



## Pilita Clark

# ¿Trabajarías 32 horas de lunes a domingo?

Un jefe cree que esto podría ser mejor que la semana laboral tradicional de cuatro días.

**H**ace unas semanas, el jefe de 29 años de una pequeña *startup* tecnológica de Gales anunció en LinkedIn que iba a probar una nueva forma de trabajar. “Vamos a abandonar la semana laboral de cuatro días”, declaró Aled Nelmes.

Su personal llevaba dos años trabajando aproximadamente 32 horas semanales de lunes a jueves, sin ninguna reducción salarial respecto a la anterior semana de cinco días. Según explicó, esto había impulsado la producción y la retención del personal. Así que iba a ir un paso más allá, con una prueba de tres meses de una semana laboral completamente flexible de 32 horas. Los empleados podían trabajar a cualquier hora, cualquier día, de lunes a domingo, donde quisieran. La idea era hacer que Lumen SEO —la empresa de optimización de motores de búsqueda basada en Cardiff que fundó en 2020— fuera lo más atractiva posible para padres, nuevos empleados y sus siete trabajadores actuales.

La respuesta a su publicación, sin duda, fue enorme. Casi 1,000 personas comentaron sobre esta idea que, para muchos, sonaba “épica”, “brillante” e “impresionante”. Varios preguntaron si Nelmes estaba contratando personal (y planea hacerlo). Y algunos plantearon las primeras preguntas que me vinieron a la mente: ¿Cómo es posible que

**La semana laboral de cuatro días ha demostrado ser más tenaz de lo que predijeron los críticos, aunque quizás no tan exitosa como esperaban algunos activistas**

algo así funcione? ¿Cómo se sabe quién trabaja y cuándo? ¿El personal se siente obligado a estar disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana? ¿Cómo logra la empresa responder a las necesidades de sus clientes?

Nelmes admite que el esfuerzo requiere disciplina. Utiliza una plataforma de *software* para delegar tareas al personal cada lunes, dependiendo de las horas que se espera que dure cada trabajo. Una herramienta de mensajería informa a todos sobre quién está disponible y quién no. Y se preparan con mucha atención las reuniones para evitar perder tiempo.

Todos tienen que trabajar a la vez al menos dos o tres horas a la semana. Pero Nelmes cree que, en general, el mundo laboral corporativo está demasiado industrializado para la era digital. Por lo tanto, conviene permitir que las personas configuren su horario laboral tanto como sea posible. “Yo sostendría que, como los empleados tienen más tiempo fuera del trabajo concentrado, reglamentado y estructurado, tienden a llegar a la oficina con más ideas”, afirma.

Hasta ahora, Lumen parece ser una excepción. La Fundación de la Semana de 4 Días del Reino Unido lleva años promoviendo una semana laboral de 32 horas y cuatro días, pero su director de campaña, Joe Ryle, afirma que la

mayoría de las empresas que adoptan la idea trabajan cuatro días laborables.

Una minoría de organizaciones ha probado 32 horas en cinco días laborables, según Ryle. Sin embargo, él no conocía ninguna que haya probado la versión completa de Lumen, de 32 horas en siete días.

Entiendo por qué algunos podrían intentarlo, si trabajan en un sector administrativo y tienen una empresa como Lumen, cuyo personal realiza mucho trabajo de forma individual, enfocándose en tareas como la redacción de material para los sitios *web* de sus clientes. También necesitarían un jefe como Nelmes, a quien le gusta viajar y quien pasa el invierno en las Islas Canarias durante semanas. (“Conoces a mucha gente interesante y es mucho más saludable”, dice). Y estoy segura de que es más fácil si la empresa es pequeña.

Aun así, la prueba de Lumen encaja con la transición hacia un trabajo más flexible impulsada por la pandemia del Covid-19, que se ha mantenido a mayor escala durante más tiempo del que muchos esperaban, incluyéndome a mí. La semana laboral convencional de cuatro días ha demostrado ser más tenaz de lo que predijeron los críticos, aunque quizás no tan exitosa como esperaban algunos activistas. La página *web* de empleo Indeed afirma que la proporción de anuncios que mencionan la semana



de cuatro días ha aumentado notablemente desde 2020 en EE.UU., Alemania, Francia, Canadá y el Reino Unido. Sin embargo, sigue estando por debajo del 1% incluso en el Reino Unido, que tiene la mayor proporción de los cinco países.

En 2022, Bélgica les otorgó a los trabajadores el derecho a solicitar una semana de cuatro días, pero sólo condensando las horas existentes, no reduciéndolas. Otras regiones han probado la idea, al igual que muchas empresas.

De las 61 organizaciones que participaron en un gran ensayo de seis meses en el Reino Unido en 2022, 56 decidieron continuar con el modelo,

según la Fundación de la Semana de 4 Días, que ya ha acreditado a más de 230 organizaciones de cuatro días. La mayoría de esas empresas tienen entre 10 y 50 empleados. La más grande es Atom, el banco basado en aplicaciones, que cuenta con alrededor de 470 empleados. Muchas de las organizaciones trabajan en sectores como la tecnología y el *marketing*. Pero, sin duda, varias están dirigidas por jefes como Nelmes, que están convencidos de que este es el camino del futuro y que son, sobre todo, jóvenes. Sus ideas podrían perder mucho más de lo que podría-  
FT