

EL DERECHO A LA LIMITACIÓN EFECTIVA DE LA JORNADA DE TRABAJO A TRAVÉS DEL *ESPEJO GRIEGO*

FRANCISCO JOSÉ TRILLO PÁRRAGA

NET21 NÚMERO 15, octubre 2023

I

El Parlamento griego ha aprobado, por 158 votos a favor de un total de 300 escaños, la Ley 5053 (Boletín Oficial A' 158/26-09-2023), para el refuerzo del trabajo – Incorporación de la Directiva (UE)2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, simplificación de los procedimientos digitales y mejora de la tarjeta de trabajo y mejora del funcionamiento operativo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Se trata de una reforma laboral de amplio espectro promovida por el gobierno conservador de Kyriakos Mitsotakis (*Nueva Democracia*), cuya justificación se ha residenciado en la necesidad de introducir mayores dosis de flexibilidad laboral como factor inevitable para la mejora del sistema económico-empresarial, además de proteger a las personas trabajadoras limitando la jornada de trabajo y eliminando las horas extraordinarias en aquellos casos de pluriempleo.

Son muchos los aspectos interesantes que podrían examinarse de esta normativa reformista además de las que ocupan el análisis central de estas reflexiones. Así, el registro de la jornada de trabajo, la trasposición de la Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en función de que el calendario de organización del tiempo de trabajo sea total o principalmente previsible o, por el contrario, imprevisible o, por mencionar una más, permitir que las personas trabajadoras realicen trabajo para otros empresarios fuera del horario de trabajo, salvo que tal prohibición esté justificada en razones como la protección de la seguridad y salud, la protección de secretos comerciales, la explotación en empresas competidoras.

Interesa destacar en este comentario cómo las relaciones laborales en Grecia están presididas a partir de este momento por una regulación en la que resultará posible para la sujetos empresariales imponer un sexto día de

jornada laboral semanal en el que las personas trabajadoras percibirán un incremento retributivo del 40% respecto del salario diario habitual; variar los horarios de trabajo unilateralmente para responder a las necesidades de la producción o, por mencionar alguna otra de las medidas de este paquete reformista, la introducción de un *contrato para personas trabajadoras de guardia* cuyo horario podrá variar cada día, debiendo ser notificado éste por parte del sujeto empresarial al menos con 24 horas de antelación.

La noticia más comentada por los medios de comunicación escrita, no sólo en España, ha sido la relativa a la prolongación de la jornada diaria de trabajo a trece (13) horas cuando se trate de situaciones de pluriempleo con dos empresarios. La distribución de esta jornada diaria, según la información publicada, será de ocho (8) horas en el trabajo principal y cinco (5) horas en el segundo trabajo. Lo que sumado a la posibilidad de exigir por parte empresarial un sexto día de jornada semanal arroja una cantidad de trabajo equivalente a setenta y ocho (78) horas.

Las reacciones a esta normativa han sido contundentes dentro y fuera de Grecia. Las manifestaciones que siguieron a la convocatoria de 24 horas de huelga han tenido como eslóganes principales *“No nos convertiremos en esclavos modernos”*, *“Las ocho horas de jornada fueron y serán una conquista de los trabajadores”*. Del mismo modo, ha existido una serie de pronunciamientos políticos procedentes de distintos países de la Unión Europea, entre los que destacan los realizados por la Vicepresidenta Segunda del gobierno de España, donde se critica la intención del gobierno griego de crear una economía y unas relaciones laborales *low cost*. En el ámbito del sindicalismo europeo llama la atención, sin embargo, que la Confederación Europea de Sindicatos no se haya pronunciado sobre este tema, al menos por el momento (<https://etuc.org/en>). Y ello, pese a la enorme relevancia a nivel europeo que comporta la reforma laboral griega.

II

El espejo griego nos conduce irremediabilmente a reflexionar sobre el derecho a la limitación efectiva de la jornada de trabajo en situaciones de pluriempleo. Esto es, si las personas trabajadoras con dos o más empleos tienen garantizado en el ordenamiento jurídico español el derecho a la limitación efectiva de la jornada de trabajo en relación con las funciones y efectos que este derecho otorga a aquéllas: protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo, derecho a la conciliación de los tiempos de vida y de trabajo, así como el derecho al trabajo decente en el que se corrijan las situaciones de sobreexplotación, subempleo y desempleo existentes hoy. La

normativa laboral española ha abordado clásicamente esta cuestión desde la perspectiva de la relación contractual individual, concediendo a la limitación de la jornada en el seno del contrato de trabajo la capacidad de satisfacer estos derechos e intereses de las personas trabajadoras. Derechos e intereses que conforman el proyecto de vida de cada persona trabajadora que debe integrarse, encontrar acomodo, en el proyecto contractual laboral (Trillo, 2022: <https://www.net21.org/apuntes-para-una-inaplazable-reforma-del-tiempo-de-trabajo/>). Se trata, por tanto, de un factor de la regulación sobre tiempo de trabajo, de neta impronta fordista, que ha contribuido al descontrol del derecho a la limitación efectiva de la jornada de trabajo prefiriendo computar la jornada de trabajo tomando como referencia el contrato de trabajo individual en lugar del conjunto de prestaciones laborales (pluriempleo) que la persona trabajadora tuviera que realizar como consecuencia, digámoslo sin ambages, de la progresiva degradación salarial.

No obstante, la problemática sociolaboral y jurídica que subyace a esta realidad normativa no es la que, a nuestro juicio, resulta estructural para comprender el alcance de la situación en la que se encuentra el derecho a la limitación efectiva de la jornada de trabajo. Y, ello, pese a que resulta ineludible responder a la cuestión de si la normativa laboral española podría introducir límites de jornada en las situaciones de pluriempleo con el objetivo de proteger eficazmente la seguridad y salud de las personas trabajadoras en relación con el tiempo de trabajo. Nótese que, como se ha dicho con acierto, es ésta una posibilidad que contempla el art. 9 de la Directiva de 2019, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.¹ En términos concretos, equivaldría a esclarecer si la seguridad y salud de casi 600.000 personas trabajadoras queda asegurada eficazmente continuando la inercia de computar la jornada de trabajo a modo de compartimentos estancos, en cada contrato de trabajo celebrado por la persona trabajadora. No estaríamos, pues, ante el dilema de la prohibición del pluriempleo, sino del establecimiento de una jornada máxima por encima de la cual habría que entender que la salud de las personas trabajadoras se encuentra en riesgo. Lo paradójico de este asunto es que como *iuslaboralistas* esta cuestión no nos plantea ningún dilema cuando la superación de la misma cantidad de trabajo tiene lugar en el seno de un solo contrato de trabajo. Además, proponer

¹ “El propio Derecho de la Unión Europea, a través de la Directiva 2019, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, establece que un empleador no puede impedir a un trabajador aceptar empleos con otros empleadores fuera de su jornada de trabajo sólo aceptando restricciones al pluriempleo por motivos objetivos, tales como salud y la seguridad”. En CRUZ VILLALÓN, J., “¿Es posible la jornada de trabajo griega en nuestro país?”, disponible en https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2023/10/58_CRUZ_Jornada-de-trabajo-griega_181023.pdf (visionado 18.10.2023)

alternativas plausibles a esta situación no debe llevarnos a anticipar consecuencias indeseables, aumento del fenómeno de falso trabajador autónomo o incremento de la economía sumergida, como consecuencia de la promoción normativa del derecho al trabajo decente, que tiene como uno de sus pilares fundamentales el establecimiento de jornadas de trabajo dentro de los parámetros delineados por OIT (Oficina Internacional del Trabajo, Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro, 2018). Y ello, con respeto escrupuloso a: i) la jurisprudencia constitucional en la materia, basada en la prohibición de la extinción unilateral del contrato de trabajo (despido) por una supuesta transgresión de la buena fe contractual de la persona trabajadora que durante su periodo de vacaciones anuales retribuidas se dedica a trabajar para otro empresario², sin que quedara en aquel caso acreditada la existencia de otra relación laboral; ii) a la normativa de la Unión, por la cual se establece que ningún empleador pueda impedir a un trabajador aceptar empleos con otros empleadores fuera de su jornada de trabajo. Previsión que de nuevo nos llevaría a afirmar la imposibilidad de los sujetos empresariales a reaccionar contra la persona trabajadora afectando su derecho al trabajo como consecuencia de la realización de otra actividad laboral fuera de la jornada de trabajo.

III

La problemática estructural que subyace en relación con el derecho a la limitación de la jornada de trabajo, una historia de olvidos y renuncias, no durante la transición política, pero sí en la actual coyuntura política de alta intensidad, reside en el conjunto de reglas flexibles dispuestas a estos efectos. Olvidos y renuncias que el pasar del tiempo ha conseguido normalizar la vigencia de una regulación de la jornada de trabajo donde el equilibrio en la satisfacción de los intereses y derechos de las partes del contrato de trabajo se ha convertido en una entelequia. Con carácter general, esta normativa ha promocionado y defendido desde la reforma laboral de 1994 la posibilidad de flexibilizar intensamente la jornada de trabajo para dar acomodo únicamente a las demandas de los sujetos empresariales. En este sentido, la intervención legislativa de 1994, provocada posiblemente por la desesperación del gobierno de aquel momento que, temiendo perder las elecciones introdujo una contrarreforma laboral agresiva para los derechos de las personas trabajadoras como guiño a la derecha económica, temor que se vio cumplido, impuso en la normativa sobre tiempo de trabajo un periodo de referencia de un año para computar la jornada de trabajo. Hecho éste que,

² Un comentario al respecto, en BAYLOS GRAU, A., "Derecho al trabajo, despido y buena fe contractual. Comentario ala STC 192/2003, de 27 de octubre", *Relaciones Laborales*, nº 1, 2004, pp. 673-684.

todavía hoy, permite a los sujetos empresariales exigir a las personas trabajadoras la realización durante determinados momentos del año semanas de sesenta y seis (66) horas de trabajo, de hasta ciento treinta y dos (132) horas si se acude a la acumulación del descanso semanal previsto en el art. 37.1 ET, con la condición de que el promedio en cómputo anual no supere el límite estipulado en convenio colectivo o, en su defecto, las cuarenta (40) horas semanales previstas en el art. 34.1 ET. La inexistencia de controles sobre la compensación posterior a la intensificación de la jornada de trabajo en determinados momentos de la producción constituye otro de los principales factores de la ineficacia del derecho a la limitación de la jornada de trabajo.

Esta descripción contrasta sensiblemente con las propuestas que parecen coger fuerza en el debate más actual sobre la reducción de la jornada laboral semanal, ¿a 32, 35, 37,5 horas?... no únicamente por los que podrían ser los nuevos límites cuantitativos de la jornada laboral semana, sino por avanzar en la cuestión de si la posible reforma que introduzca esta reducción del tiempo de trabajo permitirá unos usos del tiempo de trabajo acordes con el Estudio presentado al respecto y que está sirviendo de impulso de este debate. O lo que es lo mismo, si una hipotética normativa de reducción de la jornada de trabajo puede proponerse sin revisar y reforzar los mecanismos de garantía del derecho a la limitación efectiva de la jornada de trabajo. Y ello, en base al convencimiento de que la reducción y los usos del tiempo de trabajo constituyen un binomio indisoluble que se ha de reformular hacia los objetivos de la reapropiación del tiempo de trabajo por parte de las personas trabajadoras y del sujeto colectivo de representación de sus derechos e intereses; la protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo; la soberanía de la disposición del tiempo por parte de las personas trabajadoras y el reparto equitativo del empleo. Sin ánimo de exhaustividad, la consecución de estos objetivos pasa ineluctablemente por una (re)ordenación del tiempo de trabajo en el que se priorice la biografía laboral de la persona trabajadora, frente a comprensiones reduccionistas del tiempo de trabajo que ésta pone a disposición a cambio de un salario; la búsqueda de una flexibilidad equilibrada en la materia, en la que la distribución irregular de la jornada acoja también las necesidades e intereses de las personas trabajadoras; así como la bilateralidad, individual y colectiva, en la regulación del tiempo de trabajo.

IV

Las situaciones descritas anteriormente han contribuido -están contribuyendo- al proceso en curso basado en un cambio de rumbo en la reducción de la jornada semanal de trabajo, en el que las jornadas de trabajo se requieren por parte empresarial cada vez más estables e incluso crecientes.

Una de las explicaciones más plausibles a este fenómeno guarda relación precisamente con el agotamiento de los rendimientos del trabajo obtenidos a través de la intensificación/precarización del trabajo humano, centrándose ahora en obtener la mayor utilización de los equipos de trabajo y de la organización de la producción a través de la Inteligencia Artificial y de la robotización, en un contexto de preferencia económico-empresarial por emplear una fuerza de trabajo más reducida durante más horas de trabajo en lugar de una mayor durante menos horas (Prada Blanco, 2023). Del mismo modo, la reciente reforma laboral griega, aquella que ha sorprendido a Europa por introducir la posibilidad de trabajar setenta y ocho (78) horas a la semana cuando la persona trabajadora cuente con dos relaciones laborales distintas debe contextualizarse en este proceso, confrontándose, en nuestro caso, con la realidad de las relaciones laborales española, no de forma especial o exclusiva en el ámbito del pluriempleo, sino más bien en la búsqueda de mecanismos que garanticen el derecho a la limitación efectiva del tiempo de trabajo.

Sirvan estas reflexiones para seguir impulsando el debate sobre los *usos del tiempo en el siglo XXI*, donde parece pretenderse que los tiempos de la producción no sean los predominantes en la ordenación de los tiempos sociales. Por supuesto, existen otros (muchos) temas sobre la normativa española sobre tiempo de trabajo que necesitan ser abordados legislativamente para garantizar el derecho a la limitación efectiva de la jornada de trabajo de las personas que trabajan. En especial, la conceptualización y medición del trabajo asalariado en relación con los denominados tiempos (re)productivos o el empleo dependen de ello.