



21 horas

Por qué una semana laboral más corta
puede ayudarnos a todos a prosperar en el siglo XXI.

nef es un centro de investigación
-acción independiente que busca y
muestra el bienestar económico real.

Nuestro objetivo es mejorar la calidad
de vida promoviendo soluciones
innovadoras que pongan en
cuestión el pensamiento dominante
en lo que a asuntos económicos,
medioambientales y sociales se
refiere.

Trabajamos con otras entidades y
ponemos por delante a las personas
y al planeta.

nef (the new economics foundation) es una institución sin ánimo de lucro con personalidad jurídica propia, fundada en 1986 por los líderes de la Otra Cumbre Económica (The Other Economic Summit, TOES por sus siglas en inglés) la cual introdujo temas como la deuda internacional en la agenda de las sesiones de la cumbre del G8. Ha tomado la iniciativa en la creación de nuevas coaliciones y organizaciones como la de la campaña Jubileo 2000 contra la deuda externa, la Iniciativa del Comercio Justo, El Foro de Inversión Social del Reino Unido, así como nuevas formas de medir el bienestar social y económico.

Prefacio a la edición castellana

**«El verdadero producto del proceso [económico] es un
flujo inmaterial: el placer de la vida»**

Nicholas Georgescu-Roegen (1971)

Las sociedades industriales han subordinado la actividad humana a las necesidades consumistas y se encuentran hoy en las antípodas de la cita que abre este prefacio y que compartía en gran parte Keynes. Más bien al revés, se sustentan en una economía caracterizada por una precariedad laboral y un paro estructural cada vez más importante, donde la ausencia de un trabajo remunerado desemboca en un proceso de frustración personal y exclusión social. Por si fuera poco, estas sociedades del crecimiento ilimitado explotan la Tierra por encima de su capacidad de regeneración y asimilación.

Ante esta profunda crisis socio-económica y ecológica es necesario revisar nuestra forma de entender el trabajo y las actividades humanas: existen otros fines distintos del crecimiento y el ser humano tiene otros medios de expresarse además de la producción o el consumo. Las actividades domésticas, voluntarias, artísticas, asociativas, etc., a pesar de no ser siempre reconocidas, son fuentes de riqueza. En segundo lugar, hay que revisar las políticas de la renta para apostar decididamente por la justicia social y por la liberación de las nuevas fuerzas productivas. Para ello, es importante avanzar hacia una nueva redistribución del tiempo y, en este camino, apostar de forma decidida por la reducción de la jornada laboral. Ninguna de estas tres propuestas es suficiente por sí sola, pero cada una representa un paso hacia una transformación socio-ecológica de la economía donde el buen vivir cuente más que el poder adquisitivo.

En este marco, la refrescante propuesta de la new economics foundation **nef** es un ejercicio imprescindible para salir del pensamiento único. Plantear una semana laboral de 21 horas es tomar a contrapié las propuestas de reformas laborales y de jubilación que nos empujan a trabajar y consumir cada vez más, como si el paro, la desigualdad o el agotamiento de los recursos naturales no estuvieran relacionados. Plantear una semana laboral de 21 horas no es solo un ejercicio de prospectiva: es también un ejercicio de realidad. Permite pensar en una nueva economía, baja en carbono y en la que nuestra huella ecológica se reduce de forma drástica. Este es el tipo de propuestas que nos permite soñar con una sociedad más justa, que favorezca la autonomía de las personas y que preserve su medio ambiente; este es el tipo de propuestas que implica cambios ambiciosos, adaptados al contexto del siglo XXI. Para parafrasear la **nef** y Karl Polanyi, los grandes retos implican una gran transformación.

Desde Ecopolítica, esperamos que con la traducción de este informe de la **nef** al castellano estimulemos la reflexión hacia esta gran transformación y podamos profundizar en el necesario cambio sistémico que la justicia social y ambiental reclaman.

Florent Marcellesi, coordinador de Ecopolítica
Centro de recursos, estudios y formación sobre ecología política

<http://ecopolitica.org/>
info@ecopolitica.org



Contenidos

Resumen ejecutivo	5
Introducción	8
Cómo utilizamos nuestro tiempo	12
Ejemplos prácticos de cómo hacer las cosas de forma diferente	15
Cómo se creó la «semana laboral»	18
Razones por las que queremos avanzar hacia las 21 horas	21
Problemas de la transición	32
Condiciones necesarias	34
Apéndice	40
Notas finales	41

Resumen ejecutivo

Este informe presenta las razones a favor de una semana laboral mucho más corta. Propone un cambio radical en lo que se considera «normal» : bajar de 40 horas o más a 21 horas. Aunque la gente puede elegir entre trabajar más horas o menos horas, nosotros proponemos que la semana laboral de 21 horas o su equivalente distribuido a lo largo del año debería convertirse en la norma que el gobierno, el empresariado, los sindicatos, los trabajadores, y todos los demás normalmente esperan.

La visión

Avanzar hacia un número de horas de trabajo remunerado mucho menor ofrece una nueva vía para salir de las múltiples crisis a las que nos enfrentamos en la actualidad. Muchos de nosotros consumimos más allá de nuestras posibilidades económicas y más allá de los límites de los recursos naturales, aunque de formas que no mejoran en absoluto nuestro bienestar – entre tanto otros sufren la pobreza y el hambre. El continuo crecimiento económico en los países de ingresos altos hará imposible lograr los objetivos urgentes de reducción de emisiones de carbono. Las desigualdades cada vez mayores, una economía global que está fracasando, unos recursos naturales que se están viendo mermados de forma crítica, junto a la aceleración del cambio climático representan graves amenazas para el futuro de la civilización.

Una semana laboral «normal» de 21 horas podría ayudar a abordar una serie de problemas urgentes e interrelacionados: exceso de trabajo, desempleo, consumo excesivo, altas emisiones de carbono, bajo bienestar, desigualdades consolidadas, así como la falta de tiempo para vivir de una forma sostenible, preocuparse por los demás, y simplemente disfrutar de la vida.

21 horas, la nueva «norma»

Veintiuna horas es una cifra que se aproxima a la media de lo que la gente en edad de trabajar en Gran Bretaña pasa en el trabajo remunerado, y es un poco más de lo que de media se pasa en el trabajo no remunerado. Los experimentos llevados a cabo con un número menor de horas de trabajo parecen indicar que, con unas condiciones estables y un salario favorable, esta nueva norma de 21 horas no sólo tendría éxito entre la gente, sino que además podría resultar coherente con la dinámica de una economía sin carbono.

No hay nada preestablecido en cuanto a lo que en la actualidad se considera «normal». El tiempo, así como el trabajo, se han convertido en una mercancía, un legado reciente del capitalismo industrial. No obstante, la lógica del tiempo de trabajo no lleva el paso de las condiciones actuales, donde las comunicaciones instantáneas y las tecnologías móviles nos proporcionan nuevos riesgos y presiones, así como oportunidades. El reto al que nos enfrentamos es el de romper el poder del viejo reloj industrial sin añadir nuevas presiones, y liberar tiempo para vivir vidas sostenibles.

Para hacer frente al reto, debemos cambiar nuestra forma de valorar el trabajo remunerado y el no remunerado. Por ejemplo, si el tiempo medio dedicado al trabajo doméstico no remunerado y al cuidado de la infancia en Gran Bretaña en 2005 fuera valorado en términos de salario mínimo, valdría el equivalente al 21 % del producto interior bruto del Reino Unido.

El planeta, la gente, y los mercados: razones para el cambio

Una semana laboral mucho más corta cambiaría el ritmo de nuestras vidas, reformaría nuestros hábitos y convencionalismos, y alteraría de forma considerable las culturas

dominantes de la sociedad occidental. Las razones por las que se proponen las 21 horas semanales se pueden clasificar en tres categorías, que reflejan tres «economías» interdependientes, o fuentes de riqueza, que derivan de los recursos naturales del planeta, de los recursos, bienes y relaciones humanas, inherentes a la vida de cada uno de nosotros, y por último, de los mercados. Nuestras argumentaciones se basan en la premisa de que debemos reconocer y valorar esas tres economías y asegurarnos de que funcionan a la vez por el bien de una justicia social sostenible.

Proteger los recursos naturales del planeta. Avanzar hacia una semana laboral mucho más corta ayudaría a romper el hábito de vivir para trabajar, trabajar para ganar, y ganar para consumir. La gente podría llegar a estar menos atada al consumo intensivo en carbono y más apegada a las relaciones, al ocio, y a lugares que absorban menos dinero y más tiempo. Ayudaría a que la sociedad se las arreglara sin un crecimiento tan intensivo en carbono, a dejar tiempo para que la gente viva de forma más sostenible, y a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

Justicia social y bienestar para todo el mundo. Una semana laboral «normal» de 21 horas podría ayudar a distribuir el trabajo remunerado de forma más homogénea entre la población, reduciendo el malestar asociado al desempleo, a las largas horas de trabajo y al escaso control sobre el tiempo. Haría posible que tanto el trabajo remunerado como el no remunerado fuera distribuido de forma más igualitaria entre hombres y mujeres; que los padres y madres pudieran pasar más tiempo con sus hijos e hijas y que ese tiempo lo pasaran de forma diferente; que la gente pudiera retrasar su jubilación si así lo quisiera y, en definitiva, tener más tiempo para ocuparse de los demás, de participar en actividades locales, y de hacer otras cosas que sean de la elección de cada uno. De forma crucial, permitiría que la economía «esencial» (core economy) prosperara gracias a un mayor y mejor uso de los recursos humanos no mercantilizados a la hora de definir y cubrir las necesidades individuales y compartidas. Sería una forma de liberar tiempo para las personas y así poder actuar como compañeros iguales, junto con profesionales y otros trabajadores del servicio público, en la coproducción del bienestar.

Una economía fuerte y próspera. Un número menor de horas de trabajo podría ayudar a que la economía se adaptara a las necesidades de la sociedad y el medio ambiente, en vez de que la sociedad y el medio ambiente se vean subyugados a las necesidades de la economía. El mundo empresarial se beneficiaría de que cada vez más mujeres pudieran entrar en el mundo laboral; de que los hombres tuvieran una vida más completa y equilibrada; y de que hubiera un menor estrés en el lugar de trabajo asociado con los juegos malabares que supone compaginar el trabajo remunerado y las responsabilidades del hogar. También podría ayudar a poner fin a un modelo de crecimiento económico basado en el crédito, a desarrollar una economía más elástica y adaptable, así como a salvaguardar los recursos públicos de inversión en una estrategia industrial baja en carbono, así como aquellas otras medidas que ayuden a una economía sostenible.

Problemas de la transición

Por supuesto, avanzar desde la situación actual hasta este futuro escenario no será una tarea sencilla. El cambio propuesto hacia las 21 horas debe ser visto en términos de una transición amplia y gradual hacia una sostenibilidad social, económica y medioambiental. Entre los problemas que probablemente surgirán en el curso de dicha transición se incluye el riesgo de que la pobreza aumente al reducir el poder adquisitivo de aquellos con salarios bajos; pocos puestos de trabajo nuevos ya que la gente que tiene trabajo acepta hacer horas extras; la resistencia del empresariado debido a un aumento de costes y a una falta de aptitudes; la resistencia de los trabajadores y sindicatos debido al impacto sobre los ingresos en todos los niveles; y una oposición política más general que podría surgir, por ejemplo, del paso hacia una puesta en vigor de un número menor de horas.

Condiciones necesarias para abordar los problemas de la transición

En **nef** se está comenzando a trabajar para desarrollar un nuevo modelo económico que ayude a fraguar una economía de «estado estacionario» y dirigir los problemas de la transición hacia las 21 horas. Aún hay mucho trabajo por hacer y las sugerencias que exponemos en este informe queremos que sirvan para estimular el debate y la reflexión, más que para ofrecer soluciones definitivas. Nuestras sugerencias se centran en la consecución de menos horas de trabajo, asegurando un salario justo para todos,

mejorando las relaciones de género y la calidad de la vida de familia, así como un cambio en las normas y expectativas.

Lograr un menor número de horas de trabajo. Entre las condiciones necesarias para reducir de forma exitosa las horas de trabajo remunerado se incluyen una reducción gradual de las horas a lo largo de una serie de años en consonancia con los incrementos salariales anuales; un cambio en la forma en que se gestiona el trabajo para desincentivar las horas extras; una formación activa para combatir la falta de aptitudes y para conseguir que las personas que llevan mucho tiempo sin trabajo vuelvan a formar parte del mercado laboral; una gestión de los gastos del empresariado que sirva para recompensar más que para penalizar la contratación de más personal; garantizar una distribución de los bienes más estable e igualitaria; la introducción de regulaciones para normalizar las horas que promuevan acuerdos flexibles a los trabajadores, como por ejemplo el trabajo compartido, ampliaciones de excedencias por cuidados y años sabáticos; así como una mayor y mejor protección para los autónomos contra los efectos de los salarios bajos, muchas horas de trabajo, e inseguridad en el trabajo.

Garantizar un salario justo. Entre las opciones para resolver el impacto que una semana laboral más corta pueda tener sobre los salarios se incluyen la distribución de los ingresos y de la riqueza por medio de mayores impuestos progresivos; un salario mínimo más elevado; una reestructuración radical de las prestaciones sociales; un comercio de emisiones de carbono diseñado para la redistribución de la renta a los hogares necesitados; más y mejores servicios públicos; e incentivar la actividad y el consumo no mercantilizados.

Mejorar las relaciones de género y la calidad de la vida familiar. Entre las medidas que garanticen que el avance hacia las 21 horas tenga un impacto positivo en vez de negativo sobre las relaciones de género y la vida familiar se incluyen unas condiciones de empleo flexible que animen a una distribución más igualitaria del trabajo no remunerado entre hombres y mujeres; un sistema universal y de alta calidad de atención y cuidado infantil que encaje con el horario del trabajo remunerado; un aumento del trabajo compartido y más límites a las horas extras; jubilación flexible; medidas más firmes que impongan la igualdad salarial y de oportunidades; más empleos para hombres relacionados con el cuidado y la enseñanza en escuela primaria; más cuidado infantil, programas de ocio y tiempo libre, así como de cuidado de adultos utilizando modelos producidos de forma conjunta de diseño y prestación; así como el aumento de oportunidades para la acción local de forma que se puedan construir barrios en los que todo el mundo se sienta seguro y pueda disfrutar.

Cambiar las normas y las expectativas. Hay muchos ejemplos de normas sociales aparentemente rígidas que cambian muy rápido: por ejemplo, la actitud hacia el comercio de esclavos y el voto de la mujer, el uso del cinturón de seguridad y el casco, y el no fumar en lugares públicos. El peso de la opinión pública puede pasar de repente de la aversión a la aprobación como resultado de nuevas pruebas que se tengan, de una campaña de publicidad fuerte o de un cambio de las circunstancias, incluyendo una sensación de crisis. Existen algunos signos de condiciones favorables que están empezando a emerger para cambiar las expectativas de lo que sería una semana laboral «normal». Entre los cambios que podrían ayudar se incluyen el desarrollo de una cultura más igualitaria, una mayor concienciación del valor del trabajo no remunerado, un fuerte apoyo gubernamental para actividades no mercantilizadas, y un debate nacional sobre la forma en la que utilizamos, valoramos y distribuimos el trabajo y el tiempo.

Nos encontramos en el comienzo de un debate nacional. El siguiente paso sería realizar un examen en profundidad de los beneficios, retos, barreras y oportunidades asociadas con el cambio a una semana laboral de 21 horas en este primer cuarto del siglo XXI. Esto debería formar parte de la Gran Transición hacia un futuro sostenible.

Introducción

Supongamos que la semana laboral «normal» en Gran Bretaña fuera de 21 horas. No de 35 horas, ni incluso de cuatro días, sino de 21 horas. Es flexible y variable, pero es lo que el gobierno, el empresariado, los sindicatos y la mayoría de la opinión pública generalmente espera.

Cualquiera puede estar en desacuerdo y es probable que muchas personas hicieran las cosas de forma diferente. No obstante, nosotros proponemos que 21 horas de trabajo remunerado deberían sustituir con el tiempo lo que en la actualidad se considera normal: un horario de nueve a cinco, cinco días a la semana y en ocasiones mucho más. Veintiuna horas no se traduce necesariamente en tres días de siete horas, ni en cinco días de un poco más de cuatro horas. Tal vez la mejor manera de verlo es la de distribuir 1.092 horas a lo largo del año, con una variedad de opciones de cómo podría hacerse. La clave está en imaginar un cambio radical en la distribución del tiempo del trabajo remunerado, y todo lo que de ello se pueda derivar.

¿Por qué merece la pena pensar en ello? ¿Qué es lo que haría que esto fuera posible?
¿Cuáles serían los efectos?.

Visión

Avanzar hacia las 21 horas es, desde nuestro punto de vista, esencial si queremos lograr tres objetivos vitalmente importantes: 1) una economía libre de carbono que no dependa de un crecimiento infinito; 2) la justicia social y el bienestar para todo el mundo, y 3) un medio ambiente sostenible.

En la actualidad, la pobreza y el hambre coexisten con el sobreconsumo. En los países de rentas altas consumimos más allá de nuestros recursos económicos, más allá de los límites de la naturaleza, y de formas que al final no nos satisfacen. Los recursos naturales se están agotando de manera crítica, tenemos un reloj climático cuyas horas pasan y que, en el peor de los casos, podría ver el final de unas condiciones adecuadas para una civilización estable.

Estamos arrinconados y no es fácil ver hacia dónde podemos dirigirnos. ¿Qué teclas podemos pulsar?, ¿Qué timón podemos virar para tomar una nueva dirección? ¿Cómo podemos llegar a garantizar medios de vida seguros y un nivel decente de bienestar para todo el mundo, en tanto que vivamos dentro de nuestros recursos medioambientales? Hay pocas opciones que no se hayan debatido y evaluado de forma exhaustiva, con resultados variables y rara vez destacables.

No obstante, existe una alternativa que no ha tenido casi ningún debate público como opción política activa y potencialmente deseable. Esto es, llegar a un número de horas mucho menor en el trabajo remunerado una variable olvidada o que antes no se podía ni imaginar, para intentar resolver la triple crisis del aumento de las desigualdades, el fracaso de una economía global, y la amenaza de una catástrofe medioambiental.

Una semana de 21 horas de trabajo remunerado, o su equivalente en horas repartidas a lo largo del año, respaldada por las adecuadas garantías, podría servir para hacer frente a una serie de problemas urgentes e interrelacionados: horas extras, desempleo, sobreconsumo, emisiones elevadas de carbono, un bajo nivel de bienestar, desigualdades profundamente arraigadas, así como la falta de tiempo para vivir de forma sostenible, de cuidar de nosotros y de los demás, y simplemente de disfrutar de la vida.

Recuadro 1. Por qué el crecimiento no es sostenible

La cantidad de energía primaria necesaria para producir cada unidad de la producción económica mundial se ha visto reducida mas o menos de forma continua a lo largo de la mayor parte de la última mitad del siglo. Esto suena prometedor, pero se contrarresta por el crecimiento de la población y el crecimiento económico. Para mantener la estabilidad en el cambio climático tomando como base supuestos relativamente optimistas sería necesario que las emisiones totales de carbono estuvieran por debajo de los 4 mil millones de toneladas al año para el 2050, una reducción total de un 5 por ciento cada año de aquí en adelante. Para el año 2050 el contenido medio de carbono en la producción económica necesitaría estar por debajo de los 40 Kg. por cada mil dolares, una mejora veinte veces mayor sobre la media global actual. el consenso cada vez más generalizado de que es necesario un nivel de 350 partes por millón (ppm), y no de 450 ppm, para evitar el peligroso cambio climático sólo empeora la progresión aritmética. E incluso si esto llegara a cumplirse, no permitiría que los países en vías de desarrollo se pusieran al mismo nivel, haciendo que las desigualdades crecieran. Para lograr la justicia social de forma global compartiendo espacio con el crecimiento continuo en países de rentas altas, donde toda la población disfrute de unos ingresos comparables a los de los ciudadanos de la Unión Europea de hoy en día, la economía mundial necesitaría crecer seis veces más entre el momento actual y el año 2050, haciendo necesario un cambio técnico de órdenes de magnitud aún superiores para evitar el desastre climático. En consecuencia, «no existe ningún escenario verosímil, que sea socialmente justo y ecológicamente sostenible en rentas en continuo crecimiento para un mundo de nueve mil millones de personas»

Fuente: Jackson T (2009) *Prosperity without Growth?* (Los títulos, a no ser que haya una versión traducida, no se traducen) (Reino Unido, http://www.sd-commission.org.uk/publications/downloads/prosperity_without_growth_report.pdf).

Las economías de consumo ricas y altamente competitivas prometen satisfacción para todo el mundo, pero en realidad tienden a proporcionar lo contrario. Aquellos que se pueden permitir el participar nunca están realmente satisfechos, con independencia de lo que puedan llegar a consumir. La razón de esto es porque el sistema está diseñado para favorecer precisamente la insatisfacción, para que todos nosotros sigamos gastando para fomentar y justificar el continuo crecimiento. Entretanto, aquellos que no se pueden permitir participar, se ven excluidos social y económicamente. De forma general, el modelo impulsa el materialismo que resulta destructivo para el medio ambiente. El continuo crecimiento en los países de rentas altas no puede «desacoplarse» suficientemente de las emisiones de carbono, ni de poder evitar a tiempo daños catastróficos hacia el medio ambiente (Recuadro 1)

Esta es una de las razones por la que el tiempo es tan importante, y por lo que proponemos la semana laboral de 21 horas de trabajo remunerado. Ya que no se puede aumentar la economía de mercado, no se puede esperar un gran aumento de la recaudación de impuestos para invertir en salud, educación, servicios sociales, y otros servicios esenciales. El único potencial real para el crecimiento reside en los recursos humanos de la economía «esencial». Como explicaremos más adelante, una distribución del tiempo remunerado y no remunerado de forma más equitativa entre la población adulta hace posible que se complementen los escasos fondos públicos con capital humano abundante y no mercantilizado. De esa forma podremos aumentar los recursos que utilizamos de forma colectiva para ayudarnos mutuamente y cubrir nuestras respectivas necesidades.

En 1930, John Maynard Keynes presumió que para comienzos del siglo XXI, la semana laboral podría verse drásticamente reducida, no sólo a 21 horas sino a 15 horas. Anticipaba que ya no necesitaríamos largas horas de trabajo para ganar lo suficiente para satisfacer nuestras necesidades materiales y que nuestra atención se centraría en cambio en «cómo utilizar nuestra libertad alejados de las preocupaciones económicas apremiantes»¹ Keynes estaba equivocado en su pronóstico, pero no del todo equivocado, nos parece que sus palabras anticipan una forma muy diferente de utilizar el tiempo.

Una semana laboral más corta elegida de forma deliberada podría proporcionar las bases para una buena vida más universal debido a dos razones fundamentales. Primeramente, la redistribución del trabajo remunerado nos llevará a una sociedad más igualitaria. En segundo lugar, si pasamos menos tiempo trabajando para cubrir nuestros hábitos de consumo (que

por otra parte no consiguen llenar nuestra vida de felicidad), nos resultará más sencillo hacer las cosas que valoramos pero para las que no tenemos tiempo suficiente: cuidar de los niños y otros familiares o amigos; pasar tiempo con los demás; hacer voluntariado; salir y estar por ahí; leer; o apuntarse a algún taller o curso de idiomas al que siempre quisimos apuntarnos. Todas estas son cosas que pueden incrementar nuestro propio bienestar y el de los demás, consiguiendo que la sociedad sea un lugar mejor y más alegre en el que estar. Y lo más importante, estas otras formas de utilizar el tiempo también tienen una huella ecológica mucho más leve para la Tierra.

Nuestro informe desarrolla estas argumentaciones con más detalle. Se consideran los beneficios potenciales de una semana laboral de 21 horas, explora los problemas que surgen del cambio, e identifica las posibles respuestas políticas para superar o mitigar dichos problemas.

¿Por qué 21 horas?

Seamos claros: no habrá ningún policía del tiempo rondando por los centros de atención telefónica y las cafeterías. No estamos proponiendo un cambio repentino o impuesto de ese nivel. Os estamos invitando a tomar parte en un experimento mental. Queremos comenzar un debate serio sobre lo que pasaría si, a lo largo de la próxima década, el número de horas que se espera que la gente pase en el trabajo remunerado se mueva en esta dirección. Teniendo siempre claro que nuestro objetivo son las 21 horas, queremos considerar cómo podríamos llegar de aquí hasta allí, y qué posibles efectos si hubiera alguno pudiera tener dicho cambio en lo que **nef** denomina «La Gran Transición»² hacia una economía sostenible.

El trabajo remunerado da forma y consistencia a nuestras vidas diarias, a nuestras ideas sobre quiénes somos, cómo somos valorados, lo que valoramos, nuestras relaciones íntimas, lo que necesitamos y lo que hacemos (en parte por la forma en la que de hecho nosotros mismos lo experimentamos), pero principalmente por las cosas que nosotros y todos en general damos por hecho con respecto al mismo. Esto se aplica de forma global, sin importar si los individuos en realidad realizan algún trabajo remunerado o no. Por ejemplo, cuando hablamos de la «semana laboral» normalmente queremos decir trabajo remunerado, no todo el otro trabajo que hacemos que no está remunerado. Planificamos nuestras vidas y las vidas de nuestros hijos alrededor de lo que el trabajo remunerado parece esperar de nosotros y de lo que nosotros esperamos o asumimos que nos dará a cambio.

Buena parte del estado del bienestar está diseñado para complementar y apoyar este sustrato del esfuerzo humano. Las personas que reciben prestaciones sociales se ven impulsadas a pasar del bienestar al trabajo, es decir, el trabajo remunerado. Cuando el gobierno afirma que sus políticas están diseñadas para apoyar «a las familias que trabajan duro» no se refiere a las familias que trabajan duro sin remuneración, como lo hacen algunas. Cualquier otro trabajo, aunque sea incluso más esencial para la supervivencia humana y el bienestar, se considera invisible o está mal visto. La «ociosidad», esto es, la situación en la que nos encontramos cuando no tenemos un trabajo remunerado, fue identificada por William Beveridge, el edificador del estado del bienestar británico, como uno de los grandes demonios («Los cinco gigantes»)³ que quería vencer. En la actualidad, la ausencia de trabajo remunerado (desempleo) sigue siendo ampliamente contemplado como una lacra social y una vergüenza para aquellos que están en esa situación. No obstante, en términos de la transición que tenemos que hacer para lograr un futuro sostenible estas interpretaciones no tienen demasiado sentido.

Como veremos, 21 horas de trabajo está muy cerca del tiempo medio que los hombres y las mujeres en edad de trabajar pasan en el trabajo remunerado cada semana. Y es tan sólo unos pocos minutos más que el tiempo medio que semanalmente dedican al trabajo doméstico no remunerado. Por lo que sugerimos una mayor aproximación entre estas medias y lo que es considerado como «norma» para el trabajo remunerado. Por supuesto, dichas medias enmascaran la forma en la que las horas de trabajo remunerado y no remunerado están distribuidas de forma desequilibrada, especialmente entre hombres y mujeres, pero también entre ricos y pobres. Nuestra propuesta intenta superar estas desigualdades a través de la redistribución de las horas de trabajo. El simple cambio de las expectativas sobre cómo usamos el tiempo no traerá en sí mismo una mayor igualdad, pero desde nuestro punto de vista puede suponer una importante contribución. Además, pasar menos tiempo ganando dinero

deja más tiempo para realizar todas aquellas cosas que necesitamos hacer para proteger el medioambiente y para sustentar nuestro bienestar y el de las personas que nos rodean.

La forma de este informe

En los próximos apartados, primero se va a describir la forma en la que la gente emplea su tiempo en la actualidad. Posteriormente, examinaremos las experiencias con menos horas de trabajo y sus consecuencias. Reflexionaremos sobre cómo surgió nuestra opinión sobre las horas de trabajo «normales» y posteriormente pondremos sobre la mesa las razones por las cuales avanzar hacia las 21 horas podría ayudar a cumplir los retos del siglo XXI. Por último, exploraremos los grandes problemas que pueden surgir y cómo pueden solucionarse.

Cómo utilizamos nuestro tiempo en la actualidad

La idea de un trabajo «normal» como un contrato de trabajo remunerado por una jornada laboral de nueve a cinco, con una semana laboral de cinco días (o más) tiene un fuerte poder sobre todos nosotros. Pero esto no refleja la forma en la que la mayoría de la gente vive sus vidas, que es infinitamente más variada. No expresa la gran diversidad de horas de trabajo a cambio de un salario entre personas de diferentes grupos, entre ellos mujeres y hombres. Las estructuras formales y las expectativas sociales están en conflicto con la experiencia vivida.



Las Estudios sobre el uso del tiempo en Gran Bretaña ofrecen un retrato detallado de cómo la gente de Gran Bretaña distribuye su tiempo a lo largo de las 24 horas del día, calculado el promedio sobre una semana de siete días. Se incluyeron hombres y mujeres en «edad laboral», es decir, de 16 a 64 años para los hombres y de 16 a 59 para las mujeres. En el Apéndice se muestra una tabla que resume las principales actividades de las que se ocupa la gente, y durante cuánto tiempo.

El estudio incluye dentro del grupo de personas en «edad laboral» a empleados, desempleados y a aquellos calificados como «económicamente inactivos», que significa que son personas que no están empleados ni buscando un trabajo. De media, pasaban 19,6 horas a la semana en el trabajo remunerado (24,5 horas para los hombres y 15,4 para las mujeres). De este modo, las medias resultantes estarían cercanas a nuestra propuesta de una semana laboral «normal».

Oficialmente, los trabajadores a jornada completa son aquellos que trabajan no menos de 35 horas a la semana, con un máximo, según la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo de la UE, de 48 horas. Las personas que trabajan a tiempo parcial trabajan menos de 35 horas a la semana. Según el Estudio sobre el Uso del Tiempo, los «trabajadores de jornada completa» trabajan una media de 37,2 horas a la semana y los «trabajadores a tiempo parcial» 19,1 horas.

Figura 1. Tiempo dedicado a la actividad por género (únicamente grupo en edad laboral) – 2005.

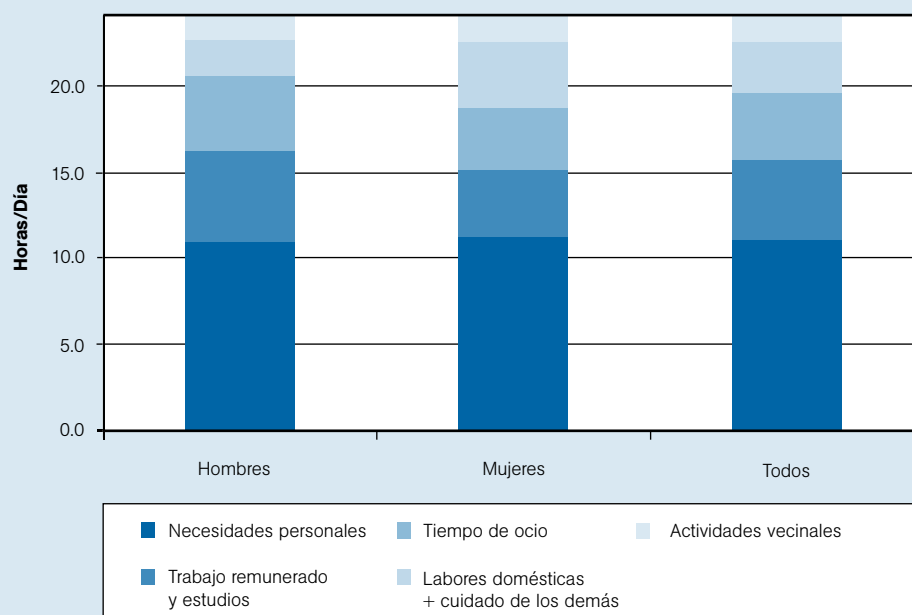
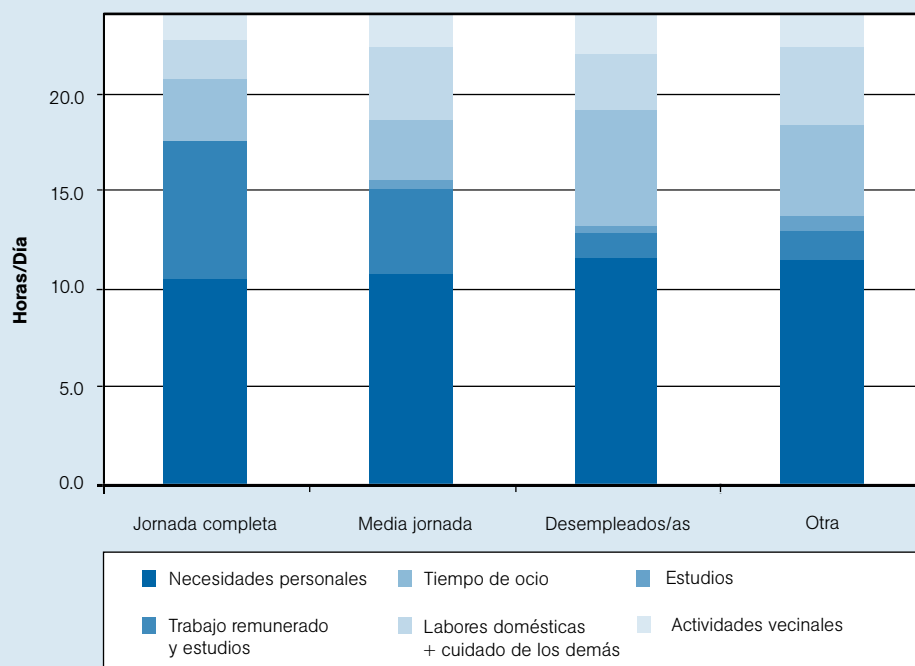
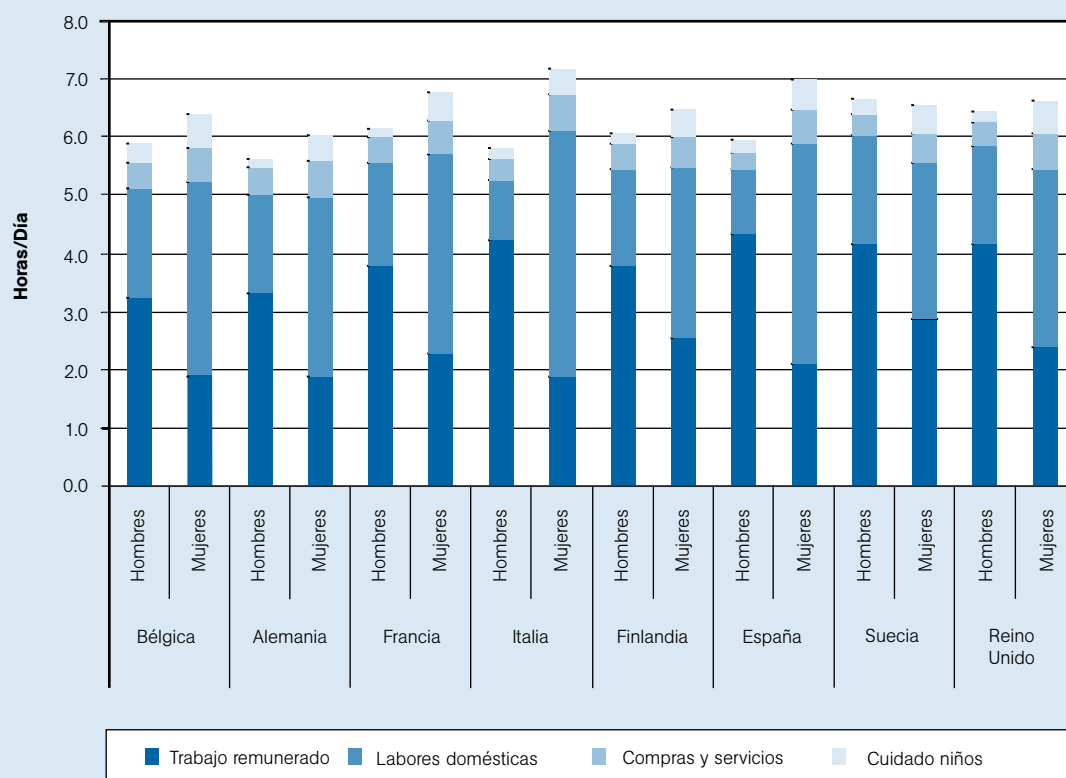


Figura 2. Tiempo dedicado a la actividad principal por situación laboral (únicamente grupo en edad laboral) - 2005.



Como podemos apreciar, estos promedios nos revelan cómo algunas personas trabajan demasiado, debido a menudo a que no ganan lo suficiente a menos que trabajen muchas horas, y cómo otros están subempleados de forma permanente, debido a menudo a que no pueden encontrar trabajos adecuados con más horas. En el Reino Unido en 2007, el 13,1 por ciento de todos los empleados trabajaban de forma habitual 48 horas a la semana. Tal y como Tania Burchardt ha mostrado, el grupo del decil más bajo de ingresos tiene 57 horas y 5 minutos de tiempo «libre» a la semana, mientras que el grupo del decil más alto de ingresos tiene 44 horas y 40 minutos. Además, «Aquellos que tienen los ingresos más bajos tienen también menos probabilidades de encontrarse dentro del grupo de trabajo remunerado... Casi tres cuartas partes (73 por ciento) del grupo de ingresos más bajos no tiene trabajo remunerado en comparación con sólo la quinta parte (21 por ciento) del grupo de ingresos altos».⁴

Figura 3. Trabajo remunerado y labores domésticas de mujeres y hombres de entre 20-74 años - Ocho países Europeos (Media de horas al día 7 días a la semana).



Según Burchardt, existe un fuerte gradiente en los ingresos de la población en edad laboral. Esto es «en parte motivado por la elevada proporción de los grupos de ingresos más altos que trabajan, pero también en parte por las horas de trabajo. Entre los que tienen algún trabajo remunerado, el tiempo total dedicado al trabajo remunerado (incluyendo el desplazamiento al lugar de trabajo) es de 36 horas 30 minutos en el grupo con ingresos más bajos, y llega hasta 49 horas 53 minutos en el grupo de ingresos más altos».⁵

Cuando se tiene que hablar del trabajo no remunerado (tareas domésticas y el cuidado de hijos y/o adultos), las mujeres y los hombres dedican de media 20,4 horas a la semana. Si añadimos el tiempo dedicado a las actividades de barrio (voluntariado, pasar tiempo con los amigos y familiares, asistir a reuniones) la cifra aumenta hasta 30,9 horas a la semana. Todas estas son funciones esenciales que respaldan nuestro bienestar, sin las cuales la sociedad no podría funcionar, sin olvidar la economía formal. Las mujeres dedican más tiempo que los hombres al trabajo no remunerado, con independencia de que tengan un trabajo a tiempo completo o no, con las correspondientes consecuencias de justicia social que trataremos más adelante.

Si comparamos el Reino Unido con otros países de Europa, vemos aún más diferencias en cuanto a lo que sería lo «normal». Según los datos del Eurostat (donde el rango de edad es de entre 16 y 74) muestran que las mujeres del Reino Unido pasan una media de 16,8 horas a la semana en el trabajo remunerado y 29,75 horas haciendo trabajo no remunerado. Las cifras para los hombres del Reino Unido se invierten: 29,16 horas dedicadas al trabajo remunerado y 16,1 al no remunerado. Las mujeres del Reino Unido pasan más tiempo en el trabajo remunerado que las mujeres de otros países con los que se hace la comparativa excepto el caso de Finlandia y Suecia, y dedican más tiempo al cuidado de los hijos que las de otros países con excepción de Bélgica. Computando todo el trabajo doméstico, las mujeres del Reino Unido dedican más tiempo que las demás, a excepción de las españolas e italianas, y están por delante de todas las demás en tiempo dedicado a «compras y servicios». En todos los países, las mujeres dedican mucho más tiempo que los hombres en el número total de horas trabajadas (tanto remuneradas como no remuneradas). La diferencia en cuanto a género es mayor en Italia, donde las mujeres trabajan 9,5 horas más que los hombres cada semana, y la diferencia menor se da en Suecia, donde las mujeres trabajan sólo 56 minutos más (no las que menos porque los suecos tiene acceso universal al cuidado infantil de alta calidad). Las mujeres del Reino Unido trabajan justo una hora y media menos que los hombres.

Ejemplos prácticos de cómo hacer las cosas de forma diferente

Hemos visto que las diferentes formas en que las personas emplean su tiempo, ya sea en el trabajo remunerado o en el no remunerado, varían enormemente no sólo entre los diferentes países sino también dentro de un mismo país. Asimismo, por diferentes razones, se han llevado a cabo diversas experiencias en las que los gobiernos y empresarios han introducido cambios en la semana laboral «normal». Los casos que aquí se describen se han producido en tiempos de crisis, con la excepción del ejemplo Francés. En general, estos ejemplos nos permiten vislumbrar lo que sería posible e identificar algunos de los efectos positivos y negativos que podrían darse.



Reino unido: La «semana de tres días» , 1974

Durante los dos primeros meses de 1974, el gobierno Conservador de Edward Heath impuso una semana laboral de tres días para ahorrar energía durante un período de fuerte inflación, altos precios energéticos, y medidas de protesta laboral por parte del Sindicato Nacional Minero. Los usuarios comerciales de la electricidad (a excepción de

los servicios esenciales) tenían limitado el uso de la electricidad a tres días consecutivos, sin horas extras. Algunas personas seguían trabajando a la luz de las velas pero, en total, 1,5 millones de personas se quedaron en paro. Los mineros convocaron una huelga general para el 9 de Febrero. A finales de Febrero se celebraron elecciones generales y Heath perdió la mayoría. El Laborista Harold Wilson fue Primer Ministro, se llegó a un acuerdo con los mineros, quienes pusieron fin a la huelga, y la semana de tres días acabó oficialmente el 8 de Marzo de 1974.⁶ Cuando se acabó la crisis, los analistas comprobaron que la producción industrial había descendido únicamente un 6 por ciento. Una mejora en la productividad, combinada con un descenso del absentismo, habían compensado la diferencia en la pérdida de producción derivada de la reducción en el número de horas.⁷ Más de 1.5 millones de personas se registraron como desempleadas debido a la semana laboral de tres días.⁸

Francia: La «semana de 35 horas» , 2000-2008

En el año 2000, el gobierno Francés introdujo la semana laboral de un máximo de 35 horas, con el fin de reducir el desempleo y la desigualdad de género, así como un intento de mejorar el equilibrio entre trabajo y vida personal: «Trabajar menos – Vivir más» era el lema.⁹ La legislación que acompañaba a la medida permitía a los empresarios imponer más horas a la semana, sin previo aviso y sin que tuvieran que pagarlas como horas extras, a condición de que el cómputo total anual no superara las 1600 horas.

Los estudios sobre los efectos de la semana de 35 horas han dado resultados variados. Una encuesta de un sindicato, llevada a cabo al poco de su implantación,¹⁰ mostró que el 58 por ciento de las personas que habían respondido a dicha encuesta consideraban que la reducción de horas había tenido un impacto positivo en sus vidas. Esto se debía principalmente a que había mejorado el equilibrio entre el trabajo y la vida, especialmente para las mujeres con niños pequeños. En la parte negativa encontramos que, la opción de «anualizar» las horas hace que el trabajo sea más variable y menos predecible, especialmente en el caso de los trabajadores menos cualificados.¹¹ La mayoría de efectos adversos de la semana de 35 horas sobre la satisfacción de los empleados y su bienestar se pueden atribuir precisamente a esta «flexibilidad» impuesta.¹² Era más probable que a los empleados con un mayor control de su programa de trabajo, que por lo general se encuentran en los grupos de ingresos medio y alto, la norma les pareciera mejor. El gobierno declaró que se habían creado 350.000 nuevos puestos de trabajo debido a la medida,¹³ aunque existe alguna duda en cuanto a los efectos netos sobre el empleo.¹⁴ En el año 2008, el gobierno de Sarkozy modificó la ley, concediendo a los empresarios vía libre para imponer más horas de trabajo. («Trabaja más para ganar más» fue entonces el nuevo lema). Fue posteriormente cuando se informó de que la mayoría de los lugares de trabajo habían dejado los acuerdos anteriores sin modificar – posiblemente debido a que Francia ya por aquel entonces estaba sintiendo los efectos del descenso de la economía global.

Utah, USA: La «semana de cuatro días» , 2008-2009

En Junio de 2008, el estado de Utah en EEUU se convirtió en el primer estado en fomentar la semana laboral obligatoria de cuatro días para los trabajadores del sector público, con el fin de ahorrar energía y reducir las emisiones de carbono, así como costes. La iniciativa «Working4Utah» («Trabajar para Utah») modificó la semana convencional de cinco días de 8 horas a cuatro días de 10 horas, de Lunes a Jueves.¹⁵ De modo que el número total de horas que la gente pasaba en el trabajo remunerado era exactamente el mismo, y en cambio tenían tres días libres completos y seguidos cada semana. En total, 18.000 de los 25.000 empleados del estado tomaron parte en la experiencia de un año de duración. De las evaluaciones de ese primer año, utilizadas a su vez en un informe para un simposio de la Revisión Legislativa de Connecticut,¹⁶ se extrajeron respuestas positivas por parte de los empleados así como de las personas usuarias de los servicios públicos. Los índices de satisfacción aumentaron a medida que la experiencia iba adelante. En Mayo de 2009, más de la mitad afirmaba que eran más productivos trabajando una semana de cuatro días, y tres cuartas partes afirmaban que preferían el nuevo plan. La reducción del absentismo laboral y de las horas extras supuso un ahorro al Estado de 4,1 millones de dólares. La semana laboral de cuatro días ayudó a reducir las emisiones de carbono en 4.546 toneladas métricas, otras emisiones de gases que producen efecto invernadero en 8.000 toneladas y el consumo de petróleo en 744.000 galones. El número de millas recorridas en vehículos propiedad del Estado se redujeron en 3 millones, suponiendo un ahorro para el Estado de Utah de 1,4 millones de dólares en el primer año. El 82% de los empleados afirmó que querían que la semana de cuatro días continuara cuando finalizara el año.¹⁷

Reino Unido: Medidas de emergencia durante la recesión, 2009

Durante 2009, en el Reino Unido, la recesión hizo que una serie de grandes empresas redujeran las horas de trabajo de sus plantillas en vez de optar por el despido del personal. BT (British Telecom) ofreció a su personal hasta un año de vacaciones si optaban por una reducción salarial del 75%. British Airways, Ford, Honda y JCB pidieron a su personal que redujera el número de horas de trabajo, y la auditoría KPMG ofreció a su plantilla una semana laboral de cuatro días, aceptando la oferta el 86% del personal. En todo el país, entre Julio y Septiembre de 2009, el empleo a jornada completa descendió en 80.000 puestos, mientras que el empleo a media jornada aumentó en 86.000 puestos, hasta alcanzar un record de 7,66 millones. En total, 997.000 personas trabajaban a tiempo parcial porque no podían encontrar un trabajo a tiempo completo, un incremento de 30.000 puestos sobre el cuatrimestre anterior y un 38% desde el año anterior. ^{18,19} Los efectos de las medidas contra la recesión de 2009 aún no han sido valoradas.

En general, estas iniciativas han supuesto ajustes menores y temporales al patrón tradicional . Muestran que, a lo largo de varias décadas, modelos con un menor número de horas laborales han formado parte de la rutina de trabajo de muchas personas. No representan un alivio universal, y menos aún para los trabajadores con salarios bajos y poco control sobre su tiempo. No obstante, las medidas que suponen un número de horas de trabajo menor, o más concentradas, resultan populares cuando se dan condiciones de estabilidad y las condiciones salariales son favorables. Además, existen muestras de que un menor número de horas de trabajo puede ser consecuente con la dinámica de una economía de no-crecimiento

Cómo se creó la «semana laboral»

No existe nada preestablecido en relación con lo que para cada uno de nosotros representa el trabajo y el tiempo. Es un legado del capitalismo industrial.

Con el cambio del campo a la fábrica, el trabajo se dividió en dos esferas de actividad: la esfera pública o formal, con remuneración, y la esfera privada o informal, que no tenía remuneración. En la esfera formal, a la gente se le pagaba por horas o por semanas y este tiempo remunerado estructuró la forma en la que se utilizaba el tiempo no remunerado. El trabajo en la esfera informal, que fue dejado principalmente para las mujeres, se introdujo al margen de la economía capitalista, pero resultaba vital para el bienestar y la supervivencia de la sociedad.²⁰ Los Factory Acts (Leyes del Parlamento Británico que regulan las condiciones de trabajo) de finales del siglo XIX delimitaban el concepto de la semana laboral remunerada, y para cuando comenzó la II Guerra Mundial, la jornada de ocho horas diarias y la semana de cinco días de trabajo empezaba a ser considerado como lo «normal». Incluso en la actualidad, con el «horario flexible», vacaciones pagadas más largas, bajas por enfermedad, y permiso de maternidad o permiso para el cuidado de personas dependientes, el trabajo remunerado continua estando de forma firme en el centro de la vida de las personas, proporcionando subsidios y pensiones así como pagas y salarios, y modelando la forma en la que utilizamos el resto de nuestro tiempo.²¹



Recuadro 2. Valorando lo que importa

El programa Valorando lo que importa de **nef** desarrolla formas de medir y valorar que sirven de ayuda para crear servicios públicos eficaces. La inversión en servicios públicos ha ido crecido desde la creación del estado de bienestar en los años 40, no obstante la desigualdad económica es aún mayor en la actualidad de lo que era hace 60 años. La investigación, llevada a cabo en tres áreas de la política bien diferentes - desarrollo económico, cuidado de la infancia, y sistema judicial - mostró que hacer visible y valorar lo que importaba más a las personas, comunidades y la sociedad en general, nos lleva a hacer una política más informada, utilizando los principios del Retorno Social sobre la Inversión. **nef** recomienda medir los resultados sociales, económicos y medioambientales; es decir, los cambios positivos y negativos en las vidas de las personas, comunidades o del medioambiente que se den como resultado de la política. Asimismo, recomienda llevar a cabo las mediciones sobre aquellas personas que están más cerca de o se ven afectadas en mayor medida por una actividad y tienen un posicionamiento único para identificar sus efectos, ya sean positivos o negativos. En consecuencia, deberían verse implicadas lo más profundamente posible a la hora de crear y revisar los indicadores. Sin todo esto, es probable que la medición no capte lo que realmente le importa a la gente.

Fuente; Nicholls, J., Neizert, E. & Lawlor, e. (2009) *Seven principles for measuring what matters: a guide to effective public policy making* (Siete principios para medir lo que importa: una guía para hacer política pública eficaz) (London:**nef**).

Al igual que el trabajo, el tiempo en las sociedades industriales se ha visto mercantilizado. Es considerado como algo precioso y se utiliza para controlar a la gente en el trabajo remunerado para crear eficiencia y beneficio. En gran medida, el tiempo también se ha visto mercantilizado en la esfera privada e informal, ya que cada vez más se incita a las personas a utilizar su tiempo no remunerado consumiendo.²²

El poder del reloj

Como parte de este desarrollo relativamente reciente, el tiempo remunerado en el trabajo ha llegado a estar regulado por el reloj, y la hora del reloj se ha convertido en la característica reguladora de las sociedades modernas – como si esto fuera lo natural, aunque no lo es.

Cada vez menos trabajadores fichan las entradas y salidas de su trabajo, pero la lógica del tiempo industrial aún marca el ritmo en nuestras cabezas, dando forma al modo en que entendemos nuestras vidas, en términos de causa y efecto, progreso, estabilidad, claridad y utilidad. Nos hemos acostumbrado al reloj que nos dirige de un lado a otro a lo largo del día, de manera que de forma automática asociamos determinadas horas con alguna actividad o lugar específico. No obstante, en la medida en la que nuestro horario de trabajo real no se corresponde con la idea de lo que es una semana laboral «normal», la unión entre el tiempo y el espacio tiende cada vez menos a reflejar la experiencia contemporánea. En esta era post-industrial de las comunicaciones instantáneas, de las tecnologías móviles, y del alcance global a través de múltiples zonas horarias, es cada vez más habitual que la gente pueda trabajar en cualquier lugar y a cualquier hora.²³ La lógica de una rutina de trabajo de nueve a cinco durante cinco días a la semana no está en sintonía con la realidad. No obstante, la nueva era trae consigo nuevos riesgos de explotación, así como de exclusiones y desigualdades: no hay límite a lo que los empresarios puedan pedir, así como tampoco existe un límite a lo que se pide de nuestro tiempo de trabajo no remunerado ya que desempeñamos un papel fundamental en la economía de consumo. En la medida en que el viejo reloj industrial deja, de hecho, de regular nuestras vidas en cantidades específicas de tiempo y espacio, el tempo se acelera de forma inexorable. Las presiones aumentan sobre nosotros para que trabajemos para ganar y que ganemos para consumir,²⁴ aunque la presión resulta mayor para unos que para otros. De modo que el reto al que nos enfrentamos es el de romper con el poder del reloj sin añadir estas presiones, liberando el tiempo para llevar vidas sostenibles.

¿Cuánto vale el trabajo?

No es sólo el poder del reloj el que influye en nuestras consideraciones sobre en qué merece la pena que empleemos el tiempo o no. También influye el poder del dinero. Generalmente otorgamos más valor al trabajo remunerado. Cuanto más alta sea la cantidad

que se pague por él, más valioso será dicho trabajo – y en consecuencia merecerá más la pena el dedicarle tiempo. Pero los cálculos que **nef** ha hecho sugieren que el valor se deriva de factores muy complejos e interrelacionados, y no únicamente de los rendimientos financieros a corto plazo.²⁵ Tal y como **nef** mantiene, «Las primeras teorías de valor olvidaban la medida en la que la producción y la comercialización de bienes y servicios puede tener un mayor impacto sobre la sociedad que no se refleja en el coste de su producción. Estos 'efectos indirectos' a menudo son lejanos pero ello no significa que no sean reales o que no afecten a las personas – bien ahora o en el futuro».²⁶

Cuando el trabajo de una persona es valorado en términos del impacto a medio y largo plazo sobre la sociedad y el medioambiente así como de la eficacia financiera, se puede ver que tiene un valor muy distinto (Recuadro 2).

Partiendo de este enfoque, **nef** ha comparado una serie de puestos de trabajo diferentes, llegando a la conclusión de que el trabajo con sueldo bajo a menudo produce considerablemente más valor que el trabajo con sueldo alto – y, de hecho, que el trabajo con sueldo alto puede incluso provocar un valor negativo, al tener un efecto destructivo sobre la sociedad y/o el medio ambiente. Del estudio se desprenden los siguientes datos:

- Los principales banqueros tienen unos salarios de entre 500.000 Libras y 10 millones de Libras; los altos ejecutivos reciben salarios de entre 50.000 y 12 millones de Libras; algunos asesores fiscales ganan entre 75.000 y 200.000 Libras. Por cada libra de valor que generan estos trabajadores, destruyen 7, 11 y 47 Libras de valor respectivamente.
- Los cuidadores de niños/as, las personas del servicio de limpieza de hospitales y los que trabajan en el reciclado de basura – que reciben salarios un poco más altos que el salario mínimo interprofesional – generan un valor de entre 7 y 12 Libras por cada libra que ganan.

El mismo estudio demuestra que, en contra de la opinión convencional, el pago no siempre recompensa la rentabilidad subyacente: las altas subidas en los salarios de los altos ejecutivos no se corresponden con un alto rendimiento económico en el sector corporativo. De la misma forma que los trabajadores con salarios altos tampoco «se merecen» dichas recompensas superiores porque trabajen duro: es más probable que las personas con salarios bajos sean los que trabajen más horas y de forma más extenuante, y en muchos casos necesitando tener más de un trabajo para poder llegar a fin de mes. Y, por supuesto, los niveles de salario no tienen en cuenta las horas trabajadas fuera de la economía de mercado. En consecuencia, no es sólo cómo se distribuye el tiempo lo que importa, sino de cómo se recompensa el tiempo; cómo se utiliza el tiempo, y con qué resultado.

Si al tiempo medio dedicado a las labores del hogar y el cuidado de niños y adultos en el 2005 en Gran Bretaña se le diera un valor monetario, basado en el salario mínimo interprofesional (es decir, 4.85 Libras la hora), de forma conjunta equivaldrían a casi 253,7 mil millones de Libras, el equivalente al 21 por ciento del Producto Interior Bruto de Gran Bretaña en dicho año.

De esta cantidad, el trabajo no remunerado de las mujeres estaría valorado en 166.2 mil millones de Libras (el equivalente al 14 por ciento del PIB), mientras que el de los hombres estaría valorado en 87.2 mil millones de Libras (el 7 por ciento del PIB).²⁷ Por supuesto estas son las estimaciones más conservadoras del valor de las labores domésticas y del cuidado de los demás, porque utilizan el salario mínimo. Muchos dirían que valen mucho más que el trabajo realizado por los banqueros, que los ejecutivos de publicidad o que los asesores fiscales. Estos cálculos son sólo una forma de comenzar a apreciar el valor de la economía «esencial».

Razones por las que queremos avanzar hacia las 21 horas

En el informe La Gran Transición, **nef** demuestra que son necesarios cambios urgentes y fundamentales para prevenir una catástrofe social, económica y medioambiental.

Estos cambios son «necesarios, deseables y posibles». Entre ellos se incluye una «Gran Redistribución» de la renta, de la riqueza y de la propiedad, así como una redistribución del tiempo, comenzando por una semana laboral de cuatro días: «Al compartir las horas de trabajo y las tareas de forma más igualitaria, todo el mundo sería capaz de asumir un trabajo con más sentido y, reduciendo la semana laboral a cuatro días podríamos crear un mejor equilibrio entre el trabajo remunerado y la 'economía esencial' de la familia, los amigos y la vida de la comunidad».²⁸

Por supuesto, una semana laboral de cuatro días sería un paso importante en la dirección adecuada. Pero dejaría sin modificar la norma por la que la vida diaria se estructura en torno a las horas de trabajo remunerado, se adapta a sus demandas fundamentales, y se encuentra imbuida por valores asociados a esa estructura. Una semana laboral de 21 horas, o su equivalente en horas distribuidas a lo largo de un mes o año, invalida ese escenario. Nos fuerza a considerar un conjunto diferente de relaciones entre tiempo, dinero y consumo, así como la forma en la que estas nuevas coordenadas podrían influir en la distribución de poder entre la gente y los grupos, en qué es lo que realmente importa para el bienestar de la humanidad, y en cómo podemos lograr un futuro sostenible.

En el panfleto Green Well Fair se demuestra que existen tres «economías» o fuentes de riqueza, derivadas de las personas, del planeta y de los mercados, que son esenciales para un desarrollo sostenible (Caja 3). Estas economías son interdependientes y «deben trabajar de manera conjunta... basándose en principios de inclusividad, participación, y responsabilidad y utilizando el mejor conocimiento disponible».²⁹ Este análisis refleja los cinco principios para un desarrollo sostenible, publicados por el gobierno del Reino Unido y las administraciones con competencias transferidas en el documento «Securing the Future/ Asegurando el Futuro, 2005». Tal y como el Libro Blanco afirma «Queremos lograr nuestros objetivos de vivir dentro de los límites medioambientales y en una sociedad justa, y lo haremos por medio de una economía sostenible, y una buena forma de gobierno, así como una ciencia segura».³⁰ Sin políticas sostenibles, las sociedades no prosperarán a medio plazo y puede que no sobrevivan a largo plazo.

Recuadro 3. Green Well Fair

nef ha desarrollado un enfoque sistémico para hacer política basado en un entendimiento de la interacción entre economía, sociedad y medio ambiente. En Green Well Fair, sostenemos que un sistema de bienestar que sirva para el futuro no puede centrarse únicamente en la economía de mercado. Por el contrario, se debe valorar y nutrir otras dos economías que hasta el momento han sido pasadas por alto. Estas representan la economía natural; por un lado, los recursos del planeta de los que depende la vida humana, y que son la esencia de la economía, y por otro, los recursos humanos que componen y sostienen la vida social. El papel del estado es hacer que las tres economías – las personas, el planeta y los mercados – funcionen conjuntamente por una justicia social sostenible. Un tema clave en política es cómo conseguir la igualdad y la justicia social cuando los recursos económicos dependen del crecimiento que es cada vez más insostenible.

Un sistema de bienestar que crea condiciones que permitan a todo el mundo crecer debe hacer frente a factores complejos y a menudo espinosos – económicos, sociales y medioambientales – que distribuyen las «oportunidades de la vida» de forma no igualitaria, haciendo que algunos estén en la pobreza, sin poder y en la inseguridad, mientras que otros viven en prosperidad, seguridad y poder. Debe conseguir que las «tres economías» trabajen a la vez para eliminar riesgos y desventajas evitables, y así compensar los que son inevitables.

Fuente: Coote, A & Franklin, J (2009) Green Well Fair: three economies for social justice (London: **nef**).

En las dos siguientes secciones examinamos primeramente los potenciales beneficios de una semana laboral mucho más corta y posteriormente los problemas transicionales a los que hay que hacer frente. Los argumentos a favor de una semana laboral más corta se pueden clasificar en tres amplias categorías: medioambientales, sociales y económicas, que representan las tres economías.

Protegiendo los recursos naturales del planeta

La sostenibilidad medioambiental es primordial en el caso de la semana laboral de 21 horas, por tres razones fundamentales.

1 Consumir menos y de forma diferente

Una semana laboral de 21 horas ayudaría a que la gente saliera de la rueda del consumo. Si una semana laboral de menos horas de trabajo se convirtiera en la norma, con la gente empleando su tiempo de forma diferente y mucha gente ganando menos, se cambiaría la idea que se tiene de lo que es una buena vida y de cuánto dinero se «necesita» para vivir. Para servir a los intereses del «hipercapitalismo» de la última mitad de siglo, nos hemos hecho a la idea de que vivimos para trabajar, trabajamos para ganar, y ganamos para consumir. No consumimos únicamente para sobrevivir y progresar y disfrutar de la vida, sino más bien para señalar quiénes somos y qué lugar ocupamos en el mundo, en especial en relación con los demás. Lo que creemos que necesitamos y lo que satisface nuestras necesidades está muy por encima de lo que realmente necesitamos para vivir bien y de forma satisfactoria. Compramos mucho más de lo que se necesita. De forma directa o indirecta lo que compramos consume recursos naturales que son finitos y de los que, por otra parte, dependen en última instancia nuestras vidas. Una semana laboral más corta transformaría la lógica del trabajo remunerado y ayudaría a cambiar nuestra forma de valorar las cosas. Se facilitaría el desarrollo de una cultura más igualitaria, y también se podría reducir el tipo de consumo derivado de la ansiedad que genera el estatus, o la necesidad de mantener un lugar en la sociedad.³¹ Podríamos estar menos ligados a un consumo carbono intensivo y más ligados a las relaciones, al tiempo libre y a lugares que absorban más de nuestro tiempo y menos de nuestro dinero.

Según ha constatado Juliet Schor, mientras que la gente afirma que en el futuro estaría dispuesta a cambiar el tiempo por dinero (más tiempo no remunerado, menos ingresos), en general declara estar satisfecha con la forma en la que emplea su tiempo en la actualidad, incluso aunque las horas de trabajo remunerado sean cada vez más largas. En otras palabras, adaptamos nuestras preferencias, terminando por querer lo que tenemos, y no consiguiendo lo que queremos. Schor concluye que si los que se encargan de preparar las políticas quieren que los individuos desarrollen vidas más sostenibles, no deberían contar con pedir a la gente que reduzcan sus ingresos o el consumo: «los planteamientos que detienen de forma estructural el flujo de ingresos crecientes al consumidor son más prometedores».³²

El economista canadiense Peter Victor ha empezado a plantear la forma en la que una economía desarrollada puede arreglárselas sin crecimiento, a través de una reducción constante y continua de las horas de trabajo, con el fin de evitar el desastre medioambiental. Según él, en circunstancias normales una expansión del empleo incrementará el rendimiento total, pero una forma de evitar esto es «reducir el tiempo medio que cada persona pasa en el trabajo, y repartir la misma cantidad de trabajo, ingresos y ocio entre un número mayor de gente».³³ Para Victor la operación aritmética es simple y apremiante, pero ponerlo en práctica con éxito es otra cosa. El estudio sobre los efectos de la reducción de las horas de trabajo en Europa sugiere que, en condiciones propicias, se puede conseguir un aumento de «entre el 25 y el 70 por ciento del posible efecto de forma aritmética». Entre estas condiciones propicias se incluye «una política de formación activa diseñada para minimizar la falta de habilidades en el mercado laboral, la modernización de la organización del trabajo, aumento del salario conjuntamente con aumento de productividad, y una distribución de ingresos más igualitaria».³⁴

2 Tiempo para vivir de forma más sostenible

Muchas de nuestras elecciones como consumidores son en nombre de la conveniencia. Compramos comida procesada, platos precocinados, verduras preparadas y empaquetadas, vehículos de motor, billetes de avión, y una serie de aparatos eléctricos porque en principio parece que nos ahorran tiempo. La mayoría de estas compras implican un elevado gasto de energía, carbono, y materiales de desecho. Si pasáramos mucho menos tiempo ganando dinero, tendríamos más tiempo para vivir de forma

diferente, y menor necesidad de comprar por la pura conveniencia. Podríamos cultivar, preparar y cocinar nuestra propia comida, reparar las cosas en vez de sustituirlas por otras nuevas; viajar más despacio a pie, en bicicleta, autobús o tren. Podríamos aprender más habilidades prácticas, hacer más cosas por nosotros mismos y en general ser menos dependiente de tecnologías de energía intensiva. Esto no es una añoranza sentimental por un idílico futuro sacado de «Noticias de Ninguna Parte», ni nostalgia por los días de las comunas hippies. Se trata de anticiparse de forma racional a una vida fundamental baja en carbono, que únicamente se puede conseguir reduciendo el ritmo y utilizando el tiempo, en vez del dinero y los bienes de consumo, para que nos proporcione lo que necesitamos para llevar una buena vida.

3 Una huella menor

La huella media de dióxido de carbono de un adulto en el Reino Unido es de 11 toneladas por año. Esto debe disminuir hasta menos de cuatro toneladas para alcanzar los objetivos esenciales. Una vida baja en carbono depende de consumir de forma diferente, y desde luego de comprar menos aparatos que consuman una gran cantidad de energía. Una reducción de las horas de empleo remunerado, un menor poder adquisitivo para quienes tienen los ingresos más altos, más tiempo para vivir de forma sostenible, y un cambio hacia valores no materialistas ayudará a reducir las emisiones de carbono y salvaguardar los recursos naturales.

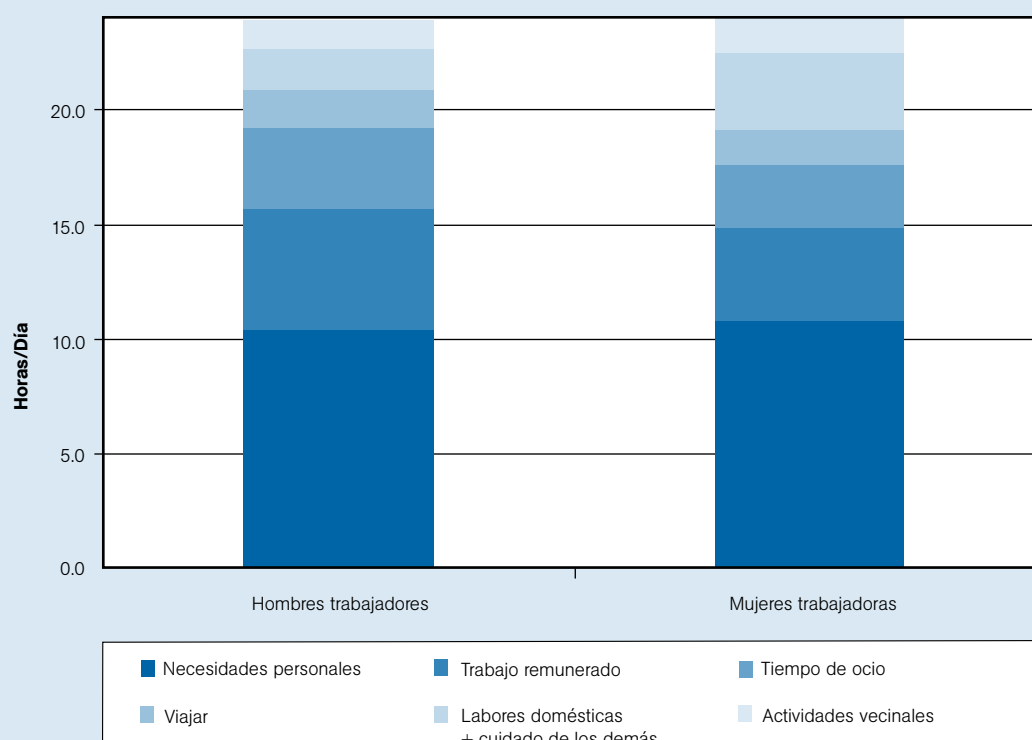
Justicia social y bienestar para todos

Un cambio hacia una semana de 21 horas ofrece importantes beneficios sociales, mediante la distribución del control del tiempo de forma más equitativa entre la población y desarrollando nuevas oportunidades para reducir la desigualdad de ingresos, y teniendo unas vidas más saludables, más solidarias, comprometidas y satisfactorias. En este apartado, consideramos los beneficios. Los problemas y obstáculos serán tratados en el siguiente apartado.

1 Bienestar mejorado para los desempleados y quienes tienen exceso de trabajo

Una semana laboral más corta ayudaría a distribuir el trabajo remunerado más equitativamente entre la población. En el presente, a tres millones³⁵ de personas en el Reino Unido les gustaría tener trabajo pero no pueden conseguirlo. Y hay una mayor

Figura 4. Tiempo empleado en las principales actividades por personas con trabajo (sólo en edad laboral) – 2005.



polarización entre familias «trabajadoras ricas», donde una pareja de adultos tiene un empleo remunerado, y familias «trabajadoras pobres», donde ninguno de los dos tiene trabajo.³⁶

El reto se convierte en algo más grave al planear la transición a una economía sin crecimiento, que es por lo que proponemos una mayor reducción de horas.

Dependiendo de cómo se distribuya, recompense y organice, el trabajo remunerado puede hacer una importante contribución al bienestar (Recuadro 4). Los efectos negativos del desempleo en el bienestar han sido extensamente documentados.^{37,38,39} El trabajo remunerado puede ser bueno para nosotros no sólo porque proporciona ingresos, sino también porque promueve vínculos sociales y puede proporcionar una base para un significativo compromiso en las tareas, de lo que se derivan sentimientos de autoestima y satisfacción.

Por otro lado, demasiado trabajo remunerado puede mermar el bienestar al poner a los empleados –especialmente a las mujeres– bajo un estrés considerable, ya que ellas intentan combinar las obligaciones del lugar de trabajo con las exigencias del cuidado y las tareas domésticas. En el Reino Unido, las horas de empleo remunerado han aumentado sustancialmente, con familias de dos adultos que añaden seis horas a su volumen de trabajo conjunto semanal entre 1981 y 1998. Las nuevas tecnologías y los cambios en organización y administración han hecho que el trabajo remunerado sea más intenso e implacable también durante este periodo. Sucesivos estudios muestran una creciente proporción de trabajadores que perciven que su trabajo «(les) requiere trabajar muy duro». Aquellos con poco o ningún control sobre cuándo o por cuánto tiempo tienen que trabajar son particularmente vulnerables al estrés.^{40,41,42,43,44}

2 Cambiando las fuentes de control

Una importante reducción de las horas de trabajo a todos los niveles establecería oportunidades para cambiar la forma en que la gente controla sus vidas. Inherente al escenario de 21 horas es la revaluación de un tiempo desmercantilizado, mientras reestudiamos el modelo de capitalismo moderno de trabajar para ganar para consumir, y considerar lo que se necesita para salvaguardar y mejorar el bienestar para todos en un futuro de bajo crecimiento y bajo en carbono. En vez de vidas dominadas por las exigencias del trabajo remunerado en la economía formal, habría un enfoque más firme hacia cómo usa la gente el tiempo no remunerado, dándole más valor a las actividades no remuneradas en la economía informal, lo que incluye el trabajo reproductivo. Nuestro sentido de autonomía (es decir, ser capaces de decidir por nosotros mismos lo que pasa

Recuadro 4. Bienestar

El bienestar individual y social surge en la dinámica entre los recursos y las circunstancias individuales, sociales y materiales. El bienestar individual es definido por **nef** como un «proceso dinámico, que surge ... mediante la interacción entre sus circunstancias, actividades, y psicológico ... Además de sentirse 'bien', también incorpora un sentido de vitalidad individual, oportunidades de asumir actividades significativas y atractivas que brindan sentimientos de competencia y autonomía [y] trata también de sentimientos de relación con otras personas».⁴⁵ El bienestar es para todos el objetivo primario de la justicia social sostenible: es lo que un sistema de bienestar socialmente justo trata de conseguir. Significa que todo individuo sea capaz de encajar en la sociedad, de actuar y hacer, de tener un sentido de propósito y de alcanzar su potencial. Existe una fuerte evidencia de que las sociedades desiguales son menos propicias para el bienestar, no sólo para los pobres sino para todos los grupos de renta.

Un sistema de bienestar que crea condiciones para permitir que todos prosperen debe enfrentarse a factores complejos y a menudo espinosos – económicos, sociales y medioambientales – que distribuyen «oportunidades de vida» de forma desigual, dejando a algunos pobres, impotentes e inseguros, mientras que otros son prósperos, seguros de sí mismos y poderosos. Se debe llegar a que las «tres economías» trabajen juntas para eliminar los riesgos y desventajas evitables y compensar por aquellos que son inevitables.

Fuentes: Coote, A y Franklin, J (2009) *Green Well Fair: three economies for social justice* (Londres: **nef**).

Cox, E, Abdallah, S y Stephens, L (2009) 'Living better, using less – rebuilding a more sustainable and socially just regional economy' A think piece for Yorkshire & the Humber Regional Forum on the Integrated Regional Strategy (Londres: **nef**).

en nuestras vidas y pasar a la acción para darnos cuenta de nuestras decisiones) derivaría menos de nuestro poder para ganar y consumir, y más de la cantidad de control que tengamos sobre nuestro tiempo. Menos tiempo empleado en el trabajo remunerado podría significar más tiempo dentro de nuestro propio control.

El estudio Whitehall, que evalúa la salud de los funcionarios de la administración pública a lo largo del tiempo, demuestra una fuerte influencia negativa en la salud y la esperanza de vida por la combinación de una alta demanda y un bajo control – que normalmente depende de dónde permanece en la jerarquía laboral». Las personas con trabajos caracterizados por un bajo control sufren mayores índices de baja por enfermedad, de enfermedad mental, de cardiopatía y lumbalgia». ⁴⁶ Cuando un mayor valor está relacionado con el tiempo fuera del empleo remunerado, y cuando un horario mucho más reducido prevalece sobre la jerarquía laboral, el impacto en la salud de quien tiene un control bajo en el empleo remunerado puede llegar a ser menos pernicioso. De forma más sencilla, pasar menos tiempo en unas condiciones de trabajo estresantes probablemente reducirá sus efectos perjudiciales.

3 Reparto más justo entre mujeres y hombres

Una semana laboral mucho más corta podría ayudar a distribuir el trabajo no remunerado de forma más equitativa entre mujeres y hombres. Como muestra la figura 4, las mujeres pasan más tiempo que los hombres realizando trabajo no remunerado. Esto ha sucedido a pesar de una masiva entrada de la mujer en el empleo remunerado a lo largo de las tres últimas décadas. Las suposiciones profundamente arraigadas sobre lo que es el empleo «natural» y el uso del tiempo para mujeres y hombres afectan en los tipos de trabajo que ejercen, las horas que pasan en el empleo remunerado y el valor atribuido a sus ocupaciones respectivas. Como consecuencia, las mujeres continúan siendo encauzadas hacia una escasa gama de ocupaciones remuneradas que son vistas como «trabajos para mujeres», continúan ganando un sueldo más bajo en el mercado laboral y – a menudo debido a esto – continúan teniendo que «elegir» hacer trabajos a tiempo parcial cuando tienen hijos, dejando más tiempo para el cuidado de los niños y las tareas del hogar no remuneradas. Existe un efecto circular, que refuerza las normas y las expectativas, perpetúa las desigualdades de ingresos, el uso del tiempo y las oportunidades, y apuntala los supuestos generales (si no la realidad) de que los hombres son los que tienen que llevar el pan a casa para sus familias. En un mundo donde predominan los valores basados en el mercado, esta combinación deja a las mujeres con menos dinero y poder que los hombres, y poco margen para hacer las cosas de manera diferente. ^{47,48}

Si una semana laboral más corta se convierte en lo habitual, se establecerían oportunidades para compartir el trabajo remunerado y no remunerado más equitativamente entre mujeres y hombres. Hay pocas pruebas de que los hombres se encarguen más de las tareas domésticas y de cuidar a los niños sólo porque pasen menos tiempo en el trabajo remunerado; sin embargo, cambiar las expectativas sobre lo que es «normal» podría ayudar, a lo largo del tiempo, a cambiar las actitudes y pautas del uso del tiempo, y a acabar gradualmente con la división de tareas por géneros. Más adelante trataremos los efectos negativos en los ingresos individuales y familiares. Merece la pena considerar por separado cómo las desigualdades de género se verían afectadas si los hombres pasasen más tiempo ocupados con las tareas domésticas y el cuidado de los niños. Se podría decir que esto cambiaría la valoración de este tipo de trabajo, mejoraría el sueldo de los trabajos «de cuidado», daría a las mujeres más autonomía y acabaría con las raíces de las desigualdades de ingresos, estatus y oportunidades. Con los años – mientras se consiguen los cambios culturales y psicológicos – también podría mejorar la calidad de vida y bienestar de los hombres.

4 Un mejor reparto para padres e hijos

Pasar mucho menos tiempo en el trabajo remunerado podría, por supuesto, dejar a los padres con mucho más tiempo para pasar con sus hijos. En concreto, podría ayudar a que los padres tengan más relación con sus hijos, lo que beneficiaría a los niños y las madres así como a los mismos padres. ^{49,50} Sin embargo, el efecto de un cambio significativo del uso del tiempo en relación al escenario familiar crearía no sólo más tiempo para la crianza de los hijos – el problemático oficio que está sujeto a tanto debate político – sino que también cambiaría la forma de ver los mundos de adultos y niños, y las relaciones entre ellos.

La infancia es lo que hacemos de ella. Con el paso del tiempo, se generan y refuerzan

suposiciones sobre lo que son características y actividades «pueriles» y «adultas» , con fuertes expectativas de que estas deberían estar relacionadas con la edad.⁵¹ Las exigencias de una semana laboral «normal» afianzan tales distinciones. Al destinar tanto tiempo adulto despiertos al trabajo remunerado, se da al hogar y la familia un papel secundario, lo que apoya la economía formal – con efectos odiosos en las relaciones padre-hijo.

Para ilustrar este punto, consideremos los esfuerzos de Family 360, una asesoría estadounidense comprometida con importantes empresas para ayudar a los ocupados ejecutivos a convertirse en unos padres más eficientes sin sacrificar su tiempo en la oficina. Aboga por cuantificables actividades de «alta influencia». Por ejemplo, se aconseja a los padres que no se informen de cómo les fue a su hijo en el colegio hoy, sino que «hagan algo que su hijo recordará» , porque hay «una escala para cuantificar los esfuerzos para 'crear memoria'». La idea es acelerar «las actividades que simbolizan más profundamente la paternidad» , para preparar al ejecutivo y a su familia «para vivir en un mundo de mercado total».⁵² El objetivo es una eficiencia perceptible en casa y en el trabajo – con el tiempo no remunerado diligentemente en consonancia con los intereses del empleo remunerado. Quizás es un ejemplo extremo, pero no aislado de los argumentos expuestos en el Reino Unido, donde las organizaciones dicen ser «cada vez más conscientes de los casos empresariales para compaginar vida laboral y profesional».⁵³ The Work Foundation busca situar a «las familias en las mentes de los diseñadores de políticas y los negocios como generadoras de la riqueza nacional y un recurso valioso del cual todo el mundo se beneficia».⁵⁴

Aún hay mucho por decir para reconocer el valor de las familias y el tiempo no remunerado. Pero estos no son sólo recursos para ser cobrados por el mercado. Son esenciales para la gente y el planeta, y para la búsqueda de una justicia social sostenible.

Una semana laboral mucho más corta dejaría más tiempo a las madres y padres para hacer algo más que supervisar los deberes, compartir comidas, infundir disciplina, y de lo contrario convencer a sus hijos de la importancia de la «crianza positiva». De ninguna manera debería convertirse en una forma de encerrar a los niños en un cuidado individualizado a domicilio, necesitado de los eficaces beneficios de aprender en grupos y relacionarse con una mayor variedad de niños y adultos.⁵⁵ Un cuidado de los niños socializado de alta calidad es esencial para acabar con los ciclos de desventaja intergeneracionales, y reducir las desigualdades sociales y económicas. Una semana de 21 horas ayudaría a crear las condiciones para un cuidado de los niños mundialmente accesible y asequible.

También haría tiempo para largas conversaciones entre padres e hijos, para una enseñanza y aprendizaje de doble sentido, para juegos y aventuras, y para compartir una gran variedad de experiencias. En otras palabras, acabaría con algunas de las barreras existentes entre el mundo de los adultos y el de los niños. Esto podría ayudar a los niños a ampliar sus horizontes, compartir responsabilidades y crecer más fácilmente, así como a acercar a los adultos a la simplicidad, el asombro y el animado ingenio que solemos asociar con la infancia. Estos son los recursos vitales humanos que todos necesitaremos desarrollar si se espera que hagamos frente a los retos del siglo veintiuno.

5 Una mejor tercera edad

Si todo el mundo pasase menos horas trabajando, la transición más adelante del «trabajo» a la «jubilación» sería muy diferente. Se podría seguir empleado durante mucho más tiempo si sólo se pidiese trabajar el equivalente a 21 horas semanales. Reducir las horas gradualmente a partir de esta base sería también más fácil, pues una semana laboral aún más corta estaría todavía próxima a lo normal, con el tiempo de cada uno mejor distribuido entre el trabajo asalariado y otras actividades.

Muchas personas desean jubilarse tan pronto como sea posible porque sus trabajos son estresantes, agotadores y ocupan demasiado tiempo. Sin embargo, su noción de sentido e identidad, redes sociales, rutinas diarias y preocupaciones están a menudo íntimamente ligadas al trabajo asalariado, tanto que una jubilación repentina puede sentirse como un golpe o sufrimiento que lleve hasta la enfermedad y la muerte prematura. De acuerdo con un estudio, la jubilación completa puede «conllevar a un aumento del 5-16% de las dificultades asociadas con la movilidad y las actividades diarias, un aumento del 5-6% de situaciones de enfermedad, y un descenso del 6-9% de la salud mental tras un periodo post-jubilación medio de seis años».⁵⁶ La jubilación involuntaria puede exacerbar estos

Recuadro 5. La «economía vital»

La economía humana o «vital» se refiere a los recursos individuales y sociales, a las ocupaciones diarias y recíprocas que las personas realizan entre sí: criar a sus niños, cuidar de amigos y familiares mayores y mantener diferentes tipos de amistades. También se refiere a las amplias redes sociales y actividades de la sociedad civil. En resumen, comprende prácticas íntimas, formales e informales, y los recursos físicos, culturales, materiales y emocionales que sostienen la vida humana. Como estos recursos están ligados a las estructuras económicas y sociales, la economía «vital» es también el lugar dónde las desigualdades y los conflictos sociales aparecen y se mantienen. Por tanto, para promocionar la justicia social a corto y medio plazo, las decisiones políticas deben primero reconocer y valorar los recursos individuales y sociales; y segundo, cambiar la forma en la que la distribución desigual de los recursos, el trabajo y el tiempo reproducen divisiones y desigualdades sociales y económicas.

S Fuente: Coote, A. & Franklin, J. (2009) *Green Well Fair: tres economías para la justicia social* (Londres: nef).

efectos,⁵⁷ mientras que las personas con un estatus socio económico más alto son más propensas a beneficiarse de la jubilación.⁵⁸

Permaneciendo por más tiempo con trabajo asalariado, pero dedicándole menos horas, las personas podrían conservar sus amistades de trabajo, permanecer activas y comprometidas y seguir disfrutando las satisfacciones que su empleo les ofrezca. Todos estos factores ayudan a evitar la enfermedad, a conservar la salud y el bienestar y a prevenir la debilidad y dependencia en los años venideros. Jubilarse gradualmente y más tarde ayudaría también a postergar toda o parte de las pensiones, reduciendo los costes al contribuyente. Una estimación sugiere que retrasar la edad de jubilación un sólo año supondría 13 mil millones de libras de ahorro al año.⁵⁹

6 Más tiempo para los cuidados

Una semana laboral mucho más corta dejaría más tiempo libre para cuidar de otras personas – familiares, amigos y vecinos. Se trata tanto de hacer la vida más fácil para aquellas personas que ya son cuidadoras, como de compartir más los cuidados.

Alrededor de seis millones de personas en el Reino Unido son cuidadoras «informales», es decir, están a cargo de personas que necesitan cuidados porque son frágiles, están enfermas o discapacitadas. De ellas, el 58% son mujeres y el 42% son hombres. Cada año ahorran a la economía 87 mil millones de libras realizando un trabajo no remunerado que, de otra manera, debería llevarse a cabo por trabajadores pagados. Tres millones de ellas consiguen – a menudo con gran dificultad – combinar los cuidados con ganarse la vida; uno de cada cinco se ve obligado, por las necesidades de los cuidados, a dejar de lado un trabajo remunerado.⁶⁰ Más de un millón de personas experimentan actualmente mala salud, pobreza y discriminación en el trabajo y en la sociedad porque son cuidadoras.⁶¹

Una semana laboral mucho más corta facilitaría combinar los cuidados con ganarse el pan sin sufrir discriminación en el lugar de trabajo o estar destinado a un sueldo bajo o a empleos temporales. Las necesidades de tiempo, fuera del trabajo asalariado, de una persona cuidadora se ajustarían más cómodamente con patrones de trabajo normales. También sería más fácil para todo el mundo tomar la responsabilidad de los cuidados, compartiéndolos entre mujeres y hombres, entre miembros de la familia y entre vecinos.

Las personas cuidadoras estarían menos aisladas, disfrutarían de mayores oportunidades y menor tensión por el hecho de tener que llevar por sí solas las responsabilidades asociadas. Sería bueno para ellos y para las personas de las que cuidan – que estarían menos separadas del resto de la sociedad humana, serían menos propensas a ser estigmatizadas como «cargas» y dispondrían de más posibilidades para recibir cuidados de mejor calidad.

7 Más tiempo para ser ciudadanos activos

Ser un ciudadano activo lleva tiempo – unirse y participar en actividades locales y organizaciones, conocer a los vecinos, realizar tareas de voluntariado. La democracia lleva tiempo – aprender sobre cuestiones políticas, involucrarse en la toma de decisiones, unirse y apoyar a partidos políticos, hacer campañas y votar. La participación de votantes en las elecciones generales del Reino Unido descendió casi un 20% entre 1950 y 2001, hasta el

59%, elevándose ligeramente en 2005 hasta un 61%.⁶² La participación en las elecciones locales es mucho más baja – continúa «rondando alrededor de un tercio» del censo electoral.⁶³ El Gobierno pide con frecuencia a los ciudadanos un mayor «compromiso». Una democracia robusta depende de una elevada participación en las elecciones así como de una mayor implicación de los ciudadanos en las decisiones políticas mediante consultas, paneles ciudadanos y foros, y un amplio diálogo de deliberación. Los bajos niveles de participación tal vez tengan más relación con el cinismo del proceso político que con la falta de tiempo, pero el alto número de horas ocupadas por los trabajos remunerados disminuye los incentivos y ayuda a crear un círculo vicioso de falta de compromiso. Si la gente no participa o se siente incluida, son menos propensos a votar, y más a permanecer lejos de la política y con una mirada cínica sobre el papel del gobierno. Una semana laboral mucho más corta ayudaría a deshacer ese círculo – dejando mayor tiempo para participar, enriquecer a la sociedad civil, reforzar los procesos democráticos y facilitar a los votantes el control de los políticos.

8 Haciendo crecer la «economía vital» [core economy]

El estado del bienestar en Gran Bretaña ha crecido de manera exponencial desde que se fundó a mediados de los 40. Su crecimiento ha dependido siempre de un crecimiento económico continuo que, a través de los impuestos, produjese más beneficios para pagar mayor y mejores servicios públicos. Este supuesto ya no se sostiene. La vuelta al crecimiento económico sostenido – «el negocio de siempre» [business as usual] – causa dudas debido a la naturaleza de la crisis global; tampoco es deseable, por razones medioambientales, porque el crecimiento no puede ser separado de las emisiones de gases invernaderos. Como argumenta convincentemente Tim Jackson, el crecimiento debe ser recortado en países con rentas altas de cara a alcanzar los urgentes objetivos de reducción de emisiones.⁶⁴ Por tanto, debemos prepararnos para no crecer, con todo lo que ello implica para el estado del bienestar.

En cualquier caso, el endeudamiento del gobierno tras las quiebras bancarias de 2008/2009 obliga a realizar recortes a lo largo y ancho de los servicios públicos. Si queremos seguir ofreciendo educación, salud y cuidados sociales, transporte público, guarderías, ayudas a la renta, pensiones y todo el resto de cosas ofrecidas por el estado y de las que todo el mundo se puede beneficiar sin importar sus medios, entonces deberíamos explotar nuevos recursos. Hemos identificado tres economías que deben funcionar juntas para una justicia social sostenible. Hemos visto que no podemos hacer crecer la economía de mercado. Tampoco la economía natural, sino más bien esperar salvarla de un fracaso catastrófico.

Podemos, sin embargo, hacer crecer la economía «vital» (recuadro 5), que está hecha de los abundantes e inestimables activos contenidos en la vida diaria de las personas – tiempo, energía, sabiduría, experiencia, conocimientos y habilidades – y en las relaciones entre ellos: amor, empatía, atención, cuidado, reciprocidad, enseñanza y aprendizaje. Si son ignorados, se debilitarán y reducirán. Si son reconocidos, valorados y apoyados, florecerán y crecerán. Ellos son la clave para hacer el estado del bienestar sostenible y adaptado al futuro. Pero hacer crecer la economía vital acarrea cambiar la forma en la que utilizamos nuestro tiempo.

Tal y como está ahora, la economía «vital» depende en gran medida del trabajo no remunerado de las mujeres, porque como ya hemos visto, las mujeres tienen más tiempo para hacerlo. Si vamos a utilizar más los recursos humanos sin aumentar las desigualdades, sería importante hacerlo de forma que se reduzca, más que se intensifique, la distribución del tiempo por géneros entre el trabajo remunerado y no remunerado. También sería importante hacerlo de manera que no demos más trabajo a personas que ya están en desventaja o que tienen menor capacidad.

Movernos hacia las 21 horas distribuiría el trabajo remunerado de manera más igualitaria entre la población. Dejaría más tiempo para actividades no remuneradas y permitiría a la economía «vital» florecer y crecer.

9. Co-produciendo bienestar

La co-producción es un mecanismo clave para el crecimiento del núcleo central de la economía. El pasar mucho menos tiempo en el trabajo, nos permitiría emplearlo en co-producir bienestar para nosotros mismos y los que nos rodean. Esto significa reunirse con otras personas, incluidos profesionales, para identificar lo que necesitamos, para

tratar de idear la mejor manera de dar satisfacción a esas necesidades y para desarrollar soluciones prácticas. Podemos encontrar ejemplos de ello en cualquier sitio.^{65,66} La co-producción prioriza el uso de los recursos humanos frente a los monetarios para satisfacer las necesidades individuales y colectivas. Transforma tanto la teoría como la práctica del servicio público. O, dicho con otras palabras, la alternativa de las 21 horas hace posible desmercantilizar aspectos del Estado de Bienestar que son insostenibles en su forma actual.

La co-producción permite que gente que de otra manera sería perceptora pasiva de servicios, se involucre activamente y en pie de igualdad junto con profesionales y otros «usuarios» en el diseño y desarrollo de los servicios. Reconoce el hecho de que todo el mundo tiene capacidades, y no sólo problemas a resolver por expertos, y que todos tenemos algo valioso con lo que contribuir. Combina el conocimiento profesional y el profano; y tiene en cuenta el valor del tiempo (un recurso que todo el mundo tiene en igual medida, aunque el control sobre el mismo este desigualmente distribuido).

Así, el tiempo es un factor vital en el desarrollo de la co-producción. Las horas no dedicadas al trabajo remunerado en el mercado laboral posibilitarían a la gente aprender y prestarse ayuda los unos a los otros, recuperar la confianza en aquello que ya saben y desarrollar ciertas habilidades que han sido despreciadas en los últimos sesenta años. Junto con empleados y funcionarios, pretendemos cambiar la mentalidad vertical y centralizada del Estado de Bienestar que ha contribuido a alimentar la dependencia más que la autonomía y la capacidad de agencia.

Dándole a la gente un mayor control sobre lo que les ocurre y pulsando su experiencia y conocimiento, la co-producción contribuye, por un lado, a prevenir el surgimiento y la intensificación de las necesidades, y, por otro lado, a obtener mejores resultados. Esto permite hacer un mejor uso de los recursos públicos al tiempo que asegura la viabilidad futura de los servicios públicos.

10. Más tiempo para el tiempo de ocio

Todos necesitamos tiempo que emplear en actividades cotidianas, más allá del básico cuidado personal, que nosotros mismos elegimos. Éstas son algunas de las cosas que hacemos para nosotros mismos o para, o junto con, la gente que nos es más cercana: visitar a amigos y vecinos, caminar, andar en bicicleta y otras clases de ejercicio, participar en juegos, tocar y escuchar música, crear, inventar, ver películas y televisión, cocinar, leer, estudiar, meditar, «matar» el tiempo... Con independencia de cómo se describa, nuestro tiempo de ocio, siquiera estrictamente no forma parte de ningún régimen productivo o reproductivo, es igualmente importante. Confiere textura, espacio e individualidad a la experiencia humana, y apuntala nuestro sentido de autonomía.

Una economía robusta y próspera

Nuestros planes para una justicia social sostenible surgen de y refuerzan el desarrollo de una economía sin carbono). El objetivo no es adaptar la sociedad las necesidades de la economía de mercado, lo cual ha sido la pauta hasta ahora; sino adaptar la economía a las necesidades de la sociedad y del medio ambiente. En cualquier caso, una economía robusta y próspera depende tanto de una sociedad fuerte, saludable y equitativa, como de los recursos naturales del planeta. Queremos una economía próspera y flexible que pueda afrontar nuevos retos, y no sólo que crezca. Nuestra propuesta de las 21 horas acarrea importantes problemas de transición para la economía, que son abordados en la siguiente sección. Asimismo, también comporta beneficios potenciales.

1. Beneficios para los negocios

Redistribuir el tiempo pagado y el no pagado más equitativamente, especialmente entre hombres y mujeres, ofrece importantes ventajas para los negocios. El talento de las mujeres podría ser mas completamente realizado, si las mismas pudieran conciliar mas fácilmente el trabajo remunerado con otras responsabilidades. Los hombres tendrán la posibilidad de educarse más plenamente y de desarrollar una mayor inteligencia emocional, por cuanto sus rutinas diarias, identidades y valores estarán más íntimamente relacionados con su hogar y su familia. La integración del empleo retribuido con los ritmos e intereses de la vida domestica, posibilitará así una gestión menos estresante de ambas esferas. Es sabido que la inteligencia emocional y vidas mejor equilibradas redundan en unos mejores resultados en el trabajo.⁶⁷ Asimismo, hay cierta evidencia también de que la gente que trabaja menos horas es, hora por hora, más productiva.⁶⁸

2. Contribuyendo al fin del crecimiento alimentado del crédito

La crisis crediticia ha sido, en buena medida, consecuencia del aumento descontrolado de la deuda doméstica. El crecimiento de las economías de los países ricos ha dependido al menos los últimos treinta años de una combinación de salarios bajos, una disminución generalizada de la ayuda de los gobiernos (salvo, quizá, la destinada a los pobres de solemnidad), mayor inseguridad de los hogares y mayores tasas de préstamo y crédito fácil destinado al consumo. En conjunto, estos factores han llevado a los trabajadores a pedir prestado dinero más allá de sus posibilidades para comprar bienes de consumo, lo que a su vez estimulaba las ganancias. Pero este comportamiento, además de insostenible, era altamente destructivo, y finalmente condujo a la crisis del mercado de las hipotecas basura, el consiguiente derrumbe del sistema financiero internacional y un brusco descenso de la economía global. Ahora los hogares están sufriendo las consecuencias de los esfuerzos de los gobiernos por paliar las consecuencias de la crisis. Se espera de ellos que «asuman las subidas de impuestos ordenadas y los recortes en los servicios públicos para recomponer el déficit fiscal provocado por los rescates multimillonarios pagados a la industria de los servicios financieros... Dado que el desempleo aumenta, y la restricción crediticia continua, las familias trabajadoras afrontan las mismas condiciones que crearon la inseguridad financiera de los hogares en un primer momento».⁶⁹

Hemos señalado más arriba que un retorno a la «economía de siempre» es, además de improbable, indeseable. Como sostiene Johnna Montgomerie, «las intervenciones políticas destinadas a detener la actual crisis económica han de hacerse cargo de la inestabilidad financiera que afrontan las familias... Lo que se necesita es una reforma en las prioridades de la gestión de la economía, que hasta ahora ha privilegiado abrumadoramente el crecimiento financiado».⁷⁰

Redistribuir el tiempo del trabajo remunerado sería en cualquier caso parte de una transformación mucho mayor del orden económico. Tim Jackson señala que en una futura economía que prospere al margen del crecimiento, necesitaremos «observar la función de producción desde otra perspectiva».^{71,72} Puede ser razonable mantener la productividad laboral, al menos en los sectores clave de la importación y la exportación, pero en ese caso la única forma de mantener constante la producción es operara una rebaja en el número total de horas trabajadas. Típicamente, esto conllevaría un aumento del desempleo: «Pero aquí surge otra posibilidad... reducir las horas de trabajo, una semana laboral más corta y un incremento del tiempo de ocio... compartiendo el trabajo disponible, dan pie a su recomendación efusiva».^{73,74}

En una economía moderna adaptada al futuro, las fuerzas que nos conduzcan a la prosperidad no pueden ser el crédito y el consumismo sino la estabilidad financiera para los hogares y un trabajo de calidad equitativamente distribuido entre la población.

3. Una economía más flexible y adaptable

Si a una mayor redistribución del tiempo de trabajo remunerado le acompañara una mejor retribución horaria para los peor pagados, esto contribuiría a la reducción de las desigualdades sociales y económicas.⁷⁵ Las sociedades más cohesionadas son más exitosas y económicamente fuertes. En este mismo sentido, existe cierta evidencia de que las sociedades con fuertes sistemas de bienestar y economías reguladas (es decir, del tipo que serían necesarias para apoyar una transición socialmente justa hacia las 21 horas) no sólo son más equitativas, sino que se adaptan mejor a presiones externas tales como el cambio climático y son más ecológicamente sostenibles. En términos sociales, económicos y ambientales, son más flexibles -y, por lo tanto, más susceptibles de prosperar ante los retos que se presentarán en años venideros-.⁷⁶

4. Salvaguardando los recursos públicos

Como apuntamos más arriba, liberar tiempo de trabajo para el crecimiento del núcleo central de la economía y posibilitar a la gente que sea copartícipe de su propio bienestar contribuirá a la transformación de los servicios públicos, previene el malestar y produce mejores resultados. Esto hará los servicios más eficaces en términos de coste y por lo mismo más flexibles en épocas en que los fondos públicos escasean. El mercado depende de los servicios públicos para la provisión de educación, salud y atención social, transferencias de ingresos, pensiones y cualesquiera otras formas de ayuda social -todas las cuales contribuyen a mantener la fuerza de trabajo-. Hacer un uso distinto del tiempo tendente a asegurar la viabilidad a largo plazo de estos

servicios ayudará a la economía de mercado a prosperar en el futuro.

Redistribuir el empleo y permitir a la gente que trabaje más años podría reducir el gasto público en pensiones, subsidios por desempleo y otros costes asociados a la ausencia de empleos para todos. Esto contribuirá a salvaguardar fondos públicos para la inversión en una estrategia industrial baja en carbono fósil y otras medidas en apoyo de una economía sostenible.

A modo de resumen

Una semana laboral significativamente más breve modificaría el tempo de nuestras vidas; re-formaría nuestros hábitos y costumbres y alteraría radicalmente la cultura dominante de las sociedades occidentales. Contribuiría a la promoción de una justicia social, bienestar y buen vivir sostenibles, a salvaguardar los recursos naturales del planeta y a construir una economía robusta y próspera.



Problemas de la transición

En esta sección, consideramos los principales problemas expuestos por un escenario de 21 horas. Los llamamos «transitorios» porque deben ser considerados en términos de una mutación gradual y más vasta hacia la sostenibilidad social, económica y medioambiental. Al final de esta sección fijamos ideas para afrontar estos problemas y moverse hacia a una semana laboral mucho más reducida.

1 Impacto sobre la pobreza

El desafío transitorio más obvio es que una semana laboral más corta reduciría la cantidad de dinero que las personas pueden ganar. Aquellos con los salarios más bajos serían quienes lo sufrirían más. Así, ir hacia las 21 horas podría ser visto como un aumento de la carga que las personas quienes son ya pobres e impotentes sufren. Mucha gente tiene ahora que trabajar muchas horas sólo para llegar a fin de mes.

Con el actual salario mínimo de 5,80 libras la hora, una semana de 21 horas aportaría 121,80 libras a la semana, cifra que queda muy lejos de la actual media de 489 libras para hombres y mujeres ocupados a «tiempo-completo».⁷⁷ Esto es algo más que la pensión básica, que es de 95,25 libras semanales por persona. Ascendiendo a 6.333 libras por año, es menos que la mitad de el índice británico de ingreso mínimo de la Fundación Joseph Rowntree (JRF), la cual estima que una persona soltera necesita ganar por lo menos 13.000 libras al año, antes de impuestos en 2009, para poder permitirse un estándar de vida básico pero aceptable.⁷⁸

Cuando la gente tiene niños y otros familiares dependientes y donde el costo de la vivienda es alto, la presión sobre quienes ganan poco, para trabajar 40 horas a la semana o tener más de un trabajo, es especialmente alta. Para alcanzar La Renta Básica Mínima de la JRF, una pareja con dos niños necesitaría ganar 27.600 libras. La media de gasto por hogar varía en las diferentes regiones del Reino Unido. Entre 2006 y 2007, fue de 529,30 libras semanales en Londres y de 388,70 en el Noreste.⁷⁹

Será muy importante evitar castigar las rentas bajas, especialmente familias con niños, así como prevenir que los costos de vivienda hagan la reducción de horas laborales prohibitiva en zonas de alto coste como Londres. El problema no es insuperable, por al menos dos razones. Primero, esas figuras asumen un gasto alineado con los actuales patrones de consumo. La transformación hacia las 21 horas es parte de una transición amplia que incluye la decarbonización de la economía, promover la prosperidad sin crecimiento, y cambiar los supuestos acerca de cuánto consumo es 'suficiente'. El criterio para decidir cuánto ingreso es 'suficiente' ha de ajustarse de acuerdo con esto. Segundo, la transformación ha de ir en aumento con reducciones graduales en las horas de trabajo a lo largo de una década o más. Esto daría tiempo a la gente a adaptar sus expectativas y sus estilos de vida. Y daría a los políticos tiempo para diseñar y llevar a cabo medidas de apoyo. También daría a los empresarios la oportunidad de elevar gradualmente el coste por hora a medida que los incentivos mejorasen y la productividad por hora de trabajo aumentase.

Más horas extras

Existe el peligro de que la reducción del número oficial de horas que la gente tiene que trabajar semanalmente, simplemente aumente la cantidad de horas extras que estas metan. Algunas personas trabajan muchas horas porque lo consideran personalmente satisfactorio, porque están ansiosos de proteger o mejorar su estatus social o porque quieren salir del hogar. Si un propósito clave de ir hacia las 21 horas es el ayudar a la redistribución de tiempo de trabajo remunerado y el no remunerado entre la población

y entre mujeres y hombres, no ayudara que quienes ya tienen trabajo metan más horas extras para compensar la diferencia. Ello podría aumentar en lugar de reducir la brecha de género, si las mujeres continúan realizando la mayor parte del trabajo doméstico no remunerado mientras los hombres hacen horas extra para complementar los ingresos familiares.

2 Resistencia de las empresas

Las empresas es posible que resistan el paso hacia las horas laborables reducidas, a no ser que sus negocios estén en apuros y necesiten reducir sus partidas. La estructura actual del mercado laboral y regulaciones de empleo no hacen mucho para estimular que las empresas contraten más trabajadores. Por el contrario, los costos de la seguridad social, gestión del personal, capacitación y desarrollo se incrementan con cada nuevo empleado. Para algunos trabajos, las habilidades particulares o la experiencia son escasas y los nuevos puestos son difíciles de ocupar. Estas son dificultades prácticas de importancia, pero tan solo son parte del problema. Moverse incluso un poco hacia las 21 horas violentaría valores del negocio profundamente enraizados, que subordinan todos los intereses a la inmediata consecución de ganancias. Como John Montgomerie apunta: 'En las pasadas dos décadas, la cultura de negocios anglo-americana ha estado dominada por la lógica de la reestructuración permanente. Contratación externa, reducción de tamaño, simplificación...han sido todos justificados para hacer los negocios más competitivos o realizar el valor de las acciones.⁸⁰ Cambiar la cultura en el negocio tendrá que ser central para la transición que contemplamos. Deberá hacer también cambios prácticos en la tributación y otros incentivos para las empresas, de forma que no sean penalizadas financieramente por contratar personal extra, sino preferiblemente recompensadas.

3 Resistencia de los empleado/as

Hemos reparado en el peligro de una semana laboral muy reducida aumentando la presión sobre las personas con salarios bajos. Hay riesgo de una fuerte resistencia no solo por parte de los trabajadores con salarios más bajos y sus sindicatos, pero también por parte de las clases medias, sus sindicatos y organizaciones profesionales. Incluso sin considerar cómo serían afectados con la transformación los trabajadores/as mejor pagados/as (como los profesionales de la salud que tenían los salarios más altos en 2008 entre los ocupados a tiempo completo, con una media de 977 libras semanales, seguidos de los gerentes corporativos con 727 libras⁸¹), tendríamos que tomar en cuenta cómo las personas con ingresos medios (digamos entre 20-35.000 libras al año) responderían si sus salarios disminuyeran a consecuencia de una semana laboral reducida. Muchos dentro de esta categoría ya sienten el pellizco. Están bloqueados dentro de patrones de gasto -en aspectos como la vivienda y los servicios que son esenciales para cualquiera, así como otros que en teoría pueden ser prescindibles como los automóviles, vacaciones en el extranjero, electrodomésticos, excursiones y juguetes infantiles, múltiples prendas de vestir y equipamiento electrónico. Todos estos son elementos normales del modo de vida de la clase media en países con altos ingresos, de los cuales depende rutinariamente su identidad, estatus y sentido de autoestima.

Si la transformación hacia las 21 horas hiciera más fácil que las familias con una sola fuente de ingresos se convirtieran en familias con dos fuentes de ingresos, esto haría mas llevadero el impacto sobre los ingresos del hogar. Como parte de una transición mayor hacia un estilo de vida bajo en carbón para todos los grupos salariales, los hábitos de consumo tendrán que cambiar junto a los valores que las personas rutinariamente relacionan con trabajo, tiempo y salarios. Al igual que con las empresas, es importante buscar soluciones al problema de la resistencia por parte de los trabajadores y trabajadoras en un marco de cambios más amplio a las normas culturales y a las expectativas.

4 Resistencia política

Hemos reparado en la probabilidad de resistencia de empresas, de los trabajadores y trabajadoras y de sus organizaciones respectivas. La resistencia política puede llegar también desde otras direcciones. Cómo se estimula a las personas a cambiar tiene implicaciones sobre las libertades civiles. Mucho depende de que regulaciones y que estructuras de incentivos se despliegan, en que secuencia, que nivel de obligación entrañan, qué efectos tiene sobre las relaciones de poder, las desigualdades, las oportunidades y la calidad de vida de las personas, y los intereses de quienes se ven amenazados o lesionados.

Condiciones necesarias

¿Qué podemos hacer para asegurar que las ventajas del escenario de las 21 horas superen a las desventajas? O, dicho de otra manera, ¿qué ayudaría a generar las condiciones necesarias para una semana laboral mucho más reducida que fuera socialmente justa y económicamente sostenible?

Tres aspectos han de tenerse en mente para aproximarse a estas interrogantes. Primero, las 21 horas no son una receta, sino una provocación. Queremos cuestionar las actuales asunciones sobre el trabajo y el tiempo, y cambiar lo que se considera «normal». Eso es por lo que nuestra visión es una visión radical para agitar ideas y poner a la gente a pensar sobre un cambio de dirección significativo. Segundo, una semana laboral mucho más reducida no puede ser inmediatamente impuesta y no va a suceder de la noche a la mañana. El propósito es considerar como dar pequeños pasos hacia una transformación radical. Tercero, nuestra propuesta de una reducción de horas laborales remuneradas es parte de una visión más amplia que incluye una economía sin crecimiento y con cero emisiones de partículas de carbono. La **nef** está trabajando para desarrollar un nuevo modelo económico que ayudará a diseñar una economía estable, decarbonizada y capaz de afrontar los problemas de la transición hacia las 21 horas (Recuadro 6).

En esta sección, estableceremos sugerencias para afrontar algunos de los problemas del cambio hacia una semana laboral reducida. Esto es apenas un comienzo, hay mucho más trabajo que hacer. Nuestras sugerencias pretenden alimentar el debate y estimular el pensamiento, no ofrecer soluciones definitivas. Están divididas en cuatro categorías: llegar a la reducción de las horas laborales; asegurar unos ingresos dignos; mejorar las relaciones de género y calidad de la vida familiar; y cambiar normas y expectativas. Reconocemos como precondiciones importantes una democracia fuerte y gobiernos que rindan cuentas.

1 Alcanzar la reducción de horas laborales

Basado en el trabajo de Gerhard Bosch, Peter Victor ha identificado políticas relevantes para la reducción de horas en el trabajo remunerado.⁸² Nos basamos en ese y otros materiales como punto de partida útil para el desarrollo de políticas para la transformación hacia una semana laboral de 21 horas en el Reino Unido

- **Compensaciones salariales negociadas como parte de un paquete incluyendo horario reducido.** La patronal y las organizaciones de trabajadores podrían negociar un convenio -o una secuencia de convenios- en los que los salarios se incrementaran en una proporción menor que el que de otra manera sería aceptable a cambio de menos

Recuadro 6. Construyendo un nuevo modelo económico

Los modelos económicos convencionales no toman en cuenta las consecuencias del uso de recursos no renovables y las restricciones medioambientales, y son ciegos a los resultados sociales en términos de equidad y bienestar humano. El crecimiento es el único resultado de interés. Los insumos lo alimentan, interactúan entre sí, logran el balance (o equilibrio) y generan los resultados.

Nuestro propósito es revertir esa visión. Nuestra aproximación con el nuevo modelo partirá de los firmes resultados necesarios: sostenibilidad medioambiental, equidad social y justicia económica, así como altos niveles de bienestar humano. A partir de ahí, proponemos vincular éstos con los factores económicos relevantes dentro del modelo, como el producto agregado, la distribución de la riqueza y las horas trabajadas y efectuamos un «diseño inverso» (pensando en lo que esto implica para los diferentes niveles y tipos de insumos). Semejante modelo no es un lujo, sino un fundamento esencial la transición hacia un futuro sostenible.

Fuente: Spratt S, Ryan-Collins J, Nietzert E and Simms A (2009) *The Great Transition: A tale of how it turned out right* (Londres: **nef**).

horas de trabajo. Como Victor observa: «esto podría ser más difícil con poco o ningún crecimiento».⁸³ En cualquier caso, si las horas van a ser reducidas incrementalmente, por ejemplo en 20 años, todavía podría ser posible aumentar gradualmente el pago por hora durante este tiempo para compensar, al menos parcialmente, los efectos sobre los ingresos totales.

- **Cambios en la organización del trabajo y estandarización de las horas laborables para contener las horas extras.** La forma en la que el trabajo es gestionado en cualquier organización puede adaptarse para disminuir las horas extras, de forma que las horas liberadas por la plantilla existente sean transferidas a nuevos empleados.
- **Políticas activas de capacitación para combatir la falta de habilidades y el desempleo intergeneracional.** Hemos visto que en algunas partes del mercado laboral donde la cualificación es muy solicitada, las vacantes creadas de la reducción de horas laborales pueden ser especialmente difíciles de cubrir. Será entonces necesario que el gobierno y las empresas anticipen donde va a haber escasez de oferta cualificada y desarrollar aprendizajes y otros programas de inducción y capacitación para los demandantes de trabajo, de forma que estén mejor preparados para acceder a esos empleos cualificados. Formación y apoyo individualizados serán necesarios para ayudar a la gente a superar barreras sociales y culturales al trabajo remunerado, especialmente en aquellas familias donde el desempleo ha sido la «norma» durante generaciones.
- **Pasar de medidas basadas en el costo por empleado hacia medidas basadas en el costo-por-hora para que las empresas no sean penalizadas por emplear mayor cantidad de trabajadores.** La contribución de las empresas a la Seguridad Social de los empresarios tiene actualmente el efecto de aumentar el coste para la empresa por cada nuevo trabajador que se emplea. Este dispositivo opera como una sanción la cual puede verse exacerbada por otros costes asociados tales como personal extra, la gestión, la formación y el desarrollo. Si las contribuciones se calcularan en términos de horas trabajadas en lugar de sobre número de personas empleadas, esto facilitaría a las empresas contratar más trabajadores. Otros incentivos que pueden establecerse son, por ejemplo, vacaciones fiscales y ayudas a la formación y desarrollo del personal, con el efecto neto de recompensar en lugar de penalizar la expansión de la fuerza de trabajo.
- **Una distribución de salarios más estable y menos desigual.** Como Bosch observa, una reducción continua de los salarios en términos reales en la mayor parte de los países industriales ha reducido las oportunidades para reducir el tiempo de trabajo y elevar los salarios al mismo tiempo.⁸⁴ Una manera de evitar ese problema es la introducción de medidas para la reducción del gradiente entre la gente con altos y bajos salarios, ya que esto reducirá la resistencia a menos horas de trabajo, especialmente por parte de los trabajadores peor pagados. La opinión de la gente en relación a si se les paga lo justo, o suficiente, suele estar influenciada por su visión personal en relación con los otros.
- **Estandarización con flexibilidad.** A nivel gubernamental, harán falta regulaciones para estandarizar las horas laborales. La Directiva de tiempo de trabajo de la Unión Europea es un escalón en la buena dirección pero está muy lejos de nuestro objetivo. Los estándares actuales deben ser reducidos progresivamente en los próximos años. Deben ser diseñadas para ejercer una fuerte influencia sobre las horas que la gente trabaja, no simplemente para generar más horas extra. Pero las regulaciones deben permitir flexibilidad en la forma en cual las horas se distribuyan para ayudar a la gente a combinar trabajo remunerado y no remunerado. Opciones como el trabajo compartido, turnos durante el curso escolar, la extensión de los permisos para el cuidado y los años sabáticos deberían fomentarse. Hay que encontrar un equilibrio entre límites claros en el número de horas trabajadas, flexibilidad para los trabajadores, y espacios para que las empresas puedan variar el horario de trabajo para ajustarse a las fluctuaciones de la demanda.
- **Mayor y mejor apoyo a los autónomos.** El sector del empleo autónomo se duplicó en Reino Unido desde 6,6 por ciento en 1979 hasta 13 por ciento en 2007. Los porcentajes de autoempleo son mayores entre muchas minorías étnicas y grupos de inmigrantes -generalmente doblan la media nacional-. Siete de cada diez autónomos en el Reino Unido operan en empresas comerciales de un solo trabajador. Generalmente, éstos son ignorados por quienes diseñan las políticas laborales o se da por sentado que

responden a «negocios como único modo de vida». Bajos ingresos, largas jornadas e inseguridad laboral son endémicos en este sector, todavía desprotegido tanto por la legislación laboral como la mercantil. La **nef** y otros, incluyendo la Comisión Europea, han recomendado que los autónomos se introduzcan dentro el marco regulatorio, adoptando el Sistema danés de 'flexiseguridad' (que combina flexibilidad del mercado laboral con protección social y una políticas laborales activas) en toda la Unión Europea.⁸⁵

2 Garantizar un ingreso vital justo

¿Cómo puede ser redistribuido el tiempo para trabajo remunerado y no remunerado y al mismo tiempo asegurar que cada uno tiene un ingreso vital justo? En este punto establecemos opciones (que no son definitivas o mutuamente excluyentes) para enfrentar el impacto en el salario de una semana laboral reducida, en el contexto de la transición hacia la justicia social y una economía sin crecimiento y con cero emisiones de carbono.

- **Redistribución del ingreso y la riqueza.** Esto requerirá un rango de medidas que la **nef** está actualmente explorando como parte de un trabajo sobre la Gran Transición (Recuadro 6). Estas incluyen un sistema más progresivo de impuestos sobre la renta y redistribución de los activos a través de los impuestos a la riqueza, la tierra y/o impuestos hereditarios, así como también incremento del salario mínimo y beneficios del Estado mejorados.
- **Aumento del salario mínimo.** Hemos advertido que el actual salario mínimo nacional, si se pagara con respecto a 21 horas semanales, sería menos de la mitad de lo que se consideraría el ingreso mínimo suficiente en el presente contexto económico. Algún aumento sería por lo tanto esencial, incluso si se cambiara el criterio de medición de la suficiencia del ingreso.
- **Mejores prestaciones estatales.** ¿Hasta qué punto pueden los subsidios a personas con bajos ingresos compensar los efectos de la pérdida de salario debida a la reducción de horas laborales? Los ejemplos pueden incluir ayudas más elevadas para niños y vivienda con el propósito de ayudar con estos elementos costosos del gasto familiar; prestaciones para los empleados que complementen los bajos salarios; prestaciones para ciertos tipos de trabajo no remunerado tales como el cuidado y la coproducción; y una asignación universal garantizada para todos, o 'renta básica ciudadana'. Esta última idea tiene una larga historia, muchos partidarios y diversas variantes ^{86, 87, 88, 89}, pero un fallo fundamental: si todos tuviesen una asignación del Estado, sin enormes subidas de impuestos, los fondos se difuminarían de tal forma que nadie tendría lo suficiente para vivir. Cuando el gobierno está profundamente endeudado por salvar a los bancos, es difícil ver de dónde vendría el dinero para aumentar las ayudas a la infancia, la vivienda, suplementar los bajos salarios, o dar prestaciones para trabajo no remunerado, ni mucho menos para la una renta básica ciudadana.
- **Comercio individual de emisiones de carbono.** Una de las muchas medidas potenciales que los políticos están evaluando para reducir las emisiones de carbono individuales, es que los individuos tengan una cuota anual específica, que varíe de acuerdo a las circunstancias y necesidades. Las asignaciones se reducirían año tras año para cumplir los objetivos de emisión, pero éstas podrían ser comercializadas, tanto a través de corretaje gubernamental o a través de los mercados. Así, los individuos con menor huella de carbón podrían vender parte de su asignación a otros que quisieran más. Las tasas de emisión tienden a elevarse con el nivel de riqueza, de forma que ésta podría ser una vía para redistribuir ingresos desde los grupos de altos ingresos hacia los grupos de bajos ingresos, sin recurrir a la fiscalidad. De momento, esta opción parece demasiado complicada y políticamente arriesgada. Pero si se encuentran formas de diseñar y ejecutar programas de comercio de carbono individual viables (posiblemente a través de esquemas de colaboración o recíprocos), podrían convertirse en parte del paquete de medidas para compensar la disminución de salario a causa de la reducción de horas laborales.
- **Más y mejores servicios públicos.** Servicios públicos como la sanidad y la educación, el cuidado infantil y la atención de adultos, comprenden un 'salario social' que ayuda a precisar cuántos ingresos considera la gente 'suficientes'. El grado en que descargan las presiones sobre el ingreso familiar depende de su accesibilidad, seguridad, calidad, y sostenibilidad general. Esto también se aplica a una amplia gama de servicios

públicos, incluyendo transporte público, recolección de basura, bibliotecas, parques, centros deportivos y recreativos, vivienda social, políticas comunitarias y educación superior. Durante las tres últimas décadas, la mayoría de los servicios públicos han sido restringidos para la mayoría y enfocados en los pobres, reducidos a lo esencial por privatizaciones y las ofertas competitivas, o han visto algunos costos transferidos al usuario -como el caso de la educación superior. Más y mejores servicios públicos, gratuitos -para cualquiera, no sólo para los muy pobres- ciertamente harían más fácil vivir con ingresos más bajos. Pero ello dependería en gran medida del incremento de los impuestos, lo cual es improbable como hemos señalado. La coproducción ofrece una vía de mejorar ciertos servicios mientras se reducen sus costos y menos horas de trabajo, pretende liberar tiempo para que las personas puedan jugar un papel más amplio en definir y satisfacer sus necesidades. La coproducción puede ser parte de la solución, pero tomará tiempo desarrollarla y probablemente será más fácil integrarla en algunos servicios que en otros.

- **Mayor actividad y consumo no mercantilizados.** Quizás una ruta más prometedora es cuanto se puede reducir la necesidad de ingresos salariales pagando por menos -a través de los impuestos así como a través de gasto individual-. Esto significa hacer más cosas por nosotros mismos, utilizando para ello el tiempo liberado del empleo remunerado. Podríamos cultivar, preparar, conservar y cocinar una parte mayor de nuestra propia comida, reparar las cosas en vez de remplazarlas, desplazarnos más a pie o en bicicleta, aprender habilidades prácticas y hacernos la ropa o construirnos los muebles, utilizar el tiempo de ocio para actividades que requieran poco o ningún equipamiento mercantilizado, como crear música, arte y teatro, jardinería, pasear y participar en juegos. Nosotros podemos hacer cosas con o para otros, que de otra manera tendríamos que comprar (intercambiar conocimiento y habilidades, hacer recados y administrar cuidados en la forma como se ha hecho y probado por generaciones a través de las medidas de ayuda mutua y bancos de tiempo ⁹⁰). Más formalmente, algunos servicios públicos pueden transformarse involucrando a la gente a participar en la coproducción de su propio bienestar, de forma que los servicios y la gente que habría de beneficiarse de ellos dependerían menos de los impuestos y más del intercambio no mercantilizado.

3 Mejorar las relaciones de género y la calidad de vida familiar

La reducción de horas de trabajo remunerado dará a la gente más tiempo para pasarlo con la familia, amigos y vecinos. Pero ello no garantizará una mejora del equilibrio de poder y oportunidades entre hombres y mujeres, o en la calidad de vida familiar. Existe un límite respecto hasta donde pueden intervenir las políticas públicas en los asuntos domésticos de la gente, pero ciertas medidas pueden ayudar a asegurar que el cambio hacia las 21 horas tenga impactos positivos en lugar de negativos sobre las relaciones de género y la vida familiar.

- Mayor flexibilidad en las condiciones de empleo para promover una distribución más equitativa del trabajo no remunerado entre mujeres y hombres, particularmente la extensión del permiso remunerado a los padres y derecho a tiempo libre para atender a los niño/as enfermo/as, reuniones escolares, etc.
- Atención infantil universal de alta calidad, compatible con el horario laboral.
- Mas trabajo compartido entre matrimonios y parejas
- Límite a las horas extras, para expandir las oportunidades de empleo y desincentivar las largas jornadas laborales remuneradas en los hombres mientras las mujeres hacen el trabajo doméstico no remunerado.
- Jubilaciones flexibles para hacer posible que la gente siga recibiendo ingresos más tiempo trabajando jornadas muy reducidas.
- Medidas más fuertes para alcanzar igual salario e iguales oportunidades en el trabajo remunerado.
- Mayor cantidad de empleos en los cuidados y la escuela primaria para los hombres, para ayudar a cambiar actitudes sobre lo que es «naturalmente» trabajo masculino y lo que es «naturalmente» trabajo femenino y para mostrarles a los niño/as experiencias de hombres como modelos de cuidadores y educadores.

- Más programas de cuidado y entretenimiento infantil organizados a través de bancos de tiempo y otros modelos co-producidos de atención a menores para asegurar que los niño/as tengan oportunidades para conocer y entretenerse con otros niños fuera del hogar.
- Mayores cuidados co-producidos para adultos discapacitados, de forma que éstos y sus cuidadores no estén aislados, y los cuidados puedan ser compartidos de una manera mucho más amplia.
- Mayores oportunidades para actividades locales para crear aso vecindarios en los que la gente de todas las edades se sientan seguros y puedan disfrutar.

4 Cambiar las normas y las expectativas

Tendemos a pensar que las normas sociales están profundamente enraizadas y son muy difíciles de cambiar, pero hay muchos ejemplos de actitudes cambiando dramáticamente en el curso de unos pocos años. Ejemplos de esto incluyen el fin de la trata de esclavos y de la esclavitud, darle voto a las mujeres, pasar leyes para alcanzar igualdad salarial e iguales oportunidades, el uso de cascos y cinturones de seguridad, el correo electrónica, el uso de teléfonos móviles, no fumar en bares y restaurantes, y el ver el calentamiento global como seria amenaza de la humanidad sobre el planeta. También se incluyen la ingesta de alimentos procesados, ver los mercados globales no regulados y el crecimiento continuo como claves de la prosperidad humana, y tener a la televisión como fuente principal de entretenimiento familiar. En cada uno de estos casos, el peso de la opinión pública vario de manera bastante repentina de un lado del espectro (indignación, antipatía o indiferencia) al otro (aceptación, aprobación, firme apoyo), hasta que deshacer el cambio pronto nos pareció inconcebible. Ello normalmente ocurre cuando ciertos aspectos : nuevas evidencias, fuertes campañas y cambio de circunstancias. Algunas veces una sensación de crisis ayuda a inclinar la balanza de la opinión (por ejemplo, aceptar el racionamiento en tiempos de guerra o ver como algo estupendo la nacionalización de bancos después de la crisis financiera). Puede que estemos muy lejos del punto donde la opinión mayoritaria se incline hacia horas de trabajo remunerado mucho menores. Dicho esto, hay evidencias crecientes acerca de los beneficios medioambientales, sociales y económicos de una jornada laboral reducida. Las circunstancias están cambiando a medida que la reducción de emisiones de carbono se convierte en el foco cada vez más urgente de las políticas nacionales e internacionales, y de que la idea económica de seguir haciendo 'negocios como toda la vida' se convierte cada vez en menos defendible. Aunque este informe puede servir como información para las campañas por una semana laboral reducida, se necesitan también otras medidas. Estas incluyen:

- Desarrollar una cultura más igualitaria; por ejemplo, reduciendo inequidades en el ingreso y mejorando los servicios públicos como se discutió más arriba.
- Despertar la conciencia del valor del trabajo no remunerado; por ejemplo, cuantificando éste de acuerdo al salario mínimo y publicarlo en las cuentas nacionales.
- Fuerte apoyo gubernamental a las actividades no mercantilizadas, incluyendo la co-producción y programas de intercambio local a través de la investigación y desarrollo, así como de la comisión de los servicios públicos.
- Un debate nacional acerca de cómo usamos, valoramos y distribuimos el trabajo y el tiempo.

En conclusión

Estamos en el comienzo de un debate nacional. Este Informe argumenta por una reducción sustancial en las horas de trabajo remunerado, apuntando hacia las 21 horas semanales como norma. La norma actual de trabajo de nueve a cinco, cinco días a la semana, no refleja la manera en la que la mayor parte de la gente usa su tiempo. El trabajo no remunerado es generalmente invisibilizado y minusvalorado. Una semana laboral mucho más reducida ofrece beneficios considerables para el medioambiente, la sociedad y la economía. Hay problemas serios, problemas para encarar esa transición desde lo que somos a lo que queremos ser: estos problemas atañen sobre todo al impacto sobre los salarios y las cuentas de balance de las empresas. Hemos señalado sugerencias para enfrentar esos problemas, reconociendo que una precondition importante es una democracia fuerte y un gobierno que rinda cuentas. Nuestras sugerencias incluyen formas de incentivar a las empresas, compensar las pérdidas de salario, compartir el tiempo no

remunerado de manera más equitativa entre mujeres y hombres, y cambiando el clima de opinión. Ninguna de esas opciones serviría por si misma e indudablemente hay otras muchas posibilidades. El siguiente paso es hacer un examen minucioso de los beneficios, los desafíos, las barreras y las oportunidades asociadas con el movimiento hacia las 21 horas a la semana en la próxima década. Esto sería parte de la 'Gran Transición' hacia un futuro sostenible.

Apéndice

Tiempo utilizado en actividades principales, con tasas de participación por sexos, 2005

Actividad principal	hombre		Mujer		Total	
	Horas/día	%	Horas/día	%	Horas/día	%
Trabajo domestico	1.7	7	3.0	12	2.3	10
Cocinar, lavar platos	0.44	26.7	0.91	30.5	0.68	29.2
Limpiar la casa	0.22	13.2	0.79	26.6	0.52	22.0
Lavar la ropa	0.06	3.9	0.31	10.3	0.19	8.1
Compras y citas	0.44	26.7	0.67	22.4	0.56	23.9
Reparaciones y jardinería	0.38	23.0	0.19	6.4	0.28	12.1
Cuidado de las mascotas	0.11	6.5	0.11	3.8	0.11	4.7
Cuidados	0.43	2	0.77	3	0.61	3
Cuidado infantil	0.37	86.2	0.70	91.3	0.54	89.5
Cuidados a adultos	0.06	13.8	0.07	8.7	0.06	10.5
Actividades en el vecindario	1.4	6	1.6	7	1.5	6
Trabajo voluntario	0.05	3.9	0.06	3.6	0.06	3.7
Pasar tiempo con familiares y amigos	1.28	93.0	1.45	92.7	1.37	92.8
Reuniones religiosas y otras	0.04	3.2	0.06	3.7	0.05	3.5
Trabajo Remunerado	5.0	21	3.6	15	4.3	18
Trabajo remunerado	3.5	69.5	2.2	61.7	2.8	66.2
Viajes	1.5	30.5	1.4	38.3	1.4	51.1
Estudios	0.24	1	0.24	1	0.24	1
Necesidades personales	10.9	45	11.2	47	11.1	46
Dormir	8.1	74.2	8.3	73.9	8.2	74.1
Descansar	0.7	6.5	0.8	7.2	0.8	6.9
Cuidados personales	0.7	6.2	0.8	7.2	0.7	6.7
Comer y beber	1.4	13.0	1.3	11.8	1.4	12.4
Tiempo de ocio	4.3	18	3.7	15	4.0	17
Televisión, video/DVD, radio, música	2.83	65.4	2.41	65.5	2.61	65.5
Lectura	0.38	8.7	0.44	11.8	0.41	10.2
Deporte y actividades al aire libre	0.22	5.0	0.11	3.0	0.16	4.0
Entretenimiento y cultura	0.08	1.8	0.09	2.5	0.08	2.1
Hobbies	0.36	8.4	0.28	7.5	0.32	8.0
Ordenador	0.25	5.7	0.11	3.0	0.18	4.4
Otros	0.22	5.0	0.25	6.8	0.23	5.8
Total diario	24	100%	24	100%	24	100%

Fuente: ONS, Encuesta de uso del tiempo(2005)

* 16-64 para los hombres; 16-59 para las mujeres

Notas finales

- 1 Keynes JM (1963) *Essays in persuasion* (New York: W.W.Norton & Co) pp. 358–373.
- 2 Spratt S, Simms, A, Nietzert E, Ryan-Collins J (2009) *The Great Transition: A tale of how it turned out right* (London: nef).
- 3 In his 1942 report *Social Insurance and Allied Services*, (Beveridge Report) (CMD 6404), HMSO, London, William Beveridge defined five key sources of need: want, ignorance, disease, squalor and idleness
- 4 Burchardt T (2008) Time and income poverty, CASE report 57 (London: LSE) Available at: <http://sticerd.lse.ac.uk/case/publications/reports.asp>
- 5 Ibid. pp. 36–37.
- 6 <http://www.nationalarchives.gov.uk/releases/2005/nyo/politics.htm>
- 7 From *Awake*, 8 November 1974, originally noted in *Vision*. <http://www.shorterworkweek.com/econeffect.html>
- 8 <http://www.nationalarchives.gov.uk/releases/2005/nyo/politics.htm>
- 9 Fagnani J and Letablier M (2004) 'Work and Family Life Balance: The Impact of the 35-Hour laws in France' *Work, Employment and Society*, **18(3)**: 551–572.
- 10 Perrons D, Fagan C, McDowell L, Ray K, & Ward K (2006) *Gender divisions and working time in the new economy: Changing patterns of work, care and public policy in Europe and North America- Globalization and Welfare*. (Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd).
- 11 Fagnani and Letablier (2004) op. cit.
- 12 Askenazy P (2004) 'Shorter work time, hours flexibility and labour force intensification' *Eastern Economic Journal* **20(4)**: Fall 2004: 603-314
- 13 <http://www.time.com/time/world/article/0,8599,1826227,00.html?xid=rss-topstories>
- 14 Estevão MM and Sá F (2006) 'Are the French happy with the 35-hours workweek?' Available at: http://www.iza.org/conference_files/SUMS2006/sa_f2377.pdf
- 15 <http://www.rules.utah.gov/execdocus/2008/ExecDoc140994.htm>
- 16 <http://connecticutlawreview.org/symposium.htm>
- 17 <http://connecticutlawreview.org/documents/RexFacerandLoriWadsworth.pdf>
- 18 Wallop H and Butterworth M (2009) 'Recession forces a million to work part time', *Daily Telegraph*, 19 July 2009. Available at: <http://www.telegraph.co.uk/finance/financetopics/recession/5866522/Recession-forces-a-million-to-work-part-time.html>
- 19 Office of National Statistics <http://www.statistics.gov.uk/cci/nugget.asp?ID=12>
- 20 Bryson V (2007) *Gender and the politics of time: Feminist theory and contemporary debates* (Bristol: Policy Press).
- 21 Standing G (2009) *Work after globalisation: building occupational citizenship* (Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd).
- 22 Bryson (2007) op. cit. p. 28.
- 23 Adam B (2003) *Timescapes of modernity: the environment and invisible hazards* (Londres: Routledge) pp. 73–74.
- 24 Schor J (1991) *The overworked American: The unexpected decline of leisure* (New York: Basic Books) p. 107.
- 25 Nicholls J, Nietzert E and Lawlor E (2009) *Seven principles for valuing what matters: a guide to effective public policy-making* (London: nef).
- 26 Kersley H and Lawlor E (2009) *A bit rich? The myth that pay rewards the value of work* (Londres: nef).
- 27 Gershuny J, Lader D and Short S (2005) 'Time Use Survey, 2005: How we spend our time', Office of National Statistics. Available at: <http://www.statistics.gov.uk/cci/article.asp?id=1600>. Calculations by nef.
- 28 Spratt et al (2009) op. cit. p. 5
- 29 http://www.neweconomics.org/sites/neweconomics.org/files/Green_Well_Fair_1.pdf
- 30 <http://www.defra.gov.uk/sustainable/government/publications/uk-strategy/index.htm>
- 31 Bowles S and Park Y (2005) 'Emulation, inequality, and work hours: was Thorsten Veblen right?' *Economic Journal* **115**: F397–F412.
- 32 Schor JB (2005) 'Sustainable consumption and worktime reduction' *Journal of Industrial Ecology* **9(1–2)**: 37-50
- 33 Victor PA (2008) *Managing without growth* (MA, USA: Edward Elgar) p. 210.
- 34 Bosch G and Leindorff S (2001) 'Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations' *Cambridge Journal of Economics* **25**: 209–243.
- 35 DWP Press release 20 January 2010, 'Unemployment and youth unemployment fall as government increase help for unemployed'. Available: www.dwp.gov.uk/newsroom/press-release/2010/january
- 36 Berthoud R (2007) *Work-rich and work-poor: three decades of change*, (Bristol: The Policy Press, for Joseph Rowntree Foundation). XXXXXX35XXXX
- 37 Huppert FA (2008) Psychological well-being: Evidence regarding its causes and its consequences. In: *Foresight Mental Capital and Well-being 2008. Project Final Report* (London: The Government Office for Science).
- 38 Clark AE and Oswald AJ (1994) 'Unhappiness and unemployment' *The Economic Journal* 104: 648–659.

- 39 Aked J, Marks N, Cordon C and Thompson S (2009) Five ways to well-being: A report presented to the Foresight Project on communicating the evidence base for improving people's well-being (Londres: **nef**). p. 11–12.
- 40 Green F (2006) *Demanding work: the paradox of job quality in the affluent economy* (Woodstock: Princeton University Press).
- 41 Fagan C and Burchell B (2006) *L'intensification du travail et les différences hommes/femmes: conclusions des enquetes européennes sur les conditions de travail*. (Paris: Organisation et intensité du travail).
- 42 Askenazy P, Cartron D, Coninck FD, Gollac, M.(eds.) (2006) *Organisation et intensité du travail* (Toulouse: OCTARÈS Éditions) pp. 161–180.
- 43 Gallie D (2006) 'L'intensification du travail en Europe 1996-2001' in P. Askenazy, D. Cartron, F.D. Coninck & M. Gollac (eds.) (2006) *Organisation et intensité du travail*. Toulouse: OCTARÈS Éditions
- 44 Askenazy P, Cartron D, Coninck FD, Gollac M. (2006) *Organisation et intensité du travail* Toulouse, OCTARÈS Éditions pp. 239–260.
- 45 Cox E, Abdallah S and Stephens L (2009) 'Living better, using less – rebuilding a more sustainable and socially just regional economy' A think piece for Yorkshire & the Humber Regional Forum on the Integrated Regional Strategy (Londres: **nef**).
- 46 <http://www.ucl.ac.uk/whitehall/Findings/Whitehallbooklet.pdf>
- 47 Perrons D (February 2009) *Women and gender equity in employment* (Location: Institute for Employment Studies).
- 48 Bryson (2007) *op. cit.*
- 49 Hauari H and Hollingworth K (2009) *Understanding fatherhood: masculinity, diversity and change* (York: Joseph Rowntree Foundation). Available at: <http://www.jrf.org.uk/publications/understanding-fathering>
- 50 Fatherhood Institute Research Summary: Fathers, Mothers, Work and Family. Available at <http://www.fatherhoodinstitute.org/index.php?id=10&cid=627>
- 51 Jenks C (2005) *Childhood (Key Ideas)*, 2nd edn (New York: Routledge).
- 52 Hochschild AR (2005) 'On the edge of the time bind: Time and market culture' *Social Research* **72(2)**: 339–354.
- 53 <http://www.theworkfoundation.com/difference/e4wlb.aspx>
- 54 Bevan S and Jones A (2003) *Where's Daddy: The UK fathering deficit* (Londres: Work Foundation).
- 55 Bryson (2007) *op. cit.* pp. 162–163
- 56 Northern Ireland Workplace Health Network (2009) Report highlighting some of the possible health effects of redundancy and retirement; Prepared for the 9 March 2009 Network event, Working for Health. Available at: http://74.125.77.132/custom?q=cache:QNw7kSjUA-MJ:www.workingforhealthni.gov.uk/mini_research_report.doc+health+effects+of+retirement+uk&cd=3&hl=en&ct=clnk&gl=uk&client=google-coop
- 57 *Ibid.*
- 58 Marmot M and Brunner E (2005) 'Cohort profile: The Whitehall II study' *International Journal of Epidemiology* **34**: 251–256.
- 59 <http://news.bbc.co.uk/1/hi/8291835.stm>
- 60 <http://www.carersuk.org/Newsandcampaigns/Media/Factsaboutcaring>
- 61 <http://www.carersuk.org/Newsandcampaigns>
- 62 <http://www.ukpolitical.info/Turnout45.htm>
- 63 <http://www.lga.gov.uk/lga/aio/495528>
- 64 Jackson T (2009) *Prosperity without Growth?* (London: UK Sustainable Development Commission). Available at: http://www.sd-commission.org.uk/publications/downloads/prosperity_without_growth_report.pdf.
- 65 Boyle D and Harris M (2009) *The challenge of co-production* (London: **nef** in partnership with NESTA).
- 66 Ryan-Collins J, Stephens L. and Coote A (2009) *The new wealth of time: How time banking helps people build better public services* (London: **nef**).
- 67 McPherson M (2007) *Work-life balance, employee engagement and discretionary effort: A review of the evidence* (New Zealand: Equal Employment Opportunities Trust).
- 68 Lee S, McCann D and Messenger JC (2007) *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (Geneva: International Labour Organisation LO/07/29).
- 69 Montgomerie J (2009) 'A bailout for working families?' *Renewal* October: 29.
- 70 *Ibid.*
- 71 Jackson T (2009a) 'Recovery without growth?' *Renewal* October: 49.
- 72 Jackson (2009) *op. cit.*
- 73 *Ibid.*
- 74 Jackson (2009a) *op. cit.*
- 75 Wilkinson R and Pickett K (2009) *The spirit level* (Londres: Penguin).
- 76 Gough I, Meadowcroft J, Dryzek J, Gerhards J, Lengfeld H, Markandya A and Ortiz R (2008) 'JESP symposium: Climate change and social policy' *Journal of European Social Policy* **18**: 325–344.
- 77 Office of National Statistics (2009) Annual Survey of Hours and Earnings (ASHE). Available at: <http://www.statistics.gov.uk/statBase/product.asp?vlnk=13101>
- 78 <http://www.jrf.org.uk/publications/minimum-income-2009>

- 79 Office of National Statistics (2008) *Family Spending: a report on the 2007 Expenditure and Food survey* (Basingstoke: Palgrave Macmillan). Available at: <http://www.statistics.gov.uk/StatBase/Product.asp?vlnk=361>
- 80 Montgomerie (2009) *op. cit.* p. 28.
- 81 <http://www.statistics.gov.uk/pdftdir/ashe1109.pdf>
- 82 Bosch G (2000) 'Working time reductions, Employment consequences and lessons from Europe', in *Working Time, International Trends, Theory and Policy Perspectives*, Golden L and Figart DM (eds) (London, UK and New York USA: Routledge) pp. 177–211.
- 83 Victor, P.A. (2008) 'Managing without Growth', Sustainable Development Commission Think Piece (London: Sustainable Development Commission) p.14.
- 84 *Ibid.* pp. 184–185.
- 85 Bendle S, Tarusenga R, Foggitt R, Conaty P and Brown M (2008) *Self-help and mutual aid* (Londres: **nef** and NACUW) p. 2.
- 86 <http://www.basicincome.org/bien/>
- 87 van Parijs P (ed.) (1992) *Arguing for basic income: Ethical foundations for a radical reform* (Londres: Verso).
- 88 Haarmann C, Haarmann D, Jauch H, Shindondola-Mote H, Nattrass N, Samson M and Standing G (2008) *Towards a basic income grant for all: Basic Income Grant Pilot Project Assessment Report* (Cape Town: Basic Income Grant Coalition).
- 89 Christensen J (2009) *Basic income, social justice and freedom* (York: Joseph Rowntree Foundation).
- 90 Ryan-Collins J, Stephens L. and Coote A (2009) *The new wealth of time: How time banking helps people build better public services* (Londres: **nef**).

Este trabajo se ha realizado gracias a la colaboración de:



Con el apoyo económico del Parlamento Europeo a través de la Fundación Verde Europea.

Agradecemos mucho el generoso apoyo de Hadley Trust, que ha permitido que este trabajo se haga realidad.

Publicado originalmente en inglés con el título «21 hours. Why a shorter working week can help us all to flourish in the 21st century».

Este informe forma parte de: THE GREAT TRANSITION

Versión inglesa editada por: Mary Murphy

Diseño: the Argument by Design – www.tabd.co.uk

Fotos: John Mason, www.badfracture.com (portada), Peter Karl Becher (página 12), Divine in the Daily/Joe Green (página 31)

Escrito por: Anna Coote, Jane Franklin and Andrew Simms

Con el apoyo de: Ian Gough, Ellis Lawlor, Rafael Lopez, Eleanor Moody, Eva Neitzart, Pascoe Sabido, Lindy Sharpe, Stephen Spratt, Lucie Stephens and Stewart Wallis

Coordinación de la edición en castellano: José Luis Peña Fernández y

Florent Marcellesi (Ecopolítica, <http://ecopolitica.org>)

Traducción del inglés: Alexandre Rond, Aurelio Blanco, Blanca Aparicio, Borja Barragué Calvo, Edurne Sáenz Moral y el colectivo Deshazkundera (<http://deshazkundera.org/>)

Revisión de la traducción: Alba Muñoz Tormo, Naiara Arri García, Sandra Castañeda Elena.

Maquetación: Felix Manzaneda Alanoca

new economics foundation

3 Jonathan Street

London SE11 5NH

United Kingdom

Teléfono: +44 (0)20 7820 6300

Fax: +44 (0)20 7820 6301

E-mail: info@neweconomics.org

Página web: www.neweconomics.org

Ecopolítica

Centro de recursos, estudios y
formación sobre Ecología política

E-mail: info@ecopolitica.org

Página web: <http://ecopolitica.org/>

Registered charity number 1055254

© February 2010 **nef** (the new economics foundation)

ISBN 978 1 904882 70 1