

## LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PRIVADA Y LA VIDA LABORAL\*

María Emilia Casas Baamonde\*  
Universidad Complutense de Madrid

Es, sin duda, una magnífica oportunidad la celebración de este Congreso sobre “El futuro del trabajo que queremos: un debate global”, que acoge el muy prestigioso Instituto Internacional de Sociología Jurídica de Oñati con el patrocinio del Gobierno Vasco, la OIT, la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social de la UPV-EHU, el Ayuntamiento de Oñati, y la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, que me honro en presidir.

Conmemoramos el centenario de la OIT y su mandato de justicia social en el mundo del siglo XXI. La renovación del contrato social por sus mandantes tripartitos ha sido el objetivo de la OIT en las diversas iniciativas lanzadas por la propia Organización con motivo de su centenario, y entre ellas destacadamente de la iniciativa sobre el futuro del trabajo, pues, como oportunamente tuvo ocasión de señalar la Comisión mundial de alto nivel sobre el futuro del trabajo de la OIT en su informe *“Trabajar para un futuro más prometedor”* (Ginebra, 22 de enero de 2019), “la Constitución de la OIT sigue siendo el contrato social universal más ambicioso de la historia”, alcanzado tras la devastadora primera guerra mundial, y que en el siglo XXI ha de extenderse a los millones de trabajadores excluidos del trabajo decente, de los respectivos contextos sociales de sus países, porque “hoy, como entonces, la paz duradera y la estabilidad dependen de la justicia social”.

La globalización económica, una realidad ya desde el pasado siglo transformada por el veloz y continuo cambio tecnológico, ha de acompañarse de la difícil universalidad real de los derechos humanos y de la más difícil globalización social, presidida por la realidad del trabajo decente, que es también uno de los objetivos mundiales de desarrollo sostenible de la Agenda Global de la ONU 2030, junto con la justicia social, el pleno empleo, el fin de la pobreza y del hambre –ya adoptados como Objetivos de Desarrollo del Milenio en 2000 para ser conseguidos en 2015–, la salud y bienestar, la educación de calidad, la igualdad de género y la reducción de las desigualdades, la paz, la justicia e instituciones sólidas, la energía asequible y no contaminante, la acción por el clima...

\*Recibido el 2 de septiembre de 2019. Aprobado el 13 de septiembre de 2019.

\*\*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Presidenta de la AEDTSS.

Presidenta emérita del Tribunal Constitucional.

### 18 La organización del tiempo de trabajo...

DL

La Comisión mundial sobre el futuro del trabajo propuso enfocar las transformaciones que tienen –en un ya presente continuo– y tendrán lugar en el trabajo, y que afectarán a todas las sociedades del mundo sin excepción, como retos que han de convertirse en oportunidades de futuro con la necesaria voluntad política democrática para ello en el marco de un Estado social. Esas transformaciones, de gran intensidad, globales y sin precedentes, y en concreto las tecnológicas disruptivas, constituyen los mayores desafíos de nuestro tiempo, que es preciso revertir hacia el trabajo decente, la igualdad de género y el desarrollo sostenible. En consonancia con los OMSD la Comisión mundial sobre el futuro del trabajo formuló sus recomendaciones y encomendó aumentar las inversiones en trabajo decente y sostenible y, por ende, en las capacidades de las personas.

Para ello hay que tener presente que el futuro del trabajo será el de su regulación democrática. El problema central de nuestras democracias no es, naturalmente, la aparición y desarrollo de cambios profundos que se proyectan sobre el trabajo, sino la formación de la voluntad democrática de gobernarlos mediante el reconocimiento de la esencialidad del trabajo y sus derechos, en riesgo por causa de un empleo insuficiente en cantidad y en calidad, de su previsible reducción, de su imparable transformación y de su actual polarización, y del incremento de sus cambiantes y nuevas formas “atípicas”, que huyen de su tradicional caracterización y prestación, promovidas por la digitalización y la globalización.

La regulación del trabajo del futuro resulta y resultará de opciones y decisiones políticas, imprescindibles en épocas de cambios, que han de promover la creación de empleo, asegurar un trabajo con derechos y sin discriminaciones por género y por cualquier causa odiosa y fortalecer la protección social. Se trata del futuro del trabajo *“que queremos”*. El instrumento esencial para alcanzarlo es su regulación democrática. De ahí la relevancia de su gobernanza democrática, a través de las leyes y de la negociación colectiva y de los acuerdos de las organizaciones sindicales y empresariales mediante el diálogo social de alcance transnacional, ante los nuevos poderes transformadores y mediaciones, que no pueden imponerse como fatálicas, determinadas y ajenas a las decisiones políticas de los Estados y de las organizaciones internacionales.

Si así fuera se cuestionaría el pacto social implícito legitimador –Estados, mercados, ciudadanos– sobre el que se organizaron los Estados sociales y democráticos de Derecho y los mercados de trabajo tras los conflictos armados del pasado siglo, el contrato social sobre el que se asienta la legitimidad de los poderes públicos en virtud del cual la participación equitativa en el progreso exige que la contribución de los trabajadores al crecimiento sea recompensada con el reconocimiento de sus derechos y con su defensa frente a “algunos de los aspectos más espinosos de la economía de mercado”. El informe de la Comisión mundial sobre el futuro del trabajo había demandado la revitalización del contrato social mundial, que está en la Constitución de la OIT, y su cumplimiento en cada país mediante “un programa centrado en las personas para el futuro del trabajo”.

La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, adoptada por la Conferencia en su 108ª reunión (Ginebra, 21 de junio de 2019), ha acogido un “enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas” para que la Organización cumpla su mandato constitucional en su segundo siglo de existencia, pero rebajado en fuerza y contenidos respecto de las recomendaciones del informe de la Comisión mundial, y sin referencias a la renovación del contrato social mundial, ni de los contratos sociales estatales. En su sustitución, en el preámbulo de la Declaración, la Conferencia Internacional se dice animada “por la convicción de que los gobiernos, los trabajadores y los empleadores del mundo tienen a su alcance revitalizar la Organización y configurar un futuro del trabajo que haga realidad su visión fundadora”, y exhorta a “todos los mandantes de la OIT a que renueven su firme compromiso y revitalicen sus esfuerzos en pro de la justicia social y de la paz universal y permanente que acordaron en 1919 y en 1944”.

El informe de la Comisión mundial sobre el futuro del trabajo había recomendado la adopción de medidas urgentes y enérgicas. Y había advertido de que sin las medidas de intervención ne-

cesarias, que habían de adoptarse con resolución y prontitud, “nos dirigiremos a un mundo en el que se ahondarán las desigualdades e incertidumbres existentes” y “la exclusión se hará fuerte, con repercusiones demoledoras a nivel político, social y económico”. La Declaración del Centenario se ha limitado a señalar los objetivos hacia los que han de dirigir sus “esfuerzos” la OIT y sus Estados miembros, basándose en el tripartismo y el diálogo social, para desarrollar su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, sin sujetarlos a un calendario para su cumplimiento. Únicamente la Resolución relativa a la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, aprobada por la Conferencia el mismo día que la Declaración, contiene un marco temporal, bien que indefinido –“lo antes posible”– y sujeto a las correspondientes aprobaciones de consignaciones presupuestarias a partir de 2020-2021, para que el Consejo de Administración de la Organización adopte iniciativas dirigidas a la ejecución de futuro y progresiva, sin términos, de la Declaración.

La democracia deliberativa es un excelente instrumento de apoyo a la democracia representativa y es también esencial para que todos podamos opinar sobre los cambios del trabajo. Este Congreso ha constituido una excelente ocasión para ello.

El trabajo del futuro, o el futuro del trabajo, ha de construirse sobre la irrenunciable igualdad de género. El objetivo de la universalización del trabajo decente y sostenible tiene una gran capacidad de integración de la diversidad de las formas de trabajo y de personas trabajadoras, de formalización del trabajo del denominado sector informal y de lucha contra las desigualdades y de pobreza de los trabajadores. Las instituciones del trabajo decente son, han de ser, inclusivas. Por lo mismo, el logro de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres ha de ser la premissa de partida, no siendo comparable su falta a otras desigualdades, por execrables que sean como discriminaciones, pues afecta virtualmente a la mitad del género humano.

El tiempo de trabajo es institución esencial en las vidas de las personas dotado de una inequívoca connotación masculina como el conjunto de las instituciones jurídico-laborales de origen. También lo es el tiempo de no trabajo, de vida personal y familiar, con un evidente sesgo de género femenino. La distribución de estos tiempos ha cobrado un relieve innegable como consecuencia del hecho histórico –que tuvo lugar en los países desarrollados en la segunda mitad del pasado siglo y se ha calificado de hecho más relevante del siglo XX– de la incorporación masiva de las mujeres a los mercados de trabajo, al trabajo “remunerado” y su tiempo, desde el trabajo no remunerado reproductivo y de cuidados del hogar y familiares y el suyo.

El informe de la Comisión mundial sobre el futuro del trabajo había exhortado a la OIT y a sus miembros a que tomasen medidas que facilitasen la autonomía sobre el tiempo de trabajo y de no trabajo de forma que se satisficieran las necesidades de los trabajadores y de las empresas: “los trabajadores necesitan mayor soberanía sobre su tiempo”, afirmó. El propio informe concretó esa “mayor soberanía” en el incremento de las opciones de las personas trabajadoras y de su control sobre su tiempo de trabajo para trasladar esa capacidad de disposición a su tiempo de no trabajo y atender a sus necesidades familiares y personales. Sus beneficios se miden en salud y bienestar de los trabajadores, en conciliación con su tiempo de vida personal, en igualdad de las mujeres. Sus límites están en las necesidades empresariales de flexibilidad, en que ese incremento de soberanía de los trabajadores sobre su tiempo no deje de satisfacer las necesidades de las empresas. Por lo mismo uno de sus instrumentos había de ser, según la Comisión mundial, el diálogo social que implique a gobiernos, empleadores y trabajadores y que dé lugar a acuerdos innovadores sobre tiempo de trabajo adaptados a las necesidades de los trabajadores y los empresarios.

La elección de los horarios de trabajo es la concreción institucional del ejercicio de esa soberanía, cuestión que el informe de la Comisión mundial confirmó al propugnar el “empoderamiento” de las personas para configurar sus propias vidas profesionales y sus derechos de conciliación con sus vidas familiares y personales que han de ejercerse compartida y corresponsablemente y se sitúan en el corazón de la igualdad entre mujeres y hombres.

### 20 La organización del tiempo de trabajo...

DL

No puede ocultarse que las tendencias actuales del tiempo de trabajo se mueven en una doble dirección antagónica que actúa contra la soberanía del tiempo de trabajo. De un lado, se siguen realizando largas jornadas de trabajo a cambio de remuneraciones bajas, que superan los máximos tanto en los países en desarrollo, como en el transformado mundo desarrollado tecnológico en el que la ruptura del lugar de trabajo y la conexión digital pueden prolongar el tiempo de trabajo, haciendo irreconocible la divisoria entre el tiempo de trabajo y el “otro”. De otro lado, los cambios en curso reflejan una gran variedad de tiempos de trabajo que no se corresponden ya con el modelo típico de jornada ordinaria a tiempo completo y con distribución regular, y no solo en el trabajo a través de la economía de plataformas. Las nuevas técnicas de ordenación del tiempo de trabajo “no convencional” tienden a facilitar su ajuste a las necesidades de las empresas mediante una organización del trabajo, no ya menos rígida y más adaptable, sino imprevisible, que puede hacer perder su objeto al contrato de trabajo. El problema más acuciante lo plantean las nuevas y atípicas formas de empleo que utilizan el tiempo de trabajo en un sentido reductor hasta cotas de imprevisibilidad, inseguridad e incertidumbre que no se avienen con los derechos de los trabajadores, el derecho a una remuneración suficiente –que está en el corazón del trabajo decente– y al conocimiento anticipado de sus condiciones laborales. Su manifestación extrema, en los crecientes trabajos de mala calidad, con un apreciable sesgo de edad (jóvenes) y de género, es la pobreza laboral. La pobreza del tiempo de trabajo conduce a la pobreza económica.

Un tiempo de trabajo excesivo deja escaso tiempo libre, y un tiempo de trabajo insuficiente tampoco asegura un tiempo libre, especialmente si el tiempo de trabajo es un tiempo de puesta a disposición o de disponibilidad permanente, imprevisible. Uno y otro limitan la capacidad de las personas sobre su tiempo de vida laboral y familiar.

Las vías para recuperar el control y la autonomía de las personas trabajadoras sobre el tiempo de trabajo pasan por la intervención imperativa de los Estados y de las organizaciones supranacionales e internacionales. En el extremo de la jornada máxima, mediante el mantenimiento de límites insuperables de las jornadas y semanas de trabajo y de límites mínimos de los descansos, que corresponde también establecer a las organizaciones sindicales y empresariales, y en su aplicación, ha de disponer de sistemas eficaces de control, privados y públicos. En el extremo opuesto de tiempos de trabajo reducidos e inseguros, el informe de la Comisión mundial sobre el futuro del trabajo se había decantado por intervenciones normativas innovadoras que deberían plasmarse en el establecimiento imperativo de un límite “mínimo de horas de trabajo garantizadas y previsible que genere opciones reales de flexibilidad y control sobre los horarios de trabajo”.

La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo ha tomado pie en el citado informe, pero tampoco aquí ha alcanzado el nivel de compromiso que el informe proponía, recordando a sus miembros que el fortalecimiento de las instituciones del trabajo, que han de conseguir dentro de sus posibilidades (de sus “circunstancias nacionales”), conlleva la realización efectiva del programa de la OIT de trabajo decente para todas las personas trabajadoras, uno de cuyos componentes es el establecimiento de límites máximos genéricos al tiempo de trabajo, sin referencias a días o a semanas, y sin la menor alusión a tiempos mínimos y previsible de trabajo garantizados.

Por lo que hace al logro de la igualdad de género en el trabajo, es la propia Organización la que, a tenor de la Declaración del Centenario, ha de poner en marcha un programa transformador, que realmente no lo es, pues reitera propósitos antiguos y permanentes, como la igualdad retributiva, y no hay en la Declaración lugar para una visión renovada, y sobre todo eficaz, de la conciliación responsable de la vida profesional y la vida privada, pues no se citan medidas concretas y se devalúa el esencial papel que juega el tiempo de trabajo, al quedar remitida su realización a los acuerdos entre “los trabajadores y los empleadores [...] inclusive en relación con el tiempo de trabajo”. ¿Acaso esos acuerdos no han de versar necesariamente sobre el tiempo de trabajo para ampliar el espacio del tiempo de no trabajo?

La soberanía de las personas trabajadoras sobre su tiempo de trabajo y de vida tiene una clara perspectiva de género, intensificada por el cambio demográfico y el envejecimiento de la población de determinados países y de las altas tasas de natalidad de otros, que precisa ser equilibrada para construir sociedades igualitarias de trabajo, de cuidados y de inclusión.

La compartición de las tareas de cuidado y domésticas por hombres y mujeres es presupuesto de la igualdad de trato y de oportunidades de las mujeres en el trabajo remunerado, en su vida profesional. La igualdad de las mujeres ha de hacer igualmente responsables del trabajo de cuidado a los hombres, de la vida familiar. Los ordenamientos han de establecer derechos individuales de conciliación de la vida privada y laboral de las personas trabajadoras, hombres y mujeres, iguales e intransferibles, para evitar su feminización que discrimina a las mujeres. Han de ser verdaderos derechos para facilitar su uso corresponsable, que se verá favorecido por la mayor soberanía de los trabajadores sobre su tiempo a partir del certero diagnóstico de que el trabajo y la igualdad de género comienzan en el hogar, siguen en el trabajo profesional y se prolongan a la vida económica, cultural y social. La atención compartida de las responsabilidades familiares también ha de serlo por las familias, en igualdad de mujeres y hombres, y los Estados, que han de desarrollar políticas eficaces de servicios públicos con carácter general, y particularmente de servicios de cuidados. Estos objetivos están ya enunciados en la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 1979, y aún siguen sin alcanzarse. La financiación pública, combinada con la privada, no es un asunto menor, pues los derechos de conciliación, desde luego los permisos parentales, para ser tales, y no instituciones de apartamiento del trabajo y de la vida profesional, han de ser remunerados, en forma de prestaciones de seguridad social, de derechos de crédito de los trabajadores, de "seguros" de empleo...

Sin la igualdad de las mujeres ha habido pasado. En el tiempo presente la igualdad de género no es aún una realidad efectiva, siendo el ritmo del cambio todavía de una lentitud exasperante ante los obstáculos estructurales, sistémicos, que la impiden. Debemos seguir manifestando, como hizo el preámbulo de la CEDAW, nuestra gran preocupación al comprobar que, cuarenta años después y a pesar de la existencia de diversos instrumentos para impedirlo, "las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones". Pero también hemos de expresar nuestra firme convicción de que sin la igualdad de las mujeres no habrá futuro.