

ALBERT RECIO

Reparto del trabajo y modelo social

En tiempos de desempleo renace la cuestión del reparto del trabajo. Si por trabajo entendemos empleo, una actividad remunerada por cuenta ajena, parece lógico que cuando millones de personas se encuentran desempleadas a mucha gente se le ocurra pensar que mediante el reparto del trabajo se podría eliminar el paro. Este ya fue un tema de debate en la crisis de los años ochenta y noventa del siglo pasado. Y de aquellos debates, y de alguna de las experiencias, aprendimos bastante. Lo que sigue es un intento de resumir estos debates con el fin de orientar, o mejor participar, en la configuración de una propuesta social alternativa.

La primera cuestión que conviene aclarar es que trabajo y empleo son cosas diferentes. El primero, es toda actividad orientada a producir bienes y servicios con fines humanos. Está actividad laboral se ha desarrollado a lo largo de la historia bajo muy diferentes formas de relación social, muchas de las cuales persisten en la actualidad. Cuando calculamos toda la actividad laboral de la sociedad debemos contabilizar tanto la que se realiza en la esfera mercantil como la que tiene lugar en la esfera doméstica y en la esfera social. Sin contar que en muchos países persisten formas de trabajo forzado (esclavitud, servidumbre). Hablar del reparto del trabajo es plantear cómo toda esta ingente actividad se reparte equitativamente entre todo el mundo. Es preciso, en este sentido, tener en consideración que, como muestran los datos empíricos aplastantes, las mujeres realizan mayor actividad laboral que los hombres (especialmente en la forma de trabajo doméstico) y, asimismo, que existen fuertes desigualdades entre grupos sociales.

El empleo es, en cambio, la actividad laboral que se realiza a cambio de rentas monetarias. Mayoritariamente adquiere la forma de trabajo asalariado, se trabaja bajo las órdenes de los empleadores, se trabaja en función de los intereses de los mismos. Aunque el mundo real es más complejo y también

Albert Recio es profesor titular del departamento de Economía Aplicada, Universitat Autònoma de Barcelona

existen segmentos de autoempleo (aunque en muchos casos existe una relación de jerarquía respecto a alguna empresa externa que contrata, y controla, a los autónomos), de economía cooperativa o ciertas esferas de sector público que en parte escapan al modelo dominante. Repartir el empleo en este caso se plantea como una forma para que todo el mundo acceda a una renta monetaria y al resto de contrapartidas (derecho a pensiones, estatus social, etc.) que concede esta participación laboral.

A efectos analíticos trataremos las dos cuestiones por separado aunque, como veremos, están fuertemente relacionadas y difícilmente pueden cambiarse las cosas en una esfera sin que tenga consecuencias en el resto. Cabe asimismo señalar que la cantidad total de trabajo que se realiza en la sociedad no es un dato fijo, sino el resultado de múltiples elementos. De una parte esta la tecnología que determina la cantidad de trabajo necesaria para la obtención de cada producto. De otra esta la cantidad y el tipo de necesidades que hay que cubrir, las cuales dependen a su vez de múltiples cuestiones: demografía, pautas de vida, ciclos naturales, distribución de la renta, etc. Cuestiones que convendrá tener en cuenta cuando pensemos en alternativas.

El reparto del empleo

Podemos empezar por la cuestión del reparto del empleo, la que parece directamente relacionada con el paro. El punto de partida de muchos análisis es bastante simplista: se calcula cual sería la reducción de la jornada media de trabajo que debería realizarse para dar cabida a todas las personas paradas en el mercado laboral. Un cálculo de este tipo nos llevaría a suponer que con una reducción proporcional de la jornada laboral todas las personas desempleadas tendrían cabida en el mercado laboral.

Este planteamiento pierde de vista que en el mundo real no existe una jornada laboral homogénea. En el mundo real ya existe un cierto reparto desigual de la jornada laboral puesto que una parte de la población trabaja a tiempo parcial mientras que otra lo hace a tiempo normal y una tercera por encima de las cuarenta horas. El peso del empleo a tiempo parcial es muy desigual según países pero en la mayoría es importante y, casi siempre se trata de empleos femeninos. De hecho, las cifras de ocupación real en algunos países (aquellos que tienen mayores cuotas de empleo a tiempo parcial) están hinchadas respecto a otros en los que el peso de estos empleos es menor.¹ Ello sugiere que, al margen de otros problemas, los cálculos del impacto de una reducción del empleo deben hacerse con cuidado.

¹ España figura entre los países europeos con una relativa baja cuota de empleo a tiempo parcial, aunque posiblemente este está subvalorado por la incidencia del empleo informal. Una buena parte de las actividades que se realizan sin contrato son de este tipo, no siempre realizadas por parados sino a menudo por personas calificadas como inactivas.

La segunda cuestión a tener en cuenta es el marco institucional en el que tiene lugar la propuesta. En una economía capitalista, donde la rentabilidad empresarial está en el centro de las decisiones sociales y donde las clases capitalistas mantienen una notable hegemonía social, una propuesta de este tipo no puede olvidar las líneas de resistencia y de respuesta con la que se va a encontrar. De entrada, hay que situar un tema clave: desde el punto de vista de los costes laborales la reducción de jornada manteniendo el salario tiene el mismo impacto que un aumento salarial de la misma proporción (siempre y cuando contrate empleados para mantener estable el nivel de producción), aunque su impacto social es claramente distinto. En el caso de un aumento salarial, los únicos beneficiarios son los trabajadores empleados, mientras que con la reducción de jornada se beneficiarían tanto los empleados (una jornada laboral más reducida) como los nuevos contratos. En todo caso esta es una medida que implica un cambio más o menos importante en la distribución de la renta entre capital y trabajo, por lo que hay que prever una fuerte resistencia empresarial frente a su adopción. Esta resistencia es inicialmente política, mediante presiones a los políticos para que no se adopte. Es habitual que se recurra al argumento de que provocará un aumento de costes intolerable que erosionará la productividad y pondrá en peligro más puestos de trabajo de los que se crearán.² Pero también se recurre a todo tipo de amenazas y presiones. Si estas no tienen éxito y finalmente la medida se aprueba, las empresas aún tienen alguna otra línea de respuesta. La principal es la de reorganizar la producción e introducir innovaciones para que aumente la productividad por hora, con lo que se reduce la creación de empleo.³ En otros casos, depende del contexto, cabe también la posibilidad de forzar la realización de horas extra a los trabajadores antiguos. En todo caso hay que prever que la ganancia neta de empleo casi siempre será menor que el porcentaje de reducción de jornada.

Cabe evidentemente una segunda posibilidad, la que llamaríamos de “solidaridad entre asalariados” consistente en una reducción de salarios proporcional a la jornada, que dejara intactas las ganancias empresariales y permitiera una mayor contratación. De hecho, este modelo ya se ha practicado hasta cierto punto en los ERE temporales, en las políticas alemanas de reducción de empleo (y ha sido en gran parte lo que ha guiado a los sindicatos a aceptar una política de moderación salarial). En este caso, la resistencia viene por parte de los trabajadores para quienes una reducción de salarios afecta directamente a su nivel de vida. Un impacto tanto mayor cuanto menor sea su renta salarial. En las encuestas en las que se pregunta a la gente si prefiere una reducción de jornada con reducción proporcional del salario o mantener la jornada con aumento de salarios, los directivos y técnicos suelen elegir la primera opción y los trabajadores manuales la segunda. Para unos, una reducción

² Las respuestas patronales a las demandas de reducción de jornada constituyen un ejemplo de libro de lo que A. Hirschman llamó «retóricas de la intransigencia», *Retóricas de la intransigencia*, Fondo Cultura Económica, México DF, 1991.

³ S. Lehndorf y G. Bosch, «La reducción de la jornada de trabajo y el empleo», *Papeles de Economía Española*, 72, 1997, pp. 342-345.

salarial puede significar una mejora de su calidad de vida, para otros es percibido como una amenaza a la línea de flotación. De hecho, allí donde mayor aceptación tienen las políticas de reducción de la jornada, como el caso alemán, se trata más bien de medidas defensivas para evitar la destrucción de empleo y parte de los salarios se mantienen por medio de subsidios públicos.⁴

Con todo ello no quiero indicar que la reducción de jornada sea insensata y que no haya nada que hacer. Simplemente subrayar que la cuestión no puede plantearse independientemente de la distribución de la renta. De hecho, se trata de un conflicto distributivo y como tal hay que entenderlo. Un conflicto que según cómo se plantea adopta el tipo capital-trabajo o el tipo interno a las clases trabajadoras. Hay buenas razones para considerar la actual distribución de la renta injusta, tanto entre capital y trabajo como entre diferentes grupos laborales, y por esto me parece necesario que el debate sobre la jornada laboral se plantee desde esta perspectiva más amplia. No sólo como una medida técnica para crear empleo, sino como parte de una política de mayor justicia social y mejor distribución de la renta.

Configuración de la jornada y su variabilidad

La duración de la jornada laboral no es la única cuestión relevante en este debate. También lo es la cuestión de la configuración de la jornada y su variabilidad. Aunque se trabaje un mismo número de horas no es lo mismo su distribución diaria, semanal. Ni su variabilidad. Y no sólo por razones fisiológicas, en el caso del trabajo nocturno (estamos diseñados para dormir de noche, el nivel de ruido en las grandes urbes es menor de noche), sino especialmente sociales. La mayor parte de actividades que se realizan fuera de la jornada laboral se realizan con otras personas, muchas no pueden hacerse en solitario ni independientemente del horario: si tenemos que cuidar a alguien nos tenemos que adaptar a sus ciclos vitales, si queremos tener vida social necesitamos coincidir con amigos y familiares, si queremos participar en la vida política tenemos que atenernos a los horarios de convocatorias de asambleas, reuniones informativas, etc. Incluso aunque solo nos interesen las actividades de ocio, sabemos que muchas (actividades deportivas, conciertos, teatro), se realizan en horarios específicos. Por eso mismo no es igual trabajar de mañana o de tarde, en turnos fijos o variables, en días laborales o festivos. Y las personas que trabajan en horarios no estándar tienen mayores dificultades para realizar con éxito muchas actividades, cuentan con menos capacidades que el resto.⁵

⁴ G. Bosch, «Reducción de horas, no de plantilla», *Principios, estudios de economía política*, 17, 2010, pp. 29-51.

⁵ C. Carrasco *et al.*, *Tiempo y flexibilidad: una cuestión de género*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2003. T. Torns *et al.*, *Tiempo de trabajo: una aproximación desde la conciliación*, Secretaría de Publicaciones de la Universidad Complutense, Madrid, 2005.

En los últimos treinta años de políticas neoliberales las políticas de flexibilidad horaria promovidas desde los grandes centros de poder han alcanzado un desarrollo importante. No sólo se trata de diversificar la configuración de la jornada laboral, ampliando la actividad en horarios especiales, sino también de imponer la capacidad de las empresas de variar la jornada en función de la situación. Las fórmulas que se adoptan para aplicar esta jornada variable son diversas, desde las cuentas de horas de trabajo a la fijación semanal del perfil horario (habitual en las grandes cadenas de distribución). Y también lo son sus impactos sobre la vida de la gente, cuando mayor potestad y frecuencia de cambiar la jornada por parte de la empresa, menor capacidad de las personas de organizar su entera vida social.

El debate sobre la jornada laboral se plantea desde una perspectiva amplia. No solo como una medida técnica para crear empleo, sino como parte de una política de mayor justicia social y mejor distribución de la renta

La demanda de flexibilidad horaria por parte de las empresas no es caprichosa, sino que obedece a intereses y restricciones precisas. En unos casos está asociada a la voluntad empresarial de reducir las existencias de productos (para ahorrar en capital circulante, para evitar encontrarse con productos sin salida, para responder a los cambios de la demanda). También para cubrir las bajas laborales sin tener que efectuar nuevos contratos o tener una reserva de empleados. En otros muchos, especialmente en los servicios, para adaptarse a los particulares ciclos horarios de actividades que a menudo experimentan fluctuaciones de actividad en horas o días concretos: hay restaurantes que tienen más faena al mediodía que a la tarde, tiendas con campañas de ventas concentradas, etc. De hecho, la misma lógica que conduce a exigir flexibilidad de horarios es la que lleva a la proliferación de horarios a tiempo parcial para cubrir aquellos horarios donde se concentra una mayor actividad.

El resultado de estas políticas es una importante variabilidad de horarios laborales que es a su vez una importante fuente de desigualdades. Las personas con horarios más regulados y compactos están en mejores condiciones de llevar a cabo una vida social más compleja que las personas sometidas a horarios particulares, variables. De la misma forma que las personas con jornadas laborales más largas tienen menor disponibilidad para la vida social. No se trata casi nunca de una variabilidad aleatoria, sino que las pautas de organización del tiempo siguen lógicas que se combinan con otro tipo de desigualdades. En general muchos de los trabajos con horarios particulares se concentran en sectores también caracterizados por bajos salarios (hostelería, servicios asistenciales, comercio al detall, seguridad...). Como norma general, podríamos decir que los sectores más deprimidos de las clases trabajadoras tienen, a la vez, menores recursos financieros y menor disponibilidad de tiempo para organizar su vida social.

Un ejemplo paradigmático lo encontramos en los empleos a tiempo parcial. En teoría se presentan como una posibilidad para que cada cual elija la configuración que desee de trabajo remunerado y trabajo no remunerado. En la práctica, sin embargo, se observa que la mayoría de empleos a tiempo parcial son femeninos, se concentran en puestos de trabajo específicos, están en la parte baja de la distribución salarial. Parecen más empleos diseñados para consolidar la división del trabajo doméstica entre hombres y mujeres y para proporcionar un suplemento a los ingresos del “ganador de pan”. Cuando se analizan en detalle, en estudios sectoriales, se observa incluso que los horarios no siempre son los más adecuados para permitir esta conciliación. Por ejemplo, en el sector limpieza son habituales las jornadas laborales de 5 a 9 de la mañana (o de 6 a 10), un horario realmente malo para personas que tengan el cuidado de niños (o ancianos que deben acudir a un centro de día). Las razones de este horario no tienen nada que ver con la conciliación, sino a menudo con la demanda del cliente (empresas, centros públicos) que no desean que la actividad de limpieza interfiera con su actividad habitual.

Quizás la principal excepción a la asociación de bajos salarios-horarios poco deseables, la encontramos en los horarios de los altos directivos y de algún personal técnico (especialmente en el sector sanitario). A menudo su jornada es más prolongada que el resto y en algunos casos exige total disponibilidad de tiempo. La pirámide social sobre la que se organizan las empresas presupone que a partir de un nivel, la persona deja de ser un individuo social y se convierte en un ser unidimensional plenamente dedicado a cumplir las necesidades de la empresa (de hecho este mismo modelo social se ha extendido también a segmentos profesionales en áreas como la investigación u otras). La confusión entre vida profesional y personal es casi completa y los individuos que no se atienden a esta norma tienen pocas posibilidades de promoción. Posiblemente, ahí se encuentra una de las razones del “techo de cristal” que discrimina a las mujeres profesionales: siempre serán sospechosas de poner límites horarios a su vida laboral mercantil, de contraponer sus proyectos familiares a las necesidades de la empresa o grupo de trabajo. Los hombres, especialmente los aspirantes al “triumfo” están más adaptados al modelo. Al fin y al cabo la simbiosis entre capitalismo y patriarcado viene de largo y la cultura de la carrera profesional ha reforzado sus valores. Por esto también estos directivos que imponen flexibilidad unilateral, que generan elevados costes sociales a mucha gente casi nunca se plantean la bondad de sus propuestas, puesto que están socializados en una dependencia de la competitividad capitalista, en una visión tan unilateral de la vida social, que son incapaces de pensar en otros términos.

En resumen, tan relevante es el debate sobre la duración de la jornada de trabajo como el de su configuración. La forma como se distribuye la actividad laboral a lo largo de días y semanas, de cómo se adapta a la actividad, genera impactos sociales importantes. Analizando la configuración de la jornada laboral tenemos otra perspectiva de la desigualdad. Podemos detectar grupos sociales con una capacidad muy reducida de vida social (la

cola la ocupan ahora las mujeres inmigrantes “condenadas” a dedicar casi todo su tiempo al cuidado de personas mayores, un empleo mal pagado, socialmente degradado y que deja pocas horas para la propia vida). No todo el debate de la flexibilidad horaria es una mera conspiración capitalista. Muchas actividades humanas están sujetas a ritmos temporales diversos que son difíciles de soslayar. Pero precisamente por ello cualquier política seria sobre el tiempo de trabajo debe evaluar los costes que esta variabilidad genera y tratar de adecuar la organización laboral al objetivo de garantizar a todo el mundo una disponibilidad de tiempo adecuada. Mi sugerencia al respecto es que hay que combinar diversas respuestas. En primer lugar acotar las jornadas máximas, en segundo lugar compensar (en jornada laboral total, en salarios, en mayores tiempos de descanso...) las jornadas laborales indeseadas. Y en tercer lugar evaluar cuidadosamente las jornadas indeseables eliminando todas aquellas que no se justifiquen por un claro interés social.

Perspectiva ecológica y el debate de las necesidades sociales

Hay otra forma de plantear el debate de la jornada laboral. Es la que surge a partir del cuestionamiento del modelo económico dominante desde la perspectiva de la ecología y el debate sobre las necesidades sociales. La economía ecológica ha mostrado que el actual ritmo de utilización de los recursos naturales es insostenible por muy diversas razones: agotamiento de recursos no reproducibles (fuentes de energía, minerales, suelos fértiles), contaminación y efecto invernadero, destrucción de la biodiversidad, etc. Por más optimismo tecnológico que se tenga no parece posible que la actividad humana pueda superar los límites que impone el vivir en un pequeño planeta finito. Sin una reducción sustancial del impacto material de nuestras actividades la humanidad puede entrar en graves problemas.⁶

En otro orden de cosas, aunque íntimamente relacionado con lo anterior, la revisión crítica de las medidas de la actividad económica pone claramente en cuestión que un aumento de la producción mercantil pueda significar automáticamente un aumento del bienestar humano. Una parte no desdeñable de las actividades económicas corrientes pueden calificarse de “actividades defensivas”, actividades realizadas para paliar o evitar los daños que crea el propio sistema social. Otras simplemente tienen que ver con las particulares necesidades de las empresas privadas, pero posiblemente no harían falta en otras formas de organizar la vida humana (por ejemplo, el gasto publicitario). Y otras, en fin, están más relacionadas con las necesidades de estatus de las minorías privilegiadas que no con necesidades sociales básicas. Sin contar el enorme peso que tiene la industria y la actividad militar. Es fácil pensar que en un orden social distinto muchas actividades que ahora parecen esenciales dejarían de serlo, aunque posiblemente otras deberían aumentar. En todo caso lo que

⁶ T. Jackson, *Prosperidad sin crecimiento*, Icaria-Intermon Oxfam, Barcelona, 2011.

resulta obvio es que no existe una relación directa entre el volumen de producción y la satisfacción de las necesidades básicas. De hecho la espectacular expansión productiva de los últimos 200 años no ha sido capaz de garantizar ni la cobertura universal de necesidades ni de proporcionar empleo digno a gran parte de la población mundial.

El planteamiento según el cual hay que expandir siempre la producción para garantizar el empleo parece un sinsentido visto desde una óptica diferente. Presupone que cualquier sociedad debe siempre estar buscando más cosas que producir y hacer para estar siempre ocupados. De hecho cuando pasamos de economías capitalistas a otras formas de organización social las cosas son al revés. Este es el caso de la mayor parte de economías domésticas. En ellas lo primero que se define es cuáles son las necesidades a cubrir y después se organiza la actividad para cubrirlas. En la práctica la cantidad de trabajo doméstico suele variar con el ciclo vital, aumenta cuando hay hijos menores o ancianos o enfermos que cuidar y disminuye en otras fases del ciclo vital. Lo normal es que sea el ritmo de las necesidades el que determine la carga de trabajo. En cambio el modelo dominante nos propone que siempre hay que aumentar el nivel de producción, siempre hay que buscar nuevas tareas para que no decaiga el empleo. Un modelo verdaderamente obsesivo.

El reparto del empleo se plantea como parte de un proyecto social alternativo que exige definirse en el terreno cultural, programático, pero también con experiencias prácticas y propuestas de transición

Por eso, el trasvase a una economía sostenible implica necesariamente encaminarse hacia formas de vida más austeras y razonables. Lo que implica definir bien cuales son las necesidades que pueden y deben satisfacerse y en función de ello definir la jornada laboral. Cabría esperar de un planteamiento de este tipo que al final la jornada laboral se redujera, aunque las cosas pueden ser algo más complejas por dos razones. Una es que la marcha hacia una economía ecológica no sólo entraña cambios en la cantidad y composición del producto, sino también en las técnicas de producción (al fin y al cabo una parte no desdeñable de los espectaculares aumentos de la productividad laboral son el resultado de sustituir energía animal por energía fósil), lo que puede significar la reaparición de procesos más intensivos en trabajo. La otra es que una economía basada en necesidades básicas dará posiblemente más importancia a actividades formativas, de cuidados que son más intensivas en trabajo. En todo caso es posible que el resultado neto sea una jornada media inferior.

Parece bastante claro que es deseable el avance hacia una economía sostenible. Otra cosa es que la transición hacia la misma está lejos de estar clara. En su contra operan las inercias y los poderosos intereses que determinan el actual orden social. Por una parte cual-

quier reforma ecológica difícilmente se podrá llevar a cabo sin cambios sustanciales en la estructura de la propiedad y de las empresas, sin un cambio en las relaciones entre lo público y lo privado (de hecho, esta misma dificultad ya la intuyó Michael Kalecki cuando evaluó las posibilidades a largo plazo de una economía de pleno empleo). Los grandes grupos de poder van a conspirar con todas sus fuerzas para bloquear e impedir esta transición. Por otra está la misma dependencia que gran parte de la población mantiene con el actual modelo de vida y trabajo, al menos la que vive en los países de capitalismo maduro, atrapada en las redes (no sólo culturales, también estructurales) del consumismo, el endeudamiento y la ausencia de redes colectivas potentes que permitan cubrir necesidades básicas por vías diferentes a la provisión mercantil. Por eso también el reparto del empleo no puede plantearse como una mera medida técnica, sino como parte de un proyecto social alternativo que exige definirse en el terreno cultural, programático pero también con experiencias prácticas y propuestas de transición.

La carga del trabajo doméstico

Hasta ahora hemos dejado fuera de campo la cuestión del trabajo doméstico. La otra gran carga de trabajo en las sociedades desarrolladas. Una carga de trabajo en su mayor parte totalmente básica para sostener la vida humana. Y, como en el caso del trabajo asalariado, totalmente marcada por la desigualdad. En este caso de origen patriarcal. La evidencia empírica es aplastante, las mujeres no solo realizan una gran parte del trabajo doméstico sino que además realizan las tareas que exigen mayor recurrencia, mayor intensidad.⁷

Esta desigualdad que puede explicarse por la persistencia del patriarcado, está además modulada por otras cuestiones. La principal la desigualdad de renta asociada a la posición de cada unidad familiar en la sociedad capitalista. Cuanto más renta se tiene mayores posibilidades de recurrir al mercado para cubrir parte de estas necesidades. Las familias más ricas pueden cubrir gran parte de las tareas domésticas mediante el recurso de trabajo ajeno. Obsérvese que esta posibilidad depende tanto de la renta monetaria de las familias como de la posición social de las personas que van a cubrir estas tareas domésticas. Ello es especialmente notorio cuando se considera el cambio reciente en España del empleo de servidores domésticos. Hace unos treinta años el servicio doméstico era casi una reliquia, reducido a una pequeña franja de familias ricas. Pero en los últimos años este empleo (formal y sobre todo informal) ha alcanzado un desarrollo inusitado. En gran parte, el factor que ha conducido a muchas familias a contratar personal doméstico ha sido el enorme aumento de la carga de trabajo que ha generado el envejecimiento de la población. Pero esta respuesta no habría sido posible sin la posibilidad de disponer de una oferta laboral muy dócil

⁷ C. Carrasco, C. Borderías y T. Torns (eds.), *El trababajo de cuidados: historia, teoría y políticas*, Los Libros de la Catarata/Fuhem Ecosocial, Madrid, 2011.

y barata que podían pagar sectores sociales de renta medio-baja. Una mano de obra de mujeres inmigrantes cuya posición laboral estaba marcada en gran parte por el marco institucional que favorecía su abaratamiento: políticas de inmigración, ausencia de organización sindical, etc. Esta experiencia reciente es una muestra de que la carga de trabajo reproductivo al final se acaba repartiendo según el estatus social de las personas.⁸

Hay otra cuestión, menor en frecuencia, pero no desdeñable en cuanto problema social, que vale también destacar. Resulta evidente que la carga de trabajo doméstico varía fundamentalmente en función de las necesidades de cuidados. Estas varían fundamentalmente a lo largo del ciclo vital, pero también hay que contar con lo que podemos considerar un elemento “aleatorio”, el de la enfermedad o cualquier otro problema de salud que genera una demanda extraordinaria de cuidados. Todos los ancianos requieren algún tipo de ayudas, pero no de la misma dimensión que, por ejemplo, los enfermos de Alzheimer. También la requieren todos los niños, pero un niño que padece una enfermedad grave va a requerir asistencia de por vida. A menudo son actividades que agotan física y mentalmente. Y en la que casi siempre encontramos mujeres dedicadas plenamente a esta tarea, mujeres condenadas de por vida a un trabajo agotador. En las sociedades capitalistas esta “rifa con premio negativo” es una fuente de iniquidad horizontal evidente. Es un caso manifiesto para cuya solución la sociedad debe crear suficientes sistemas de cobertura social para permitir a todo el mundo una vida aceptable.

Repartir el trabajo doméstico supone, por tanto, una serie de cuestiones diversas. En primer lugar una tarea político-cultural orientada a eliminar las pautas patriarcales que conducen a comportamientos laborales diferenciados de hombres y mujeres en el trabajo doméstico. En segundo lugar, exige de políticas públicas orientadas a socializar la carga de los trabajos más fatigosos, garantizando cargas de trabajo, retribuciones y reconocimiento social adecuado a quienes lo realizan. La forma que puede tomar este servicio público puede ser diversa, no sólo incluir empleo público sino algún tipo de servicio colectivo obligatorio que ayude a romper la transferencia de la carga hacia los más débiles. Y en tercer lugar hay que actuar a la vez en la esfera doméstica y en la privada. Pues resulta evidente en muchos casos que la persistencia de las desigualdades de género en el hogar no sólo es debida a las resistencias culturales, sino que estas son reforzadas por las imposiciones de la vida laboral mercantil. Hoy por hoy, los tiempos los organizan las empresas, los modelos de trabajo de plena dedicación, de tiempo parcial, las discriminaciones de género, las formas de promoción y de evaluación del desempeño laboral son prerrogativas empresariales. Y sin cambiar estos modelos laborales y considerar que ambos espacios, el público y el doméstico, están interrelacionados es imposible evitar que las familias puedan organizarse de una forma distinta a como lo hacen. Es pensar que el cambio de roles domésticos vendrá por simple conver-

⁸ C. García Sainz (ed.), *Inmigrantes en el servicio doméstico*, Talasa, Madrid, 2011.

sión moral, totalmente al margen de la experiencia diaria de cada cual. Pensar en el reparto del trabajo doméstico es pensar en otra forma de organizar la sociedad entera.

Tiempo de trabajo, aspecto central de nuestro modelo social

El tiempo de trabajo es una de las cuestiones esenciales de la vida social. Y el debate sobre la forma como los humanos se reparten y organizan el trabajo es una cuestión relevante en todo momento. Históricamente la mayor carga de trabajo ha recaído sobre los que tienen menos poder: los esclavos, los siervos. Y sigue siendo así en la realidad. Aunque la moderna sociedad capitalista parece haber invertido los términos y ha conseguido presentar el trabajo como algo directamente apetecible, sean cuales sean sus condiciones.

Tenemos que trabajar, es básico para garantizar una vida aceptable. Pero no de cualquier forma, ni ilimitadamente, ni para producir males sociales. El trabajo básico es un medio. Y puede ser en parte un motivo de autosatisfacción. Pero para que todo el mundo pueda realizar trabajos “creativos” es necesario que se reparta el resto. La especialización extrema que genera la sociedad actual no sólo conduce a vidas laborales muy diferenciadas, sino que esconde una verdadera estructura de desigualdades.

Discutir el tiempo de trabajo es básico en un momento en el que millones de personas experimentan un paro atroz y en el que la crisis ecológica global está a las puertas. Pero no se trata de una medida técnica fácil de aplicar. Lo que he tratado de explicar es que las políticas del tiempo de trabajo están inevitablemente asociadas a otras cuestiones básicas: la distribución de la renta, la valoración del bienestar social, el sentido de justicia social, la configuración de las políticas públicas, las formas de organización de la actividad laboral, la estructura de desigualdades. Y por tanto hay que situarlas, incluso como medidas reformistas, en un contexto más amplio de políticas.

Ya me he referido antes al ejemplo alemán de reducción de jornada que constituye un buen ejemplo de cómo se combinan medidas de tiempo y de renta (los subsidios que reciben los empleados con jornada reducida o reducen sus derechos a cobrar por desempleo si al final la empresa destruye empleo). No es una política trasladable automáticamente a cualquier contexto pero indica cuando menos que cualquier medida necesita de otras que coadyuven a hacerlas aceptables.

Discutir sobre tiempo de trabajo es discutir sobre nuestro modelo social. Lo hacía Paul Lafargue en su *Derecho a la pereza*⁹ cuando argumentaba que la reducción de empleo era

⁹ P. Lafargue, *El derecho a la pereza*, Diario Público, 2010.

posible porque la mayor fuente de empleo eran los criados de los ricos, mero servicio socialmente inútil en beneficio de las clases dominantes, ya que no aumentaba el producto social que iba a repartirse la sociedad, simplemente permitía una vida muelle a los ricos. Lo hacía el movimiento obrero cuando reivindicaba las ocho horas de trabajo para tener tiempo disponible para el descanso y la vida social. Y lo debemos volver a plantear ahora que es evidente que las políticas de crecimiento neoliberales son un fiasco, que la crisis ecológica obliga a un cambio en las formas de vida y que la lucha feminista ha puesto en evidencia la insoportable desigualdad que genera un patriarcado visible tanto en la esfera pública como la doméstica. Es preciso, además, adoptar un planteamiento cultural, programático, que no desdeñe tampoco la vía de la experiencia particular, de la innovación organizativa. Que sitúe el trabajo digno (todo) y las necesidades humanas en el centro de las políticas públicas.