/22/CE, que impone controles nacionales e internacionales para verificar el cumplimiento de los tiempos de conducción y descanso mediante inspecciones periódicas y el uso del tacógrafo digital.

3.1.1. Normativa laboral con eficacia general

Como se viene explicando, el RD 1561/1995 introduce disposiciones para el transporte de mercancías que complementan el ET.

a. Duración máxima de la jornada y límites semanales

En líneas generales, el artículo 34.1 del ET establece una jornada máxima de 40 horas semanales de media en cómputo anual. No obstante, el RD 1561/1995 en su artículo 10 permite una ampliación hasta 48 horas semanales de media en un período de referencia de cuatro meses, con la posibilidad de alcanzar hasta 60 horas en semanas específicas, siempre que no se supere el límite medio de 48 horas. Esta previsión se corresponde con lo dispuesto en el artículo 4 de la Directiva 2002/15/CE ya citada, garantizando un marco flexible de distribución de la jornada. Además, el RD 902/2007 amplió la definición de tiempo de trabajo efectivo, considerando como tal no solo las horas de conducción y trabajo directo, sino también cuando el conductor está a disposición de la empresa sin poder disponer libremente de su tiempo, incluyendo los períodos de espera (art. 10.3 RD 1561/1995)¹⁴.

b. Distribución irregular de la jornada

Para adecuar la jornada a las necesidades del servicio, el artículo 10 bis del RD 1561/1995 permite su distribución irregular en un período de referencia estándar de cuatro meses, ampliable hasta seis meses mediante convenio colectivo estatal.

c. Límite de la jornada diaria

El artículo 8.2 del RD 1561/1995 establece un máximo de 12 horas diarias, incluyendo horas extraordinarias, para evitar jornadas excesivamente prolongadas. Como se ha comentado anteriormente, el tiempo de trabajo efectivo incluye períodos de espera, lo que implica que, incluso dentro del límite máximo de jornada diaria, no se podrá prolongar el

¹⁴ Trujillo Pons, F., *op. cit.*, p.19

tiempo de trabajo incluyendo períodos de inactividad si el trabajador sigue estando obligado a permanecer en el lugar de trabajo¹⁵.

d. Pausas obligatorias durante la jornada laboral

Para prevenir la fatiga y mejorar la seguridad laboral, la normativa impone la obligatoriedad de pausas mínimas durante la jornada, reguladas en el artículo 10 bis. 4 del RD 1561/1995 y en el artículo 5 de la Directiva 2002/15/CE donde se establece que para jornadas de entre 6 y 9 horas se tendrán mínimo 30 minutos de pausa y para jornadas superiores a 9 horas, 45 minutos.

Dichas pausas pueden fraccionarse en intervalos mínimos de 15 minutos, como permite la Directiva 2002/15/CE, aunque el RD 1561/1995 establece ciertas limitaciones al fraccionamiento en el caso de los trabajadores que no superen los 50 km de trayecto¹⁶.

e. Retribución de las pausas y tiempo de presencia

Las pausas no son retribuidas a no ser que el trabajador deba permanecer disponible. Según el artículo 34.4 del ET, su compensación depende de la negociación colectiva. Además, el artículo 8 del RD 1561/1995 define el tiempo de presencia, como los períodos en los que el trabajador no realiza una actividad efectiva, estableciendo un límite de 20 horas semanales en cómputo mensual.

f. Trabajo nocturno y sus limitaciones

El trabajo nocturno en este sector está regulado tanto en la normativa estatal como en la comunitaria. La Directiva 2003/88/CE¹⁷, en su artículo 8, establece un límite de 8 horas de trabajo nocturno en cada período de 24 horas, salvo circunstancias excepcionales en las que puede ampliarse hasta 10 horas. Esta previsión ha sido incorporada al RD 1561/1995 (art. 33.1 y art. 10 bis.2), asegurando su cumplimiento en el ámbito nacional.

¹⁵ *Id.*

¹⁶ Confederación General del Trabajo (CGT), *op. cit.*, p.6.

¹⁷ Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DOUE 18 de noviembre de 2003).

g. Registro y control del tiempo de trabajo

El artículo 10 del RD 1561/1995 establece la obligatoriedad del registro de jornada, que debe:

- Reflejar la jornada diaria efectivamente realizada.
- Estar accesible para los empleados y conservarse al menos durante tres años.
- Ser presentado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, ITSS) en caso de requerimiento.

h. Prevalencia de condiciones más favorables

La disposición adicional primera del RD 1561/1995 establece la aplicación de la norma más favorable para el trabajador, permitiendo pausas de mayor duración, la reducción de jornadas, descansos más ampliados o mejoras salariales.

Este principio también se reconoce a nivel europeo, favoreciendo que los convenios colectivos establezcan condiciones más beneficiosas que la normativa estatal. De este modo, el principio de norma más favorable también opera en la negociación colectiva para alcanzar estándares laborales superiores a los fijados por la legislación vigente¹⁸.

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

Como se menciona *supra*, el Reglamento 561/2006 regula las condiciones de tiempo de trabajo y descanso para conductores en rutas superiores a 50 kilómetros.

a. Límite máximo de tiempo de conducción

Según el artículo 6 del Reglamento 561/2006, los conductores pueden conducir hasta 9 horas diarias, ampliables a 10 horas en dos ocasiones por semana, sin superar 56 horas semanales ni 90 horas bisemanales¹⁹.

¹⁸ Trujillo Pons, F., *op.cit.*, pp.2-4.

¹⁹ Transports Porqueres, “La jornada laboral en el transporte de carretera”, *Transports Porqueres*, 2024 (disponible en: <https://porqueres.com/noticias/post/jornadalaboral-conductores-transporte/>; última consulta 01/03/2025).

b. Cómputo del tiempo de trabajo y otras actividades

El tiempo de trabajo no se limita a la conducción, sino que incluye carga y descarga, mantenimiento del vehículo y tareas administrativas. Según el artículo 4. e) del Reglamento 561/2006, estas actividades deben computarse dentro del tiempo de trabajo, aunque no como conducción.

Un punto clave es la consideración del desplazamiento hasta el vehículo cuando este no se encuentra en el domicilio del conductor ni en el centro de operaciones de la empresa. La STJUE de 26 de septiembre de 2024²⁰ interpretó el artículo 9.3 del Reglamento 561/2006, concluyendo que dicho desplazamiento se considera “otro trabajo”, salvo que se realice en un vehículo no regulado por el Reglamento.

A raíz de este pronunciamiento, el TJUE ha determinado que el concepto de “centro de operaciones del empleador” debe entenderse como el lugar donde el conductor inicia y finaliza su jornada regularmente. Esto implica que, si un conductor se desplaza hasta un depósito externo donde su vehículo está estacionado, dicho tiempo no se computará como “otro trabajo”, y en consecuencia, no es obligatorio registrarlo como tiempo de trabajo según el artículo 9.3 del Reglamento 561/2006, salvo que el trayecto se realice en un vehículo distinto al regulado por el Reglamento 561/2006.

Además de la jurisprudencia del TJUE, la normativa europea ha reforzado el control del tiempo de trabajo mediante el Paquete de Movilidad 1, que incluye los Reglamentos 2020/1054²¹, 2020/1055²² y 2020/1056²³, además de la Directiva 2020/1057²⁴. Asimismo, la STJUE de 4 de octubre de 2024 (asuntos acumulados C-541/20 a C-

²⁰ C-164/23, Volánbusz, EU:C:2024:801

²¹ Reglamento (UE) 2020/1054 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2020, por el que se modifica el Reglamento (CE) n.º 561/2006 en lo que respecta a los requisitos mínimos sobre los tiempos de conducción máximos diarios y semanales, las pausas mínimas y los períodos de descanso diarios y semanales y el Reglamento (UE) n.º 165/2014 en lo que respecta al posicionamiento mediante tacógrafos (DOUE 31 de julio de 2020).

²² Reglamento (UE) 2020/1055 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2020, por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 1071/2009, (CE) n.º 1072/2009 y (UE) n.º 1024/2012 con el fin de adaptarlos a la evolución del sector del transporte por carretera (DOUE 31 de julio de 2020).

²³ Reglamento (UE) 2020/1056 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2020, sobre información electrónica relativa al transporte de mercancías (DOUE 31 de julio de 2020).

²⁴ Directiva (UE) 2020/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2020, por la que se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera, y por la que se modifican la Directiva 2006/22/CE en lo que respecta a los requisitos de control del cumplimiento y el Reglamento (UE) n.º 1024/2012 (DOUE 31 de julio de 2020).

555/20²⁵) ha validado la mayoría de estas disposiciones, consolidando así la importancia del control del tiempo de trabajo en el transporte por carretera²⁶.

c. Pausas mínimas obligatorias

Para garantizar la seguridad vial, el artículo 7 del Reglamento 561/2006 exige que, tras 4 horas y media de conducción, el conductor realice una pausa de 45 minutos, fraccionable en 15 y 30 minutos.

d. Descanso diario y semanal

El artículo 8 del Reglamento 561/2006 establece:

- Descanso diario normal: mínimo 11 horas ininterrumpidas (puede reducirse a 9 horas en casos específicos).
- Descanso semanal normal: mínimo 45 horas. Puede reducirse entre 45 y 24 horas, siempre que la diferencia se compense en las tres semanas siguientes.

Cada dos semanas, el conductor deberá realizar dos descansos semanales normales o uno normal y otro reducido. Los descansos se computan desde 00:00 del lunes hasta las 24:00 del domingo, sin dividirse entre dos semanas naturales.

e. Disposiciones especiales para la conducción en equipo

Si dos conductores comparten un vehículo, los artículos 7 y 8 del Reglamento 561/2006 establecen que, tras 4 horas y media de conducción, un trabajador puede sustituir al otro sin realizar la pausa de 45 minutos. Además, su descanso mínimo es de 9 horas consecutivas en un período de 30 horas, en lugar de 24 horas. Además, los descansos pueden realizarse en el propio vehículo, siempre que esté adecuadamente equipado y estacionado en un lugar seguro²⁷.

A continuación, la Tabla 1 resume las principales diferencias entre la normativa laboral general y la específica para conductores en rutas superiores a 50 kilómetros.

²⁵ EU:C: 2024:818

²⁶ Martín-Pozuelo López, A., *op. cit.*, pp.1-2.

²⁷ Confederación General del Trabajo (CGT), *op. cit.*, p.5.

Tabla 1. Resumen de la normativa laboral para conductores con eficacia general y aquellos que realizan rutas superiores a los 50 kilómetros

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 de 56 horas semanales y 90 horas en dos semanas consecutivas, siempre que el promedio no supere las 48 horas en un periodo de cuatro meses
Tiempo diario de conducción	No especificado	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)	La flexibilidad se articula a través de la planificación de conducción y descanso, más que como “irregularidad de jornada”
Pausas	30 minutos si la jornada \geq 6 horas; 45 minutos si la jornada \geq 9 horas. Pausas fraccionables en 15 min (art. 5.2 de la Directiva 2002/15/CE)	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 8 horas diarias en situaciones generales; para aquellas excepcionales puede ampliarse a 10 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
Flexibilidad	Permite ampliaciones temporales mediante negociación colectiva	Flexibilidad para realizar descansos en el vehículo si está estacionado adecuadamente y equipado

Fuente: Elaboración propia.

3.1.3. Particularidades en el transporte internacional y el desplazamiento transnacional de conductores

El transporte internacional por carretera presenta retos específicos en la regulación del tiempo de trabajo, especialmente en la gestión de descansos y la aplicación del marco jurídico en contextos transfronterizos dentro de la UE.

El Reglamento 561/2006, en su artículo 8.6, establece que los conductores internacionales pueden tomar dos períodos consecutivos de descanso semanal reducido (de al menos 24 horas cada uno) siempre que posteriormente compensen la diferencia antes de que finalice la tercera semana siguiente. Esta flexibilidad permite adaptar la distribución de descansos a las necesidades de la actividad transfronteriza, facilitando la continuidad de los flujos de mercancías en largas distancias.

No obstante, el artículo 8.8 del mismo reglamento establece que el descanso semanal regular (igual o superior a 45 horas) no puede tomarse en la cabina del vehículo y debe realizarse en alojamientos adecuados con condiciones dignas de descanso. Además, el artículo 6.1 establece que el límite de conducción de 56 horas semanales con un máximo de 90 horas bisemanales también es aplicable a aquellos que operan en rutas internacionales.

La movilidad de los conductores entre Estados miembros de la UE plantea un conflicto normativo en materia de condiciones laborales y salariales. Para resolver esta problemática, la Directiva (UE) 2020/1057, en su artículo 1.7, establece que los conductores que realizan operaciones de cabotaje o transporte internacional con carga o descarga en un Estado miembro distinto al de establecimiento de su empresa serán considerados trabajadores desplazados y, por tanto, estarán sujetos a las condiciones de empleo del país donde operen temporalmente.

En España, esta normativa fue incorporada mediante el Real Decreto-ley 3/2022²⁸, cuyo artículo 3 exige que las empresas garanticen a los conductores desplazados el salario

²⁸ Real Decreto-ley 3/2022, de 1 de marzo, de medidas para la mejora de la sostenibilidad del transporte de mercancías por carretera y del funcionamiento de la cadena logística, y por el que se transpone la Directiva (UE) 2020/1057, de 15 de julio de 2020, por la que se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera, y de medidas excepcionales en materia de revisión de precios en los contratos públicos de obras.

mínimo y condiciones laborales del país de acogida, incluyendo jornada, descansos y cotizaciones de Seguridad Social.

No obstante, este régimen no se aplica a transportistas autónomos, quienes, al no tener relación de subordinación con una empresa, quedan excluidos de la normativa de desplazamiento transnacional, regulándose únicamente bajo el Reglamento 561/2006 y el RD 128/2013 ya citados.

El artículo 6 de la Directiva 2020/1057 ya mencionada, dispone que los Estados miembros eviten que normas sobre el desplazamiento generen cargas administrativas innecesarias para las empresas de transporte.

Aunque se reconozca la necesidad de adaptación a la normativa española, dado que este estudio se centra en la regulación del tiempo de trabajo en España, no se abordará en profundidad la problemática del desplazamiento transnacional.

3.2. Regulación del tiempo de trabajo de los trabajadores autónomos en el transporte de mercancías por carretera

3.2.1. Normativa aplicable y limitaciones en la jornada de los transportistas autónomos

La regulación del tiempo de trabajo de los transportistas autónomos ha seguido un proceso diferenciado respecto a los asalariados. Aunque la Directiva 2002/15/CE estableció normas comunes en Europa, su transposición en España mediante el RD 902/2007 excluyó a los autónomos, generando una disparidad normativa²⁹. Esta exclusión fue impugnada por la Confederación Española de Transporte de Mercancías (CETM), argumentando la necesidad de una regulación equivalente. No obstante, el Tribunal Supremo, en su Sentencia de 16 de febrero de 2010³⁰, determinó que la directiva solo obligaba a incluir a los autónomos a partir del 23 de marzo de 2009, lo que mantuvo su exclusión hasta la aprobación del RD 128/2013 ya citado³¹.

Este RD 128/2013 estableció un marco específico para los transportistas autónomos, equiparando parcialmente sus condiciones con las de los asalariados, aunque

²⁹ Trujillo Pons, F., *op. cit.*, pp.16-18.

³⁰ Recurso 172/2007.

³¹ Trujillo Pons, F., *op. cit.* pp. 11-12.

manteniendo diferencias significativas³². En materia de jornada laboral (art. 3 del RD 128/2013), los autónomos siguen el esquema del RD 1561/1995, pero con mayor libertad en la distribución del tiempo de trabajo, lo que puede derivar en jornadas irregulares y acumulación de horas en períodos de alta demanda.

Respecto a los descansos, el artículo 5 del RD 128/2013 establece pausas de 30 minutos en jornadas superiores a 6 horas, y de 45 minutos cuando superan 9 horas, en línea con la Directiva 2002/15/CE. Sin embargo, la principal controversia radica en la definición del tiempo de disponibilidad (art. 2.3 del RD 128/2013), que incluye esperas en fronteras, acompañamiento del vehículo en transbordadores o trenes, y las primeras 4 horas de carga y descarga cuando el transportista no interviene directamente. A diferencia de los asalariados, cuyo tiempo de disponibilidad está regulado por convenios colectivos, los autónomos enfrentan mayor incertidumbre en la gestión de estos períodos, lo que puede derivar en una prolongación no registrada de la jornada³³.

En cuanto a la supervisión del cumplimiento, los asalariados están sujetos a un control más estricto mediante sistemas de registro y tacógrafos digitales en sus empresas. Aunque el Reglamento 561/2006 obliga a todos los conductores a registrar su jornada con tacógrafo, el control sobre los autónomos sigue siendo menos riguroso.

3.2.2. Seguridad y prevención de riesgos laborales en el transporte autónomo

A diferencia de los asalariados, los transportistas autónomos deben compaginar la conducción con la gestión administrativa, la búsqueda de clientes y la planificación de rutas, lo que puede llevarlos a prolongar su jornada laboral más allá de los límites establecidos.

El trabajo nocturno representa otro factor de riesgo ya que mientras que los asalariados tienen definido este horario entre las 22:00 y las 06:00 horas, en el caso de los autónomos el intervalo es más reducido, entre 00:00 y 04:00 horas (de acuerdo con la Directiva 2002/15/CE). Además, el artículo 3 del RD 128/2013 limita la jornada nocturna a 10 horas en un período de 24 horas, aunque con menor control que en el caso de los asalariados. Además, este tipo de turnos impacta negativamente en su vida personal y social y la

³² *Id.*

³³ *Id.*

rotación de horarios dificulta la conciliación familiar, dado que estos turnos suelen estar determinados por las necesidades operativas del sector en el mercado³⁴.

Otro problema es la calidad del descanso puesto que muchos autónomos utilizan zonas de carga y descarga como lugares de reposo, a pesar de no ofrecer condiciones adecuadas, lo que incrementa la fatiga y disminuye la seguridad en la conducción.

Finalmente, los transportistas autónomos enfrentan riesgos psicosociales como el estrés y el aislamiento, ya que, a diferencia de los asalariados, que trabajan bajo supervisión y en contacto con compañeros, los autónomos deben gestionar solos la presión del mercado y la competencia, lo que puede derivar en fatiga mental y en un estrés prolongado³⁵.

3.3. Instrumento de control y registro

3.3.1. Obligación de registro del tiempo de trabajo en el transporte

El control del tiempo de trabajo en este sector es fundamental para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral y la seguridad vial. Este registro no solo debe reflejar el tiempo de conducción, sino también otras actividades como la carga y descarga, el mantenimiento del vehículo y los períodos de disponibilidad.

Su objetivo es evitar abusos no sólo por parte de la empresa sino también de los trabajadores para corregir posibles irregularidades en el registro laboral. No obstante, en la práctica aún se realizan horas extraordinarias sin un control adecuado, lo que reduce la efectividad del sistema. Además, se han identificado conductas de mala praxis, como registrar la salida al comenzar la jornada, dificultando una gestión precisa del tiempo trabajado³⁶.

El RD 1561/1995, en su artículo 10 bis. 5³⁷, establece la obligación de las empresas de llevar un registro detallado del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles, como ya se ha comentado, se debe conservar como mínimo durante tres años y estar disponible para

³⁴ Romeral Hernández, J., “Trabajo nocturno y turnos de trabajo”, en Maldonado Montoya, J.P., *et al.* (coord.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, 2022, p.299.

³⁵ Trujillo Pons, F., *op. cit.*, pp. 3-4.

³⁶ Marín Moral, I., “El control del tiempo de trabajo y las nuevas relaciones laborales” en Maldonado Montoya, J.P., *et al.* (coord.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, 2022, p.514.

³⁷ Modificado por el Real Decreto 902/2007, de 6 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo de trabajadores que realizan actividades móviles de transporte por carretera (BOE 18 de julio de 2007).

los conductores que lo soliciten. Posteriormente, el RD 902/2007 adaptó esta regulación a la Directiva 2002/15/CE, ampliando la obligación de registro a otras actividades laborales como tareas administrativas y tiempos de disponibilidad³⁸.

3.3.2. *El tacógrafo como instrumento principal de control*

El Reglamento 561/2006 establece el uso obligatorio del tacógrafo en los vehículos de transporte de mercancías con una masa máxima autorizada superior a 3,5 toneladas. Este dispositivo registra automáticamente los tiempos de conducción, pausas y descansos, permitiendo un control preciso de la jornada laboral del conductor³⁹.

Asimismo, la Orden FOM/1190/2005, de 25 de abril, por la que se regula la implantación del tacógrafo digital, en su artículo 1, define el tacógrafo como un dispositivo que registra automáticamente los tiempos de conducción y actividad del conductor. Su artículo 2 distingue entre la tarjeta de conductor, que almacena la actividad individual del conductor, y la tarjeta de empresa, que permite a las compañías acceder a los datos de su flota⁴⁰.

Por otro lado, el Real Decreto 640/2007⁴¹ establece ciertas excepciones a la obligatoriedad del tacógrafo en algunos tipos de transporte, aunque sigue siendo el principal mecanismo de control del tiempo de trabajo y descanso⁴².

Además, los registros del tacógrafo también son utilizados en controles de carretera para garantizar el cumplimiento de la normativa de seguridad vial. La Directiva 2006/22/CE obliga a los Estados miembros a realizar inspecciones periódicas sobre los tiempos de conducción y descanso, mientras que el artículo 36 del Reglamento (UE) 165/2014

³⁸ Maldonado Montoya, J.P. *et al.*, *La reordenación del tiempo de trabajo*, BOE, Madrid, 2022.

³⁹ Maldonado Montoya, J.P. *et al.*, *op. cit.*, pp. 291-296.

⁴⁰ Orden FOM/1190/2005, de 25 de abril, por la que se regula la implantación del tacógrafo digital (BOE 3 de mayo de 2005)

⁴¹ Real Decreto 640/2007, de 18 de mayo, por el que se establecen excepciones a la obligatoriedad de las normas sobre tiempos de conducción y descanso y el uso del tacógrafo en el transporte por carretera (BOE del 26 de mayo de 2007)

⁴² Reglamento (UE) nº 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) nº 3821/85 del Consejo relativo al aparato de control en el sector de los transportes por carretera y se modifica el Reglamento (CE) nº 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 (DOUE 28 de febrero de 2014)

impone la obligación de que los vehículos lleven a bordo los registros de los últimos 28 días.

Más allá del control administrativo, el tacógrafo también es prueba en litigios laborales. Como caso de ejemplo, la STS de 22 de julio de 2014 (RCUD 2129/2014) establece que la carga de probar la realización de horas extraordinarias recae en el trabajador, pero impone a la empresa la obligación de facilitar el acceso a los registros de tiempo de trabajo. Por otro lado, la STSJ de Andalucía de 21 de marzo de 2019⁴³ determinó que los discos de tacógrafo por sí solos no constituyen prueba suficiente de la realización de horas extraordinarias sin una interpretación pericial⁴⁴.

No obstante, si una empresa impone a sus conductores jornadas superiores a las legalmente permitidas, los trabajadores mantienen su derecho a la remuneración de las horas extras trabajadas conforme al artículo 35 del ET, aunque el artículo 7.5 LISOS califica esta práctica como infracción grave, aplicando sanciones a las empresas infractoras. Por otro lado, en circunstancias excepcionales, el ET permite la realización obligatoria de horas extraordinarias cuando sea necesario para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios (se trata de las denominadas horas extraordinarias por fuerza mayor). Además, el artículo 35.3 del ET establece que estas horas no computan dentro del límite de 80 horas anuales de horas extraordinarias y, como en general, pueden ser compensadas con descanso o con una retribución económica⁴⁵.

3.4. Sanciones por incumplimiento de la normativa

El incumplimiento de los tiempos de conducción, pausas y descansos regulados en las normativas ya citadas conlleva sanciones que pueden incluir multas, inmovilización del vehículo y suspensión del permiso de conducción en los casos más graves.

La Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres (LOTT)⁴⁶, en su artículo 140 y ss. clasifica como infracción muy grave superar los tiempos de conducción permitidos o no respetar los descansos obligatorios, estableciendo sanciones de 2.001 a 4.000 euros, que

⁴³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social, nº 846/2019, de 21 de marzo de 2019, Recurso nº 760/2018, ECLI: ES: TSJAND:2019:1735.

⁴⁴ Maldonado Montoya, J.P. *et al.*, *op. cit.*, pp. 291-296.

⁴⁵ *Id.*

⁴⁶ La Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres (BOE 31 de septiembre de 1987).

pueden alcanzar hasta 6.000 euros en caso de reincidencia, además de la inmovilización del vehículo hasta la regularización de la situación.

Por su parte, el artículo 38 y ss. del Reglamento 165/2014 ya citado, sanciona la manipulación o alteración de los registros del tacógrafo, lo que puede derivar en la retirada del permiso de conducción del infractor y en la responsabilidad subsidiaria de la empresa transportista. Asimismo, como se ha comentado antes, el artículo 7.5 LISOS, califica la manipulación del tacógrafo como una infracción muy grave, imponiendo sanciones elevadas y posible prohibición temporal de operar en el sector del transporte.

Por último, el artículo 143.4 de la LOTT prevé la retirada temporal del permiso de conducción para conductores que incurran de manera reiterada en infracciones que supongan un riesgo grave para la seguridad vial.

3.5. Jurisprudencia e impacto en la regulación del tiempo de trabajo

La reducción de la jornada a 37,5 horas semanales sin reducción salarial ha generado dudas sobre su compatibilidad con la normativa y la jurisprudencia aplicable al sector del transporte. La interpretación del concepto de tiempo de trabajo efectivo, el tratamiento de los períodos de disponibilidad, los desplazamientos y el control de jornada ha sido objeto de una amplia construcción jurisprudencial, especialmente por parte del TJUE.

3.5.1. Tiempo de trabajo efectivo, disponibilidad y desplazamientos

El TJUE ha definido de forma progresiva qué se considera tiempo de trabajo en contextos de disponibilidad o movilidad. En la **STJUE de 21 de febrero de 2018 (C-518/15, Matzak)**⁴⁷ se estableció que, si el trabajador debe permanecer en un lugar fijado por el empleador y no puede usar libremente su tiempo, ese período debe computarse como jornada laboral. Esta interpretación se amplió en la **STJUE de 9 de marzo de 2021 (C-580/19, Federación de Servicios de CCOO)**⁴⁸, que concluyó que los períodos de disponibilidad restringida, aunque no impliquen actividad efectiva, pueden ser considerados tiempo de trabajo si limitan significativamente la autonomía del trabajador.

⁴⁷ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Quinta), de 21 de febrero de 2018, asunto C-518/15, Ville de Nivelles contra Rudy Matzak [ECLI:EU:C:2018:82].

⁴⁸ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala), de 9 de marzo de 2021, asunto C-580/19, RJ contra Stadt Offenbach am Main [ECLI:EU:C:2021:183].

Ambas resoluciones se fundamentan en el artículo 2.1 de la Directiva 2003/88/CE ya citada, que define el tiempo de trabajo como aquel en el que el trabajador está en su puesto, disponible y ejerciendo funciones bajo la dirección empresarial.

Estas doctrinas tienen especial relevancia en el transporte de mercancías por carretera, donde es frecuente que los conductores estén inactivos pero localizables, por ejemplo, durante la espera en zonas de carga o descarga.

Asimismo, el TJUE ha clarificado el tratamiento jurídico de los desplazamientos hacia el vehículo de trabajo. En la **STJUE de 18 de enero de 2001 (C-297/99, Skills Motor Coaches)**⁴⁹ se reconoció como tiempo de trabajo el trayecto hacia el vehículo regulado por el tacógrafo cuando el conductor ya se encuentra a disposición de la empresa. Esta línea fue actualizada en la **STJUE de 26 de septiembre de 2024** ya citada⁵⁰, que precisó que solo se computará como trabajo si el desplazamiento se realiza en un vehículo regulado por el Reglamento 561/2006, y el trayecto no coincide con el domicilio o centro de operaciones habitual del conductor. En este sentido, si el desplazamiento se efectúa en un vehículo ajeno a la normativa, no será considerado como parte de la jornada laboral⁵¹.

3.5.2. Tiempos de espera, carga y descarga como parte de la jornada

Uno de los puntos más controvertidos es la inclusión en el cómputo de jornada de los períodos de espera o de carga y descarga. La **STJUE de 29 de abril de 2010 (C-124/09, Smit Reizen)**⁵² dictaminó que, cuando un conductor inicia y termina su jornada en un punto logístico designado por la empresa, esos desplazamientos y actividades asociadas forman parte de la jornada laboral⁵³. Esta doctrina fue complementada por la ya citada **STJUE de 26 de septiembre de 2024**, que amplía esta visión al considerar que las tareas necesarias previas o posteriores a la conducción efectiva, como recoger el vehículo o realizar gestiones logísticas, también deben integrarse en el tiempo de trabajo, siempre que se realicen bajo la organización de la empresa y sin libertad efectiva del trabajador.

⁴⁹ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Quinta), de 18 de enero de 2001, Asunto C-297/99, Skills Motor Coaches Ltd, B. J. Farmer, C. J. Burley y B. Denman [EU:C:2001:37].

⁵⁰ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera), de 26 de septiembre de 2024, asunto C-164/23..., op.cit.

⁵¹ Martín-Pozuelo López, A., *op. cit.*, p.1-2.

⁵² Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera) de 29 de abril de 2010, Asunto C-124/09, Smit Reizen BV contra Minister van Verkeer en Waterstaat [EU:C:2010:238].

⁵³ Martín-Pozuelo López, A., *op. cit.*, p.3.

3.5.3. Control de jornada y registro mediante tacógrafo

El TJUE también ha intervenido en la obligación de registrar el tiempo de trabajo. En la **STJUE de 14 de mayo de 2019 (C-55/18, Federación de Servicios de CCOO contra Deutsche Bank)**⁵⁴, el tribunal estableció que los Estados miembros deben garantizar un sistema objetivo, fiable y accesible de control horario. Esta sentencia impulsó la aprobación del Real Decreto-ley 8/2019, que instauró en España la obligatoriedad del registro diario de jornada.

En el transporte de mercancías, donde ya existe el tacógrafo digital regulado por el Reglamento (UE) 165/2014, la reforma de 2025 exigirá que este se integre con los nuevos sistemas de control de jornada previstos en el artículo 34 bis del ET. Sin embargo, el TJUE ha advertido que el tacógrafo únicamente registra tiempos de conducción y descanso, por lo que no es suficiente para un control completo.

En la **STJUE de 7 de mayo de 2020 (Asunto C-96/19)**⁵⁵ se reafirmó esta limitación, estableciendo que también deben registrarse otras actividades laborales como carga y descarga, gestiones administrativas o períodos de disponibilidad. Por su parte, el tribunal señaló que el control horario recae en la empresa, por lo que no puede delegar esta responsabilidad completamente en los conductores, y que debe utilizar herramientas que permitan un seguimiento integral del tiempo de trabajo.

⁵⁴ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala), de 14 de mayo de 2019, asunto C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) contra Deutsche Bank S.A.E. [ECLI:EU:C:2019:402].

⁵⁵ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Octava), de 7 de mayo de 2020, asunto C-96/19, VO contra Bezirkshauptmannschaft Tulln [ECLI:EU:C:2020:353].

4. REFORMA LEGAL EN CURSO EN MATERIA DE JORNADA LABORAL

4.1. Referencias comparadas sobre la reducción de jornada laboral

La reducción de la jornada laboral ha sido implementada en distintos países con enfoques adaptados a su estructura económica y laboral. En Europa, la Directiva 2003/88/CE establece un límite máximo de 48 horas semanales en promedio, incluidas las horas extraordinarias, dentro de un período de referencia de cuatro meses (art. 16.b). No obstante, cada Estado miembro ha desarrollado modelos propios de reducción de jornada, ajustándolos a sus necesidades productivas y sectoriales.

En Francia, la Ley Aubry de 2000 redujo la jornada a 35 horas semanales, con el objetivo de mejorar la conciliación laboral y fomentar el empleo. Inicialmente, se generaron entre 250.000 y 350.000 nuevos empleos, aunque con el tiempo se flexibilizó, permitiendo acuerdos individuales para ampliar la jornada⁵⁶.

Por otro lado, en Alemania, la reducción de jornada se basa en la negociación colectiva. Sectores como la automoción establecen jornadas de 35 horas semanales, mientras que, en otros, como el transporte y la logística, varían entre 38 y 40 horas⁵⁷. Su éxito radica en la capacidad de adaptar la jornada a necesidades productivas mediante acuerdos entre empleadores y sindicatos.

Finalmente, en Islandia, entre 2015 y 2019, realizó un experimento de reducción de jornada a 35/36 horas semanales sin reducción salarial para evaluar su impacto en productividad y bienestar laboral. Los resultados reflejaron mejoras en la satisfacción de los trabajadores y optimización en los procesos productivos sin afectar la eficiencia empresarial, aunque se aplicó principalmente en el sector público⁵⁸.

⁵⁶ Losada Moreno, N., “La reducción de la jornada laboral como herramienta de mejora de la salud y de la productividad”, en *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 18, vol. II, 2024, pp. 71-87.

⁵⁷ *Id.*

⁵⁸ *Id.*

4.2. Marco de la reforma legal en curso

La reforma laboral prevista para 2025 introduce cambios relevantes en la regulación del tiempo de trabajo, reduciendo la jornada máxima legal de 40 a 37,5 horas semanales sin reducción salarial con el fin de mejorar la conciliación laboral.

Inicialmente, el acuerdo entre PSOE y SUMAR preveía una reducción progresiva de la jornada en dos fases (38,5 horas en 2024 y 37,5 en 2025). Sin embargo, el Anteproyecto de Ley aprobado el 4 de febrero de 2025 establece su entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE (disposición final cuarta), aunque la disposición transitoria primera otorga un plazo a los convenios colectivos hasta el 31 de diciembre de 2025 para su adaptación⁵⁹.

La disposición adicional primera obliga al Gobierno a revisar en 18 meses la normativa sobre jornadas especiales, afectando al RD 1561/1995. Hasta su modificación, seguirá vigente la normativa actual, lo que podría generar conflictos en su aplicación⁶⁰. No obstante, el Consejo Económico y Social de España (en adelante, CES) en su sesión ordinaria del 26 de febrero de 2025, aprobó un dictamen advirtiendo que los plazos de adaptación de la reforma pueden causar inseguridad jurídica, ya que entra en vigor de inmediato, pero los convenios colectivos tienen hasta diciembre de 2025 para ajustarse, afectando a la planificación empresarial⁶¹.

Tras once meses de negociaciones, la reforma no ha contado con consenso empresarial, ya que solo se logró acuerdo con los sindicatos. No obstante, el Ejecutivo prevé su plena operatividad antes de finales de 2025. De cara a futuro, la disposición adicional segunda contempla una evaluación del impacto de la reforma mediante una mesa de diálogo social entre sindicatos y organizaciones empresariales, especialmente para sectores con dificultades organizativas, como es el caso que nos ocupa⁶².

Dado su alcance, para evaluar el impacto de la reforma en el sector del transporte de mercancías por carretera, el análisis se centra en tres ejes fundamentales: la reducción de

⁵⁹ Ministerio de Trabajo y Economía Social, *op. cit.*

⁶⁰ *Id.*

⁶¹ Consejo Económico y Social de España, “Dictamen 1/2025 sobre el 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”, *Revista del Consejo Económico y Social de España*, nº 1, 2025.

⁶² *Ibid.*, pp. 11-17.

la jornada máxima, el refuerzo del sistema de control y registro horario y el derecho a la desconexión digital⁶³.

4.2.1. Reducción de la jornada máxima y su impacto en la regulación del sector

La reforma modifica el artículo 34 del ET, reduciendo la jornada ordinaria a 37,5 horas semanales en cómputo anual, sin modificar la posibilidad de distribución irregular, regulada en el artículo 34.2 del ET. Sin embargo, esta reducción disminuye el cómputo anual de horas trabajadas de 1.826 a 1.712 horas, lo que obligará a reorganizar turnos, horarios y descansos en las empresas⁶⁴. Por su parte, el CES advirtió que en la reducción de jornada falta un análisis económico riguroso, lo que genera incertidumbre sobre sus efectos reales en este tipo de sector⁶⁵.

En el transporte de mercancías por carretera, la jornada pactada en los convenios colectivos suele oscilar entre 1.800 y 1.826 horas anuales, aunque la jornada efectiva suele superar estos límites. Además, se emplean horas extraordinarias para compensar fluctuaciones de demanda, aunque respetando el artículo 35 del ET que limita su uso a 80 horas anuales⁶⁶. Sin embargo, el CES ha advertido que la reducción de jornada se ha aprobado sin un diálogo sectorial suficiente, lo que podría generar dificultades en sectores donde los tiempos de inactividad laboral (esperas, carga y descarga) limitan la posibilidad de reducción efectiva del tiempo de trabajo sin afectar a la operativa⁶⁷.

Como se viene explicando, tanto el Reglamento 561/2006 como el RD 1561/1995 imponen límites al tiempo de conducción. Dada esta situación, se ha determinado la necesidad de un doble cómputo. Por un lado, se establecerá un registro que totalice todas las horas trabajadas, tanto ordinarias como extraordinarias, en períodos de 4 o 6 meses, conforme a la normativa comunitaria. Por otro lado, se mantendrá un cómputo anual

⁶³ Roldán Martínez, A., “Reducciones y limitaciones del tiempo de trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, n. 2, abril-junio de 2024, pp. 117-121. (disponible en: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/about; última consulta 28/02/2025).

⁶⁴ Matorras Díaz-Caneja, A., “La reducción de la jornada máxima legal y su impacto económico en sede laboral”, *Trabajo y Derecho*, n. 117, 2024, pp. 2-3.

⁶⁵ Consejo Económico y Social de España, *op. cit.*

⁶⁶ Trujillo Pons, F., *op. cit.*, pp. 20-21.

⁶⁷ Consejo Económico y Social de España, *op. cit.*

exclusivo de las horas ordinarias realizadas para asegurar el cumplimiento de la regulación nacional⁶⁸.

Además, el CES ha destacado la necesidad de que el Gobierno lleve a cabo una revisión de la normativa sobre jornadas especiales de trabajo, incluyendo el RD 1561/1995, en el plazo más breve posible; de manera que se adapte a las realidades sectoriales y cuente con la participación de los agentes implicados conforme al artículo 26.6 de la Ley del Gobierno⁶⁹.

4.2.2. Refuerzo del control horario y registro de la jornada laboral

La reforma introduce cambios en el registro de jornada para mejorar el control del tiempo de trabajo y prevenir fraudes. La obligación de registrar la jornada fue establecida por el Real Decreto-ley 8/2019, pero su aplicación ha mostrado deficiencias, lo que ha llevado a reforzar su regulación con la inclusión del artículo 34 bis en el ET⁷⁰.

Si bien, el registro de jornada debe ser digital, accesible para la ITSS y con almacenamiento de datos durante cuatro años, en lugar de tres como se establecía con anterioridad a la reforma. En el transporte de mercancías, los tacógrafos ya regulan tiempos de conducción y descanso, por lo que será necesario integrar ambos sistemas para evitar discrepancias y sanciones⁷¹.

Además, el CES destaca la dificultad de implementar un registro digital en tiempo real en sectores sin una ubicación fija de trabajo, como es el caso del transporte de mercancías. Por lo tanto, será esencial desarrollar soluciones tecnológicas que permitan un registro preciso sin generar restricciones administrativas innecesarias⁷².

⁶⁸ Matorras Díaz-Caneja, A., *op. cit.*, pp. 20-21.

⁶⁹ Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno (BOE 28 de noviembre de 1997).

⁷⁰ Rosco, R. R., “La reforma de la jornada laboral: hacia las 37,5 horas semanales”, *Cinco Días*, 2024 (disponible en: <https://cincodias.elpais.com/legal/2024-09-11/la-reforma-de-la-jornada-laboral-hacia-las-375-horas-semanales.html>; última consulta 20/02/2025)

⁷¹ Ministerio de Trabajo y Economía Social, *op. cit.*

⁷² Consejo Económico y Social de España, “Dictamen 1/2025 sobre el Anteproyecto de Ley para la Reducción ...”, *op. cit.*

4.2.3. Refuerzo del derecho a la desconexión digital

Igualmente, la reforma refuerza el derecho a la desconexión (que va más allá de la desconexión digital) y le otorga un carácter irrenunciable. Aunque no es el foco principal de este estudio, esta medida tiene implicaciones importantes en la organización del trabajo, en especial en el sector del transporte, ya que la disponibilidad del trabajador fuera del horario laboral es una práctica común.

El Anteproyecto de Ley examina el artículo 20 bis del ET, determinando que los trabajadores no podrán ser contactados fuera de su jornada laboral, salvo en casos excepcionales debidamente justificados como puede ser en situaciones de fuerza mayor o riesgos operativos.

Además, este derecho es irrenunciable y no puede ser limitado, ni siquiera a través de acuerdo individual o colectivo, de manera que se garantice el respeto a los tiempos de descanso y desconexión de los trabajadores, lo cual restringe el contacto fuera de la jornada ordinaria, en especial en este sector donde la coordinación logística requiere una disponibilidad fuera del horario laboral⁷³.

4.2.4. Endurecimiento del régimen sancionador

Paralelamente, la reforma modifica el artículo 7.5 del LISOS endureciendo las sanciones por incumplimiento del registro horario de la jornada laboral. Con la entrada en vigor de la nueva normativa, la falta de registro o la manipulación de datos será considerada una infracción por cada trabajador afectado, aumentando el impacto económico para las empresas.

Las sanciones se clasifican con la reforma en tres niveles, dependiendo de la gravedad de la infracción: en su grado mínimo, oscilarán entre 1.000 y 2.000 euros; en su grado medio, entre 2.001 y 5.000 euros; y en su grado máximo, entre 5.001 y 10.000 euros⁷⁴. Con esta modificación se busca reforzar el control horario y afrontar prácticas fraudulentas como la manipulación de los tiempos de conducción y descanso.

⁷³ PwC, “La reducción de jornada se pone en marcha”, *Periscopio Fiscal y Legal*, 2025 (disponible en <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/la-reduccion-de-jornada-se-pone-en-marcha/>; última consulta 28/02/2025).

⁷⁴ Ministerio de Trabajo y Economía Social, *op. cit.*

Un ejemplo claro es la **STS nº 672/2019, de 15 de enero de 2020**⁷⁵, que calificó como delito de falsedad en documento oficial el uso de imanes para alterar el funcionamiento del tacógrafo. La sentencia demuestra que estas infracciones no solo generan sanciones laborales, sino también consecuencias penales.

4.3. Consecuencias operativas y medidas complementarias de la reforma

4.3.1. Reestructuración de turnos y planificación del trabajo y costes laborales

La reforma exige una reorganización de los turnos para garantizar la planificación logística. En rutas de larga distancia, donde el tiempo de conducción continuo es clave, las empresas deberán ajustar los turnos sin incumplir los períodos de descanso obligatorios del Reglamento 561/2006.

Una de las principales consecuencias será la necesidad de contratar más conductores para compensar la reducción de horas trabajadas, lo que incrementará los costes salariales y las cotizaciones a la Seguridad Social. Además, es previsible un mayor uso de horas extraordinarias, lo que también elevará los costes empresariales⁷⁶.

En este contexto, la distribución irregular de la jornada, regulada en el artículo 34.2 del ET, será clave para flexibilizar la organización del trabajo sin necesidad de aumentar plantilla o recurrir al exceso de horas extraordinarias. Sin embargo, en empresas con trayectos prolongados o actividad en ciertas franjas horarias, la reducción de jornada podría dificultar la cobertura de turnos, lo que hace imprescindible una planificación eficiente para minimizar tiempos inactivos y garantizar el cumplimiento de la normativa de seguridad.

Para las PYMES, el impacto será aún mayor debido a su menor capacidad financiera para absorber estos costes sin trasladarlos a los precios del servicio. En este contexto, la negociación colectiva será una herramienta clave para buscar mecanismos de ajuste, entre los que destacan⁷⁷:

⁷⁵ Sentencia del Tribunal Supremo núm. 672/2019, de 15 de enero de 2020 [STS 94:2020].

⁷⁶ Matorras Díaz-Caneja, A., *op. cit.*, pp. 13-15.

⁷⁷ *Ibid.*, pp. 20-21.

- Distribución irregular de la jornada (art.34.2 ET), permitiendo adaptar el tiempo de trabajo a las necesidades productivas sin generar sobrecostes en horas extraordinarias.
- Compensación en descanso por el tiempo de trabajo adicional.
- Cláusula de descuelgue (art.82.3 ET), que permite inaplicar temporalmente condiciones de jornada si existen razones económicas o productivas justificadas.
- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art.41 ET), facilitando ajustes en la distribución del tiempo de trabajo, la jornada o los turnos.
- Revisión anticipada de convenios colectivos (art.86.1 ET), permitiendo su renegociación antes de su vencimiento para adaptarlos a la nueva jornada máxima legal.

Hasta la fecha, no se han anunciado medidas específicas para mitigar este impacto, pero incentivos fiscales o bonificaciones en la cotización a la SS podrían facilitar la adaptación de las empresas y garantizar una transición más equilibrada.

Dado el impacto de la reforma en la estructura de costes del sector, en el Capítulo 6 se analizará en detalle su repercusión en relación con el convenio colectivo seleccionado.

4.3.2. Compatibilidad con los tiempos de conducción, descanso y el registro de jornada

La reducción de jornada debe alinearse con la normativa comunitaria sobre tiempos de conducción y descanso, lo que reducirá la flexibilidad de las empresas para distribuir las horas de conducción. Esto obligará a reorganizar rutas sin vulnerar los descansos obligatorios, fragmentando trayectos y exigiendo una planificación más precisa.

Además, los tiempos de espera, carga y descarga deberán gestionarse con mayor exactitud para evitar interferencias con la conducción. En este sentido, el uso de los tiempos de disponibilidad cobrará más importancia, permitiendo cierta flexibilidad en los descansos sin afectar la operatividad. Sin embargo, la reducción de jornada podría limitar la compensación de tiempos inactivos, dificultando la gestión del tiempo de trabajo.

En el transporte de larga distancia, los conductores recorrerán menos kilómetros por jornada, lo que afectará a la productividad del sector y competitividad de las empresas

españolas en el mercado europeo, especialmente frente a países con una normativa más flexible en la distribución del tiempo de trabajo⁷⁸.

Para garantizar el cumplimiento de estos límites, la reforma exige un registro digital de jornada conforme al artículo 34 bis del ET, que debe integrarse con el tacógrafo digital. Como se explica en el epígrafe 3.3.2., el tacógrafo ya controla tiempos de conducción, pausas y descansos, por lo que ambos sistemas deben sincronizarse para evitar discrepancias y sanciones.

Asimismo, será necesario capacitar a los conductores en el uso correcto del registro de jornada y el tacógrafo, evitando errores que puedan derivar en sanciones. Además, se deberán desarrollar tecnologías interoperables que permitan la gestión simultánea de conducción, descansos y jornada laboral, asegurando el cumplimiento normativo sin generar cargas administrativas innecesarias.

Para evitar que la reducción de jornada afecte la capacidad operativa del sector, será clave garantizar un equilibrio entre la seguridad vial, el cumplimiento normativo y la viabilidad económica, adaptando la planificación de rutas y descansos a la nueva regulación.

4.3.3. Efectos en la competitividad y la negociación colectiva

La reducción de la jornada laboral afecta a la competitividad del transporte de mercancías por carretera. Las empresas dedicadas a las rutas de larga distancia e internacionales afrontarán mayores dificultades que aquellas enfocadas en la distribución de última milla, donde la flexibilidad es mayor.

En la negociación colectiva, la CEOE⁷⁹ y la CEPYME⁸⁰ han expresado su preocupación por el incremento de costes laborales y la falta de una adaptación progresiva en sectores con jornadas más extensas. La principal crítica es el carácter imperativo de la reforma,

⁷⁸ Arbonés Lapena, H. I. y García de la Calle, J. R., “*La jornada en el sector del transporte de mercancías por carretera*”, Revista Doctrinal Aranzadi Social, Nº 1, Sección Estudios, 2025.

⁷⁹ CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) es la principal organización empresarial en España, representando a las grandes empresas y asociaciones sectoriales ante el Gobierno y organismos internacionales. Su papel en la negociación colectiva es clave, ya que influye en la regulación laboral y en las decisiones sobre condiciones de trabajo y competitividad empresarial.

⁸⁰ CEPYME (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa) representa los intereses de las pymes y autónomos en España, defendiendo medidas que favorezcan su desarrollo y competitividad. En el ámbito de la negociación colectiva, su postura suele centrarse en la necesidad de flexibilidad para garantizar la viabilidad económica de las pequeñas y medianas empresas ante reformas laborales.

que limita la capacidad de negociación y afecta a convenios colectivos vigentes y en proceso de renovación⁸¹.

A nivel comunitario, la regulación del tiempo de trabajo busca equilibrar la flexibilidad empresarial con los derechos laborales, aunque este equilibrio es complejo ya que mientras las empresas requieren adaptación a la demanda, los trabajadores buscan estabilidad. Sin un enfoque negociado, la reforma podría aumentar tensiones y dificultar los acuerdos en la negociación colectiva⁸².

En términos contractuales, la disposición transitoria segunda del anteproyecto establece que los contratos a tiempo parcial iguales o superiores a la nueva jornada máxima pasarán automáticamente a tiempo completo, mientras que los de jornada inferior mantendrán su número de horas con el correspondiente aumento salarial.

Para los trabajadores con reducción de jornada por conciliación (art.37 ET), se permite mantener su horario actual hasta el 31 de diciembre de 2026, o ajustarlo al nuevo límite legal, con un preaviso de 15 días a la empresa. Asimismo, la reforma garantiza que los trabajadores en ERTE (art.47 ET) mantendrán sus horas previas a la entrada en vigor de la norma, con los ajustes salariales correspondientes.

Por último, en la renegociación colectiva, será clave reorganizar turnos para controlar las horas extraordinarias y ajustar cláusulas sobre tiempos de disponibilidad y descansos compensatorios, asegurando la compatibilidad con la normativa laboral y sectorial, especialmente con el Reglamento 561/2006.

Dado que este estudio se centra en el convenio colectivo del sector en la Comunidad Valenciana, su impacto específico se analizará a continuación, en el Capítulo 5.

⁸¹ El País, “CEOE replica a Díaz: Haría falta una jornada efectiva de 41,2 horas para alcanzar la productividad de la UE”, *El País*, 12 de enero de 2025 (disponible en: <https://elpais.com/economia/2025-01-12/ceoe-replica-a-diaz-haria-falta-una-jornada-efectiva-de-412-horas-para-alcanzar-la-productividad-de-la-ue.html>; última consulta 26/02/2025).

⁸² Rodríguez Sanz de Galdeano, B., “Introducción: Las razones de la búsqueda de una mayor flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo”, en *Flexibilidad de la jornada laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, p.20.

5. IMPACTO ORGANIZATIVO Y EN LA GESTIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

5.1. Impacto de la reforma en los convenios colectivos y contratos de trabajo

5.1.1. Efectos sobre los convenios colectivos en vigor y en ultraactividad

Tal y como se viene comentando, la reforma laboral impone un nuevo límite de jornada que prevalece sobre los convenios vigentes y negociaciones en curso, obligando a reconfigurar condiciones laborales. En sectores como el transporte de mercancías, donde existía mayor flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo, la adaptación será más compleja.

El Dictamen del CES alerta sobre su impacto negativo en sectores donde la jornada laboral influye directamente en la productividad diaria, como el transporte⁸³. Aunque reducir horas genera debate, estudios indican que no siempre disminuye la eficiencia, como se observa en países con jornadas más cortas como Alemania y Dinamarca, que presentan mayor productividad que en España⁸⁴.

En respuesta a estos cambios, algunos convenios han incorporado medidas de flexibilidad, como ajustes en los horarios de entrada y salida para mejorar la conciliación laboral y la productividad⁸⁵.

Según el artículo 86 del ET, los convenios colectivos siguen vigentes hasta su renovación o denuncia, pero la reducción de jornada es un límite de orden público, por lo que cualquier convenio con una jornada superior se modifica automáticamente. El CES advierte que este cambio afecta a la negociación colectiva, ya que los convenios del transporte ya contemplaban una distribución específica de jornada, que ahora debe ajustarse sin margen de negociación.

Asimismo, el impacto es inmediato tanto en convenios vigentes como en ultraactividad, obligando a las empresas a adaptarse al nuevo límite de 37,5 horas semanales. La

⁸³ Consejo Económico y Social de España, *op. cit.*

⁸⁴ Arellano, A., García J.R., y Ulloa C., “Propuesta de reducción de la jornada laboral máxima legal: incidencia e impacto potencial”, *BBVA Research*, diciembre de 2023, p.14.

⁸⁵ Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE 31 de mayo de 2023).

jurisprudencia confirma que estos cambios tienen eficacia directa, sin necesidad de acuerdos entre las partes.

En este sentido, la **STC 210/1990, de 20 de diciembre**⁸⁶, validó la antigua reforma de reducción de jornada de la Ley 4/1983, concluyendo que estas modificaciones no vulneraban la negociación colectiva ni la seguridad jurídica. Por ello, la reforma puede (y debe) aplicarse sin necesidad de esperar a una renegociación previa de los convenios afectados, aunque se prevén revisiones anticipadas en numerosos convenios afectados⁸⁷.

5.1.2. Adaptación y renegociación de los convenios para la aplicación del nuevo límite legal

Como se ha mencionado *supra* la reducción de la jornada obligará a la revisión anticipada de los convenios afectados. Según el artículo 86.1 ET, las partes negociadoras podrán anticipar la denuncia del convenio colectivo para ajustarlo a la nueva normativa. Además, el artículo 41 del ET permite a las empresas modificar condiciones laborales cuando la reforma implique cambios organizativos o productivos significativos que impacten sobre condiciones extranormativas (i.e., previstas en fuentes distintas del convenio colectivo estatutario).

En este sentido, los convenios en proceso de negociación deberán ajustarse de inmediato, estableciendo mecanismos de adaptación en los próximos meses. Uno de los principales desafíos es la distribución irregular de la jornada, que actualmente permite reorganizar hasta un 10% de la jornada anual sin acuerdo colectivo. Con la reforma, este margen podría reducirse en 12 horas anuales, según los acuerdos vigentes⁸⁸.

Para adaptarse a la nueva jornada legal de 37,5 horas semanales y mitigar el aumento de costes salariales, se puede aplicar una estrategia combinada: dejar de computar la pausa diaria de 15 minutos (descanso del bocadillo) como tiempo de trabajo efectivo (siempre que así lo permita el convenio colectivo o no exista un derecho adquirido)⁸⁹, y además reducir 15 minutos diarios de jornada de lunes a viernes. Con estas dos medidas – que

⁸⁶ Sentencia 210/1990, de 20 de diciembre. Cuestión de inconstitucionalidad 834/1985. En relación con la Disposición transitoria de la Ley 4/1983, de 29 de junio, de reforma del Estatuto de los Trabajadores, en materia de jornada máxima legal y vacaciones mínimas (BOE 10 de enero de 1991).

⁸⁷ Matorras Díaz-Caneja, A., *op. cit.*, p. 6.

⁸⁸ *Id.*

⁸⁹ *Ibid.*, p. 7.

suman una reducción total de 2 horas y 30 minutos semanales – se cumpliría con el nuevo límite legal de jornada laboral sin necesidad de reorganizar drásticamente los turnos⁹⁰.

En sectores con jornadas superiores al nuevo umbral, se prevé un uso intensivo del artículo 82.3 ET, que permite el descuelgue de convenios en casos de dificultades económicas, aunque sin superar el nuevo límite legal. Asimismo, algunos convenios incluirán cláusulas de compensación y absorción para amortiguar el impacto económico, ajustando pluses y beneficios extrasalariales. Un ejemplo es el convenio colectivo de Madrid, en su artículo 3, que permite reorganizar complementos salariales sin aumentar los costes laborales⁹¹.

Otras estrategias incluyen la redistribución de tiempos de descanso, como contempla el convenio de Valencia, que facilita la adaptación sin afectar a la productividad⁹². También, en sectores con jornadas más largas, algunos convenios han optado por ajustar los días de descanso adicionales como medida de compensación, como en el convenio colectivo de Cantabria⁹³.

5.2. Compatibilidad de la reforma en materia de jornada laboral con el convenio sectorial

La reducción de la jornada máxima a 37,5 horas semanales impacta directamente en el Convenio Colectivo del Transporte de Mercancías por Carretera de Valencia (2023-2026), exigiendo ajustes en varios artículos para su correcta aplicación sin comprometer la operativa empresarial. Actualmente, el convenio fija una jornada anual de 1.760 horas, inferior al límite anterior de 1.826 horas y 27 minutos, pero con la reforma deberá reducirse a 1.712,5 horas anuales, lo que implica reorganizar la distribución del tiempo de trabajo⁹⁴.

⁹⁰ *Ibid.*, p. 22.

⁹¹ Convenio Colectivo del Transporte de Mercancías por Carretera y Operadores de Transporte de la Comunidad de Madrid para los años 2022-2024 (BOCM 18 de marzo de 2023).

⁹² Convenio Colectivo sectorial del transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías de la provincia de Valencia, *op. cit.*

⁹³ Convenio Colectivo del Transporte de Mercancías por Carretera de Cantabria para el período 2022-2024 (Boletín Oficial de Cantabria, 13 de junio de 2022).

⁹⁴ Convenio colectivo sectorial del transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías de la provincia de Valencia, para los años 2023 a 2026, publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia de Valencia* el 17 de mayo de 2024 (BOPV 2024/06353).

Uno de los cambios esenciales afecta a la distribución irregular de la jornada (artículo 16 del convenio), que permite redistribuir hasta el 10% de la jornada anual, con un máximo de 48 horas semanales y 10 diarias. Esta medida, recogida también en el artículo 34.2 del ET, sigue siendo válida y facilita la adaptación sin alterar gravemente el funcionamiento del sector⁹⁵.

En cuanto a la jornada ordinaria diaria (artículo 17 del convenio), establece un máximo de 9 horas diarias y una media de 40 horas semanales en cómputo bisemanal. Dado que el nuevo promedio semanal es de 37,5 horas, será necesario ajustarse, bien reduciendo la jornada diaria o bien adaptando el cómputo bisemanal mediante acuerdo colectivo o de empresa⁹⁶.

Por otra parte, cualquier exceso sobre el límite semanal debe considerarse hora extraordinaria, según el artículo 35 del ET, lo que modifica lo previsto en el artículo 13 del convenio, donde el umbral era de 40 horas. Para evitar el aumento de costes, es previsible un mayor uso de la distribución irregular de la jornada como herramienta para reorganizar el tiempo de trabajo y reducir el pago de horas extra⁹⁷.

Otro cambio relevante es el refuerzo del control horario y registro de jornada, que afecta al artículo 19 del convenio, puesto que, aunque el convenio ya exige registrar la jornada mediante partes de trabajo o sistemas digitales, la reforma impone que este registro sea digital, accesible para la ITSS y con almacenamiento de datos por cuatro años. Esto requerirá adaptaciones tecnológicas, especialmente en un sector donde los conductores no trabajan en un lugar fijo, haciendo imprescindible un sistema de registro flexible que no genere cargas administrativas excesivas⁹⁸.

El derecho a la desconexión digital (art. 47 del convenio) será reforzado por la reforma. Aunque el convenio ya prohíbe contactar a los trabajadores fuera de su jornada salvo excepciones justificadas, la nueva normativa endurece esta prohibición, restringiéndola solo a casos de fuerza mayor. Esto podría generar dificultades operativas, ya que la planificación logística a veces requiere contactar con los conductores fuera del horario laboral. Para evitar problemas, sería conveniente establecer protocolos específicos en la

⁹⁵ *Ibid.* pp. 8-9.

⁹⁶ *Ibid.* p. 9.

⁹⁷ *Ibid.* p. 6.

⁹⁸ *Ibid.* p. 13.

negociación colectiva, diferenciando entre urgencias operativas y comunicaciones no esenciales⁹⁹.

Por último, el régimen sancionador del convenio también se endurece con la modificación del artículo 7.5 LISOS, aumentando las sanciones por incumplimientos en jornada y registro horario. Esto hace aún más necesario que las empresas adopten sistemas de control digital y ajusten su planificación. Sin embargo, dado que el sector depende de factores externos como los tiempos de conducción y descanso del Reglamento 561/2006, sería recomendable que la normativa diferenciara entre incumplimientos graves y situaciones justificadas, evitando sanciones desproporcionadas en casos inevitables, como los retrasos en la carga y descarga.

⁹⁹ *Ibid.* p.36.

6. IMPACTO ECONÓMICO DE LA REFORMA EN CONVENIOS COLECTIVOS

6.1. Impacto económico en la estructura salarial y los costes empresariales

6.1.1. Incremento del coste salarial por hora trabajada y reestructuración de la masa salarial

La reducción de jornada sin ajuste salarial incrementa automáticamente el coste salarial por hora trabajada, ya que la remuneración mensual se mantiene pese a la disminución de horas. En sectores con márgenes de rentabilidad ajustados, como el transporte de mercancías, este aumento de costes puede afectar a la competitividad y viabilidad económica. Además, la reforma impacta en los contratos a tiempo parcial, modificando el coeficiente de parcialidad y alterando la proporción entre jornada pactada y jornada legal. Como resultado, las empresas deberán ajustar los salarios de los trabajadores a tiempo parcial, lo que podría incrementar los costes de contratación.

A esto, se suma el incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), aprobado por el Real Decreto 87/2025¹⁰⁰, que lo fija en 1.184 euros mensuales en 14 pagas (16.576 euros anuales), lo que representa un aumento del 4,41% respecto al año anterior. Esta medida, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2025, eleva el salario-hora mínimo y afecta especialmente a los trabajadores cuyas retribuciones están vinculadas a este umbral¹⁰¹.

Desde una perspectiva redistributiva, la reforma busca compensar el estancamiento salarial de las últimas décadas. Entre 1995 y 2022, la productividad en España creció un 15,3%, mientras que los salarios solo aumentaron un 1,2%, generando una deficiencia en la capacidad adquisitiva de los trabajadores. Este desajuste refuerza la necesidad de

¹⁰⁰ Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025 (BOE 12 de febrero de 2025).

¹⁰¹ Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), “El BOE publica el SMI para 2025: se establece en 1.184 euros mensuales”, *SEPE*, 2025 (disponible en <https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia?folder=/SEPE/2025/Febrero/&detail=boe-publica-smi-2025-se-establece-1184-euros>; última consulta 27/03/2025).

mecanismos de equilibrio salarial, ya sea mediante incrementos salariales o una redistribución del tiempo de trabajo¹⁰².

6.1.2. Efectos en la estructura retributiva y en los complementos salariales

La reducción de jornada repercute también en la estructura interna de las retribuciones, especialmente en los complementos salariales y sistemas de retribución variable. Aunque el salario total de los trabajadores actuales no aumenta (por regla general, porque para los trabajadores a tiempo parcial se incrementa al crecer el coeficiente de parcialidad), la subida del salario-hora afecta directamente al coste de horas extraordinarias y complementarias, así como al cálculo de nuevos contratos.

Conforme al artículo 35 del ET, las horas extraordinarias deben retribuirse al menos al mismo valor que la hora ordinaria, salvo mejora por convenio. Con la reducción de jornada, este valor aumenta, lo que encarece el uso de horas extra como herramienta de flexibilidad. Este efecto podría incentivar una reorganización de turnos o una redistribución de la jornada para evitar estos sobrecostes.

Por otro lado, los complementos salariales calculados como porcentaje del salario-hora, como los pluses de nocturnidad, turnicidad o peligrosidad, también se incrementan, generando un efecto en cascada sobre el coste total de la plantilla. En cambio, los complementos fijados en valores absolutos (por día o mes) no se ven afectados directamente.

Además, en sectores con retribución variable ligada a la productividad, la reducción de jornada podría implicar una menor productividad por empleado si no se optimiza el tiempo de trabajo. Esto obligará a revisar los sistemas de incentivos para mantener la eficiencia sin elevar desproporcionadamente los costes.

6.1.3. Impacto en las cotizaciones y en los costes de Seguridad Social

La reducción de jornada sin ajuste salarial no modifica las bases de cotización, que se mantendrán según la retribución pactada. No obstante, los costes de Seguridad Social solo aumentarán si las empresas recurren a nuevas contrataciones, amplían jornadas de

¹⁰² Arias Pérez, N. y Pérez del Prado, D., “Implicaciones de la reducción de la jornada laboral en España”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Laborum, n.º 39, 2024, pp. 275-292.

trabajadores a tiempo parcial o compensan el exceso de jornada mediante horas extraordinarias retribuidas, sin que ello implique necesariamente un incremento de la productividad.

Este impacto también podría extenderse a las prestaciones sociales e indemnizaciones por despido, dado que muchos de estos conceptos se calculan en función del salario percibido y no del tiempo de trabajo efectivo. No obstante, la garantía salarial de la reforma –que incorpora un blindaje retributivo que se analiza más adelante– no implica necesariamente un incremento del salario total, con las salvedades señaladas *supra*. En consecuencia, el efecto sobre estas prestaciones dependerá de futuros cambios normativos y de su interpretación jurisprudencial.

Asimismo, el aumento de costes puede afectar especialmente a las PYMES, que cuentan con menor margen de maniobra para absorber el impacto económico de la reforma. La necesidad de contratar nuevos trabajadores para compensar la reducción de horas trabajadas supone un sobrecoste en términos de contratación, formación y adaptación organizativa. Ante este escenario, sería necesario implementar medidas complementarias, como bonificaciones a la contratación o incentivos fiscales, que ayuden a mitigar el impacto de la reforma en la estructura financiera de las empresas¹⁰³.

6.1.4. Crecimiento de costes en cascada y ajustes en la planificación financiera

La reforma también incrementa los costes empresariales, afectando a conceptos retributivos como los pluses, indemnizaciones y compensaciones¹⁰⁴. Sin embargo, la disposición adicional tercera del anteproyecto prohíbe la compensación y absorción de derechos adquiridos, garantizando el mantenimiento de las retribuciones y obligando a las empresas a sumir íntegramente el sobrecoste sin ajustes en los salarios de los trabajadores¹⁰⁵.

Si bien el salario total no aumenta, el salario-hora sí lo hace, lo que afecta tanto a nuevas contrataciones como al pago de horas extraordinarias, ya que deberán calcularse sobre la nueva base retributiva, incluyendo el salario base y los complementos ajustados a la reducción de jornada. Además, estrategias como la sustitución de horas por días

¹⁰³ Matorras Díaz-Caneja, A., *op. cit.*, p. 23.

¹⁰⁴ *Id.*

¹⁰⁵ Consejo Económico y Social de España, *op. cit.*

adicionales de descanso pueden no ser viables bajo este marco normativo, ya que modificar la distribución semanal sin cambiar el total de horas puede entrar en conflicto con la jornada máxima legal.

6.1.5. Medidas para mitigar el impacto financiero y garantizar la estabilidad del sector

La reforma laboral representa un desafío económico para sectores con márgenes de rentabilidad ajustados, como el transporte de mercancías. Para minimizar su impacto, es fundamental aplicar estrategias que reduzcan costes y faciliten la adaptación al nuevo marco normativo.

Entre las medidas de apoyo ya implantadas, destaca el “Plan PYME 375”, impulsado por el Ministerio de Trabajo, que ofrece subvenciones a PYMES para implementar la jornada de 37,5 horas semanales sin afectar a su productividad. No obstante, su aplicación presenta desafíos y genera incertidumbre en el sector empresarial¹⁰⁶.

Otro ejemplo fue el programa piloto del Ministerio de Industria, que destinó 9,6 millones de euros para que las PYMES industriales adoptaran la jornada de cuatro días, cubriendo hasta el 90% del gasto salarial durante el primer año. Sin embargo, su ejecución fue limitada¹⁰⁷: en mayo de 2023, solo 41 PYMES solicitaron participar, afectando a 503 trabajadores¹⁰⁸. A pesar de que el presupuesto permitía más solicitudes, solo se utilizó el 29% de los fondos debido a problemas administrativos¹⁰⁹.

Este programa exigía a las empresas reducir al menos un 10% de la jornada semanal, solo para empleados con contrato indefinido a tiempo completo, y obtener el consenso de la representación legal de los trabajadores antes de solicitar la ayuda. Además, establecía un límite de 200.000 euros por empresa¹¹⁰. En septiembre de 2024, el Ministerio de Industria

¹⁰⁶ Cajaviva Caja Rural, “¿En qué consiste la propuesta del Ministerio de Trabajo?”, *Cajaviva.es*, 2025 (disponible en: <https://www.cajaviva.es/empresas/que-consiste-propuesta-del-ministerio-trabajo>; última consulta 15/03/2025).

¹⁰⁷ Orden ICT/1238/2022, de 9 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras de subvenciones para el impulso de la mejora de la productividad en pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral (BOE 16 de diciembre de 2022).

¹⁰⁸ *Id.*

¹⁰⁹ Gobierno de España, “Empresas seleccionadas para el programa piloto de jornada laboral de cuatro días”, *La Moncloa*, 17 de marzo de 2023 (disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/industria/paginas/2023/170323-empresas-programa-piloto-jornada-4-dias.aspx>; última consulta 12/03/2025)

¹¹⁰ *Id.*

rechazó 37 de las 42 solicitudes, lo que redujo la ejecución del presupuesto a solo un 5%, minimizando su impacto esperado¹¹¹.

Este caso evidencia que las dificultades de acceso y ejecución de estas ayudas pueden generar incertidumbre financiera. Si las empresas confían en subvenciones que finalmente no resultan, pueden enfrentar problemas de liquidez o incluso cierres. Por ello, es esencial que el Estado garantice la correcta ejecución de estos programas¹¹².

Más allá de las ayudas directas, existen otras estrategias para mitigar el impacto financiero de la reforma. El *Estudio de Ley de Usos del Tiempo y Racionalización Horaria*, publicado el 16 de junio de 2023, propone más de 100 medidas para mejorar la gestión del tiempo de trabajo, incluidas 22 de carácter laboral, destacando la reducción de jornada. No obstante, su aplicación requiere medidas de apoyo adicionales, especialmente en sectores con alta dependencia del tiempo de trabajo, como el transporte de mercancías¹¹³.

Para facilitar la adaptación, es fundamental implementar incentivos fiscales y bonificaciones, reduciendo la carga económica sobre las empresas. Asimismo, la flexibilización de la jornada y el ajuste mediante negociación colectiva pueden optimizar la gestión del tiempo de trabajo sin comprometer la rentabilidad empresarial.

6.2. Impacto de la reforma en la estructura salarial y retributiva del convenio colectivo

Dado que la reforma no contempla una modificación de la retribución, incrementará automáticamente el coste por hora trabajada, afectando a la estructura retributiva del Convenio Colectivo de Valencia. Esto obliga a revisar la fijación del salario base, la cuantificación de complementos salariales, horas extraordinarias y distribución irregular

¹¹¹ El Periódico, “El programa para probar la semana laboral de cuatro días arranca con solo cinco pymes seleccionadas”, 2024 (disponible en: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20240920/semana-laboral-4-dias-programa-piloto-resolucion-ayudas-ministerio-de-industria-108359422>; última consulta 13/03/2025).

¹¹² Torres García, B., “Nuevos derechos laborales para nuevos tiempos: reflexiones sobre el derecho a la reducción de la jornada laboral”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. IX, nº 1, 2024, pp. 33-57.

¹¹³ Time Use Initiative, *Estudio sobre la Ley de Usos del Tiempo y racionalización horaria*, 2023.

del tiempo de trabajo. Como resultado, las empresas deberán reajustar su planificación financiera para asumir estos costes sin comprometer su competitividad.

Para reflejar el impacto, se toma como referencia una empresa con 400 empleados, un salario medio de 1.500 euros mensuales (según las categorías más representativas del convenio colectivo) y un uso estimado de 80 horas extraordinarias anuales¹¹⁴.

6.2.1. Repercusión en el salario base y la revisión salarial

El artículo 23 del convenio establece que el salario base se fija por unidad de tiempo. Por lo tanto, con la reducción de jornada, el salario-hora aumenta, ya que el sueldo mensual se mantiene mientras disminuye el número de horas trabajadas.

Además, el artículo 33 del convenio establece incrementos salariales anuales vinculados al Índice de Precios al Consumidor (IPC), con aumentos del 4% en 2023, 3% en 2024 y 2025, y 2,5% en 2026. La combinación de esta subida con el aumento del salario-hora genera un impacto financiero adicional, afectando la planificación presupuestaria de las empresas¹¹⁵.

Para comprender el alcance de este ajuste, puede realizarse un cálculo basado en las tablas salariales del convenio. Tomando como referencia un salario base de 1.500€ mensuales y una jornada de 40 horas semanales, donde el salario-hora es:

$$- \quad 1.500\text{€} / (40\text{h} \times (52 \text{ semanas} / 12 \text{ meses})) = 8,65\text{€/h.}$$

Con la reducción a 37,5 horas semanales, el nuevo salario-hora será:

$$- \quad 1.500\text{€} / (37,5\text{h} \times (52 \text{ semanas} / 12 \text{ meses})) = 9,23\text{€/h.}$$

Esto representa un incremento del 6,7% en el coste por hora trabajada.

En términos anuales, la diferencia de 0,58€ por hora multiplicada por 1.712 horas anuales genera un sobrecoste de 993€ por trabajador al año. Para una empresa con 400 empleados, el impacto total asciende a 397.200€ anuales, dificultando la planificación financiera.

¹¹⁴ *Vid.* Convenio colectivo sectorial del transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías de la provincia de Valencia, *op. cit.*, Anexo II, pp. 67-68.

¹¹⁵ *Ibid.*, pp. 27-28.

Este incremento no solo afecta a los trabajadores actuales con salarios inferiores, sino también a nuevas contrataciones, horas extraordinarias y trabajadores a jornada parcial.

6.2.2. Impacto en los complementos salariales y pluses

Los complementos salariales regulados en el convenio calculados como un porcentaje del salario-hora ordinario aumentarán en cascada proporcionalmente, ya que la reducción de jornada eleva el coste de la hora trabajada. Sin embargo, los complementos fijados en cantidades diarias o mensuales no verán modificación, al no depender del número de horas trabajadas. Entre los complementos salariales que sí se ven impactados por la reforma destacan:

- El **plus de nocturnidad** (art. 27 del CC): Este complemento se calcula como un 27% adicional sobre el salario-hora ordinario¹¹⁶. Dado que la reducción de jornada implica un incremento del 6,7% en el salario-hora, el plus de nocturnidad se ajustará en la misma proporción. Antes de la reforma, su cuantía era de 2,34€/h ($8,65€ \times 0,27 = 2,34€/h$), mientras que tras la reforma ascenderá a 2,49€/h ($9,23€ \times 0,27 = 2,49€/h$). La diferencia entre ambos valores representa un incremento de 0,15€ por hora trabajada en horario nocturno.
- El **plus de frío** (art. 29 del CC): Este complemento, fijado en un 12% sobre el valor de la hora ordinaria, también experimentará un ajuste al alza¹¹⁷. Antes de la reforma, su cuantía era de 1,04€/h ($8,65€/h \times 0,12 = 1,04€/h$), y tras la reducción de jornada aumentará a 1,11€/h ($9,23€/h \times 0,12 = 1,11€/h$). Esto supone un incremento de 0,07€ por hora trabajada en condiciones de frío.

Por el contrario, el plus de transporte de mercancías peligrosas (plus del A.D.R.¹¹⁸), fijado en 4,63€/día o 102,21€/mes en 2023, no se verá afectado, ya que su cuantía no depende del salario-hora ni del número de horas trabajadas, sino de la realización de la actividad específica de transporte de mercancías peligrosas¹¹⁹.

¹¹⁶ *Ibid.*, pp. 25-26.

¹¹⁷ *Ibid.*, pp. 26-27.

¹¹⁸ Acuerdo Europeo sobre Transporte de Mercancías Peligrosas por Carretera.

¹¹⁹ Convenio colectivo sectorial del transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías de la provincia de Valencia, *op.cit.*, pp. 24-25.

Por lo tanto, y tomando como referencia que los conductores acumulan aproximadamente 300 horas anuales en horario nocturno y 250 horas en condiciones de frío, el impacto de estos complementos se traduce en:

- Un incremento anual de 45€ por empleado en concepto de plus de nocturnidad (0,15€ x 300h).
- Un aumento de 17,5€ por empleado en concepto de plus de frío (0,07€ x 250h).

En conjunto, el sobrecoste medio por trabajador asciende a 62,5€ anuales. Aplicado a una plantilla de 400 empleados, el impacto total para la empresa se estima en 154.782€ anuales (62,5€ por empleado x 400 empleados).

6.2.3. Aumento del coste de las pagas extraordinarias

El artículo 25 del convenio colectivo establece que los trabajadores tienen derecho a tres pagas extraordinarias al año: verano, Navidad y Beneficios en junio, diciembre y marzo respectivamente, equivalentes a una mensualidad completa del salario base más los complementos salariales (antigüedad, plus consolidado, etc.)¹²⁰.

Dado que estas pagas se calculan sobre el salario mensual, los trabajadores actuales mantendrán las mismas cuantías. Sin embargo, la reducción de jornada afectará a las nuevas contrataciones, ya que su salario-hora será mayor, incrementando el coste por trabajador.

6.2.4. Repercusión en la retribución de horas extraordinarias y la distribución irregular

a) Incremento en la retribución de las horas extraordinarias

El artículo 13 del Convenio Colectivo de Valencia define las horas extraordinarias como aquellas que exceden la jornada pactada en cualquier periodo (diario, semanal, bimensual o anual) y pueden compensarse con descanso en 60 días o abonarse según la tabla salarial vigente¹²¹.

¹²⁰ *Id.*

¹²¹ *Ibid.*, pp. 7-8.

El salario-hora ordinario se calcula dividiendo el salario base anual y los complementos consolidados entre la jornada anual efectiva de 1.760 horas. Con la reducción de jornada, el coste de las horas extraordinarias aumenta un 6,7%, pasando de 15,00€/hora a 16,00€/hora.

Para una empresa con 400 empleados y un uso de 80 horas extraordinarias anuales, este incremento de 1,00€/hora supone un sobrecoste de 32.000€ anuales.

b) Impacto en la distribución irregular del tiempo de trabajo

El artículo 16 del convenio permite redistribuir hasta un 10% de la jornada anual (176 horas), dentro de un rango de 6 a 10 horas diarias y 30 a 48 horas semanales, con restricciones en turnos nocturnos, sábados y empleados con reducción de jornada¹²².

Con la reducción a 1.712 horas anuales, el margen de redistribución disminuye, lo que puede aumentar la necesidad de horas extraordinarias a un coste mayor. Además, el preaviso de cinco días laborables para modificar la jornada limita la capacidad de adaptación de las empresas ante cambios en la carga de trabajo.

c) Efecto sobre dietas y desplazamientos

El artículo 31 del convenio regula dietas y compensaciones por desplazamiento, cubriendo gastos fuera del centro de trabajo. Aunque la reducción de jornada no modifica estos importes, sí puede afectar su frecuencia, especialmente en trayectos de larga distancia, debido a cambios en la planificación de rutas y descansos.

Si se requiere contratar más personal para mantener la actividad, aumentará el número de trabajadores desplazados, incrementando proporcionalmente los pagos por dietas. Como el convenio fija estos importes como mínimos garantizados, un aumento en los beneficiarios elevaría los costes operativos.

¹²² *Ibid.*, pp. 9-10.

6.2.5. Conclusiones

La reducción de la jornada a 37,5 horas semanales genera un sobrecoste anual de 583.982€ en una empresa con 400 empleados, debido al incremento del salario-hora en un 6,7%. Este impacto se desglosa en:

- 397.200€ por el aumento del coste de la plantilla.
- 154.782€ por la subida de complementos salariales (plus de nocturnidad, frío, etc.).
- 32.000€ por el encarecimiento de horas extraordinarias.

Estos incrementos suponen un desafío financiero para las empresas del sector, obligándolas a reajustar su planificación laboral para soportar el coste económico.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El impacto de la reducción de la jornada laboral a 37,5 horas semanales en el sector del transporte de mercancías por carretera es altamente preocupante. A lo largo de este estudio se ha demostrado que esta medida, lejos de ser una solución universal, presenta importantes desafíos en su aplicación práctica, especialmente en sectores con una fuerte dependencia del tiempo de trabajo efectivo. Datos recientes del mercado laboral muestran un incremento en la ocupación del transporte y la logística, pero este crecimiento responde en gran medida a factores estacionales como el aumento de la demanda en campañas puntuales (i.e., campaña de navidad). Sin embargo, la tendencia a largo plazo podría verse afectada por las medidas adoptadas en el ámbito laboral, especialmente aquellas que incrementen los costes empresariales y restrinjan la flexibilidad operativa de las empresas.

La reducción de la jornada sin considerar las particularidades de cada sector supone una alteración en el equilibrio alcanzado en la negociación colectiva y el diálogo social, elementos fundamentales para la estabilidad del mercado laboral. Tal y como se ha venido señalando, la experiencia de otros países indica que la productividad y la competitividad dependen de la capacidad de adaptación de las empresas a sus propias necesidades organizativas. En este sentido, imponer una jornada reducida sin implementar medidas paralelas que impulsen la eficiencia operativa solo conducirá a un aumento de los costes laborales, una mayor rigidez en la contratación y, en consecuencia, un impacto negativo en la generación de un empleo estable y de calidad.

En sectores como el transporte de mercancías por carretera, donde la productividad está directamente vinculada al tiempo efectivo de trabajo, reducir la jornada sin una planificación adecuada podría no traducirse en una mejora real en la calidad de vida de los trabajadores. En muchos casos, la conciliación entre la vida laboral y personal podría quedar en un plano meramente simbólico si las empresas no cuentan con mecanismos que garanticen una redistribución efectiva del tiempo de trabajo.

A su vez, sin estrategias de ajuste adecuadas, esta medida podría generar más rigidez en la organización del trabajo, limitando su efectividad y reduciendo el impacto positivo esperado. La falta de una estrategia para compensar la reducción de la jornada con medidas que aumenten la eficiencia y reduzcan otros costes estructurales, como las

elevadas cotizaciones sociales o los índices de absentismo, coloca a las empresas en una situación de vulnerabilidad. En este sentido, los márgenes de maniobra de muchas compañías, especialmente las PYMES, se verán realmente reducidos, poniendo en riesgo su viabilidad y, en última instancia, su capacidad para mantener el nivel de empleo actual.

Además, el Dictamen del CES ha respaldado estas preocupaciones, alertando sobre los elevados costes que conlleva la reforma, difíciles de asumir para determinados sectores. También advierte que la nueva jornada laboral limita la flexibilidad operativa, complicando la gestión del tiempo de trabajo y la adaptación a las necesidades productivas. En sectores como el transporte, donde los tiempos de conducción y descanso están altamente regulados, esta reforma puede traducirse en una menor eficiencia operativa y una mayor presión sobre las empresas para reorganizar sus recursos sin afectar a su competitividad.

Uno de los aspectos más críticos de esta reforma es su impacto en la relación entre jornada laboral, productividad y salario-hora. Si bien, en algunos sectores reducir la jornada no afecta negativamente al rendimiento, en actividades donde el volumen de trabajo está directamente ligado a las horas trabajadas –como es el caso del transporte– una menor jornada sin mejoras organizativas conlleva pérdidas de eficiencia. Además, el aumento del salario-hora derivado de la reducción de jornada no implica necesariamente mayor productividad, sino que encarece la contratación y los costes operativos, sin garantizar beneficios equivalentes en el desempeño laboral. Esta situación afecta a la sostenibilidad económica del sector, especialmente en mercados competitivos donde la regulación del tiempo de trabajo ya impone fuertes restricciones.

Desde una perspectiva crítica, la reducción de la jornada laboral debería implementarse de forma más flexible, considerando las necesidades específicas del sector del transporte. Más allá de la reducción de horas, es necesario que las empresas cuenten con mecanismos de ajuste, como incentivos a la digitalización, reestructuración de turnos y mejoras en la eficiencia productiva, que permitan absorber el impacto sin comprometer la estabilidad económica.

Por ello, esta reforma debería replantearse en términos más equilibrados. En lugar de una imposición uniforme, sería recomendable un modelo adaptable que permita ajustar la jornada según la realidad de cada sector y empresa, asegurando la sostenibilidad del

empleo. Además, el fortalecimiento del diálogo social y la negociación colectiva permitiría alcanzar soluciones más justas y efectivas entre los trabajadores y las empresas.

En definitiva, la reforma de la jornada laboral, tal como está planteada, genera más incertidumbre que beneficios en el sector del transporte de mercancías. Sin medidas compensatorias que permitan a las empresas mantener su competitividad, la reducción de jornada podría convertirse en un obstáculo para el crecimiento y la estabilidad del empleo en un mercado, ya de por sí, complejo y exigente.

8. FUENTES

1) NORMATIVA

Convenio OIT nº 153 sobre duración del trabajo y períodos de descanso en los transportes por carretera, adoptado en Ginebra el 27 de junio de 1979 (BOE 28 de junio de 1985).

Recomendación OIT nº 161 sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979.

Convenio Colectivo del transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de la Comunidad de Madrid para los años 2022-2024 (BOCM 18 de marzo de 2023).

Convenio Colectivo del transporte de mercancías por carretera de Cantabria para el período 2022-2024 (Boletín Oficial de Cantabria, 13 de junio de 2022).

Convenio Colectivo sectorial del transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías de la provincia de Valencia, para los años 2023 a 2026, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia el 17 de mayo de 2024 (BOPV 2024/06353).

Directiva 2002/15/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera (DOUE 23 de marzo de 2002).

Directiva 2003/88/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DOUE 18 de noviembre de 2003).

Directiva (UE) 2020/1057, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2020, por la que se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera, y por la que se modifican la Directiva 2006/22/CE en lo que respecta a los requisitos de control del cumplimiento y el Reglamento (UE) nº 1024/2012 (DOUE 31 de julio de 2020).

Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres (BOE 31 de julio de 1987).

Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno (BOE 28 de noviembre de 1997).

Orden FOM/1190/2005, de 25 de abril, por la que se regula la implantación del tacógrafo digital (BOE 3 de mayo de 2005).

Orden ICT/1238/2022, de 9 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras de subvenciones para el impulso de la mejora de la productividad en pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral (BOE 16 de diciembre de 2022).

Real Decreto 128/2013, de 22 de febrero, sobre ordenación del tiempo de trabajo de los trabajadores autónomos que realizan actividades móviles de transporte por carretera (BOE 1 de marzo de 2013).

Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (BOE 26 de septiembre de 1995).

Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025 (BOE 12 de febrero de 2025).

Real Decreto 902/2007, de 6 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo de trabajadores que realizan actividades móviles de transporte por carretera (BOE 18 de julio de 2007).

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 (DOUE 11 de abril de 2006).

Reglamento (UE) nº 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) nº 3821/85 del Consejo relativo al aparato de control en el

sector de los transportes por carretera y se modifica el Reglamento (CE) nº 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 (DOUE 28 de febrero de 2014).

Reglamento (UE) 2020/1054, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2020, por el que se modifica el Reglamento (CE) nº 561/2006 en lo que respecta a los requisitos mínimos sobre los tiempos de conducción máximos diarios y semanales, las pausas mínimas y los períodos de descanso diarios y semanales y el Reglamento (UE) nº 165/2014 en lo que respecta al posicionamiento mediante tacógrafos (DOUE 31 de julio de 2020).

Reglamento (UE) 2020/1055, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2020, por el que se modifican los Reglamentos (CE) nº 1071/2009, (CE) nº 1072/2009 y (UE) nº 1024/2012 con el fin de adaptarlos a la evolución del sector del transporte por carretera (DOUE 31 de julio de 2020).

Reglamento (UE) 2020/1056, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2020, sobre información electrónica relativa al transporte de mercancías (DOUE 31 de julio de 2020).

Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE 31 de mayo de 2023).

2) JURISPRUDENCIA

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala), de 9 de marzo de 2021, asunto C-580/19, RJ contra Stadt Offenbach am Main [ECLI:EU:C:2021:183].

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala), de 14 de mayo de 2019, asunto C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) contra Deutsche Bank S.A.E. [ECLI:EU:C:2019:402].

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera) de 29 de abril de

2010, Asunto C-124/09, Smit Reizen BV contra Minister van Verkeer en Waterstaat [EU:C:2010:238].

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera), de 26 de septiembre de 2024, asunto C-164/23, VOLÁNBUSZ Zrt. contra Bács-Kiskun Vármegyei Kormányhivatal [CELEX:62023CJ0164].

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta), de 18 de enero de 2001, Asunto C-297/99, Skills Motor Coaches Ltd, B. J. Farmer, C. J. Burley y B. Denman [EU:C:2001:37].

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Quinta), de 21 de febrero de 2018, asunto C-518/15, Ville de Nivelles contra Rudy Matzak [ECLI:EU:C:2018:82].

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Octava), de 7 de mayo de 2020, asunto C-96/19, VO contra Bezirkshauptmannschaft Tulln [ECLI:EU:C:2020:353].

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Octava), de 7 de mayo de 2020, asunto C-96/19, VO contra Bezirkshauptmannschaft Tulln [ECLI:EU:C:2020:353].

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social, nº 846/2019, de 21 de marzo de 2019, Recurso nº 760/2018, [ECLI: ES: TSJAND:2019:1735].

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 672/2019, de 15 de enero de 2020 [STS 94:2020].

3) OBRAS ACADÉMICAS

Arbonés Lapena, H. I. y García de la Calle, J. R., “La jornada en el sector del transporte de mercancías por carretera”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Nº 1, Sección Estudios, 2025.

Arias Pérez, N. y Pérez del Prado, D., “Implicaciones de la reducción de la jornada laboral en España”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, n.º 39, 2024.

Losada Moreno, N., “La reducción de la jornada laboral como herramienta de mejora de la salud y de la productividad”, en *Estudios Latinoamericanos*, núm. 18, vol. II, 2024.

Martín-Pozuelo López, A., “El concepto de “tiempo de trabajo” en el transporte por carretera: notas sobre la STJUE de 26 de septiembre de 2024, caso Volánbusz”, *Briefs AEDTSS*, número 82, Asociación Española de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, 2024.

Matorras Díaz-Caneja, A., “La reducción de la jornada máxima legal y su impacto económico en sede laboral”, *Trabajo y Derecho*, n. 117, 2024.

Maldonado Montoya, J.P. *et al.*, *La reordenación del tiempo de trabajo*, BOE, Madrid, 2022.

Roldán Martínez, A., “Reducciones y limitaciones del tiempo de trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, nº 2, 2024.

Serrano Olivares, R., “Reducción de la jornada laboral, productividad y derecho al tiempo”, *IusLabor*, 3, 2023.

Torres García, B., “Nuevos derechos laborales para nuevos tiempos: reflexiones sobre el derecho a la reducción de la jornada laboral”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. IX, nº 1, 2024.

Trujillo Pons, F., “Tiempo de trabajo en el sector del transporte de mercancías por carretera. Una especial referencia a los trabajadores autónomos”, *Revista de Información Laboral*, nº 5, Sección Artículos doctrinales, Aranzadi, Castellón, 2014.

4) OTROS RECURSOS

Arellano, A., García J.R., y Ulloa C., “Propuesta de reducción de la jornada laboral máxima legal: incidencia e impacto potencial”, *BBVA Research*, diciembre de 2023.

Cajaviva Caja Rural, “¿En qué consiste la propuesta del Ministerio de Trabajo?”, *Cajaviva.es*, 2025 (disponible en: <https://www.cajaviva.es/empresas/que-consiste-propuesta-del-ministerio-trabajo>; última consulta 17/03/2025).

Comisión Europea, “Trabajadores del sector del transporte por carretera”, *Tu Europa - Empresas*, 2025.

Confederación General del Trabajo (CGT), “Tiempo de trabajo en el sector del transporte por carretera”, *Boletín Informativo*, N.º 116, 2008.

Consejo Económico y Social de España, “Dictamen 1/2025 sobre el 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”, *Revista del Consejo Económico y Social de España*, nº 1, 2025.

El País, “CEOE replica a Díaz: Haría falta una jornada efectiva de 41,2 horas para alcanzar la productividad de la UE”, *El País*, 12 de enero de 2025 (disponible en <https://elpais.com/economia/2025-01-12/ceoe-replica-a-diaz-haria-falta-una-jornada-efectiva-de-412-horas-para-alcanzar-la-productividad-de-la-ue.html>; última consulta 26/02/2025).

El Periódico, “El programa para probar la semana laboral de cuatro días arranca con solo cinco pymes seleccionadas”, 20 de septiembre de 2024 (disponible en: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20240920/semana-laboral-4-dias-programa-piloto-resolucion-ayudas-ministerio-de-industria-108359422>; última consulta 13/03/2025).

Gobierno de España, “Empresas seleccionadas para el programa piloto de jornada laboral de cuatro días”, *La Moncloa*, 17 de marzo de 2023 (disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/industria/paginas/2023/170323-empresas-programa-piloto-jornada-4-dias.aspx>; última consulta 12/03/2025).

Ministerio de Trabajo y Economía Social, *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, Gobierno de España, 2025 (disponible en: <https://expinterweb.mites.gob.es/participa/listado/download/58e3800b-9e2c-4ff1-9dd2-316d5792d396>; última consulta 3/03/2025).

Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible, “Informe Anual 2023”, *Observatorio del Transporte y la Logística en España*, OTLE, 2024 (disponible en [https://cdn.transportes.gob.es/portal-web-drupal/OTLE/elementos_otle/informe_anual_2023_\(mayo_2024\).pdf](https://cdn.transportes.gob.es/portal-web-drupal/OTLE/elementos_otle/informe_anual_2023_(mayo_2024).pdf); última consulta 10/02/2025).

PwC, “La reducción de jornada se pone en marcha”, *Periscopio Fiscal y Legal*, 2025 (disponible en <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/la-reduccion-de-jornada-se-pone-en-marcha/>; última consulta 28/02/2025).

Randstad Research, “Mercado de trabajo en el sector de logística”, *Randstad España*, 2025 (disponible en: <https://www.randstadresearch.es/mercado-trabajo-sector-logistica/>; última consulta 2/03/2025).

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), “El BOE publica el SMI para 2025: se establece en 1.184 euros mensuales”, *SEPE*, 2025 (disponible en <https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia?folder=/SEPE/2025/Febrero/&detail=boe-publica-smi-2025-se-establece-1184-euros>; última consulta 27/03/2025).

Statista, “Número de empleados del sector del transporte y el almacenamiento en España”, (disponible en <https://es.statista.com/estadisticas/531308/numero-de-empleados-del-sector-del-transporte-y-el-almacenamiento-en-espana/>; última consulta 26/03/2025).

Time Use Initiative, *Estudio sobre la Ley de Usos del Tiempo y racionalización horaria*, 2023.