



PM
PEREIRA MENAUT
ABOGADOS

La jornada de trabajo de los trabajadores móviles del transporte por carretera

Miguel Pereira García

Murcia, 26/02/2025



PEREIRA MENAUT
ABOGADOS

Estructura de la intervención

- I. Conceptos básicos sobre la jornada de trabajo
- II. Materias controvertidas
- III. El control de la jornada de trabajo
- IV. Anteproyecto de ley de reducción de jornada laboral y registro de jornada

De qué vamos a hablar:

- I. Normas generales de aplicación al sector del transporte
- II. Principales definiciones sobre elementos de la jornada de trabajo
- III. Vinculación entre la normativa de tiempos de conducción y descanso y uso del tacógrafo con la normativa laboral





Límite anual
40 horas
semanales
(por hora)



80 horas
extraordinarias
al año



Jornada
máxima
1826 h 27 min.
+ 80 extras
(por hora)



Distribución
irregular en
convenio

Regulación general de aplicación al transporte

- i. «**pausa**»: cualquier período durante el cual un conductor no pueda llevar a cabo ninguna actividad de conducción u otro trabajo y que sirva exclusivamente para su reposo
- ii. «**descanso**»: cualquier período ininterrumpido durante el cual un conductor pueda disponer libremente de su tiempo
- iii. «**otro trabajo**»: cualquier actividad definida como tiempo de trabajo con arreglo al artículo 3, letra a), de la Directiva 2002/15/CE, salvo la conducción, incluido cualquier trabajo para el mismo u otro empresario dentro o fuera del sector del transporte
- iv. El **tiempo de conducción semanal** no superará las 56 horas y no implicará que se exceda el tiempo semanal de trabajo máximo, fijado en la Directiva 2002/15/CE

- i. Se considerará como «**otro trabajo**» el tiempo utilizado por un conductor en **conducir un vehículo no comprendido en el ámbito de aplicación del presente Reglamento** hasta o desde un vehículo comprendido en el ámbito de aplicación del presente Reglamento, cuando el vehículo no se encuentre ni en el domicilio del conductor ni en el centro de operaciones del empleador en que esté basado normalmente el conductor
- ii. Cualquier **tiempo utilizado en viajar a un lugar para hacerse cargo de un vehículo** comprendido en el ámbito de aplicación del presente Reglamento, **o en volver de ese lugar**, cuando el vehículo no se encuentre ni en el domicilio del conductor ni en el centro de operaciones del empleador en que esté basado normalmente el conductor, **no se considerará como **descanso o pausa** excepto cuando el conductor se encuentre en un ferry o tren y tenga acceso a una cabina para dormir, cama o litera**

¿Es legal pagar por kilómetros?

Art. 10 Reglamento 561/2006: Las empresas de transporte no remunerarán a los conductores asalariados o que estén a su servicio, ni siquiera en forma de primas o incrementos salariales, en función de las distancias recorridas, la rapidez de la entrega y/o el volumen de las mercancías transportadas, si tal remuneración fuera susceptible de comprometer la seguridad en carretera y/o fomentase la infracción del presente Reglamento.

Pero, entonces: ¿Es legal pagar por kilómetros?

Sí, pero siempre que:

- ✓ Política empresarial clara sobre respeto normativa transportes y tráfico y seguridad vial
- ✓ Control permanente sobre posibles incumplimientos y tolerancia cero
- ✓ Complemento salarial cotizable y tributable: ¿distribuir la cotización?
- ✓ Posible compensación horas extraordinarias y de presencia
- ✓ No exime de la obligación de llevar el registro de jornada
- Denuncia de CCOO Murcia ante el CEDS – Plus de kilometraje

Directiva 2002/15/CE ⁽¹⁾



- Directiva 93/104 y 2003/88 y abundante jurisprudencia: no hay un tercer tiempo
- Antecedentes: Ordenanza Laboral del Transporte de 1971, Real Decreto 2001/1983 y Real Decreto 1565/1995

- **Tiempo de trabajo:**

- a. Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.
- b. Los períodos durante los que el trabajador móvil no puede disponer libremente de su tiempo y tiene que permanecer en el lugar de trabajo dispuesto a realizar su trabajo normal, realizando las tareas relacionadas con el servicio, incluidos, en particular, los períodos de espera de carga y descarga cuando no se conozca de antemano su duración previsible (siempre, las dos primeras horas).

- **Tiempo de presencia (1): Transportes y trabajo en el mar**

Se considerará tiempo de presencia aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, **comidas en ruta** u otras similares

- En los **convenios colectivos** se determinarán en cada caso los supuestos concretos conceptuales como tiempo de presencia

- **Tiempo de presencia (2): Transportes por carretera – trabajadores móviles**

Los períodos distintos de las pausas y de los descansos, durante los que el trabajador móvil no lleva a cabo ninguna actividad de conducción u otros trabajos y no está obligado a permanecer en su lugar de trabajo, pero tiene que estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos.

En particular, siempre que concurren las circunstancias anteriores y, conforme a lo señalado, no constituyan una pausa o un descanso: Acompañamiento vehículo en ferry o tren, esperas en fronteras, prohibiciones de circulación, dos horas de espera por carga y descarga, doble tripulación. (Regulación II Acuerdo General)

Límites a la jornada de trabajo:

- Media = 48 hs/sem en 4 meses (ampliable 6)
 - Máximo semanal = 60 horas
 - Pluriempleados = suma horas trabajadas
- Con respeto del límite de 40 hs/sem promedio/año



PEREIRA MENAUT
ABOGADOS

Materias controvertidas en relación con la jornada de trabajo de los conductores

Algunas materias que generan controversia en los tribunales:

- Colectivos afectados por el RD 1561/1995
- Definición convencional sobre tiempo de presencia
- Comidas en ruta
- Travesía en ferry
- Registro de jornada en el sector: ¿tacógrafo?
- Acreditación de horas extraordinarias: efectos probatorios del registro



PEREIRA MENAUT
ABOGADOS

El control de la jornada de trabajo de los conductores

Reglamento 561/2006:

- i. Las empresas de transporte organizarán el trabajo de los conductores de tal manera que éstos puedan respetar las disposiciones del *Reg. 3821/85* y del capítulo II del presente Reglamento
- ii. Las empresas de transporte darán al conductor las instrucciones adecuadas y realizarán además **controles regulares** para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en el *Reg. 3821/85* y en el capítulo II del presente Reglamento

Reglamento 165/2014:

- i. Las empresas de transporte deberán garantizar que sus conductores reciban la formación y las instrucciones adecuadas en cuanto al correcto funcionamiento de los tacógrafos, llevarán a cabo **comprobaciones periódicas** para cerciorarse de que sus conductores los utilizan correctamente y no ofrecerán a sus conductores incentivo alguno, directo o indirecto, que pudiera animarlos a hacer un uso indebido de los tacógrafos
- ii. Las empresas de transporte conservarán las hojas de registro y los documentos impresos, durante un período mínimo de un año tras su utilización
- iii. Las empresas facilitarán copia de las mismas a los conductores interesados que lo soliciten
- iv. Las empresas de transporte también entregarán a los conductores interesados que lo pidan copias de los datos transferidos de las tarjetas de conductor, junto con versiones impresas de dichas copias

Reglamento 561/2006 y Reglamento 165/2014

- i. Las empresas de transporte tendrán **responsabilidad** por las infracciones cometidas por los conductores de esas empresas, aun cuando tales infracciones se hayan cometido en el territorio de otro Estado miembro o de un tercer país
- ii. Sin perjuicio del derecho de los Estados miembros de asignar plena responsabilidad a las empresas de transporte, los Estados miembros pueden condicionar esta responsabilidad a la infracción cometida por la empresa de los apartados 1 y 2
- iii. Los Estados miembros podrán estudiar cualquier prueba que pueda demostrar que la empresa de transporte no puede considerarse razonablemente responsable de la infracción cometida

¿Se pueden repercutir las sanciones?

- i. Artículo 1101 Código civil: responsabilidad contractual
- ii. Las de tráfico y seguridad vial: II Acuerdo General, el que resulte responsable
- iii. Artículo 138 apartados 1, 2 y 4 LOTT:
 - 1: responsabilidad objetiva
 - 2: sin perjuicio de que se puedan deducir acciones contra el responsable
 - 4: indisciplinas o desobediencias ya sancionadas
- iv. ¡Ojo! STS de 30 de noviembre de 2011: matiza mucho art. 1101 CC

Responsabilidad de los cargadores. Reglamento 561/2006

- *Art. 10.4: Las empresas, los expedidores, transitarios, operadores turísticos, contratistas principales, subcontratistas y las agencias de colocación de conductores deberán garantizar que los horarios de transporte acordados contractualmente respetan el presente Reglamento*
- *Art. 19.4: Los Estados miembros garantizarán que estará en vigor un sistema de sanciones proporcionadas, que podrán incluir sanciones de carácter económico, por infracción del presente Reglamento o del Reglamento (CEE) n° 3821/85 por parte de empresas o expedidores, transitarios, operadores turísticos, contratistas principales, subcontratistas y agencias de colocación de conductores*

Otras cuestiones:

- Tacógrafo como registro de jornada: ¡Ojo!
- Conservación del tacógrafo ¿3 años? ¿4 años?
- ∅ Posibles acuerdos sobre registro de jornada a nivel de empresa: zonas grises
- Software de gestión de flotas con normativa laboral incorporada
- Recomendación: abonar complemento salarial de cantidad de trabajo



PEREIRA MENAUT
ABOGADOS

Anteproyecto de ley de reducción de jornada laboral

Reforma sobre jornada:

- Texto acordado entre el Gobierno y los sindicatos el 20.12.24
- Aprobado finalmente el anteproyecto por el Consejo de Ministros el 4.2.25
- Tres patas:
 - Reducción de jornada
 - Registro de jornada
 - Desconexión digital
- Posible falta de apoyos parlamentarios para sacar adelante la reforma
- Premisa de la CEOE: respeto negociación colectiva en vigor
- Disposiciones específicas para trabajo a tiempo parcial y jornadas reducidas
- Adaptación normativa de jornadas especiales en 18 meses

Algunas “perlas” del anteproyecto

- *“Esto es así, hasta el punto de que puede afirmarse que el verdadero objeto de la prestación laboral no es el trabajo, sino el tiempo durante el cual se está a disposición de la empresa para realizar las tareas bajo su dirección y organización”*
- *“De modo que la salud, la conciliación y en general la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad de las personas trabajadoras requiere de una adecuada regulación de la limitación y organización del tiempo de trabajo”*

Programa de gobierno de PSOE y SUMAR

- *la reducción de la jornada va a hacer a los trabajadores más libres porque van a contar con más tiempo para hacer “lo que les dé la gana”*
- *la reducción de la jornada es una medida puramente feminista, pues ayudará a conciliar mejor al permitir que las mujeres y los hombres tengan más tiempo para dedicarlo a los cuidados*
- *esto es organizar la economía en torno a las necesidades de los seres humanos y no al revés. La vida debe ser más que simplemente trabajar*

- **En cuanto a la reducción de jornada:**

- De 40 a 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual
- Transitoriedad: *“Las comisiones negociadoras de los convenios colectivos que a la entrada en vigor de esta norma contemplen una jornada superior a las treinta y siete horas y media semanales de promedio anual dispondrán de un plazo hasta 31 de diciembre de 2025 para realizar las adaptaciones necesarias que aseguren el cumplimiento de lo previsto en esta norma...”*

- **En cuanto a la desconexión digital:**

- *“El deber empresarial de garantizar el derecho a la desconexión se concreta en la ausencia de toda solicitud de realizar una prestación laboral y la ausencia de comunicación de la empresa o persona en quien delegue, así como de terceros con relación comercial con la empresa, con la persona trabajadora por cualquier dispositivo, herramienta o medios digitales, así como el derecho a no estar localizable fuera de su horario de trabajo”*.
- *“El derecho a la desconexión es irrenunciable”*.

- **En cuanto al registro de jornada (1)**
 - Nuevo art. 34 bis sobre registro de jornada – 6 meses de moratoria, futuro reglamento
 - Exclusivamente por medios digitales
 - La información deberá figurar en un formato tratable, legible y compatible con los de uso generalizado tanto para la empresa como para los trabajadores y las autoridades competentes
 - De forma personal y directa por los trabajadores, al inicio y fin de cada jornada *“de forma que la empresa no pueda condicionar su contenido”*
 - Deberá permitir identificar inequívocamente al trabajador que lo realiza, así como las eventuales modificaciones de los asientos efectuados
 - Los trabajadores registrarán todas aquellas interrupciones que afecten a su cómputo
 - Los asientos identificarán de manera desagregada si las horas realizadas son ordinarias, extraordinarias o complementarias

- **En cuanto al registro de jornada (2)**
 - Las personas trabajadoras, su RLT y la ITSS podrán acceder de forma inmediata al registro en el centro de trabajo y en cualquier momento
 - El registro deberá ser accesible de forma remota para la ITSS y para la RLT (interoperable)
 - Conservación: 4 años, a disposición de trabajadores, RLT e ITSS
 - Remisión para concreción del funcionamiento al acuerdo o a consulta RLT
 - Ante incumplimientos empresariales:
 - Se presume realizada la jornada ordinaria de trabajo, así como las horas extraordinarias y complementarias manifestadas por el trabajador, salvo prueba en contrario
 - El contrato se presume celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario
 - Todo el tiempo entre el inicio reflejado en el registro será considerado de trabajo efectivo
 - Se incrementa el importe de las sanciones (de 7.500 euros a 10.000 euros, en grado máximo)
 - Una sanción por trabajador en ausencia de registro o el falseamiento de los datos registrados
 - Se tipifica de forma independiente la organización empresarial que no respete las normas

- **En cuanto al registro de jornada (2)**
 - Las personas trabajadoras, su RLT y la ITSS podrán acceder de forma inmediata al registro en el centro de trabajo y en cualquier momento
 - El registro deberá ser accesible de forma remota para la ITSS y para la RLT (interoperable)
 - Conservación: 4 años, a disposición de trabajadores, RLT e ITSS
 - Remisión para concreción del funcionamiento al acuerdo o a consulta RLT
 - Ante incumplimientos empresariales:
 - Se presume realizada la jornada ordinaria de trabajo, así como las horas extraordinarias y complementarias manifestadas por el trabajador, salvo prueba en contrario
 - El contrato se presume celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario
 - Todo el tiempo entre el inicio reflejado en el registro será considerado de trabajo efectivo
 - Se incrementa el importe de las sanciones (de 7.500 euros a 10.000 euros, en grado máximo)
 - Una sanción por trabajador en ausencia de registro o el falseamiento de los datos registrados
 - Se tipifica de forma independiente la organización empresarial que no respete las normas

- En cuanto a las jornadas especiales de trabajo

Disposición adicional primera. *Revisión de las jornadas especiales de trabajo.*

A propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y previa consulta a las centrales sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el Gobierno procederá, en el plazo de dieciocho meses, a la revisión de la normativa sobre jornadas especiales de trabajo para adecuar las ampliaciones y limitaciones en la ordenación y en la duración de la jornada de trabajo a la nueva jornada máxima legal.



PM
PEREIRA MENAUT
ABOGADOS

La jornada de trabajo de los trabajadores móviles del transporte por carretera

Miguel Pereira García

Murcia, 26/02/2025