

¿ES POSIBLE LA JORNADA DE TRABAJO GRIEGA EN NUESTRO PAÍS?

JESÚS CRUZ VILLALÓN

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla

El establecimiento de reglas de limitación de la jornada máxima de trabajo ha constituido en todos los países desarrollados una de las primeras intervenciones legislativas desde los inicios de la revolución industrial. Ejemplo paradigmático de ello se encuentra en que [el primero de los Convenios](#) aprobados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo del año 1919 fue el que fijó la jornada máxima diaria en las 8 horas y la semanal en las 48 en todas las actividades industriales; sucedido en poco tiempo por otros Convenios que extendieron estos máximos de jornada al resto de los sectores productivos.

Por ello ha provocado un cierto revuelo, incluso importantes críticas desde algunos ámbitos, la reforma legislativa en Grecia que, descrita con simplicidad, permite la realización de una jornada de 13 horas diarias durante 6 días a la semana, pudiendo llegarse de este modo hasta las 78 horas semanales de trabajo ([Ley número 5053, Boletín Oficial A' 158/26-09-2023](#)). Ahora bien, conviene aclarar inmediatamente que lo que se contempla es un tope de jornada aplicado a dos contratos de trabajo con distinto empleador por un mismo trabajador: un contrato a tiempo completo de 8 horas diarias, más un segundo contrato a tiempo parcial de 5 horas diarias. Sin resultar oportuno entrar a valorar en sí esta reforma en Grecia, merece la pena tomarla como referencia para preguntarnos hasta qué punto un régimen de jornada diaria y semanal tan extenso como el griego sería posible entre nosotros en estos momentos desde el punto de vista legislativo. Y la respuesta, por sorprendente que pueda parecer, debe ser rotundamente afirmativa, pues nada impide que un trabajador realice este tipo de jornadas cuando se encuentra pluriempleado, pues los límites legales a la jornada máxima son siempre respecto del trabajo para un empleador, pero no impiden sobrepasarla cuando se trabaja para varios.

El [número de pluriempleados en España](#) representa un porcentaje del 2,8 % del total de ocupados, por debajo de la media europea, que se sitúa en el 3,9 %, pero que en términos absolutos no es pequeño, casi 600.000 trabajadores, con leve tendencia al alza en los últimos tiempos. Aunque existe un número significativo de pluriempleados que acumulan dos trabajos a tiempo parcial, sin llegar a superar conjuntamente la jornada máxima ordinaria de las 40 horas semanales, es casi seguro que más de la mitad de los pluriempleados superan esta jornada, incluso el

máximo de la Unión Europea de las 48 horas semanales. No cabe la menor duda de que jornadas de trabajo tan prolongadas producen un efecto negativo indeseable de agotamiento físico y psíquico del trabajador, perjudican notablemente su derecho al descanso, dificultan el ejercicio de una correcta asunción de un modelo de corresponsabilidad familiar e, incluso, impiden atender las necesidades de flexibilidad empresarial en la gestión de los tiempos de trabajo. Sin embargo, también debe señalarse que la solución a estas consecuencias indeseables no puede venir por la vía de la introducción de prohibiciones legales al pluriempleo que, aparte de jurídicamente imposibles, tendrían efectos contraproducentes.

Desde el punto de vista jurídico la imposibilidad de reglas prohibitivas deriva, ante todo, del derecho al trabajo y a la libertad de profesión u oficio, constitucionalmente reconocidos (art. 35 CE), que no permiten prohibir a una persona tener más de un empleo o jornadas acumuladas límites. El propio Derecho de la Unión Europea, a través de la Directiva de 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 establecer restricciones al pluriempleo por motivos objetivos, tales como la salud y la seguridad, la protección de la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público o la prevención de conflictos de intereses ([art. 9](#)); causas justificativas que no se encuentran incorporadas a nuestro ordenamiento para los pactos de exclusividad, lo supone que se está incumpliendo el deber de trasponer dicha Directiva. Más aún, nuestro Tribunal Constitucional dictó una [sentencia en el año 2003](#) en la que consideró, en un caso de un despido de un trabajador que decidió trabajar para otra empresa durante su período de vacaciones anuales, que el empresario invadía la intimidad del trabajador controlando lo que éste hacía durante su tiempo de vacaciones y, sobre todo, que forma parte del libre desarrollo de la personalidad de cada uno la libre decisión de lo que hace durante su tiempo de no trabajo y que atenta contra su dignidad la concepción de las vacaciones como tiempo cuyo sentido único o principal es la reposición de energías para la reanudación posterior del trabajo, convirtiendo al trabajador en un mero factor de producción.

Ni siquiera desde el punto de vista del Derecho de la Unión Europea podrían impedirse estos excesos de jornada de trabajo. También la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo, que establece una jornada máxima semanal de 48 horas en promedio cuatrimestral ([art. 6](#)). Es cierto que una Comunicación interpretativa de la Comisión Europea ha considerado que los límites del tiempo de jornada medio semanal y los descansos diarios y semanales deberían aplicarse por cada trabajador y no por cada contrato “en la medida de lo posible”, pero no se atreve a interpretar que ello sea algo que lo imponga la Directiva ([apartado III A 2](#)). Por el contrario, se reconoce que la Directiva no especifica claramente si los máximos de jornada y los descansos mínimos se aplican con referencia a cada contrato o en su conjunto para todos los contratos que tenga un mismo trabajador. Desde luego, cuando uno de los trabajos lo es como autónomo para éste nunca rigen los límites de la Directiva sobre jornada máxima de trabajo. Y, por último, el

[Tribunal de Luxemburgo](#) ha declarado que los máximos se calculan acumulando las jornadas de dos contratos sólo cuando éstos se celebran con un mismo empleador; esa referencia exclusiva al caso de que se trata del mismo empleador la ha recalcado de manera precisa y expresa la sentencia, con la voluntad de que quede claro que tal criterio no puede extenderse a los supuestos en los que se trabaja para varios empresarios.

Incluso si se aceptase que sería viable de futuro establecer límites prohibitivos de jornada máxima acumulada para casos de pluriempleo, cosa difícil de aceptar con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional antes citada, en la práctica ello no sería otra cosa que pretender ponerle puertas al campo. De un lado, la prohibición quedaría fuera siempre cuando uno de los trabajos lo es como autónomo, con el riesgo de que para evitar la prohibición se produzcan presiones de huida del trabajo asalariado hacia discutibles formas de autonomía profesional. De otro lado, si se trata de dos contratos de trabajo, cada empleador por separado actuaría correctamente y en ningún caso podría investigar lo que hace el trabajador durante sus tiempos de no trabajo. Incluso si se encomendase el control a la Seguridad Social, por intermediación de la Inspección de Trabajo, el riesgo no sería otro que “invitar” a estas personas a realizar estos segundos trabajos en el ámbito del empleo irregular.

Al final, la clave se encuentra en el diagnóstico correcto de cuáles son las causas determinantes de que se acuda al pluriempleo en nuestro mercado de trabajo, qué pluriempleo es libremente deseado por el trabajador que no procedería corregir y cuáles son las causas de un pluriempleo indeseado pero forzado por las circunstancias económicas personales o familiares. En concreto, habría que ver hasta qué punto se trata de un problema de bajos salarios para cierto tipo de empleos poco cualificados, hasta qué punto se mantienen miembros de la unidad familiar como inactivos sin un razonable reparto de trabajo y de responsabilidades familiares dentro de la misma, incluso hasta qué punto para ciertas unidades familiares resultan demasiado restrictivos los actuales requisitos de reconocimiento del Ingreso Mínimo Vital.

JESÚS CRUZ VILLALÓN, “¿Es posible la jornada de trabajo griega en nuestro país?”, Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AEDTSS, 58, 2023.