

La semana laboral de cuatro días, ¿es posible en el sector energético?

En 2023 se han puesto en marcha diferentes iniciativas encaminadas a analizar las consecuencias en el funcionamiento operativo empresarial de pasar de la semana laboral de cinco días a una de cuatro, sin implicar cambios en la retribución de los trabajadores que desempeñan la actividad.

La implantación de este cambio conlleva, por un lado, introducir cambios en la organización y en la estructuración del trabajo y adaptar las relaciones con otras entidades y colaboradores para cumplir con los diferentes acuerdos existentes y los compromisos de presencia en aquellos actos que tengan lugar fuera del horario establecido y, por otro, el establecimiento de un acuerdo con todas las personas contratadas, no solo para los cambios de horarios, cumplimiento de compromisos, vacaciones..., sino, sobre todo, por la necesidad de establecer un periodo transitorio, normalmente de un año, a partir del cual, y una vez realizada la evaluación del trabajo desarrollado y su idoneidad, se decida o no la conveniencia de mantener la semana de cuatro días o introducir los cambios que se consideren oportunos.

¿Por qué adoptar la semana de cuatro días? Entre las muchas razones que podríamos destacar en un sector tan dinámico y que ofrece nuevas oportunidades como es la transición ecológica, la más importante sin duda es la introducción de elementos diferenciales que permitan no solo atraer talento, sino retenerlo. Y es que esta transición forma parte de lo que podríamos denominar la nueva economía, en la que las energías renovables, la eficiencia energética, las tecnologías de la información y comunicación, entre otras materias, tienen un fuerte crecimiento de actividad, con una demanda laboral muy dinámica. Estamos hablando de personas jóvenes con una formación universitaria de posgrado, con alta cualificación e interesados en disfrutar de mayores retribuciones, pero, sobre todo, en disponer de más tiempo para realizar otras actividades y en trabajar en entornos que les permitan desarrollar su faceta humana y social.

La retención de talento pasa por crear un marco de relación laboral atractivo, tanto para el desempeño del trabajo como para disponer de unas condiciones de desarrollo vital y personal satisfactorias, situación que acaba generando un mayor sentimiento de pertenencia y mejorando la fidelización del equipo.

Generalmente, en el desempeño de nuestras actividades profesionales siempre priorizamos mejorar el *engagement* con los clientes, pero nunca consideramos que con quienes deberíamos mejorarlo y cuidarlo es con aquellas personas que trabajan día a día, haciendo posible la continuidad y el futuro de cada iniciativa. El progreso no solo debe medirse por ratios de crecimiento o de rentabilidad del capital, sino también, y sobre todo, por la mejora de las condiciones de trabajo de las personas que, además, son las que hacen posible que se puedan cumplir los compromisos adquiridos y seguir avanzando.

Los grandes retos que conlleva la introducción de los avances tecnológicos, tanto en los procesos como en las relaciones entre los diferentes grupos de interés, están enfocados, desde un punto de vista economicista, en la mejora de la productividad a corto plazo y en su traducción en beneficios en la cuenta de resultados, sin darnos cuenta de que el principal activo de una empresa

Por Fernando Ferrando. Para la progresiva implantación del modelo hay que contar con apoyo del Estado y es clave fomentar experiencias piloto

Presidente de Fundación Renovables



GETTY IMAGES

lo constituyen las personas que trabajan en ellas para conseguirlos.

En 2022, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció como enfermedad laboral el *síndrome de burnout* o del *trabajador quemado* como una causa de la cronificación del estrés. Por ejemplo, en la iniciativa piloto emprendida en Portugal en junio de 2023, en la que participan un total de 46 empresas, el estudio intermedio (el final está previsto para abril de 2024) revela datos alentadores sobre la salud mental y la conciliación trabajo-vida. Así, los niveles de ansiedad, de fatiga, de insomnio y otros problemas de salud mental disminuyeron significativamente en los tres meses posteriores al comienzo de la iniciativa y más del 85% de los trabajadores informaban de un descenso en, al menos, uno de los indicadores.

Siete de cada diez empresas, según Adecco, consideran que no es viable económicamente la semana de cuatro días, pero dos terceras partes de los trabajadores piensan lo contrario. La actividad económica no puede mantenerse en una dicotomía permanente de intereses y estas iniciativas, tarde o temprano, serán una realidad como lo ha sido el teletrabajo, combinado con el trabajo



En un futuro no muy lejano, estoy convencido de que la iniciativa será trasladable y recomendable para cualquier actividad

presencial, que antes del Covid parecía una idea revolucionaria y que actualmente todos y todas hemos asumido.

Llevar a cabo iniciativas en el sector energético y asumir retos como el de crear una nueva cultura de la energía, considerando que se trata de un bien escaso y de primera necesidad, haciendo partícipes de forma activa a los consumidores, desarrollando un modelo distribuido y descentralizado frente a un modelo como el actual basado en la concentración y en la centralización, podía considerarse en el pasado como de alto riesgo, pero algunos de estos posicionamientos en materia de progreso energético también parecían utópicos no hace demasiado tiempo y ahora se asumen como lógicos en la cobertura de nuestras necesidades energéticas.

La iniciativa de reducir a cuatro días la semana laboral puede que no sea extrapolable, por el momento, a todas las empresas. No obstante, en un futuro no muy lejano, estoy convencido de que será perfectamente trasladable y recomendable para cualquier actividad. Pero para su progresiva implantación es necesario contar con el apoyo técnico, administrativo y regulatorio del Estado, fomentando la puesta en marcha de experiencias piloto que ayuden a encontrar el marco más sencillo para implantarlas y avanzar en su desarrollo, reduciendo el *hándicap* que los trabajadores y trabajadoras van a encontrar al pasar, en el mercado laboral, desde una estructura semanal flexible de cuatro días a una de cinco. En definitiva, para conseguir que lo que hoy es una idea atractiva, como lo fue la del teletrabajo, mañana sea una realidad más de nuestro modelo productivo.