

Reproducido por www.relats.org

Con la esperanza entre los dientes.

**Reflexiones sobre la prolongación de la duración de la jornada laboral
a partir del caso de Grecia**

Francisco Trillo, UCLM

Publicado en el blogspot de Antonio Baylos

Septiembre 2023

El Parlamento griego ha aprobado, por 158 votos a favor de un total de 300 escaños, una reforma laboral de amplio espectro promovida por el gobierno conservador de Kyriakos Mitsotakis (*Nueva Democracia*), cuya justificación ha sido 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.

Las relaciones laborales en Grecia están presididas a partir de este momento por una regulación en la que resultará posible para los 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 han seguido 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, han 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 esta reforma laboral griega.

En efecto, en juego está la vigencia práctica de la Directiva CE 2003/88 del Parlamento y el Consejo europeo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, que ya ha resistido diversos embates como el intento de modificación de esta normativa para permitir, entre otras materias, la [prolongación de la jornada semanal a 65 horas](#) bajo la misma justificación que la reciente norma griega e incluso arguyendo que se trataba de una propuesta *family friendly* o la no menos controvertida [Comunicación interpretativa de 2017](#) sobre la Directiva en la que, a través de la intervención del Tribunal de Justicia, se ha ido buscando una “uniformización” de la aplicación de las reglas europeas sobre tiempo de trabajo. Las previsiones de la norma comunitaria respecto de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal y del descanso semanal aparecen sensiblemente comprometidas por el caso griego que, por lo demás, parece instituir la voluntad unilateral del sujeto empresarial como fuente del derecho para la regulación de esta crucial condición de trabajo, introduciendo además una suerte de excepción unilateral, opt-out, en relación con la duración semanal de la jornada de trabajo.

Sin duda, se asiste a una ofensiva contra los derechos de las personas trabajadoras en Grecia, pero también un desafío para el derecho social de la Unión Europea, que resulta más alarmante si cabe a la vista de la evolución política de los diferentes Estados Miembros, en su relación con la normativa sobre tiempo de trabajo y la protección de la seguridad y salud en el trabajo. Un ejemplo que, de extenderse a otras experiencias nacionales, cuestionaría profundamente la aplicación práctica de la Directiva 2003/88/CE. La reforma laboral griega ha sorprendido al conjunto de la ciudadanía europea por la abultada cantidad de horas de trabajo que, inscritas a partir de ahora en la normativa laboral, puede exigirse a las personas trabajadoras que residen en Grecia.

Pero la labor del jurista del trabajo no se puede detener en el asombro, en la sorpresa o en la indignación, sino que debe descender a comprender y entender qué dinámicas han motivado que una normativa de este tenor vea la luz en el seno de un ordenamiento jurídico europeo.

En este sentido, se ha de enfatizar el proceso en marcha que arranca a mediados de la década de los años 80 del siglo XX 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).

En el ámbito jurídico, este proceso encontró un modo de concreción basado en el intercambio entre una mayor flexibilidad del tiempo de trabajo (distribución irregular) y su reducción para, con ello, al igual que se ha argumentado en la reciente reforma laboral griega permitir a los sujetos empresariales adaptar esta condición de trabajo a las fluctuantes necesidades de los mercados donde se insertan. Los resultados de este intercambio, que atraviesa la normativa laboral española sobre tiempo de trabajo desde la reforma laboral de 1994, se han alejado de aquel intercambio dando

paso a la absorción de buena parte de la reducción de la jornada semanal de trabajo como consecuencia de la intensificación de esta condición de trabajo en personas trabajadoras que no encontraban retribución ni compensación después de haber visto prolongada su jornada laboral. Este ha sido, y es, el caso de las personas trabajadoras con contratos temporales. 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, todavía hoy, permite exigir a las personas trabajadoras la realización de 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, durante determinados momentos del año 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 uno de los principales factores de la ineficacia del derecho a la limitación de la jornada de trabajo.

Otro de los factores contenido en la regulación sobre tiempo de trabajo que ha contribuido al descontrol de esta esencial condición de trabajo guarda relación con el criterio para computar la jornada de trabajo, en el que la impronta fordista que impregna todavía la regulación laboral española, también la europea, ha preferido entender que la limitación de la jornada de trabajo tiene lugar en el seno del contrato de trabajo individual y no en el conjunto de prestaciones laborales (pluriempleo) que la persona trabajadora tuviera que realizar como consecuencia, digámoslo sin ambages, de la progresiva degradación salarial. Esto es, la normativa laboral ha abordado clásicamente esta cuestión desde la perspectiva de la relación contractual individual, concediendo a la limitación de la jornada en el seno contrato de trabajo la capacidad de satisfacer los intereses de las personas trabajadoras, en especial los referidos a la protección de la seguridad y salud en el trabajo, así como de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, olvidando de este modo si las personas trabajadoras reunían varios contratos de trabajo como consecuencia directa del empobrecimiento salarial (Trillo, 2022: <https://www.net21.org/apuntes-para-una-inaplazable-reforma-del-tiempo-de-trabajo/>).

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 servir de espejo para analizar la situación normativa europea en materia de tiempo de trabajo, también la española, por tanto. Debemos responder a la pregunta, en cada uno de los ordenamientos jurídicos nacionales, de cuál es el límite existente hoy para supuestos de pluriempleo. De otro modo, no nos damos la oportunidad de corregir el rumbo de unas relaciones laborales, en este caso en materia de tiempo de trabajo, que llevan siendo declinadas en términos de unilateralidad empresarial y precariedad laboral demasiado tiempo. En lo concerniente al tiempo de trabajo, al menos desde aquella infausta reforma laboral de 1994. Una contrarreforma laboral que además de relajar la garantía y eficacia de la limitación de la duración de la jornada de trabajo actuó con un neto carácter antisindical, desposeyendo al sujeto colectivo de representación de los intereses de las personas que trabajan de la capacidad de intervenir sobre aspectos esenciales de esta regulación.

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. La salud, la conciliación con los denominados tiempos (re)productivos o el empleo dependen de ello.

“Para que lo sugiero tenga sentido, es necesario rechazar la noción de tiempo que comenzó en Europa durante el siglo XVIII, y que está estrechamente relacionado con el positivismo y con la lineal rendición de cuentas del capitalismo moderno: la noción de que un tiempo único, que es unilineal, regular, abstracto e irreversible lo contiene todo. Todas las culturas han propuesto una coexistencia de varios tiempos circundados de alguna manera por lo eterno”. De este modo, John Berger propone *volcar el reloj de arena* en el retrato social que se publicó en el año 2010: ***Con la esperanza entre los dientes.***