



COMILLAS

UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales
Grado en Relaciones Internacionales

Trabajo Fin de Grado

**LA RENTA BÁSICA
UNIVERSAL EN EL MARCO
DE LA POLÍTICA DE
RECONOCIMIENTO**

Un análisis de la cuestión de género desde el
trabajo

Estudiante: Darío García González

Director: José Luis Rey Pérez

Madrid, marzo de 2021

“Tempestes vénen del sud,
sonen corbelles que tallen la boira
I creix una flor al mur,
vol ser futur, és present, és memoria”.

Zoo, Corbelles.

ÍNDICE

0. Introducción	1
1. La RBU en el estudio académico	1
A. Concepto de RBU	1
B. Teorizaciones iniciales: la RBU a partir de la crisis de los estados sociales de postguerra	2
C. Estado de la cuestión: la RBU a partir de la crisis de 2007	5
2. El reconocimiento en el estudio académico	8
A. Diferencias entre reconocimiento y redistribución	8
B. Redistribución como reconocimiento: aportes a la justicia y la democracia	10
3. El trabajo y la RBU	13
A. Concepto de trabajo: más allá del empleo	14
B. Tres tipos de trabajo: productivo, reproductivo y voluntario	15
C. Relación de la RBU con el trabajo productivo	17
D. Relación de la RBU con el trabajo reproductivo	23
4. La RBU como Política de reconocimiento: un caso en torno a la cuestión de género	26
A. Dinámicas en la concepción del género	27
B. Consecuencias del género desigual: división sexual del trabajo, familia nuclear y jerarquías culturales	28
C. Efectos de una RBU sobre el reconocimiento del género: valorización del trabajo y dependencia socioeconómica	31
5. Conclusiones	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39

0. Introducción

La renta básica universal (RBU) es una medida de política social cuyo estudio lleva varias décadas discurriendo por los círculos académicos y la teoría política. Los retos del mundo post-2007 llevan a que cada vez más ciudadanos, dirigentes políticos y sociales, e instituciones se preocupen por los efectos que la globalización y la liberalización económica tienen sobre las condiciones materiales que hacen posible la vida así como sobre las condiciones efectivas de participación política de la población en general, y de los colectivos no hegemónicos en particular. En este contexto empieza a plantearse si las diferentes propuestas de RBU pueden ser mecanismos eficaces para reducir la desigualdad económica creciente dentro y entre los países, así como para el reconocimiento público de voces hasta ahora apartadas del debate social y la inclusión de sus demandas como formas legítimas de reivindicación política. Bajo este marco se estudian las implicaciones que una RBU tendría para el fenómeno del trabajo entendido como institución socioeconómica y para la cuestión de género entendida como paradigma de desigualdad estructural derivada del reconocimiento injusto. Todo el análisis se focaliza en el contexto europeo como espacio de relativo desarrollo económico y cultural, así como de intensa cohesión social y política entre las diferentes naciones que lo componen.

1. La RBU en el estudio académico

A. Concepto de RBU

La RBU se define como una renta monetaria prestada por una entidad política generalmente de carácter nacional, aunque también existen iniciativas y propuestas a nivel de gobiernos supranacionales (Parijs & Vanderborght, 2001), infranacionales (Goldsmith, 2002) e incluso a nivel mundial (Frankman, 2004), de forma incondicional a todos los ciudadanos de un determinado territorio.

El concepto de “renta” incide en la periodicidad de su percepción, distinguiéndola de otras propuestas que establecen un pago único realizado a los ciudadanos al alcanzar la mayoría de edad o en el inicio de su independencia económica —cuando abandonan el hogar familiar y pasan a hacerse cargo de sus gastos e ingresos de forma autónoma—

(Ackerman & Alstot, 1999). Se asemejaría así al salario y, según la propuesta concreta y la estructura retributiva del estado, su pago se puede establecer de forma anual (Goldsmith, 2002), mensual (Kangas, Jauhiainen, Simanainen, & Ylikännö, 2020) o semanal (Stiling & Arnold, 2019).

La palabra “básica” se refiere a la incondicionalidad de su percepción. Esto implica que el pago de dicha renta no estaría condicionado a criterios económicos, como encontrarse por debajo de un umbral determinado de riqueza, ni a criterios laborales, como la acreditación de un tiempo mínimo de cotización a la seguridad social o la búsqueda activa de un empleo. Por el contrario, esta renta sería percibida invariablemente tanto si el individuo se encuentra desempleado como si está trabajando o percibiendo rentas por sus propiedades o por su condición de pensionista. Si bien es cierto que ciertas propuestas establecen variaciones de la cuantía en base a criterios de edad reduciendo la renta concedida a los menores de edad.

La característica “universal” establece su entrega a todas las personas físicas —no a las unidades familiares— residentes en un estado, independientemente de su nacionalidad o estado civil. En este sentido, cabrían únicamente requisitos de un tiempo mínimo de residencia con el fin de evitar su demanda por individuos sin ninguna vinculación con el estado otorgante. En ocasiones se considera también la posibilidad de suprimir el derecho a dicha renta para los nacionales que residan o paguen sus impuestos fuera del estado otorgante.

B. Teorizaciones iniciales: la RBU a partir de la crisis de los estados sociales de postguerra

Los primeros debates en torno a la RBU se produjeron en el muy particular contexto europeo de la década de 1970. La segunda gran crisis económica del siglo XX, catalizada a través del alza de los precios del petróleo que afectó especialmente a la capacidad de crecimiento y de asunción de deuda de los países industrializados, marcó el punto final de los pactos sociales de postguerra que determinaron el devenir político de lo que en Europa acabaría por conocerse como los Treinta Gloriosos —entre 1945 y 1975—.

En efecto, las condiciones socioeconómicas del viejo continente tras la II Guerra Mundial, particularmente la necesidad de reindustrialización así como la proximidad geográfica y cultural de las ideas del bloque socialista, imponían a los partidarios de la democracia liberal la necesidad de alcanzar acuerdos profundos para preservar la legitimidad del sistema representativo. Así, el entorno de la socialdemocracia y el comunismo se vieron llamados a aceptar el libre mercado capitalista como forma de organización social y distribución de recursos y privilegios. Por su parte, las tradiciones liberales y democristianas reformaron su concepción del estado y las funciones de él requeridas, asumieron la necesidad de que éste se responsabilizara de una cierta redistribución de la renta, así como de la provisión de las condiciones materiales esenciales que posibilitaban tanto la plena inserción de la ciudadanía en la sociedad de mercado como su libertad formal para actuar conforme las bases “voluntaristas” del paradigma liberal. El resultado fue la concreción del estado social como estado del bienestar, en la línea de la doctrina acuñada por el Informe Beveridge (Beveridge, 1942) que suponía la conciliación de ideas socialistas y capitalistas en un mismo modelo de político consecuentemente atravesado por fricciones y contradicciones (Offe, 1990).

Los objetivos eran, por tanto, lograr el crecimiento económico a partir del respeto a los rasgos más fundamentales del capitalismo a la vez que se compensaban de forma pública las imperfecciones del mercado para que afloraran, del lado político, la paz social y, del económico, el crecimiento sostenido (Raventós, 2007). Estos cambios hacia un estado social se han entendido siempre en la teoría política liberal, desde las primeras teorizaciones de sociólogo alemán L.Von Stein y del líder del Partido Conservador Británico A.J. Balfour, y sus aplicaciones iniciáticas tanto en el régimen Bismarckiano — leyes sobre seguros y enfermedad (1883), sobre accidentes laborales (1884), o sobre vejez e invalidez (1889)— como en la República de Weimar (1919-1933), al modo de concesiones necesarias para frenar los impulsos revolucionarios de las clases trabajadoras alentados por idearios socialistas y anarquistas (Raventós, 2007). Para los “padres” políticos de la legislación social, representantes todos ellos de los intereses del capital, alejar el espíritu revolucionario de la clase obrera europea no era una consecuencia tangencial, era su principal objetivo y razón de ser. A pesar de esto, la construcción del estado social contó con gran aceptación por parte de la clase obrera en

tanto que significaba un espacio de protección para sus condiciones de existencia, una posibilidad de participación efectiva en el juego democrático y un reconocimiento legalmente vinculante de su igual dignidad. Fue un pacto de mutua conveniencia entre la fuerza de trabajo y el capital. Esta conceptualización teórica será fundamental para entender el sentido de los pactos sociales sancionados por las constituciones de postguerra. La ruptura de los pactos, a partir del auge neoliberal de los años 80 y las sucesivas crisis de deuda durante finales del siglo XX y principios del XXI, permite comprender gran parte de la conflictividad social y la deslegitimación del sistema representativo que se extiende actualmente por las sociedades desarrolladas.

Como consecuencia, la implantación y extensión del estado social que se venía reclamando por las clases populares y proletarias desde finales del siglo XIX como imperativo de posibilidad para la vigencia del estado de derecho y el orden social fue concretada en los modelos del bienestar propuestos por el socialismo europeo de mediados de siglo (Temple, 1942). Esta concreción post-bélica del estado social se extendió hasta principios del siglo XXI en muchos estados, y aún hoy representa la principal proclama política de muchas corrientes ideológicas. Incluso los partidos más a la izquierda del espectro ideológico europeo son quienes hoy abanderan la lucha por el retorno a las condiciones de protección social y regulación laboral de estos años, o por la preservación de sus escasos vestigios en los textos legales contemporáneos, especialmente desde el desmantelamiento o privatización de los servicios que forman dicha estructura del bienestar como parte de la senda de austeridad recetada por los poderes políticos y financieros tras la crisis de deuda y crecimiento que estalló en 2008.

Si bien el retroceso del pacto social ha sido más evidente en aquellos países donde se concretó tardíamente o con un acuerdo social menor, como España o Grecia, también ha estado presente en otros modelos de bienestar mucho más consolidados como Alemania, Reino Unido o Suecia. Este retroceso no debe entenderse tanto como una minoración de las transferencias económicas entregadas a los colectivos más perjudicados —generosidad del estado— sino más bien como una reducción del efecto redistributivo de estas transferencias —criterios de asignación— (Kersbergen, 2015). La consecuencia directa es la generalización de la desconfianza en los sistemas democráticos representativos como estructuras de poder capaces de sustituir el estado

de naturaleza violento e injusto por un estado social y democrático donde el orden se garantiza a través del amparo a los desfavorecidos y la contención de los privilegiados. Teniendo en cuenta los orígenes de la legislación social previamente expuestos, este devenir en un mundo globalizado, deslocalizado y liberalizado era bastante predecible. Por ello la búsqueda de un nuevo pacto social para las generaciones presentes y futuras tiene que ser consciente de estos orígenes y mirarlos críticamente para poder hacer propuestas que verdaderamente satisfagan las necesidades de justicia social que resultan cada día más acuciantes. Esta forma de considerar la legislación social más allá de la mera redistribución económica es la que ha inspirado y potenciado la reflexión en torno a la RBU en las últimas décadas.

Si bien es cierto que la RBU, además de otras medidas similares, también ha sido estudiada y defendida desde posiciones liberal-capitalistas, no será este el enfoque de análisis en que se fundamente el presente estudio. El motivo es que estas perspectivas no entienden la RBU como una herramienta para solucionar las fallas estructurales que determinan la inviabilidad del sistema neoliberal en un mundo con verdadera justicia socioeconómica que respete el principio de igual dignidad humana (Linde, 2021). Más bien la contemplan como un medio para hacer el sistema suficientemente tolerable y prolongar la lógica de asignación de méritos y recursos que nos ha llevado a esta situación (Friedman & Friedman, 1980) focalizándose en su eficiencia económica si se sustituyera por el resto de gastos de asistencia social (Moffitt, 2003). Resulta especialmente problemático el hecho de que estas perspectivas concedan tanta importancia al efecto desincentivador de la búsqueda de empleo que las medidas de asistencia social, incluida la RBU, puedan generar aunque ya se haya demostrado que a nivel material este efecto es mucho menor de lo que la teoría afirma (Jones & Marinescu, 2020).

C. Estado de la cuestión: la RBU a partir de la crisis de 2007

A raíz de la crisis económica originada en 2007, las perspectivas futuras tanto del empleo como del crecimiento económico a nivel global, especialmente en las sociedades occidentales y particularmente en europea, se han visto intensamente modificadas hacia una dirección desalentadora. El mercado del empleo no parece que vaya a ser nunca más similar al que estructuró el modo de producción durante la modernidad. Esto

es, una producción en masa a través de grandes estructuras de producción y distribución homogéneas, y una demanda de tareas estable y compensada con ciertos ámbitos de protección económica y legal orientados a permitir la construcción de proyectos de vida largo plazo. Por un lado, y de forma especial en Europa, el desempleo estructural tiene un tamaño cada vez mayor y no se vislumbran futuros productivos en los que ninguno de estos países pueda garantizar niveles de empleabilidad próximos al pleno empleo (Orlandi, 2012). Por otro, parece difícil que la rentabilidad económica de muchos de estos empleos sea suficiente para que su remuneración cubra las necesidades materiales del trabajador que lo desempeña (Livingston, 2016). El fenómeno de los trabajadores pobres, referido a empleados que viven por debajo del umbral de la pobreza debido a insuficiencia salarial y/o a bajos ingresos de su unidad familiar, se extiende cada vez más por las sociedades europeas (Herman, 2014) en las que la pobreza nunca ha sido concebida como el estado estructural de existencia sino como la consecuencia precisamente de una falta de capacidad para trabajar. Una incapacidad determinada bien por la ausencia de voluntad del individuo, bien por situaciones de su biografía personal o bien por circunstancias y eventos sociales más o menos extendidos. Sin embargo, en las primeras décadas del siglo XXI empieza a hacerse cada vez más presente la falta de recursos materiales entre las clases trabajadoras para sostener el coste de reproducción de su vida y la de su entorno en condiciones de dignidad humana. En parte por fenómenos económicos relacionados con la globalización de la producción industrial y en parte por sucesivas reformas legales derivadas de un proceso de integración europea orientado a facilitar las condiciones de contratación y tributación de los propietarios del capital, la realidad del trabajo en Europa es que cada vez es más inseguro y sirve para cubrir menos necesidades de los trabajadores (Pedrol, 2009). La degradación de las condiciones laborales es tal que los servicios de asistencia caritativa tanto públicos como privados —comedores sociales, albergues, bancos de alimentos, bancos de ropa, etc.— que durante muchos años fueron usados exclusivamente por aquellos excluidos del sistema productivo o quienes vivían en una constante salida y entrada del mercado laboral, hoy en día es ocupado en proporciones crecientes por miembros plenamente insertos en dicho sistema —a veces con hasta dos y tres trabajos simultáneos—. Ni que decir tiene que, al margen en los recortes retributivos

generalizados, la gran regresión en las condiciones de vida de los trabajadores se debe a la reducción de sus expectativas en las condiciones laborales exigibles dada la situación de la amplia competencia tanto nacional como entre países en el mercado de empleo. Esto incluye vacaciones pagadas, cobertura médica, indemnización por daños o riesgos laborales, protección frente a despido y opciones de promoción y ascenso, entre otras.

Respecto al crecimiento macroeconómico el futuro es igualmente desalentador para las economías europeas. Si las primeras deslocalizaciones productivas hacia Japón, China e India tras la Segunda Guerra Mundial generaron un aumento del desarrollo económico en Europa y Estados Unidos al permitirles centrarse en actividades productivas de gran valor añadido a la vez que aumentaban la rentabilidad y productividad de aquellas con menor valor, las posteriores han generado un entorno de extrema competencia donde las industrias de mayor valor ya no son patrimonio exclusivo del centro económico y este, a su vez, tiene que asumir los costes económicos y sociales del desempleo doméstico generados por la multiplicación exponencial de la oferta laboral internacional. Las economías occidentales en general y europeas en particular se enfrentan a un nuevo orden en que ya no pueden imponer las reglas de juego y, como mucho, podrán aspirar a tomar el rebufo de las nuevas potencias económicas para no quedarse descolgadas del desarrollo económico. La deuda y el desempleo no son, ni volverán a ser, herramientas económicas ocasionales. Su carácter estructural es inevitable mientras permanezca la hegemonía de la estructura socioeconómica vigente.

Estos factores han generado una mayor atención académica a la RBU y sus potencialidades para formar parte de la respuesta ante las grandes crisis políticas y económicas del presente siglo. Es importante apuntar que no existe ningún planteamiento de RBU que la estudie y proponga como la respuesta definitiva y autónoma a las grandes crisis políticas y socioeconómicas de nuestra era. Cualquier análisis de la RBU debe partir de su concepción como una herramienta entre otras muchas para evitar el hundimiento de la embarcación, no como una nueva embarcación en si misma.

Con estas consideraciones, se comprende mejor el sentido que ha tomado el estudio de la RBU en años recientes donde no solo se han intensificado las perspectivas

tradicionales que la vincula con la libertad ya sea individual o colectiva, absoluta o relacional (Casassas, 2018) o con la ineficiencia de los modelos clásicos de asistencia social (Santos, 2021) sino que también se ha profundizado desde ópticas novedosas en su relación con los principios del republicanismo democrático (Raventós, 2007), con el desarrollo personal mediante la utilidad social generada por el trabajo (Standing, 2013), con la participación política y el reconocimiento social de los colectivos no hegemónicos (Leppänen, 2012) o con la justicia económica en el sistema productivo y financiero del neoliberalismo del presente siglo (Mazzucato, 2014).

2. El reconocimiento en el estudio académico

A. Diferencias entre reconocimiento y redistribución

Los términos “reconocimiento” y “redistribución” presentan categorías de la filosofía política que tratan de englobar diferentes demandas sociales traducidas a derechos mediante iniciativas políticas características de los siglos XX y XXI —aunque un análisis más profundo nos permite ver estas categorías a lo largo de toda la historia de las ideas políticas— (Fraser & Honneth, 2003).

Redistribución es un término surgido de la corriente liberal igualitarista que engloba aquellas demandas en torno a la corrección por vía política de las desigualdades económicas producidas por el capitalismo. Desde la colectivización de los medios de producción planteada por la filosofía marxista, hasta los derechos sociales como formas de justicia distributiva planteados por la filosofía analítica a finales del siglo XX —donde destacan autores como J. Rawls o R. Dworkin— se encuentra un amplio espectro de lo que se conoce como políticas de redistribución. Estas se fundamentan en una crítica a la forma de asignación de méritos y privilegios sociales para la cual la distribución de recursos económicos es la que determina dicha asignación. En su parte propositiva, las políticas de distribución plantean limitar la capacidad de acaparar recursos económicos, repartir parte de dichos recursos entre los estratos inferiores de la pirámide socioeconómica y reducir las diferencias de poder económico a las generadas exclusivamente por el mayor o menor esfuerzo y sacrificio de los individuos eliminando todas aquellas generadas por el azar de la genética, el lugar de nacimiento o la fortuna en la vida.

Reconocimiento es un término de la filosofía hegeliana dentro de la cual se presenta como una relación ideal entre individuos en el cual cada uno percibe la otredad del opuesto a la vez que su igual valor moral y dignidad. Esta relación, en el marco de una fenomenología de la conciencia que estima las relaciones intersubjetivas como preexistentes al sujeto que las encarna, es la condición de posibilidad del individuo, que solo surge al *reconocer* a otros individuos y *ser reconocido* por ellos (Fraser, 2003). Las políticas de reconocimiento buscan en última instancia la transformación político-cultural dirigida a eliminar la hegemonía de las identidades dominantes — masculinidad, heterosexualidad, racialidad blanca, occidentalidad, etc.— e igualarlas con aquellas tradicionalmente infravaloradas y desprestigiadas culturalmente — feminidad, homosexualidad, negritud y racialidad indígena, orientalidad, etc.— bien mediante la afirmación y revalorización cultural de las últimas a través de políticas de la diferencia, bien mediante la crítica a todas estas categorías y la búsqueda de su supresión, por considerarlas inherentes a una construcción jerárquica que afirma el mayor valor de unas sobre otras a través de políticas de la igualdad.

Para las políticas de redistribución, por tanto, la principal fuente de injusticia sería la forma de asignación de los recursos económicos. La estructura salarial, la división sexual y racial del trabajo, la desigualdad fiscal en el tratamiento de las rentas del trabajo y las del capital, así como los derechos de propiedad sobre las fuentes de riqueza son las materias a reformar. El objetivo de esta perspectiva es lograr una mayor justicia en una sociedad que se entiende estructurada fundamentalmente como una división de clases sociales al modo del paradigma interpretativo marxiano (Marx, 1867). Por el contrario, para las políticas de reconocimiento, la injusticia fundamental partiría de la forma de asignación de los privilegios culturales. El clasismo, el patriarcado, el racismo, la homofobia y el eurocentrismo, junto con los modos en que estos patrones de pensamiento colectivo determinan la asignación de méritos y ventajas sociales son las materias a reformar. El objetivo de la reforma es lograr una mayor justicia en una sociedad que se entiende estructurada fundamentalmente como una división de grupos de estatus de acuerdo con el paradigma interpretativo weberiano (Weber, 1922).

Siguiendo esta estructura de análisis, la RBU se ha estudiado tradicionalmente como una política de redistribución. Dichas propuestas de RBU parten de una crítica más o menos

radical al sistema económico capitalista. Se centran en los fallos estructurales de este sistema a la hora de distribuir la riqueza entre los profesionales cualificados frente a los no cualificados; los países desarrollados frente a aquellos en vías de desarrollo o del “tercer mundo”; o los propietarios y rentistas frente a quienes solo poseen su fuerza de trabajo como medio de subsistencia. Critican la dificultad de determinadas clases para beneficiarse de la utilidad social de su actividad y ven en la RBU un instrumento eficaz para asignar estos beneficios de una forma más justa.

Sin embargo, el estudio de la RBU como política de reconocimiento, aunque ha existido, ha sido mucho más reducido. La utilidad de la RBU como herramienta contra los perjuicios que el clasismo, el heteropatriarcado, el racismo, el capacitismo y otras jerarquías culturales provocan en un mundo del que participan diferentes sexos, sexualidades, capacidades, razas y etnias no ha sido objeto de toda la atención, tanto académica como política, que merecería. El dinero, en tanto que medio de poder y cuantía del valor social, no influye solo sobre las relaciones económicas de los individuos sino también, y puede que en mayor medida, sobre sus relaciones sociales y su estatus. Una renta monetaria universal no solo modificaría las condiciones materiales en que cada ciudadano se desenvuelve dentro de la sociedad y en especial dentro del sistema económico. También alteraría la forma en que sus rasgos distintivos, costumbres y características identitarias operan dentro del sistema político-cultural que lo rodea. Es por esto por lo que incluir la perspectiva del reconocimiento en el estudio y propuesta de una RBU se revela fundamental para no dejar pasar ninguna posible consecuencia ni causa legitimadora de su implantación.

B. Redistribución como reconocimiento: aportes a la justicia y la democracia

La distinción entre redistribución y reconocimiento como categorías alternativas tiene una utilidad fundamental, clarificar el entendimiento de los elementos que conforman la teoría del reconocimiento en un contexto cultural de análisis en que sus parámetros y referencias pueden resultar menos intuitivos para el público no especializado que los de la teoría de la redistribución. Aprovechada esta utilidad, resulta más conveniente virar hacia una conceptualización en que ambas categorías no guardan una relación alternativa sino de yuxtaposición o subsunción. En línea con la interpretación de A.

Honneth, las demandas políticas de reconocimiento no se contraponen a las de redistribución, sino que las contienen en su seno, en tanto que toda injusticia redistributiva es la expresión institucional de la ausencia de unas relaciones justificadas de reconocimiento (Honneth, 2003).

El objetivo por tanto no sería distanciarse de los análisis de la RBU que ponen el énfasis en su potencialidad redistributiva para centrarse en valorar cómo su implantación afectaría a las necesidades generadas por el reconocimiento injusto. Sería más bien profundizar en esos análisis orientados a la redistribución para observar cómo contienen en su génesis respuestas útiles a las demandas de reconocimiento, especialmente en un presente donde las grandes instituciones que sostienen la convivencia social como son la justicia o la democracia encuentran sus principios fundamentales ampliamente cuestionados.

La justicia como arena de debate normalizada ha sido una excepción histórica más que una constante. Por arena normalizada se entiende aquel campo de disputa sociopolítica en que los desacuerdos se dan entre posturas que comparten las cuestiones ontológicas fundamentales de la materia. En el caso de la justicia estas cuestiones pueden ser: el tipo de actores con derecho a reivindicarla, los colectivos que merecen su consideración, los interlocutores hacia quienes deben dirigirse las demandas y el conjunto de instituciones obligadas a impartirla para sostener la legitimidad del sistema y la consideración común mente aceptada de estar ante un sistema justo. Sin embargo, el debate en torno a la justicia se mueve cada vez con mayor frecuencia en el desacuerdo y problematización de estos elementos. Nuevamente, aumenta el cuestionamiento social del criterio por el que los individuos son el sujeto último de la justicia en vez de los colectivos, de que las injusticias puedan apreciarse y corregirse de forma más efectiva cuando se producen contra ciudadanos que contra comunidades políticas, o de que los estados-nación sean quienes ostentan el poder democrático de obligar al cumplimiento de las normas comunes (Fraser, 2008). Estos principios rectores del estado de derecho se muestran obsoletos para una realidad en que las agresiones a la justicia se producen con asiduidad por colectivos y organizaciones con múltiples personalidades jurídicas constituidos por personas con capacidad de influir en millares si no millones de vidas ajenas, pero sin ninguna responsabilidad formal sobre sus actos.

O por personas físicas o jurídicas que afectan las condiciones de vida de un país sin poner un pie en él. Igualmente, cabe la posibilidad de ser víctima no cómo persona sino como parte de un grupo mayor al que se dificulta su desarrollo o incluso su existencia por cuestiones culturales, éticas, medioambientales, etc. O verse vulnerado o desprovisto injustificadamente a través no de actos concretos sino de conjuntos de actuaciones y omisiones no organizadas pero promovidas y permitidas mediante discursos políticos, apoyos financieros y connivencias sociales de determinadas esferas de poder.

El común de la población se pregunta qué tipo de justicia existe en una sociedad donde un juez no puede sancionar a Amazon por realizar prácticas que sí son sancionables cuando las realiza una empresa nacional. Qué hay de justo en un sistema que no puede juzgar la responsabilidad por las enfermedades debidas a la contaminación atmosférica como juzgaría la responsabilidad de quien vende un producto que genera las mismas enfermedades a sus consumidores. Cómo es la legalidad que hace recaer sobre el mismo migrante la consideración jurídica que le obliga a pagar impuestos en el país de acogida y la que le niega el derecho a participar políticamente como nacional; más aún cuando, de forma totalmente legal, otros nacionales de ese mismo estado pueden votar y consumir servicios públicos a la vez que trasladan su dinero a otros países para esquivar la tributación.

Igual que con la justicia, la democracia representativa constitucional es otra arena de debate anormal. Los acuerdos ontológicos sobre sus principios legitimadores se derrumban. Estos principios se encuentran recogidos en el conocido discurso de M. Robespierre ante la Convención Nacional: “La democracia es un Estado en el que el pueblo soberano, guiado por leyes que son de obra suya, actúa por sí mismo siempre que le es posible, y por sus delegados cuando no puede obrar por sí mismo [...]” (Robespierre, 1794). Podemos extraer que, al ser imposible reunirse todos los ciudadanos de una sociedad para debatir y decidir cómo organizar su convivencia, el poder debe transferirse a representantes mediante un procedimiento formal equitativo para que sean ellos quienes debatan y ejerzan una cantidad de poder proporcional al número de representados con el objetivo de orientar la política legislativa y ejecutiva en la dirección que interese a la mayoría de la población. También establecen que más allá del poder mayoritario democrático se encuentra un ámbito de derechos y obligaciones,

el interés público, indisponibles por haberse considerado fundamentales para la ética del pacto social en los momentos de consenso constituyente de dicho pacto.

La efectividad de esta estructura se encuentra ampliamente cuestionada en tanto que la soberanía popular se encuentra limitada por la soberanía financiera y transnacional. El conjunto de la población debe guiarse por leyes que en muchas ocasiones han redactado personas no elegidas para ejercer el poder representativo. La capacidad del pueblo para actuar por sí mismo carece de libertad en tanto que las condiciones materiales necesarias para que la formación de la voluntad colectiva sea realmente libre son inexistentes para la mayoría de la población o existen solo bajo el imperativo de que dicha voluntad se pronuncie en un sentido determinado. Y finalmente, en los pocos casos en que los delegados de la soberanía son realmente representativos y obran para materializar voluntades realmente libres, estos se encuentran con la incapacidad de ejercer su imperio sobre determinadas realidades que escapan a su control (Rey Pérez, 2011).

Si queremos que la democracia y la justicia sean algo más que términos fetiche vacíos de significado y puedan ordenar la realidad social en condiciones materialmente democráticas y justas, debemos asumir como obligatorio el modificar los principios ontológicos que las estructuran. Analizar la realidad desde una perspectiva del reconocimiento que incluya a, o se yuxtaponga con, la perspectiva de la redistribución permite avanzar en dicha modificación. La importancia de esta “reconciliación” categorial es la que justifica el interés en tratar el trabajo, tradicionalmente entendido como factor económico relacionado con la generación de riqueza y la utilidad mercantil, al modo de institución sociopolítica que estructure una evaluación de la RBU como política de reconocimiento.

3. El trabajo y la RBU

El trabajo está estrechamente vinculado con el factor reconocimiento en tanto que es uno de los principales vectores en torno a los cuales se organiza la participación social, por no decir el principal. La mayor parte de reflexiones sobre el trabajo se centran en su faceta económica y dentro de esta, en su productividad para el desarrollo económico del conjunto de la sociedad. Sin embargo, estas perspectivas omiten otras

características del factor trabajo que, junto con la económica, son las que justifican su importancia como realidad social central. Cabe mencionar primeramente el rol que el trabajo desempeña en la estructuración y desarrollo de las unidades familiares, no solo por la remuneración que permite la cobertura de las necesidades familiares sino también por su influencia en la distribución del tiempo en familia, así como su aporte de conocimientos, capacidades y limitaciones mentales relevantes en la vida familiar. Por otro lado, en el desarrollo social más allá de la familia el trabajo es la principal fuente de independencia —nuevamente, no solo por la remuneración sino por los conocimientos, capacidades y limitaciones físicas y psicológicas— que es la base de la libertad; así como de visibilidad pública, que determina el nivel en que un sujeto es tenido en cuenta en el debate público; y de poder social, para dar centralidad política a sus necesidades e intereses. Por ello, para analizar la RBU como política de reconocimiento, se estudiará la influencia que esta tendría sobre el trabajo y como ello mejoraría o empeoraría la capacidad económico y cultural del género femenino para obtener reconocimiento político en el contexto europeo.

A. Concepto de trabajo: más allá del empleo

Hasta la década de 1960 la concepción del trabajo en el debate social y académico se redujo al trabajo remunerado, es decir, aquella actividad a cambio de la cual se percibe una contraprestación económica sin ordenación propia de los medios productivos y recursos económicos. Sin embargo, la evolución del mercado laboral ha obligado a considerar otras actividades tradicionalmente excluidas del concepto “trabajo”. Aquí se fueron incluyendo progresivamente actividades económicas consistentes en la provisión de bienes y servicios cuyo valor de mercado es conocido por el trabajador que se remuneran a través de una empresa que gestiona dicha provisión bien en forma de salario bien como beneficio mercantil, pero sin ordenar, formalmente, los medios productivos y recursos económicos del trabajador. Más tarde se comenzó a considerar como trabajo las actividades carentes de remuneración económica realizadas por exigencias vitales, culturales o morales del individuo que las desempeña. En última instancia, la nota común a todas estas modalidades categorizadas como “trabajo” es la utilidad socialmente valorada de la actividad individual mientras que las distinciones

dentro de la categoría se realizan en función de la causa que motiva su realización, dando lugar a las subcategorías denominadas trabajo productivo, trabajo reproductivo y trabajo voluntario.

B. Tres tipos de trabajo: productivo, reproductivo y voluntario

Esta clasificación se basa en la realizada por D. Raventós (Raventós, 2007) aunque pretende dividir los subconjuntos en categorías menos estancas y excluyentes.

El trabajo productivo es aquel que opera sobre la realidad material para generar bienes y servicios orientados a satisfacer las necesidades de afiliación, reconocimiento y autorrealización según la estructura de necesidades conceptualizada por la psicología del ser (Maslow, 1962). Aquí encontraremos la mayoría de los trabajos tradicionalmente remunerados y poseedores de valor de cambio, como la extracción de recursos naturales, la transformación industrial de dichos recursos en bienes de consumo y la provisión de servicios necesarios para la armonía y desarrollo social como los servicios legales, informáticos, de telecomunicaciones y comerciales. Si bien está actualmente en decadencia, la asunción de que esta categoría engloba todo lo que realmente es trabajo mientras que el resto de las actividades humanas no pueden etiquetarse como tal ha sido predominante durante casi toda la edad moderna y contemporánea.

El trabajo reproductivo es aquel que opera sobre las condiciones de existencia para generar bienes y servicios orientados a satisfacer las necesidades fisiológicas y de seguridad —dentro de la misma estructura de necesidades de Maslow— que permiten a los humanos conservar su existencia y generar la de nuevos seres con el fin de mantener e incrementar la capacidad productiva del grupo social. Aquí encontraremos algunos trabajos remunerados como la provisión de bienes alimenticios, servicios educativos, sanitarios e informativos, así como la gran mayoría de trabajos no remunerados como la conservación del hogar, el cuidado familiar de niños, mayores y enfermos o la cobertura de las necesidades básicas —ya sean alimenticias, sexuales, de higiene, de vestimenta, etc.— de los trabajadores remunerados para conservar su capacidad productiva. Tradicionalmente este conjunto de actividades ha sido entendido como la plasmación práctica de imperativos morales fundados sobre el amor, la pertenencia grupal o el altruismo, con valor de uso pero sin utilidad mercantil en el

sistema económico capitalista. Sin embargo, cada vez más se cataloga como una forma de trabajo con la misma utilidad social que el trabajo productivo a pesar de tener características de retribución, oferta y demanda estructuralmente diferentes. Algunos autores entienden que la ausencia de remuneración salarial, y el control de quien lo realiza sobre los ritmos y horarios son características definitorias del trabajo reproductivo. Sin embargo, en este estudio se incluyen dentro de la categoría trabajos remunerados por considerar que la ausencia de remuneración es una consecuencia del patrón cultural capitalista y su forma de asignación de valor social que solo considera ciertas actividades poseedoras de utilidad económica directa, más que una nota intrínseca de las actividades de cuidados. En la misma línea, el control sobre los ritmos y horarios que puede revelar diferencias, por ejemplo, entre limpiar una casa propia por higiene o una casa ajena por empleo, parece una cuestión más bien ilusoria si se considera que tal control tampoco existe en las actividades dedicadas al bienestar familiar, al estar enmarcadas dentro de una estructura de condicionantes externos — laborales, legales, económicos, etc.— que restringen tanto la capacidad decisoria de quien realiza la actividad como restringe el jefe la del empleado.

Aunque las referencias empleadas para analizar la realidad social difieran, en este caso el resultado del análisis es el mismo: ambas categorías tienen un valor social merecedor de contraprestación económica que sería igualmente medible en condiciones culturales de objetividad analítica.

El trabajo voluntario es aquel que supone la ocupación de tiempo en actividades, no remuneradas y dedicadas a otras personas pero que no forman parte del trabajo doméstico, motivadas bien por la satisfacción personal obtenida por quien lo realiza o bien por la benevolencia percibida al identificarse con el bienestar de quienes son beneficiarios de dicho trabajo. Aunque los efectos de la RBU sobre el trabajo voluntario son amplios y relevantes, las limitaciones y objetivos de este estudio imponen que no se profundice en ellos tanto como merecen. Sin embargo, al seguirse una estructura de análisis que no distingue categorías estancas sino permeables e íntimamente relacionadas, se encontrarán múltiples consideraciones aplicables a la relación de la RBU con el trabajo voluntario dentro de las reflexiones en torno a los otros dos tipos de trabajo que sí se analizarán en profundidad.

C. Relación de la RBU con el trabajo productivo

Según D. Raventós, cuatro son las cuestiones fundamentales a tener en cuenta para analizar los efectos de la implantación de un modelo de renta básica en concreto y cómo afectaría a las dinámicas internas del mercado de trabajo en que los receptores de dicha renta se mueven habitualmente. La incentivación del trabajo asalariado, la incentivación de la autoocupación, la incentivación del trabajo a tiempo parcial y las variaciones salariales de determinadas ocupaciones según la naturaleza del empleo.

Respecto a la incentivación o desincentivación del **trabajo asalariado** es útil partir de las teorizaciones estándar del modelo económico liberal. Según estas, la implantación de una renta garantizada actuaría como un factor de incremento de los salarios reales. Esto provocaría dos efectos complementarios, aunque hasta cierto punto contrapuestos: el efecto renta y el efecto sustitución. El primero desincentivaría a los sujetos a trabajar dado que el aumento del salario real permitiría aumentar el tiempo de ocio a la vez que se mantiene la retribución inicial. El segundo, por el contrario, estimularía a la gente para trabajar más horas debido a que el coste de oportunidad asumido en su tiempo libre a cambio de realizar una actividad remunerada es ahora mayor —si la retribución del trabajo aumenta, aumenta el dinero a que se renuncia para no trabajar—. Por lo tanto, y en línea con las afirmaciones de D. Raventós, el efecto real de una renta básica dependerá de la combinación de estos dos estímulos y cómo sean valorados por los individuos dadas sus circunstancias efectivas. Así, si el efecto sustitución supera al efecto renta, el resultado de la implantación de una RBU será un aumento de la oferta de trabajo —la gente quiere trabajar más para ganar más dinero—; mientras que, si el aumento de renta disponible resulta más estimado que la posibilidad de obtener mayores retribuciones, el resultado de dicha implantación será una reducción de la oferta de trabajo —la gente quiere trabajar menos porque dispone de más dinero— (Raventós, 2007).

Si bien este análisis no da una respuesta clara y concluyente —podría decirse que ni si quiera una respuesta de gran utilidad analítica— sobre los efectos de la RBU sobre el mercado de trabajo. Si que nos permite, partiendo de perspectivas con gran consenso social y académico, comenzar a refutar las críticas más habituales contra iniciativas

predistributivas como la RBU. Estas suelen considerar la reducción de la demanda de trabajo como una consecuencia inevitable, y la desincentivación estructural del trabajo asalariado como un efecto de tal magnitud que imposibilitaría la coexistencia de los modos actuales de distribuir el empleo con el reparto periódico de una renta garantizada. Si el motivo fundamental para trabajar en una sociedad es obtener los recursos necesarios para la subsistencia, la concesión garantizada de dichos recursos al margen del esfuerzo laboral solo provocaría menos voluntad de trabajar. Como hemos empezado a ver, esta consecuencia no tiene por qué ser tan natural e inevitable como se pretende hacer ver, y será necesario un análisis más profundo del fenómeno laboral así como de su utilidad social e individual para analizar eficazmente los potenciales efectos de una RBU, dado que si el motivo fundamental para trabajar resulta ser desarrollarse como personas socialmente implicadas, la concesión de dicha renta provocaría más voluntad de trabajar.

Continuando con esta vía de análisis habría que referirse de forma particularizada dentro del trabajo asalariado al trabajo a tiempo parcial. La fragmentación de la jornada laboral y la posibilidad de dedicar a una actividad solo una parte de la jornada laboral a cambio de la parte proporcional de un salario completo es un modo de relación laboral bastante reciente, por lo menos su uso en las magnitudes actuales (Gómez, Pons, & Martí, 2002). La contratación a tiempo parcial no es más que una respuesta a determinadas necesidades surgidas en el contexto productivo en que ésta se inserta.

Estas necesidades pueden venir del propio trabajador que en periodos de su vida puede tener que dedicar más tiempo a actividades distintas de las laborales como pueden ser el cuidado de recién nacidos, personas mayores, familiares convalecientes; la propia recuperación física o mental después de una afección; o la formación complementaria a través de másteres, cursos de idiomas, capacitación técnica, etc. En el contexto de estas situaciones hablaremos de la contratación temporal como herramienta de conciliación, como forma de mantener la producción económica del trabajador sin comprometer la reproducción de esa misma fuerza de trabajo. Este es el lado de la contratación temporal que más interés ha despertado entre las organizaciones de trabajadores y los colectivos para la defensa de sus intereses. Así, desde el sindicalismo español de finales del siglo XX se entendía que “el trabajo a tiempo parcial debería ser una opción voluntaria de

reducción de la jornada laboral diaria, pero también de alternar, a lo largo de la vida, periodos de actividad laboral con otros de alejamiento del mercado de trabajo dedicados a realizar otras actividades, desde la formación personal al cuidado de la familia o al voluntariado” (VVAA, 1996).

Pero los potenciales beneficios del trabajo parcial no solo atraen la atención desde la perspectiva de los empleados y sus necesidades como seres humanos, sino que también han sido observadas sus posibilidades para aumentar la eficacia de la producción empresarial, reducir costes de producción, aumentar rendimientos netos, etc. Desde esta perspectiva, el trabajo a tiempo parcial permitiría adaptar mejor la producción o actividad comercial a las condiciones de demanda existentes en determinados mercados. Igualmente, no son pocos los países en que, fruto de la legislación social, la parcialidad reduce los costos de contratación en proporciones mayores que la reducción efectiva de horas de producción. Teniendo como consecuencia que la rentabilidad de la actividad contratada a tiempo parcial pueda ser muy superior a la de la actividad a tiempo completo desde el mismo momento de la contratación. El problema de esta perspectiva de análisis es que lleva al límite lo que K. Polanyi llamaría la mercantilización ficticia del factor trabajo, es decir, su consideración como un bien de consumo más, regido por las leyes de oferta y demanda que determinarían en exclusiva las condiciones de contratación, omitiendo la utilidad personal del trabajo tanto para el desarrollo de la condición humana como para la cobertura de las necesidades materiales de vida (Polanyi, 2007 [1944]). No puede pretenderse que la oferta de fuerza de trabajo se rija por los mismos principios que, por ejemplo, la oferta de automóviles. Primeramente, porque las posibilidades alternativas disponibles para el oferente mercantil son mucho más amplias que las disponibles para el oferente laboral —es más fácil que un vendedor de coches pueda cambiar de mercado y dedicarse a vender aspiradoras o a gestionar una flota de vehículos con conductor; que la alternativa de que los trabajadores de una ensambladora de coches puedan pasar a diseñar componentes electrónicos, o a ejercer de chóferes—. Segundo, porque la relación de dependencia del trabajador con su fuerza de trabajo suele ser mucho más inmediata que la del empresario con sus medios productivos. Esto significa que, retomando el ejemplo, el vendedor de coches suele tener más libertad para decidir no vender un coche si el cliente se niega a pagarle un

precio suficiente para cubrir sus costes; de la que tiene un trabajador para decidir no ir a trabajar si la empresa se niega a pagarle un salario suficiente para cubrir sus necesidades. Se quejará, pedirá ayuda a familiares para pagar los recibos, dejará de comprar pescado, pero difícilmente renunciará a realizar la actividad que conoce, por mucho que su remuneración sea insuficiente, mientras le permita cubrir algunas necesidades que de otra forma no tendría cómo cubrir.

Estas consideraciones explican bastante bien las condiciones actuales del trabajo parcial en Europa, determinadas por dos características generales. Primeramente, la involuntariedad: muchos trabajadores que trabajan a tiempo parcial lo hacen porque no tienen la posibilidad de hacerlo a tiempo completo. Es decir, gente que querría y podría hacer un trabajo a tiempo completo, lo hace a tiempo parcial, en una o varias empresas, porque es todo lo que la oferta en dicho sector de empleo concede (Eurostat, 2020). Por tanto, el uso de esta herramienta responde más a intereses de quién demanda la fuerza de trabajo que de quien la ofrece. En segundo lugar, su feminización: el empleo temporal tiene rostro de mujer. A pesar de las diferencias entre norte y sur de Europa, es un rasgo común en todos los mercados laborales la preponderancia de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial (Eurostat, 2021). De hecho, el propio surgimiento del empleo a tiempo parcial como instrumento laboral se relaciona con la entrada de la mujer en el mercado de trabajo de la modernidad. Así la extensión de la parcialidad laboral se origina en la imposibilidad de conciliar las obligaciones laborales de un obrero moderno al uso —de 10 a 12 horas de trabajo ininterrumpidas, en centros de producción aglomerantes, con periodos de descanso tasados, etc.— con las obligaciones sociales de las mujeres al tiempo de incorporarse al mercado de trabajo —cuidar a los hijos, encargarse de la alimentación y la higiene en el hogar, dar vida a las nuevas generaciones a través del embarazo, el alumbramiento y la lactancia, etc.— lo que hace necesaria la inclusión de modos de relación laboral distintos a los tradicionales que permitan mantener la necesaria reproducción de la fuerza de trabajo sin renunciar a una parte de la producción económica total de que es capaz cada trabajador.

Para completar el análisis, conviene prestar atención a la autoocupación como fenómeno laboral de cada vez mayor importancia. La autoocupación consiste en el desarrollo de una actividad valorada socialmente, en un contexto mercantil dónde el

trabajador actúa también como empleador de sí mismo debiendo sumar a su trabajo las funciones de competencia mercantil y asunción de riesgos a la vez que renuncia a las garantías retributivas y los derechos sociales propios del trabajo por cuenta ajena. En gran medida, los principios fundantes de los nuevos modelos de negocio como Uber, Amazon o Deliveroo se basan precisamente en esto, en la estructuración de funciones tradicionalmente entendidas como propias de relaciones laborales dentro de relaciones de naturaleza mercantil. Igualmente, esta reestructuración de relaciones se extiende también a trabajos de mayor nivel técnico como los servicios jurídicos, la asesoría empresarial en sus diferentes formas, muchos trabajos creativos relacionados con el marketing y la comunicación en redes, etc. a través de la externalización o subcontratación de tales funciones a empresarios nominalmente autónomos pero materialmente dependientes. A pesar de la creciente importancia de este tipo de relaciones dentro del fenómeno de la autocontratación, los objetivos de este análisis nos llevan a centrarnos exclusivamente en la autocontratación entendida al modo tradicional, como opción autónomamente elegida por un individuo o grupo de ofrecer sus servicios directamente en el mercado a cambio de una contraprestación mercantil, asumiendo tanto los potencialmente ilimitados beneficios como la ausencia de una retribución mínima garantizada en el tiempo, es decir, el riesgo empresarial.

En este aspecto, las principales consecuencias de la RBU han sido analizadas en relación con la asunción de riesgos inherente al autoempleo, especialmente en los periodos iniciales dónde las ganancias no alcanzan aún el volumen de inversiones realizadas. Siguiendo esta línea, tanto J.M. Ferry como D. Raventós han incidido en la liberación psicológica del riesgo que produce la RBU (Ferry, 1995; Raventós, 2001). Suponiendo que los límites mentales a la autoocupación dependen fundamentalmente de la ausencia de garantía en la retribución y del riesgo que esto implica para la seguridad del proyecto vital del individuo, la RBU es entendida en estos contextos como una suerte de *venture capital* no condicionado. Esto sería beneficioso principalmente por dos razones. En primer lugar, porque democratiza la iniciativa empresarial al otorgar un capital inicial indistintamente a todos los individuos, eliminando el tradicional sesgo social por el cual la autoocupación es una posibilidad solo para quienes cuentan con rentas familiares elevadas de las que obtener los recursos iniciales requeridos para el alquiler de locales,

la adquisición de maquinaria y materias primas, la promoción publicitaria, etc. En segundo lugar, porque reduciría la aversión al riesgo que necesariamente ha de superarse para confiar el sustento económico en el inseguro mercado de oferta y demanda en vez de en un contrato laboral. Si el fracaso empresarial no puede llegar a comprometer el acceso a los recursos mínimos necesarios para comer, vestirse y dormir —que pueden establecerse en el umbral de la pobreza o por encima de este, pero siempre relación con los costes efectivos de vida en una sociedad concreta— pueden iniciarse proyectos empresariales sin necesidad de que la aversión al riesgo del individuo en concreto sea ínfima —por tener recursos económicos para compensar las pérdidas o una predisposición mental especialmente aventurera— permitiendo una mayor innovación y una mayor democratización de la iniciativa empresarial.

Finalmente consideraremos las variaciones salariales proyectables dentro de ciertos empleos, en concreto, los empleos penosos y los empleos autotélicos.

Los empleos penosos son aquellos que por su naturaleza obligan a la persona empleada a asumir elevados costes para su integridad física, mental o moral. Podemos mencionar actividades que implican contacto con elementos nocivos, que suponen un desgaste físico superlativo o que se realizan en condiciones que dificultan el desarrollo de una vida social normal. La gestión de residuos, la limpieza y mantenimiento, la pocería, la minería, la pesca de altura o la prostitución son algunas de las actividades que habitualmente suponen para quien las desempeña un coste personal particularmente elevado. Sobre este tipo de empleos, la concesión de una RBU presionaría en el sentido de elevar la retribución, pues haría que el coste para el trabajador de priorizar sus necesidades personales sobre sus necesidades económicas fuese menor. Indirectamente, esto incentivaría la investigación para automatizar dichas actividades al aumentar los costes que para la empresa tiene ofrecer el correspondiente bien o servicio a través de mano de obra humana.

Por su parte, los empleos autotélicos son aquellos que suponen para quien los desempeña una satisfacción u objetivo personal en sí mismos, más allá de la remuneración que luego perciban. Son por lo tanto actividades de utilidad marginal creciente, es decir, cada unidad de tiempo invertida en realizarla reporta más utilidad personal a quién la realiza que la unidad anterior, aunque la remuneración no aumente,

dado que el motivo principal para realizarla es el desarrollo personal que alguien experimenta al invertir en ella su tiempo. La docencia, la investigación o las relaciones públicas son algunas de las actividades que habitualmente suponen para quien las desempeña un beneficio personal creciente. Sobre este segundo tipo de empleos, la concesión de una RBU podría presionar en el sentido de reducir la retribución. Esto se debe a que, si para el trabajador la remuneración económica es un factor secundario que se sustenta en el imperativo de cubrir sus necesidades básicas, la posibilidad de cubrir dichas necesidades mediante recursos independientes de su trabajo le permitirá ofrecer dicho trabajo a un coste menor, aumentando así su desarrollo personal sin renunciar a su nivel de vida.

D. Relación de la RBU con el trabajo reproductivo

Para analizar la influencia que una política de RBU podría tener sobre el trabajo reproductivo o de cuidados se estructurará el análisis en torno a los efectos sobre tres aspectos en concreto. El trabajo reproductivo deseado, el trabajo reproductivo indeseado y el estatus social del trabajador reproductivo.

Por trabajo reproductivo deseado se entiende aquel trabajo desarrollado para la atención de los otros en el hogar propio o ajeno que suponen para quien lo realiza una satisfacción u objetivo personal en sí mismo que le reporta utilidad marginal creciente. Extrapolando la distinción de los tipos de empleo realizada previamente, hablaríamos en este caso de trabajos autotélicos. En este tipo de trabajos, una RBU tendría una influencia estimuladora. Actualmente el cuidado del hogar y la familia propia es una fuente de satisfacción y realización personal para mucha gente, que sin embargo deben restringir esta dedicación por la necesidad de acudir a un puesto de trabajo que les provea de recursos económicos y estatus social. El sentimiento de satisfacción y realización por cuidar de los allegados se intensifica en un presente donde proliferan los empleos carentes de sentido, innecesarios, perniciosos para quien los desempeña y para quien recibe sus frutos, en que ni si quiera el propio empleado es capaz de justificar su existencia (Graeber, 2018). Una RBU permite la dedicación a estas actividades en toda la extensión deseada por el trabajador. Sin la presión de necesitar un salario para subsistir o para ser valorado como cabeza de familia, el trabajador podrá dedicar al

cuidado de los suyos todo el tiempo y atención que desee, no siendo necesario que apunte a sus hijos a múltiples actividades extraescolares o que interne a sus progenitores en una residencia para que sean otros quienes hagan lo que él haría de buen gusto si tuviera tiempo.

Igualmente, aquellos que desempeñen actividades de cuidados como ocupación laboral porque es lo que les hace sentirse realizados profesionalmente, no deberán preocuparse por si la remuneración es suficiente para cubrir sus necesidades materiales, a la vez que tendrán más poder de negociación para mejorar sus condiciones laborales. Esto es especialmente útil en una sociedad donde muchos empleos de cuidados se caracterizan por la gran vocación de sus empleados y por las malas condiciones y salarios que los empleadores ofrecen. No es infrecuente que empleados de residencias, hospitales, centros psiquiátricos, colegios o empresas de limpieza sufran mucho más por las largas jornadas, la falta de personal, la insalubridad, la incertidumbre laboral o los sueldos precarios que por la actividad que deben realizar.

Por trabajo reproductivo indeseado se entiende aquel trabajo de cuidados que no supone para quien lo realiza una satisfacción personal sino una obligación por imperativo económico o vital. Aunque esta categoría se caracteriza por su utilidad marginal decreciente, no conviene aquí la extrapolación de la tipología de empleos penosos porque la asunción de elevados costes para la integridad física, mental o moral no es tan determinante como el hecho de realizarlo por obligación circunstancial en vez de por ambición personal. Hablaremos en cambio de trabajos imperativos. Sin embargo, si es importante la distinción dentro de esta categoría, por las diferentes consecuencias que una RBU generaría, entre trabajo realizado por imperativo económico y trabajo realizado por imperativo vital. El primero contiene todas aquellas actividades de cuidados realizadas con el objetivo principal de obtener una remuneración económica que permita la subsistencia material del trabajador y su familia. El segundo se refiere a las actividades que, sin suponer una satisfacción personal para quien las desempeña, se realizan dentro de la propia familia porque se entienden necesarias para su desarrollo o bienestar en la realidad material y cultural vigente.

Respecto al trabajo reproductivo realizado por imperativo económico, una RBU sería un factor claramente desincentivador. Esto afectaría sobre todo a colectivos poco

reconocidos en una estructura sociopolítica donde ser inmigrante, tener bajo nivel formativo, carecer de capital o ser mujer son elementos que favorecen la necesidad de cuidar de las familias nacionales, cultas, ricas y privilegiadas a cambio de un salario que permita subsistir. Cabe remarcar que estos colectivos, que son valorados por concepciones culturales más que por rasgos intrínsecos, pueden encontrar en la RBU una vía para dedicarse a lo que verdaderamente desean, para formarse e investigar, para fundar sus propias empresas, etc. No es aventurado pensar que la sociedad en su conjunto podría beneficiarse, incluso a nivel puramente económico, de esta libertad concedida a personas hasta ahora encerradas en proyectos vitales impuestos y altamente ineficientes.

Respecto al trabajo reproductivo realizado por imperativo vital cabe esperar que una RBU genere efectos mucho más modestos. Cuidar de un grupo implica deberes y responsabilidades que no siempre son placenteras ni estimulantes para quien las realiza. Es difícil que alguien perciba como autotélico pasar toda la noche arrullando a un recién nacido, cambiar los pañales de un anciano, fregar el cuarto de baño o esperar el turno en la pescadería, sin embargo son actividades que el actual estado de las cosas nos obliga a hacer para desarrollarnos y generalmente se asumen como pequeños inconvenientes a cambio de los grandes beneficios de tener un hogar en el que socializar con un nivel de libertad, confianza y apoyo que no tiene parangón en el entorno extrafamiliar. El único efecto algo relevante que la RBU podría generar sobre este tipo de trabajos es la posibilidad económica de contar con ayudantes cuando las cargas para el cuidador son tan intensas y constantes que imposibilitan su bienestar individual. Por ejemplo, los casos de personas extremadamente dependientes cuyas necesidades absorben todo el tiempo y energía de sus familiares. Esta posibilidad de ser persona además de cuidador, hoy en día, está restringida a las familias con recursos económicos suficientes ya que las políticas sociales de ayuda a la dependencia son escasas, frágiles, ineficientes y altamente variables en función de la situación macroeconómica (Zalakain, 2017). La RBU democratizaría el acceso a este tipo de posibilidades.

Por estatus del trabajador reproductivo se entiende el aprecio cultural que recibe quien lo desempeña por el mero hecho de realizarlo. Esto incluye la estima de su entorno, el mérito que se le otorga a su actividad y los privilegios y desventajas en la estructura

sociopolítica de que se le considera merecedor. Una RBU presionaría al alza este estatus en tanto permitiría llevar vidas estimables y meritorias al margen de la actividad laboral productiva. Serviría para reconocer el valor de los cuidados porque, en general, reconocería el valor de cualquier actividad de utilidad social, conteniendo la dinámica cultural por la que se entiende que la única forma posible y valorable de participar activamente en la sociedad es estar inserto en el mercado laboral. Sin embargo, y esta es una de las mayores ventajas de la RBU, al no remunerar específicamente el cuidado no tiene el efecto de presionar a quienes ya lo realizan —mujeres e inmigrantes en su mayoría— para seguir realizándolo por necesidad económica, por lo que no profundiza las brechas de reconocimiento ya existentes. Al contrario, estimula la libre dedicación a esta actividad entre los colectivos que tradicionalmente no se han ocupado los cuidados —hombres y clases altas en su mayoría— por imperativos culturales propios de sus identidades privilegiadas como el deber de sostener la economía familiar o el de tener altas ambiciones profesionales.

4. La RBU como Política de reconocimiento: un caso en torno a la cuestión de género

A continuación, se analizará la influencia que una RBU tendría sobre la cuestión de género y las desigualdades estructurales que la circundan. Se prestará especial atención a las desigualdades relacionadas con la institución social del trabajo en todos sus aspectos: los tipos y niveles de empleo, la remuneración, las condiciones laborales, el desempleo, etc. Siguiendo la perspectiva sobre el reconocimiento antes planteada, tanto las muestras de injusta redistribución como las de injusto reconocimiento se entenderán originadas en última instancia por la estructura socioeconómica en que vivimos. Consecuentemente, la solución o mejoría de determinados aspectos gracias a la RBU, independientemente de si afectan más a la cuestión económica o a la cultural, pueden entenderse como pasos hacia un reconocimiento más justo y democrático. Por tanto, el objetivo último será demostrar los beneficios que la implantación de una RBU tendría para dar respuesta a las demandas políticas de reconocimiento particularmente en el contexto social europeo.

A. Dinámicas en la concepción del género

¿La mujer nace o se hace? Durante la mayor parte de la historia la respuesta a esta pregunta ha sido un claro “nace”. Hasta tiempos bien recientes se concibió que tanto la feminidad como la masculinidad —entendidas como el conjunto de rasgos psicológicos y culturales derivados de la pertenencia al sexo femenino o masculino— eran implicaciones inevitables, casi-genéticas del sexo del individuo. Las capacidades físicas, mentales y actitudinales de hombres y mujeres estaban biológicamente determinadas por serlo, aparejadas a su naturaleza. Prueba de ello era la uniformidad con que estos rasgos —predominancia masculina en los trabajos físicos o femenina en el cuidado del hogar y los niños; establecimiento del linaje por vía paterna o desvinculación familiar de la mujer al casarse; concesión de la autoridad política a ellos o relegación social al ámbito familiar de ellas; etc.— se presentaban igualmente distinguidos en cualquier tipo de sociedad, independientemente de sus disparidades en todo lo demás, tanto transcultural como trans-históricamente.

Recientemente ha ganado peso, hasta ser prácticamente dominante, la concepción de que dichos rasgos distintivos tienen más que ver con la educación y el desarrollo social, con construcciones culturales, que con determinaciones biológicas (de Beauvoir, 1998 [1949]). Es decir, la mujer al igual que el hombre “se hace” y la universal presencia de los mencionados rasgos distintivos se explica mejor por la universalización de la estructura cultural del patriarcado necesaria para el desarrollo de ciertas estructuras de producción e intercambio que por la evidencia de diferencias biológicas derivadas de la carga cromosómica XX o XY.

Asumiendo esta última interpretación la naturalidad, y por tanto la justicia, de las diferencias estructurales entre mujeres y hombres se pervierte. Las diferencias económicas, educativas, jurídicas, políticas y en general, sociales; dejan de ser reflejo del *imperium* inapelable de la naturaleza para ser resultado de la labor humana voluntaria o involuntaria. Son contingentes, y cabe por tanto su confrontación y transformación sin que ello suponga una oposición a “lo natural”.

Por tanto, de la condición de mujer no se desprenden únicamente unos atributos físicos y biológicos que la distinguen “naturalmente” del hombre, sino principalmente una serie

de rasgos psicológicos y morales que se transmiten culturalmente pero que a la postre, sobre la experiencia individual concreta, resultan igual de determinantes e inevitables que los mencionados atributos. Junto con la capacidad biológica de alumbrar nuevas vidas, la mujer experimenta la incitación psicológica de cuidarlas y desarrollarlas hasta que alcanzan la capacidad de autosuficiencia, así como el deber moral de desear hacerlo y sentirse realizada con esta experiencia, cuando no el de tenerla como principal o único objetivo vital.

Este cambio en la forma de entender lo femenino y lo masculino se ha dado también en el terreno de la raza al distinguir la identidad caucásica de las racialidades no hegemónicas, así como en el de la sexualidad a la hora de aproximarse a lo homosexual y lo heterosexual o a lo transgénero y cisgénero. Nos centraremos en la cuestión de género para observar como opera la política de reconocimiento sobre uno de los muchos colectivos afectados por un conjunto de valores, instituciones y dinámicas sociales que condicionan su posición cultural y su poder político relegándolo a una posición inferior a la de las identidades hegemónicas.

B. Consecuencias del género desigual: división sexual del trabajo, familia nuclear y jerarquías culturales

La consecuencia práctica de dicha concepción se concreta de múltiples formas cada vez más y mejor entendidas según avanza la perspectiva de género como forma de análisis dentro de las ciencias sociales. Pero para los objetivos de este trabajo serán especialmente relevantes tres de estas consecuencias: la división sexual del trabajo, la estructura de familia nuclear y las jerarquías culturales que conceptualizan los rasgos asociados con la masculinidad por encima de aquellos asociados con la feminidad (Berbel, 2011). Aunque aquí se traten como categorías discretas por razones de utilidad analítica, conviene no perder de vista el hecho de que estas consecuencias forman parte de un gradiente en que las fronteras son difusas y extremadamente permeables.

La división sexual del trabajo se entiende como la estructura social y cultural que genera una distinción dentro de la actividad económica entre trabajos predominantemente masculinos y trabajos predominantemente femeninos. Retomando la distinción entre

trabajo productivo y reproductivo, los hombres se encuentran socialmente impulsados hacia el primero mientras que a las mujeres se les concede la responsabilidad del segundo. A este respecto conviene matizar que la domesticidad de la participación social femenina se limita históricamente a las clases medias, pues las mujeres obreras participaron del trabajo productivo tanto como del reproductivo desde que el mismo surgimiento de esta distinción con la implantación del capitalismo (Tilly & Scott, 1978; Federici, 2018). Si bien es cierto que desde la incorporación de la mujer de clase media al mercado laboral la presencia de esta ha aumentado dentro del trabajo productivo. y también, aunque en menor medida, la del hombre dentro del trabajo reproductivo, siguen existiendo divisiones estructurales en su seno. El hombre continúa participando mayoritariamente en empleos estimados socialmente: empleos con alto componente físico en el sector primario y secundario, empleos de transporte y logística, profesiones liberales, así como cargos directivos y organizativos dentro de las instituciones empresariales y políticas. La mujer por su parte tiene mayor presencia en empleos menos valorados socialmente: hosteleros, de atención al público, del mundo del espectáculo, así como en lo que podríamos llamar trabajos reproductivos mercantilizados, surgidos para cubrir de forma remunerada necesidades tradicionalmente satisfechas dentro del ámbito familiar, como los trabajos de educación y sanidad, el sector asistencial, el cuidado de niños o la limpieza de espacios, así como en cargos de responsabilidad menor dentro de las jerarquías organizacionales.

La estructura de familia nuclear se refiere al modo en que se organiza la familia como unidad social tanto en su jerarquía interna, con funciones y autoridades distintas para hombres, mujeres, niños, adultos y ancianos, como en sus relaciones externas, de cara a la producción económica, el consumo, la generación de patrimonio, etc. La hegemonía de este tipo de familia se funda en valores culturales, que la promueven no solo desde las estructuras económicas, legales, culturales y religiosas sino especialmente desde la interacción social directa entre individuos. A pesar de que la hegemonía cultural de este tipo de familia se encuentra en retroceso frente a otros tipos de unidades familiares, sigue siendo mayoritaria. Dentro de esta estructura, la provisión de los recursos económicos principales sigue siendo responsabilidad de los hombres, mientras que las mujeres se hacen cargo de organizar dichos recursos y a lo sumo de complementarlos,

de las labores de gestión del hogar como comprar, cocinar, limpiar, etc. así como del cuidado de niños, ancianos y enfermos. Resulta ilustrativo retomar en este punto las consideraciones hechas previamente sobre el trabajo a tiempo parcial, pues aquí se revela como un instrumento de gran utilidad para que las mujeres compensen la caída de los salarios reales de sus maridos en las últimas décadas y puedan a su vez seguir haciéndose cargo del trabajo que el cuidado de un hogar exige.

Las jerarquías culturales de rasgos masculinos y femeninos se refieren a la estructura de valorización social más o menos consciente de actividades, comportamientos, actitudes y predeterminaciones psicológicas asociadas con la masculinidad y la feminidad. El individualismo se percibe comúnmente como un rasgo más apreciado que el colectivismo en tanto que se asocia con ser independiente, autónomo, responsable de los propios actos y hecho a uno mismo frente a quien es influenciado por sus relaciones, carente de criterio, demandante continuo de apoyo o aprovechado de su entorno social. La audacia tiene también más valor cultural que la prudencia pues se percibe como más digno de admiración el valor para arriesgarse, para adentrarse en lo desconocido o para saltar a ciegas, que la búsqueda de estabilidad, de señales en el camino o de conformarse con lo que ya se tiene. La firmeza como actitud ante la vida concede más estatus social que la volubilidad pues genera más encanto aquel que mantiene con determinación sus aspiraciones y pelea incansablemente por hacer su voluntad que aquel a quien las circunstancias determinan su camino y varía constantemente sus objetivos para hacerlos fácilmente alcanzables. Estos rasgos, entre otros muchos, se dividen intuitivamente en función de la relación del individuo con sus condiciones subjetivas. Las características típicamente masculinas impulsan la superación de dichas condiciones, llaman a sobreponerse a las circunstancias para desarrollar un “yo” desligado e indiferente del contexto en que se desarrolla mientras que las típicamente femeninas animan a asumir dicho contexto y amoldar el “yo” a las condiciones que lo circundan. Si se tiene en cuenta el origen de la masculinidad y la feminidad como constructos sociales anteriormente expuesto, se percibe como las condiciones de posibilidad para desarrollar unos rasgos u otros varían en función de que el sujeto sea un hombre o una mujer. En efecto, resulta más sencillo desarrollar una personalidad individualizada, audaz y firme en el contexto de las enseñanzas, estímulos y demandas

con que la sociedad construye a los hombres que con las utilizadas para construir a las mujeres. Ellas están mucho más ligadas a sus condiciones subjetivas que ellos, en gran medida porque las posibilidades de las primeras para “ser” fuera de su entorno: su familia, su hogar, su trabajo, son menores que las de los segundos.

C. Efectos de una RBU sobre el reconocimiento del género: valorización del trabajo y dependencia socioeconómica

Desde esta perspectiva se puede analizar la implantación de una RBU en función de los efectos que tendría para las desigualdades de género, que podrían agruparse en dos categorías. Primeramente, la RBU contribuye a aumentar la valorización social del trabajo reproductivo. Por otro lado, la RBU reduce la dependencia socioeconómica que la mujer tiene del hombre.

En lo referente al hecho de que una RBU contribuiría a aumentar la valorización social del trabajo reproductivo predomina una orientación hacia la ruptura de los techos de cristal. Estos, entendidos en sentido amplio, no operan exclusivamente en el ámbito económico-laboral —clases sociales— sino también en el político-cultural —grupos de estatus—. Dicha proyección se basa en que la concepción por la que culturalmente se estima el trabajo productivo por encima del reproductivo se fundamenta en la intuición de que es el primero el que provee de los recursos necesarios para que el segundo pueda operar (Vollenweider, 2011). El razonamiento evidente es que para alimentar hace falta comida, para curar hacen falta medicinas, para limpiar hacen falta utensilios y estos elementos solo se consiguen adquiriéndolos con la remuneración del trabajo productivo. Aunque el razonamiento de que para trabajar hay que estar alimentado, sano y vivir en un entorno saludable es igualmente cierto resulta mucho menos intuitivo, por lo que el trabajo reproductivo se concibe como un coche que por muy imprescindible que resulte, no puede funcionar sin la gasolina provista por el trabajo productivo. En este patrón cultural, una RBU influye desvinculando la utilidad del trabajo reproductivo de la remuneración del productivo, permitiendo valorar ambos exclusivamente por el valor que cada uno tiene para el desarrollo de la persona y su entorno. Con un flujo monetario garantizado e independiente del trabajo, elementos como la realización personal obtenida por desempeñar una tarea o la utilidad que esta

tiene para la felicidad de sus beneficiarios ganarían peso a la hora de considerar su valor más allá del confort material que su retribución permite al trabajador y su familia. Esto generaría, entre otros, tres efectos de gran envergadura que en conjunto estimulan la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Las principales causas de la brecha salarial de género en la UE son la segregación sectorial —las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores con salarios bajos como la educación o la asistencia social—, la distribución dispar entre tiempo de empleo y tiempo de vida —las mujeres pasan menos tiempo haciendo trabajos remunerados y más levantando las cargas familiares que los hombres—, y los techos de cristal en sentido estricto —las mujeres están infrarrepresentadas en los niveles superiores de la jerarquía empresarial que cuentan con mayor retribución—. Aunque la discriminación salarial —menor remuneración a mujeres que a hombres por desempeñar las mismas funciones— también existe, su efecto en el contexto europeo es mucho menor que el del resto de causas debido al progreso cultural y a la actividad legislativa de la UE y los estados miembro dirigida a sancionar dicha conducta. Si bien la capacidad de la RBU para mitigar los patrones culturales que sustentan la discriminación salarial es muy reducida, su efecto en la reducción de las otras causas que generan la brecha salarial de género es considerable.

Primeramente, respecto a la segregación sectorial, cabe considerar que no se debe tanto a reticencias a la hora de contratar a mujeres para los trabajos tradicionalmente masculinos o a hombres para los femeninos en forma de discriminación explícita, sino a las diferentes ambiciones que ellas y ellos tienen para desarrollar su carrera profesional que constituyen formas de discriminación subyacente (EIGE, 2019). En el ámbito de la alta cualificación, ellas suelen preferir actividades relacionadas con la educación, la salud o el bienestar, mientras que ellos se sienten más impulsados hacia la ciencia, la tecnología y la ingeniería. En el de la baja cualificación, ellas prefieren empleos de limpieza, cuidado de personas y hostelería mientras que ellos se concentran en la construcción, el transporte y el mantenimiento. Este origen voluntarista de la segregación puede llevar a justificar la diferencia e incluso defenderla por ser una muestra del respeto a la libertad individual para decidir lo que persona desea hacer con su vida. Sin embargo, lo ya expuesto con respecto a los patrones culturales y su relación

con la estructura del trabajo productivo y reproductivo permite observar en estos resultados causas mucho más vinculadas con condicionantes sociales que con decisiones individuales. La voluntad predominantemente femenina de ayudar a las personas vulnerables y proteger a la comunidad no se entiende sin los imperativos culturales de la feminidad. Como tampoco se entiende la voluntad predominantemente masculina de crear cosas y contribuir al desarrollo de la sociedad sin considerar los elementos característicos de la masculinidad. La distribución desigual de los objetivos vitales es una forma de discriminación, menos alarmante, menos dolorosa, pero igualmente injusta porque no se funda en decisiones tomadas libremente sino derivadas de conceptos preexistentes de lo que es bueno desear. A esta injusticia, que para algunos puede no serlo, se suma otra completamente inapelable que es la que hace verdaderamente problemática la existencia de la primera, la inferior retribución en los sectores típicamente femeninos con respecto a los masculinos. En efecto, la influencia del género a la hora de estructurar el desarrollo profesional deseado podría no ser un gran problema social si no existiera una intensa y persistente desigualdad a la hora de valorar la utilidad económica de dichas profesiones. Por desgracia, la equivalencia entre sectores femeninos y sectores menos valorizados socialmente, y por tanto peor remunerados, es muy elevada (Berbel, 2011). Si la RBU contribuye a equilibrar la percepción del valor de las actividades productivas y las reproductivas pueden pasar dos cosas. Que se equilibre la presencia de hombres y mujeres en los sectores de trabajo productivo y reproductivo, aunque los primeros sigan remunerándose mejor que los segundos o que, además de equilibrarse la participación, se equilibre también la remuneración. En ambos casos, la distancia entre la utilidad económica que perciben las mujeres por su trabajo y la que reciben los hombres, a nivel estructural, se minimiza.

En segundo lugar, atendiendo a la distribución dispar entre tiempo de empleo y tiempo de vida (Eurostat, 2005), desvincular el valor social del trabajo de su remuneración facilita la asunción por parte de los hombres de su responsabilidad en el levantamiento de las cargas familiares. Actualmente en Europa, las mujeres dedican a su empleo, 6 horas semanales menos que sus compañeros de media y este resultado omite a todas aquellas que directamente no están empleadas por dedicarse en exclusiva a su familia. Una masculinidad hegemónica que no imponga el deber de proveer de recursos

materiales a la familia como elemento esencial, está mejor dispuesta para dialogar sobre la corresponsabilidad en el cuidado de los niños pequeños, la limpieza del hogar, la cocina, etc. que la actual. La presión cultural sobre la masculinidad para invertir más horas en su trabajo aun a costa de reducir las que invierte en su familia se construye sobre los cimientos de una necesidad material imperativa que no puede cubrirse más que mediante el salario. La RBU destruye estos cimientos. De forma complementaria, una feminidad hegemónica que no imponga el deber de cuidar de la familia como elemento esencial está mejor dispuesta para reclamar una mayor participación en el ámbito laboral (Comisión Europea, 2017). Esto favorece que el patrón cultural empuje a asumir el deber del trabajo reproductivo de forma paritaria, o al menos que distribuya de forma equitativa las bases para la negociación de los tiempos de trabajo, ocio y descanso (Vollenweider, 2011). Equilibrados los estímulos causantes, se equilibran los resultados. La distribución entre tiempo de empleo y tiempo de vida, entre hombres y mujeres, o bien se equilibra o bien se desequilibra de forma aleatoria por motivos no fundados en el género. En cualquier caso, el resultado estructural, macro o estadístico se aproxima a la distribución paritaria.

En tercer lugar, considerando los techos de cristal en sentido estricto partimos de la base de que la presencia femenina de mujeres en puestos de dirección y organización es muy inferior a la de hombres, menos de una tercera parte en el contexto europeo. Analizar este tipo de trabajos de forma particularizada es relevante dado que su capacidad de gestionar el funcionamiento de colectivos organizados en forma de empresas o instituciones hace que su estructura no influya solo en la vida extralaboral del propio empleado sino también en la vida laboral de otros muchos empleados cuyas condiciones dependen de las decisiones tomadas desde estos puestos. Así, los puestos directivos tienen un rol doble con poder tanto para contribuir al desarrollo de la organización como cualquier otro puesto, como para determinar el bienestar y desarrollo de los subordinados (Eurofound, 2018). Este doble rol es el que hace que los estereotipos culturales que prestigan las características de la masculinidad sobre las de la feminidad tengan aquí una influencia mucho más directa y evidente que en el resto de sectores laborales. La ambición, la fiabilidad, el carisma y la capacidad de priorizar la vida laboral sobre la familiar son cualidades tremendamente importantes para desempeñar este

tipo de funciones, y casualmente están vinculadas culturalmente a los rasgos típicos de la masculinidad y consideradas anecdóticas en el género femenino (Europea, 2017). La consecuencia directa es que la masculinidad es más tenida en cuenta a la hora de elegir empleados para desempeñar puestos directivos y la indirecta que, una vez obtenido el puesto, los obstáculos que encuentran ellos para realizar sus funciones son menores a los que encuentran ellas. Si se tiene en cuenta esta influencia de los estereotipos culturales junto con la limitada capacidad legal de influir en las decisiones empresariales sobre quién ostenta qué cantidad de poder organizativo, la conclusión más evidente es que para reducir los techos de cristal resulta más útil trabajar sobre la percepción cultural de hombres y mujeres y la valorización de su trabajo que sobre las imposiciones legales. Es aquí donde se revela la contribución de la RBU en dos sentidos. Primeramente, aumentar la estima social sobre los rasgos femeninos y reducir la de los masculinos. En segundo lugar, diluir la distinción por género de estos rasgos.

Por otro lado, en el ámbito de las relaciones sociales extralaborales cabe analizar como la RBU contribuye a reducir la dependencia socioeconómica que la mujer tiene del hombre. Esta consecuencia está más enfocada hacia la eliminación de los suelos de barro, nuevamente considerados como realidades que operan tanto en el ámbito económico como en el cultural. Aunque la independencia económica de las mujeres está formalmente garantizada en los sistemas jurídicos occidentales —derecho a abrir cuentas bancarias, a gestionar el patrimonio propio, etc.— la realidad material de estos derechos se encuentra pervertida por aplicarse sobre culturas que aún las consideran responsables de realizar una cantidad de tareas no remuneradas pero imperativas para garantizar la calidad de vida de su hogar. La consecuencia directa es que todos los aspectos de su desarrollo en sociedad están condicionados a la posibilidad de compaginarlos con sus deberes familiares y, cuando la coexistencia es imposible, la única renuncia socialmente aceptable es al desarrollo social. Por ello, las mujeres se educan y capacitan en la medida en que sus deberes familiares lo permiten, trabajan las horas que tienen disponibles entre sus tareas de cuidados, y se relacionan, vinculan y socializan fuera del hogar cuando no tienen que hacerlo dentro (Eurostat, 2005). Esto provoca que, de partida, cuenten con menos capacidades, recursos económicos (Eurostat, 2021) y vínculos que los hombres a la hora de desenvolverse, teniendo que

“aprovecharse” de los conocimientos, dinero y amistades de su pareja para hacer su vida. Ya ha sido ampliamente analizado como este efecto genera que la pérdida ante la ruptura de una relación amorosa sea mucho mayor para ellas que para ellos lo que las aboca a tener que ser mucho más tolerantes con los posibles perjuicios que esa relación les cause. Es sangrante observar las cifras de mujeres que se reconocen como víctimas de violencia de género, pero se niegan a romper el vínculo por la dependencia que de él tienen para disponer de un techo o alimentar a sus hijos (COHRE, 2017). Aquí, una RBU operaría como una garantía de suficiencia material que permite eliminar el factor económico de los elementos a tener en cuenta para valorar la conveniencia de las relaciones afectivas. Se ha argumentado que la implantación de una RBU podría generar el efecto contrario, aislando a las mujeres en su entorno familiar al no ser económicamente necesaria su participación social desempeñando un trabajo remunerado, lo que conduciría al retroceso social, el crecimiento de los estereotipos de género y el aumento de la violencia doméstica (Bergmann, 2008; Gheaus, 2008). Este argumento, además de mantener la concepción tradicional en base a la cual el trabajo productivo es la vía, única y garantizada, de visibilidad y poder social, omite la consideración de que la utilidad individual del trabajo no se reduce a su remuneración, así como las intensas diferencias entre “recluirse” en el espacio doméstico con una renta garantizada o hacerlo sin ella (Vollenweider, 2011). De hecho, la importancia que hoy en día la mayoría de mujeres conceden al desarrollo personal a través del trabajo y la participación en sociedad, especialmente en las sociedades europeas, posee evidencia científica (Hakim, 2012), lo que reduce la verosimilitud del potencial retorno a este tipo de estructuras familiares sexistas en un contexto de rentas garantizadas. Profundizando más, si consideramos la violencia de género fuera de la pareja, realidades sociales como la prostitución también se verían influenciadas por la concesión de una RBU, permitiéndonos analizar con mayor nitidez el rol que la necesidad material tiene sobre dicha actividad. Por supuesto, esta renta no eliminaría por sí sola las barreras culturales que enfrenta una mujer para educarse al nivel deseado, para obtener un salario que remunere el verdadero valor de su trabajo o para socializar en pie de igualdad con los hombres, ni mucho menos eliminaría la violencia estructural o directa que impregna el mercado sexual, pero contribuiría a evolucionar en el sentido de deconstruirlas más que en el de reforzarlas.

Por lo tanto, desde la perspectiva del reconocimiento y en línea con los estudios de S. Berbel, la RBU contribuiría a reducir no solo las desigualdades económicas entre hombres y mujeres sino también el déficit de valorización social de las mujeres (Berbel, 2011). Esto se concreta en la capacidad de la RBU para estimular la valorización social del trabajo reproductivo, modificar la organización del tiempo de trabajo, reducir la precariedad laboral, mermar la segregación profesional horizontal y vertical, otorgar seguridad material, confrontar la feminización de la pobreza, favorecer el desarrollo de proyectos personales mejorando la consideración de las capacidades de las mujeres, aumentar la autoestima y el liderazgo social femenino, luchar contra los estigmas de género, paliar la invisibilización social femenina, y contribuir a la erradicación de la violencia de género.

5. Conclusiones

La política de reconocimiento es imprescindible en una Europa donde los grandes conflictos políticos trascienden la mera distribución de recursos económicos para asentarse sobre brechas identitarias, sesgos culturales, diferencias irreconciliables en el modo de entender la vida buena, la aspiración legítima o la ética social digna de tal nombre. Quizá esto siempre fuera así pero el omnímodo poder de la economía atraído para sí los sufrimientos y placeres más inmediatos en torno a los cuales se estructuraron los discursos políticos de la modernidad europea. Mirar las injusticias sociales y los conflictos de ellas derivados más allá de su primer plano es condición de posibilidad para darles una respuesta efectiva, duradera y que no genere otros mayores. La perspectiva de reconocimiento trata de aportar esa mirada profunda.

Una RBU puede ser una eficaz política de reconocimiento que ayude a progresar en el sentido de mermar estas injusticias. Importante recordar que es una política, no la política. Necesitará de otras muchas que operen sobre otros planos de la realidad social como son la educación, el derecho, la administración pública, etc. Pero si se aplica respetando su vocación original de democratizar el poder y posibilitar las condiciones materiales que necesita el ser humano para ser libre a costa de reducir el ya excesivo control hegemónico de los privilegiados económicos y culturales, es posible que el día de mañana las palabras justicia y democracia se llenen de significado.

En torno al trabajo una RBU puede tener consecuencias muy fructíferas, tanto en su vertiente de factor económico como en la de institución social. El injusto reparto del valor que el trabajo genera, tanto como la injusta distribución de méritos y desventajas culturales que a cada tipo de trabajo se otorga, son problemas extremadamente vigentes en la actualidad europea sobre los que una RBU incidiría contribuyendo a su solución más que a su agravamiento. Esta incidencia beneficiaría en mayor medida a las clases y colectivos periféricos, alejados de la hegemonía sociocultural. En el caso de las mujeres, los efectos de una RBU sobre el trabajo se traducen en mayor presencia pública de sus intereses, más poder social, mejor valoración de sus proyectos vitales presentes y más libertad para determinar los futuros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ackerman, B., & Alstot, A. (1999). *The Stakeholder Society*. New Haven and London: Yale University Press.
- Berbel, S. (2011). Una Renta Para la Igualdad de Género. En VVAA, *La Renta Básica en la Era de las Grandes Desigualdades* (págs. 211-235). Barcelona: Ediciones de Intervención Cultural.
- Bergmann, B. (Diciembre de 2008). Basic Income Grants or the Welfare State: Which Better Promotes Gender Equality? *Basic Income Studies*, 3 (3), 1-7.
- Beveridge, W. (1942). *Social Insurance and Allied Services*. Londres, Edimburgo, Manchester, Cardiff y Belfast: His Majesty's Stationery Office.
- Casassas, D. (2018). *Libertad Incondicional: La Renta Básica en la Revolución Democrática*. Barcelona: Paidós.
- COHRE. (2017). *Un lugar en el mundo: El derecho a una vivienda adecuada como elemento esencial de una vida libre de violencia doméstica*. Ginebra: Centre on Housing Rights and Evictions.
- Comisión Europea. (2017). *Special Eurobarometer 465: Gender Equality, Stereotypes, and Women in Politics*.
- de Beauvoir, S. (1998 [1949]). *El Segundo Sexo*. Madrid: Cátedra.
- EIGE. (31 de Octubre de 2019). *What Lies Behind the Gender Pay Gap?* Obtenido de Gender Statistics Database: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>
- Eurofound. (2018). *Women in Management: Underrepresented and Overstretched?* Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Europa, C. (2017). *Special Eurobarometer 465: Gender Equality, Stereotypes, and Women in Politics*.
- Eurostat. (2005). *Gender Gaps in the Reconciliation Between Work and Family Life*. European Communities.
- Eurostat. (June de 2020). *Labour market slack: annual statistics on unmet needs for employment*. Obtenido de Comisión Europea: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour_market_slack_-_annual_statistics_on_unmet_needs_for_employment
- Eurostat. (2 de Febrero de 2021). *Gender gap in part-time employment*. Obtenido de Comisión Europea: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_lm210/default/line?lang=en
- Eurostat. (12 de Febrero de 2021). *Gender pay gap in unadjusted form*. Obtenido de European Council: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/line?lang=en
- Federici, S. (2018). *El Patriarcado del Salario: una Crítica Feminista al Marxismo*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Ferry, J.-M. (1995). *L'Allocation Universelle: pour un Revenu de Citoyenneté*. Paris: Cerf.
- Frankman, M. (2004). *World Democratic Federalism. Peace and Justice Indivisible*. Nueva York: MacMillan.

- Fraser, N. (2003). La Justicia Social en la Era de la Política de la Identidad: Redistribución, Reconocimiento y Participación. En N. Fraser, & A. Honneth, *¿Redistribución o Reconocimiento?* (págs. 17-88). Madrid y A Coruña: Ediciones Morata y Fundación Paideia Galiza.
- Fraser, N. (2008). Justicia Anormal. En N. Fraser, *Escalas de Justicia* (págs. 97-144). Barcelona: Herder.
- Fraser, N., & Honneth, A. (2003). *¿Redistribución o Reconocimiento?* Madrid y A Coruña: Ediciones Morata y Fundación Paideia Galiza.
- Friedman, M., & Friedman, R. (1980). *Free to Choose: A Personal Statement*. Nueva York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Gheaus, A. (Diciembre de 2008). Basic Income, Gender Justice and the Costs of Gendes-Symmetrical Lifestyles. *Basic Income Studies*, 3(8).
- Goldsmith, S. (Septiembre de 2002). The Alaska Permanent Fund Dividend: An Experiment in Wealth Distribution. *Basic Income European Network*, págs. 4-8.
- Graeber, D. (2018). *Trabajos de Mierda*. Barcelona: Ariel.
- Gómez, S., Pons, C., & Martí, C. (2002). *El Trabajo a Tiempo Parcial: Evolución y Resultados*. Barcelona: División de Investigación IESE.
- Hakim, C. (2012). *Capital Erótico: el Poder de Fascinar a los Demás*. Madrid: Debate.
- Herman, E. (Octubre de 2014). Working Poverty in the European Union and its Main Determinants: an Empirical Analysis. *Engineering Economics*, págs. 433-434.
- Honneth, A. (2003). Redistribución como Reconocimiento. En N. Fraser, & A. Honneth, *¿Redistribución o Reconocimiento?* (págs. 89-148). Madrid y A Coruña: Ediciones Morata y Fundación Paideia Galiza.
- Jones, D., & Marinescu, I. (Enero de 2020). *The Labour Market Impacts of Universal and Permanent Cash Transfers: Evidence from the Alaska Permanent Fund*. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Kangas, O., Jauhiainen, S., Simanainen, M., & Ylikännö, M. (6 de Mayo de 2020). Evaluation of the Finnish Basic Income Experiment. *Reports and Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health*, págs. 187-190.
- Kersbergen, K. V. (2015). The Welfare State in Europe. En OpenMind, *The Search For Europe* (págs. 277-281). BBVA.
- Leppänen, J. (2012). Basic Income as Participatory Parity. *Pathways to a Basic Income*. Munich: BIEN.
- Linde, L. M. (febrero de 2021). *Renta básica, justicia cósmica*. Obtenido de Revista de Libros: <https://www.revistadelibros.com/articulos/defensores-de-la-renta-basica-de-milton-friedman-a-philippe-van-parijs-y-robert-van-der-veen#nlink3>
- Livingston, J. (2016). *No More Work: Why Full Employment Is a Bad Idea*. Chapel Hill: UNC Press Books.
- Marx, K. (1867). *El Capital: Tomo I*. Madrid: Aditors S.A.
- Maslow, A. (1962). *El Hombre Autorrealizado*. Barcelona: Kairós.
- Mazzucato, M. (2014). *The Entrepreneurial State*. 2014: Anthem Press.
- Moffitt, R. A. (junio de 2003). The Negative Income Tax and the Evolution of US Welfare Policy. (Paper 9751), págs. 22-25.
- Offe, C. (1990). *Contradicciones en el Estado del Bienestar*. Madrid: Alianza .
- Orlandi, F. (Mayo de 2012). Structural unemployment and its determinants in the EU countries. *Economic Papers*, pág. 11.

- Parijs, P. V., & Vanderborght, Y. (2001). From Euro-Stipendium to Euro-Dividend. *Journal of European Social Policy*, 342-346.
- Pedrol, X. (2009). Derechos Sociales y Unión Europea: Historia de un Desencuentro. En V. V. (Coord.), *Defender y Repensar los Derechos Sociales en Tiempos de Crisis* (págs. 35-46). Barcelona: Observatori Desc.
- Polanyi, K. (2007 [1944]). *La Gran Transformación: Crítica del liberalismo económico*. Madrid: Quipu.
- Raventós, D. (2001). Trabajo(s) y Renta Básica. *Treball, Producció i Sostenibilitat*. Barcelona: Centre de Cultura Contemporània de Barcelona.
- Raventós, D. (2007). *Las Condiciones Materiales de la Libertad*. El Viejo Topo.
- Rey Pérez, J. L. (2011). La Renta Básica en la Democracia del Siglo XXI. En VVAA, *La Renta Básica en la Era de las Grandes Desigualdades* (págs. 63-80). Barcelona: Ediciones de Intervención Cultural.
- Robespierre, M. (7 de Febrero de 1794). Revolución, Igualdad y Democracia. *Discurso ante la Convencion Nacional Francesa*.
- Santos, T. (12 de Enero de 2021). *Consideraciones críticas sobre los requisitos de edad del Ingreso Mínimo Vital en España*. Obtenido de Ibericonnect: <https://www.ibericonnect.blog/2021/01/consideraciones-criticas-sobre-los-requisitos-de-edad-del-ingreso-minimo-vital-en-espana-2-2/>
- Standing, G. (2013). *El Precariado: Una Nueva Clase Social*. Barcelona: Pasado y Presente.
- Stiling, A., & Arnold, S. (Marzo de 2019). Nothing Personal: Replacing the Personal Tax Allowance with a Weekly National Allowance. *New Economics Foundation*, págs. 10-12.
- Temple, W. (1942). *Christianity and Social Order*. Nueva York: Penguin Books.
- Tilly, L., & Scott, J. (1978). *Women, Work and Family*. Nueva York: Rinehart & Winston.
- Vollenweider, C. (2011). Trabajo Doméstico por Cuenta Ajena y Equidad de Género: un Problema Ineludible para la Discusión Feminista sobre la Renta Básica. En VVAA, *La Renta Básica en la Era de las Grandes Desigualdades* (págs. 81-104). Barcelona: Ediciones de Intervención Cultural.
- VVAA. (1996). *Jornades sobre repartiment del treball i treball d'igual valor*. Madrid: Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.
- Weber, M. (1922). *Economía y Sociedad: Esbozo de Sociología Comprensiva*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Zalakain, J. (Diciembre de 2017). Atención a la Dependencia en la UE: Modelos, Tendencias y Retos. *Revista Derecho Social y Empresa*(8), 19-39.