



FUNDACIÓN
RENOVABLES

LA SEMANA LABORAL DE CUATRO DÍAS

Un compromiso institucional,
social y ambiental de la
Fundación Renovables

Desde julio de 2023

2025



Documento elaborado por la **Fundación Renovables**.

Equipo que lo ha desarrollado:

Juan Fernando Martín, Fernando Ferrando, Maribel Núñez y Raquel Paule.

Maquetación: Alexandra Llave.

Comunicación: Alejandro Tena.

La **Fundación Renovables** también agradece la colaboración del Patronato y de sus amigos y amigas.

PATRONATO DE LA FUNDACIÓN RENOVABLES

Presidente: Fernando Ferrando.

Vicepresidentes: Llanos Mora, Juan Castro-Gil y Mariano Sidrach de Cardona.

Patronos: Luis Crespo, José Luis García Ortega, Assumpta Farran, Daniel Pérez, Javier García Brea, Sara Pizzinato, María José Márquez y Manel Ferri.

FUNDACIÓN RENOVABLES

(Declarada de utilidad pública)

Calle Santa Engracia 108, 5º Int. Izda.

28003 Madrid

www.fundacionrenovables.org



Esta publicación está bajo licencia Creative Commons. Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual (CC BY-NC-SA). Usted puede usar, copiar y difundir este documento o parte de este siempre y cuando se mencione su origen, no se use de forma comercial y no se modifique su licencia.

Tabla de

CONTENIDO

Prólogo	4
Introducción	6
Fundación Renovables	7
¿Por qué una semana laboral de cuatro días?	12
Características de la semana laboral	13
Procedimiento de implantación	14
Limitaciones y desafíos	16
Aceptación de la medida	18
Resultados de la implementación de la semana de cuatro días	19
Disminución de la contaminación ambiental	24
Conclusiones	25
Recomendaciones	26
Anexos	28

Prólogo

LUCHAR POR EL TIEMPO

El tiempo es el recurso máspreciado que tenemos. También el que más rápido se nos escapa entre las manos. En nuestra coyuntura actual, el tiempo adquiere múltiples dimensiones: es la clave para reconquistar nuestra vida cotidiana a través de jornadas laborales más cortas y conciliadoras; es la medida que nos urge a actuar contrarreloj para frenar los efectos devastadores del cambio climático; y, en su expresión meteorológica, es el recordatorio constante de que las alteraciones en nuestro entorno no son una amenaza futurible, sino una crisis presente que quiebra nuestro futuro.

Luchar por el tiempo significa luchar por un equilibrio vital que nos permita caminar, cocinar o cuidar en lugar de correr, consumir o contaminar. Pero también significa enfrentarnos a la cuenta regresiva que marca la emergencia climática. Este vínculo entre tiempo personal y tiempo ecológico no es una coincidencia, sino una interdependencia: solo recuperando nuestro tiempo podremos construir sociedades sostenibles, y solo enfrentando con urgencia la crisis climática podremos garantizar un futuro habitable para las generaciones por venir, aquellas con las que hemos de ejercer como «buenos antepasados». En esa encrucijada histórica, reducir la jornada laboral es mucho más que una reivindicación laboral; es una herramienta poderosa para redistribuir recursos, transformar hábitos y cuidar mejor del planeta y de quienes lo habitan.

La emergencia climática y la crisis ecosocial son ya una realidad insoslayable. Semana tras semana, los registros de temperatura baten nuevos récords, las sequías extremas azotan nuestras tierras y los incendios devastadores nos recuerdan la fragilidad de los ecosistemas. Esta crisis no es solo una amenaza ambiental; es, además, una prueba crucial para nuestras democracias y nuestras sociedades. La terrible DANA que azotó el País Valencià y parte de Castilla-La Mancha da buena cuenta de ello. Frente a esta realidad, hay motivos para la esperanza, pero también una responsabilidad histórica: garantizar que la transición ecológica sea una transición justa, que no deje a nadie atrás.

La lucha por la planificación ecológica es, en esencia, la lucha por un nuevo pacto social, un contrato que sitúe la justicia social y la climática como las dos caras de una misma moneda. Pero, más allá de los grandes objetivos, la sostenibilidad también se juega en lo cotidiano, en los hábitos y decisiones que adoptamos cada día. Recuperar y redistribuir el tiempo es una de las claves para cambiar nuestra relación con el planeta y con los demás.

EL DERECHO AL TIEMPO COMO DERECHO CLIMÁTICO

El tiempo es un recurso fundamental en la lucha contra la emergencia ecológica. Es, de hecho, parte indispensable de una nueva generación de derechos climáticos. Andreu Escrivà lo resume de manera sencilla pero contundente: «El cambio climático no solo trata de salvar la fauna y la flora, sino también de proteger los pequeños detalles cotidianos: disponer de tiempo para estar con la familia, caminar, hacer activismo o cuidar mejor del entorno». Recuperar nuestro derecho al tiempo nos permite reducir nuestra huella ecológica, reconectar con la comunidad y dedicar esfuerzos a actividades que fomentan la sostenibilidad.

En este contexto, la reducción de la jornada laboral emerge como una herramienta poderosa para transformar tanto nuestra relación con el trabajo como con el planeta. Los datos respaldan esta visión. En el Reino Unido, se estima que una jornada laboral de cuatro días podría reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en 27 millones de toneladas al año, aproximadamente un 20% del total de emisiones. En España, un país con una de las medias de horas trabajadas más altas de Europa, este modelo no solo es necesario, sino radicalmente urgente.

LA EXPERIENCIA DE LA FUNDACIÓN RENOVABLES

La Fundación Renovables ha demostrado que una jornada laboral reducida puede ser mucho más que una utopía. En julio de 2023, implementaron la semana laboral de cuatro días, con jornadas de 32 horas semanales, sin reducción salarial, y los resultados han sido transformadores.

Los datos –sí, los datos, la evidencia empírica y científica, tan necesaria para construir políticas públicas– así lo avalan. Según el informe elaborado por la Fundación, el 60% de los empleados reportó una mejora significativa en la conciliación de su vida personal y laboral y el 90% destacó un aumento en la calidad del tiempo con familiares y amigos. Además, el 100% de los trabajadores experimentó mejoras en su salud mental, mientras que el 70% observó un impacto positivo en su salud física. Pero, no solo: el 90% de los empleados afirmó sentirse más eficiente y enfocado en su trabajo, y no se registraron bajas voluntarias en el equipo durante este periodo. Y, ya por último, la Fundación logró reducir su consumo energético en un 26% durante el primer año de implementación.

Asimismo, esta medida ha permitido a la Fundación reforzar su compromiso con la sostenibilidad mediante acciones complementarias, como asumir el coste del transporte público de sus empleados para fomentar la movilidad sostenible. La experiencia demuestra que una mejor gestión del tiempo puede no solo mejorar la calidad de vida de las personas, sino también fortalecer el compromiso con los propios valores y objetivos de la organización.

La reducción de la jornada laboral no es solo una herramienta para mejorar la vida de los trabajadores, sino una palanca para avanzar hacia una transición ecológica verdaderamente inclusiva. En palabras de Mariana Mazzucato, «preparar siempre será mejor que reparar». Implementar políticas que reduzcan el tiempo de trabajo es la mejor forma de anticiparse a los desafíos que plantea la crisis climática y de crear un marco que beneficie a todos, precisamente porque nuestra responsabilidad histórica es asegurarnos de que los perdedores no sean los de siempre. Sin medidas pre y redistributivas, sin proteger a las personas trabajadoras, sin atender a las necesidades de la España olvidada, la transición fracasará.

Las ideas, desde luego, no escasean. Propuestas como las del Laboratorio de Desigualdad Mundial, liderado por Thomas Piketty, apuntan en esta dirección, sugiriendo la introducción de una tasa climática internacional sobre las mayores fortunas del planeta. Estas medidas, combinadas con iniciativas a nivel local, como la rehabilitación energética de viviendas o la promoción de ciudades de 15 minutos, son pasos esenciales para lograr un cambio sistémico.

En definitiva, nuestra tarea es «hacer la esperanza posible, no la desesperación convincente», en palabras de Raymond Williams. La experiencia de la Fundación Renovables nos muestra que este camino es posible. Con voluntad política, compromiso social y una visión integradora, podemos transformar el tiempo en un aliado poderoso para la justicia social y climática. Este informe pone cuerpo a esta posibilidad y señala una alternativa que tenemos el deber de convertir en sentido común.

YOLANDA DÍAZ PÉREZ

Vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de
Trabajo y Economía Social

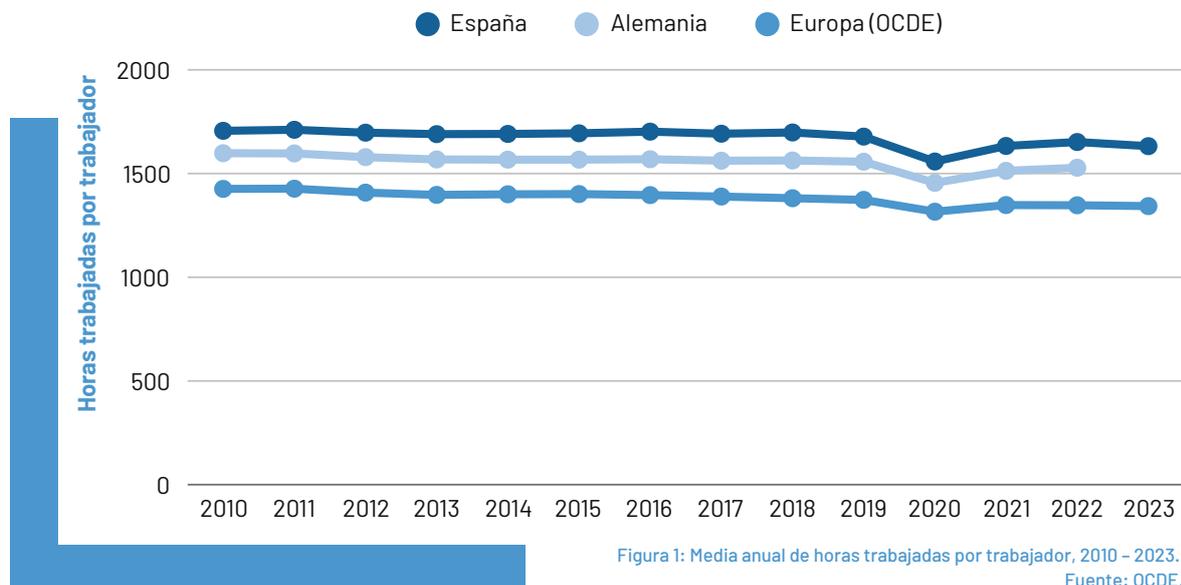


INTRODUCCIÓN

Desde principios del siglo XX hemos visto muchas transformaciones respecto a cómo organizamos nuestra semana laboral. En España, un punto clave fue la huelga de «La Canadiense» en 1919 que consiguió que se establecieran las ocho horas diarias. Luego, en 1982, las horas semanales se redujeron a 40, lo que fue un paso importante hacia mejores condiciones de trabajo.

En enero de 2024 PSOE y Sumar firmaban un acuerdo que recogía la entrada en vigor de la semana laboral de 37,5 horas en 2025, con un paso intermedio de 38,5 horas ya este 2024. A este importante paso se añaden otras dos cuestiones más como es el refuerzo del actual registro horario obligatorio para todas las empresas, que pasará a ser telemático, y una nueva propuesta del derecho a la desconexión digital. En la fecha de publicación de este informe continua el diálogo entre gobierno, organizaciones empresariales y sindicatos para alcanzar un acuerdo en torno a estas tres cuestiones.

Hoy en día, el contexto laboral sigue cambiando rápidamente. La legislación española establece una jornada máxima de 40 horas semanales pero, según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), España tiene una de las medias anuales más altas de la Unión Europea (UE), con 1.632 horas trabajadas en 2023, superando la media europea y la de países como Alemania (1.343 horas). A pesar de estas largas jornadas, la productividad en España es baja en comparación con otros países europeos, según datos extraídos de EUROSTAT sobre “Productividad laboral por persona ocupada y hora trabajada”.



El desafío de la conciliación entre la vida profesional y personal también es un aspecto crítico en España. Más del 65% de las personas tiene dificultades para equilibrarlos y la situación es aún más compleja para las mujeres, ya que hasta el 80% enfrenta problemas para lograrlo, según datos del Observatorio de Igualdad y Empleo.

En este contexto, la Fundación Renovables adoptó la semana laboral de cuatro días en julio de 2023. Esta medida busca no solo mejorar el bienestar de los empleados y reducir el impacto ambiental al disminuir el consumo energético y la movilidad, sino también introducir propuestas que ayuden a la retención de talento y a la mejora de la productividad en un sector con una amplia oferta laboral como es el de las energías renovables. **Este cambio no ha implicado ninguna reducción retributiva ni prescindir de los derechos adquiridos.**

La Fundación RENOVABLES

HISTORIA

El 5 y 6 de mayo de 2010, en las jornadas **“Energías Renovables, el reto del ritmo”**, en la Granja de San Ildefonso de Segovia, se reunieron una decena de expertos para un diálogo en profundidad sobre los problemas de su desarrollo.

El cuestionamiento del desarrollo de las energías renovables llevó a cinco participantes en el diálogo, Domingo Jiménez Beltrán, que, lamentablemente, nos dejó en febrero de 2023, Fernando Ferrando Vitales, Javier García Brea, Sergio de Otto Soler y José Luis García Ortega, a crear la **Fundación Renovables**, como un movimiento ciudadano independiente que sirviera para difundir e informar de la necesidad de un nuevo modelo energético.

Somos una Fundación de personas, y no un instrumento empresarial o de representación, que tiene como objetivo fundamental **“acelerar” la transformación del modelo energético para luchar contra el cambio climático, para crear un nuevo modelo productivo y una nueva cultura alrededor de la energía, basada en el ahorro, la eficiencia y las energías renovables**. Desde sus inicios, ha sido una plataforma activa que impulsa políticas públicas, debates y propuestas para la descarbonización de la economía y la democratización de la energía, defendiendo el acceso universal a la electricidad como un derecho fundamental.

FUNDACIÓN RENOVABLES
Movimiento ciudadano
independiente para difundir e
informar de la necesidad de un
nuevo modelo energético

Durante estos años la Fundación Renovables se ha consolidado como un referente clave en el activismo energético por su enfoque integral y urgente en el desarrollo de fuentes renovables, con influencia tanto en el ámbito político como social, trabajando con diversas administraciones, empresas y actores de la sociedad civil para fomentar la **descarbonización** total del sistema energético en España.

La Fundación trabaja para que el futuro energético se base en el ahorro, la eficiencia energética y las fuentes de energía renovables, con el objetivo de reducir drásticamente las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), mejorar la competitividad y garantizar el acceso universal a la energía de forma equitativa, justa y sin dejar a nadie atrás. Y también aboga por **la democratización de la energía que incluya la transformación tecnológica**, asegurando que la ciudadanía pueda participar en el nuevo modelo energético como consumidores y productores de su propia energía.

Para reforzar su compromiso, la Fundación ha asumido una nueva declaración de principios que se pueden consultar en el [Anexo 1](#).

PATRONOS FUNDADORES

Desde la creación de la **Fundación Renovables**, los Patronos fundadores han desempeñado los siguientes cargos:



JAVIER GARCÍA BREVA

Javier fue el primer presidente de la Fundación, ocupando el cargo desde 2010 hasta 2014. Experto en políticas energéticas, especialmente en energías renovables y eficiencia energética, ha trabajado, tanto en España como en Europa, para promover marcos regulatorios que fomenten un modelo energético sostenible y eficiente.



DOMINGO JIMÉNEZ BELTRÁN

Domingo siguió a Javier en el cargo de presidente de la Fundación, ocupándolo desde 2014 a 2017. Jiménez Beltrán, pionero del desarrollo sostenible en Europa, fue el primer presidente ejecutivo de la Agencia Europea de Medio Ambiente. Lideró numerosas iniciativas en pro de la sostenibilidad y de las energías renovables, tanto desde organismos europeos como desde su rol en la Fundación, en la que continuó promoviendo el cambio hacia la autosuficiencia energética y la lucha contra el cambio climático.



FERNANDO FERRANDO VITALES

Fernando es el actual presidente de la Fundación, cargo que ocupa desde 2017. Anteriormente, de 2014 a 2017, ocupó los cargos de secretario y vicepresidente. Es uno de los defensores más visibles de la transición energética en nuestro país. Con una larga trayectoria en el sector energético, durante toda su vida profesional ha impulsado proyectos y políticas que abogan por un modelo energético más democrático y basado al 100% en energías renovables, apostando por la electrificación como solución clave para mitigar el cambio climático.



SERGIO DE OTTO SOLER

Sergio ocupó el cargo de secretario entre 2010 y 2014 y el de vicepresidente en el período de 2017 a 2020. De Otto es periodista, especializado en energía y medio ambiente, con una trayectoria de casi treinta años dedicada a la comunicación y las relaciones institucionales en diferentes asociaciones del sector renovable. Sergio ha analizado y transmitido con pasión y total convicción la historia de las renovables en nuestro país.



JOSÉ LUIS GARCÍA ORTEGA

José Luis lleva más de 30 años trabajando en pro de las renovables y de la protección y defensa del medio ambiente. Actualmente es responsable del Área de Clima, Energía y Movilidad de Greenpeace España. Dentro de Greenpeace ha puesto en marcha y liderado los Proyectos Greenpeace Solar, Red de Escuelas Solares, Elegir Energía Limpia, Revolución Energética y Clima 2015. Es miembro del Consejo Consultivo de Electricidad de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, desde su creación en 1996, del Consejo Nacional del Clima y de su Comisión Permanente.

PATRONATO

El Patronato de la **Fundación Renovables**, órgano responsable de guiar su estrategia, en la actualidad está compuesto por doce profesionales altamente reconocidos en el ámbito de la energía y la sostenibilidad. De forma personal, y sin vinculación con ninguna organización, dedican su esfuerzo para que los objetivos de lograr la transición energética y la descarbonización puedan ser alcanzados.

PRESIDENTE



Fernando Ferrando Vitales



Llanos Mora López



Mariano Sidrach de Cardona



Juan Castro-Gil Amigo

VICEPRESIDENTES

VOCALES



Luis Crespo Rodríguez



José Luis García Ortega



Assumpta Farran Poca



Daniel Pérez Rodríguez



Javier García Brea



Sara Pizzinato



María José Márquez



Manel Ferri Tomás

PATRONOS DE HONOR



Domingo Jiménez Beltrán



Ladislao Martínez López

Desde 2017, la secretaria del Patronato de la Fundación, con anterioridad a cargo de Sergio de Otto, primero, y de Fernando Ferrando, después, la ocupa Maribel Núñez, actual gerente.

EQUIPO

El equipo actual de la **Fundación Renovables** está compuesto por diez profesionales de diversas disciplinas, incluyendo científicos, ingenieros y especialistas en comunicación y formación. De estos, nueve trabajan a tiempo completo (32 horas semanales, de lunes a jueves) y uno a tiempo parcial (16 horas semanales). La plantilla está equitativamente dividida en cuanto a género, con un 50% de mujeres y un 50% de hombres, con una edad media de 30 años.



RAQUEL PAULE

Directora general



MARIBEL NÚÑEZ

Gerente



ALEJANDRO TENA

Responsable de comunicación



ALEXANDRA LLAVE

Responsable de redes y eventos



ISMAEL MORALES*

Responsable de políticas climáticas



JUAN FER MARTÍN*

Responsable de ciudades sostenibles



LADISLAO MONTIEL

Responsable de tecnologías renovables



MARÍA MANZANO

Responsable de combustibles y mercados



DIEGO FERRAZ

Responsable de cohesión territorial



ALBA GONZÁLEZ*

Responsable de educación y sensibilización

* Parte de nuestro equipo realiza sus actividades laborales fuera de Madrid. En este caso desde Tenerife, Brasil y Cádiz.

La Fundación ha experimentado un crecimiento constante en el número de trabajadores contratados desde 2015, además de la reducción de la dependencia de colaboradores externos. Este incremento del personal refleja una consolidación de la estructura interna de la organización, ya que el número de empleados ha seguido una tendencia ascendente durante los últimos años.

PERSONAL DE LA FUNDACIÓN RENOVABLES



Sin embargo, los datos de antigüedad indicaban, hasta 2023, una alta rotación. El 60% de los empleados actuales lleva menos de tres años trabajando en la Fundación, lo que sugiere que hay una renovación constante de la plantilla. Solo el 30% ha permanecido en la organización más de cinco años, lo que señala ciertos desafíos en cuanto a la retención de talento, a pesar del crecimiento general.

Años de trabajo en la Fundación	Nº de trabajadores	Porcentaje
<1 año	1	10%
1 - 3 años	5	50%
3 - 5 años	1	10%
>5 años	3	30%

La alta rotación del personal se puede explicar, en parte porque el energético es un sector muy dinámico y en el que predomina el empleo asalariado, con baja temporalidad. Por otro lado, el 80% del total de empleados en el sector lo ocupan personas con estudios universitarios o con estudios profesionales con salarios elevados a los que una organización del tercer sector no puede llegar.

Para mantener el crecimiento y consolidar iniciativas es fundamental la estabilidad del equipo. Uno de los objetivos de la Fundación Renovables es formar y capacitar a personas para que en el futuro puedan acceder a un sector que ofrece muchas oportunidades. La transformación hacia un modelo 100% renovable lleva consigo una oferta continua para el desarrollo profesional en el que la Fundación no puede competir, pero es que, además, no es su objetivo.

Por otra parte, por la Fundación ha pasado durante estos años, para realizar sus prácticas académicas, un importante número de personas de diferentes disciplinas académicas (Ingeniería Química, Ingeniería de la Energía, Ciencias Ambientales, Física, Economía, Derecho y Ciencias Políticas, entre otras). Desde la Fundación consideramos fundamental, como se ha indicado más arriba, la formación y capacitación de las personas de cara a su futuro profesional y que esa formación abarque el máximo posible de materias, puesto que la energía es transversal y afecta a todas las actividades.

¿Por qué una semana laboral de CUATRO DÍAS?

En junio de 2023 el Patronato de la Fundación Renovables aprobó aplicar la **semana laboral de cuatro días**, buscando una mejora del bienestar del equipo de trabajo y contribuyendo, al mismo tiempo, en la lucha contra el cambio climático a nivel institucional. El Patronato de la Fundación tomó esta decisión después de mantener un diálogo, tanto con la dirección como con los trabajadores, y de analizar los resultados obtenidos desde 2021, cuando se implantó un modelo mixto, presencial con dos días de teletrabajo. Esta medida ha sido propuesta por la Fundación en sus informes de política energética y está en línea con la implementación de una nueva cultura de la energía, como la Fundación viene solicitando desde su creación.

La **Fundación Renovables** siempre ha estado involucrada con la sostenibilidad y el compromiso social. La implementación de una semana laboral de cuatro días es el paso siguiente lógico al teletrabajo, pues se alinea perfectamente con el compromiso de la Fundación al reducir el impacto ambiental asociado con las actividades diarias y la movilidad ligada al trabajo, lo que a su vez se traduce en una disminución en el uso de energía, en el consumo de recursos y en las emisiones de dióxido de carbono a la atmósfera.

El bienestar de los empleados y la mejora de la conciliación debe ser esencial para cualquier organización. En este sentido, la semana laboral de cuatro días contribuye a mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados, lo que a su vez aumenta la satisfacción laboral y reduce el agotamiento acumulado. Esto se ha traducido en una mayor fidelización y compromiso de los empleados con la labor de la Fundación y en un equipo de trabajo más dispuesto, abierto y saludable.

La implementación de una semana laboral de cuatro días no solo ha aumentado la productividad y la eficiencia de los empleados. Se ha reducido el impacto ambiental de los desplazamientos asociados al trabajo y mejorado el bienestar laboral y la conciliación social y familiar, beneficios que están fortaleciendo la capacidad de la Fundación para lograr el objetivo de promover el cambio de modelo energético, además de contribuir a crear un entorno de trabajo más saludable, sólido y sostenible.

Para colaborar aún más en la reducción de los impactos por los desplazamientos al trabajo, también desde 2023, mediante un acuerdo con Edenred, la Fundación asume los costes de los bonos de transporte público que utilizan los miembros del equipo de trabajo, como una medida de fomento del transporte colectivo de los empleados

Pero, además, teniendo en cuenta las características del trabajo que cada empleado tiene que realizar, en la Fundación también se ofrecen facilidades para poder llevarlas a cabo desde el lugar en el que se reside, en la modalidad de teletrabajo, lo que supone una mayor flexibilidad y el apoyo a los trabajadores a los que les supondría un mayor gasto tener que trasladarse a vivir a Madrid. Este es el caso de tres personas del actual equipo de la Fundación, como se puede ver en el apartado Equipo.

Características de la SEMANA LABORAL



Desde que se adoptó la semana laboral de cuatro días en 2023, las jornadas de trabajo son de 8 horas diarias, de lunes a jueves, es decir, 32 horas de trabajo a la semana. Los empleados tienen horario de entrada flexible, entre 8:00h y 9:30h, y los martes trabajan en modalidad de teletrabajo.

Si la actividad de la Fundación requiere trabajar un viernes, **todo el equipo tiene disponibilidad total para hacerlo**. De hecho, durante este tiempo, los miembros del equipo han atendido, sin ningún inconveniente, algunas actividades que se han desarrollado en viernes, como la participación y/o asistencia a diferentes eventos del sector, tanto en España como en otros países, a reuniones con representantes de la administración, de otras entidades, a jornadas de los diferentes grupos de trabajo en los que participan, etc.

En cuanto a las vacaciones del personal, se han organizado de manera que **la oficina de la Fundación ha permanecido abierta durante todo el año**, exceptuando los días festivos y fines de semana. Los 30 días naturales de vacaciones que le corresponden a cada trabajador los han disfrutado contabilizando también los viernes.

La reducción de la semana de trabajo no ha ido acompañada de una disminución salarial ni de un incremento de las horas diarias de trabajo. En algunos casos se ha implementado con reducciones salariales a los trabajadores, menores que las horas que dejan de trabajar, pero **en la Fundación se han mantenido los sueldos de todos los miembros del equipo**. Es más, no solo no se han visto reducidos los salarios, sino que, como cada año, se ha hecho una revisión de los sueldos en función del desempeño y de la situación de cada persona dentro de los planes de carrera establecidos.

Por otra parte, la relación con las entidades, empresas y colaboradores de la Fundación ha continuado sin ningún problema, manteniendo los tiempos de respuesta. Para "educar" a los colaboradores e interlocutores, cuando se estableció la semana laboral de cuatro días, **se les avisó para que tuvieran en cuenta no convocar en viernes a los miembros del equipo de trabajo a actividades** que podían celebrarse otro día de la semana, y el acogimiento fue fantástico. Es más, muchas veces nos encontramos con comentarios del tipo "Qué bien, ojalá también tuviéramos semana laboral de cuatro días". Y, en otras ocasiones, algunos directivos de las entidades con las que colaboramos se ha interesado por conocer el proceso que hemos seguido para instaurarla.

Después de 15 meses de desarrollo de la iniciativa, puede concluirse que la adaptación externa a nuestras condiciones de trabajo ha ido evolucionando de manera que no es imprescindible atender alguna actividad los viernes, lo que refleja que muchos de **los problemas tienen fácil solución cuando las relaciones se flexibilizan** y que esta iniciativa es extrapolable a otras entidades.

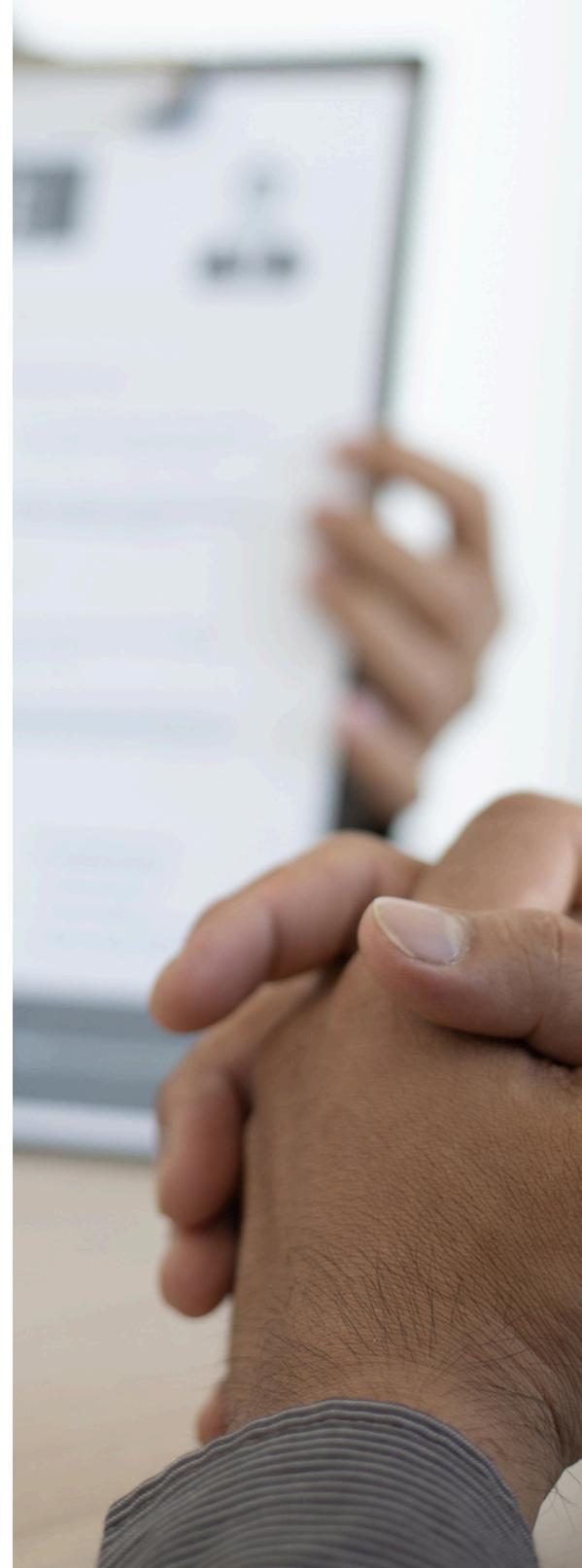
También se incluyó en la firma de correo electrónico de cada uno de los miembros del equipo la frase **¡Trabajamos cuatro días, de lunes a jueves!**

Procedimiento de **IMPLANTACIÓN**

Para implementar la semana laboral de cuatro días en la Fundación Renovables se iniciaron **consultas previas con los empleados**. Aunque no había representación legal de los trabajadores, se llevaron a cabo reuniones informativas para explicar los motivos del cambio y recoger opiniones y sugerencias. De acuerdo con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores (ET), se proporcionó **información detallada sobre la propuesta**, incluyendo medidas de seguridad y salud, para asegurar un proceso transparente.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo, conforme al artículo 41 del ET, requirió que la Fundación se la notificara por escrito a los trabajadores afectados, incluyendo una **justificación razonada del cambio**.

En cuanto a los plazos y requisitos, se notificó a los trabajadores con, al menos, 15 días de antelación. La documentación incluyó una carta de notificación, la justificación del cambio, un acuerdo escrito detallando la nueva jornada durante un período de prueba de un año para evaluar el impacto de la modificación y medidas de compensación y salud. Se respetaron los límites de jornada y descanso del ET y del convenio colectivo, garantizando la salud y seguridad de los empleados, y se mantuvo un registro del control horario. Las modificaciones se formalizaron mediante adendas a los contratos de trabajo.



Finalmente, la implementación de la nueva jornada se realizó conforme al acuerdo establecido, asegurando que todos los departamentos y empleados estuvieran informados y preparados. En el período de prueba, se realizó un **seguimiento continuo** para evaluar la productividad y el bienestar de los trabajadores. Según los resultados, se llevaron a cabo los ajustes necesarios para optimizar la semana laboral, siempre de acuerdo con los empleados, para lograr una transición efectiva y beneficiosa. El resultado de esta medida puede considerarse muy positivo, tanto por la mejora de las condiciones laborales y personales de los trabajadores, como porque la retención de talento ha hecho que nuestro desempeño se haya llevado a cabo con mayor calidad y de forma más efectiva. Además, el *engagement*, la fidelidad y el compromiso de los trabajadores con la Fundación ha supuesto cohesionar y potenciar la capacidad de defender y difundir la labor y las ideas de la Fundación.

Respecto a la relación con los diferentes grupos de Interés, se ha demostrado que conciliar intereses es posible y que nuestra decisión ha mostrado a otras muchas entidades, con las que mantenemos relación, que **es posible reducir la actividad laboral sin que se pongan en riesgo los compromisos o la calidad del trabajo.**



Como institución del tercer sector, hemos realizado una campaña de difusión de nuestra iniciativa, a través de distintas herramientas. Elaboramos un [video](#) en el que los trabajadores, con total libertad, muestran qué otras cosas pueden hacer los viernes y cómo ha cambiado su vida desde la implantación de la semana de cuatro días; una [nota de prensa](#) en la que anunciábamos la medida adoptada y los motivos para hacerlo y artículos como "[La semana laboral de cuatro días, ¿es posible en el sector energético?](#)", publicado en Cinco Días, en el que reclamábamos el necesario apoyo técnico, administrativo y regulatorio del Estado y el fomento de experiencias piloto.

Un desarrollo más detallado de este procedimiento se puede encontrar en el [Anexo 2](#).

Limitaciones y **DESAFÍOS**

FALTA DE REGULACIÓN ESPECÍFICA

Somos conscientes de que la implementación de esta medida ha sido sencilla porque surgió del Patronato y no a solicitud de los trabajadores. Si hubiera sido una reivindicación laboral, en términos generales, seguramente no habría sido posible llevarla a cabo con tanta facilidad, dado que, actualmente, **la principal limitación para implantar la semana laboral de cuatro días es no disponer de una regulación específica y de un régimen de ayudas que la apoye.**

La Fundación la componemos todos y todas las que colaboramos en su desarrollo y en la defensa de su labor. Este sentimiento no es habitual en estructuras empresariales en las que los trabajadores, aunque sean el activo fundamental, no participan en la toma de decisiones ni se tienen en cuenta sus preocupaciones y opiniones.

La ley vigente no permite imponer una semana laboral de cuatro días y menos aún si supone una disminución del salario, pero **en la Fundación nos hemos adaptado al modelo de cuatro días de trabajo a la semana sin tener que bajar el sueldo.**

ADAPTACIÓN DE PROCESOS

Uno de los desafíos para la Fundación ha sido **ajustar algunos de los procesos operativos** para alinearnos con la nueva estructura laboral. Con la optimización de recursos y la gestión de los flujos de trabajo la adaptación a la nueva estructura se ha conseguido sin mayores inconvenientes.





ADAPTACIÓN DE LAS RELACIONES CON EL EXTERIOR

Al adoptar la semana de cuatro días nos enfrentamos a una situación en la que ninguna otra entidad del entorno de la Fundación había incorporado esta medida. Incorporarnos al teletrabajo con diferentes formatos según cada institución, fue más sencillo porque estaba implementado de forma generalizada. La relación con las diferentes entidades que no han establecido la semana de cuatro días ha ido evolucionando desde el inicio. Al principio fue necesario atender a ciertos compromisos fuera de la jornada establecida, pero, poco a poco, se ha conseguido la total asimilación de este hecho diferencial. **Después de 15 meses podemos decir que es posible mantener una relación normalizada con entidades en las que se trabaja cinco días a la semana.**

FALTA DE EJEMPLOS Y REFERENTES

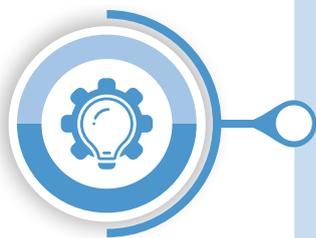
Al tratarse de un modelo aún poco extendido en otras industrias y sectores, la **falta de ejemplos o estudios de caso sólidos** que sirvan como referencia puede ser un desafío. Para la Fundación, no disponer de experiencias previas comparables ha dificultado la planificación y la toma de decisiones, obligándola a desarrollar su propia metodología y a aprender mediante ensayo y error.

GESTIÓN DEL TIEMPO

Una mejor gestión del tiempo es fundamental para el éxito de la semana laboral de cuatro días. En este sentido, en la Fundación Renovables se han implementado **métodos y herramientas**, apoyadas por las nuevas tecnologías, **que minimizan la pérdida de tiempo productivo.**

Aceptación de la **MEDIDA**

Para conocer la idoneidad y el grado de aceptación por parte de los trabajadores se ha llevado a cabo un trabajo de análisis continuo cuya metodología y resultados se muestran a continuación:



METODOLOGÍA

Se realizó una encuesta anónima de 30 preguntas sobre aspectos que pueden haber impactado en la vida de los trabajadores por la semana laboral de cuatro días. La encuesta se basa, principalmente, en datos cuantitativos y abarca áreas como la satisfacción laboral, la conciliación entre la vida personal y profesional, la productividad y el bienestar general de los empleados.



PARTICIPANTES

En el estudio ha participado el 100% del personal de la Fundación Renovables, por lo que hay una representación completa de la experiencia del personal bajo este nuevo modelo de trabajo.



DURACIÓN

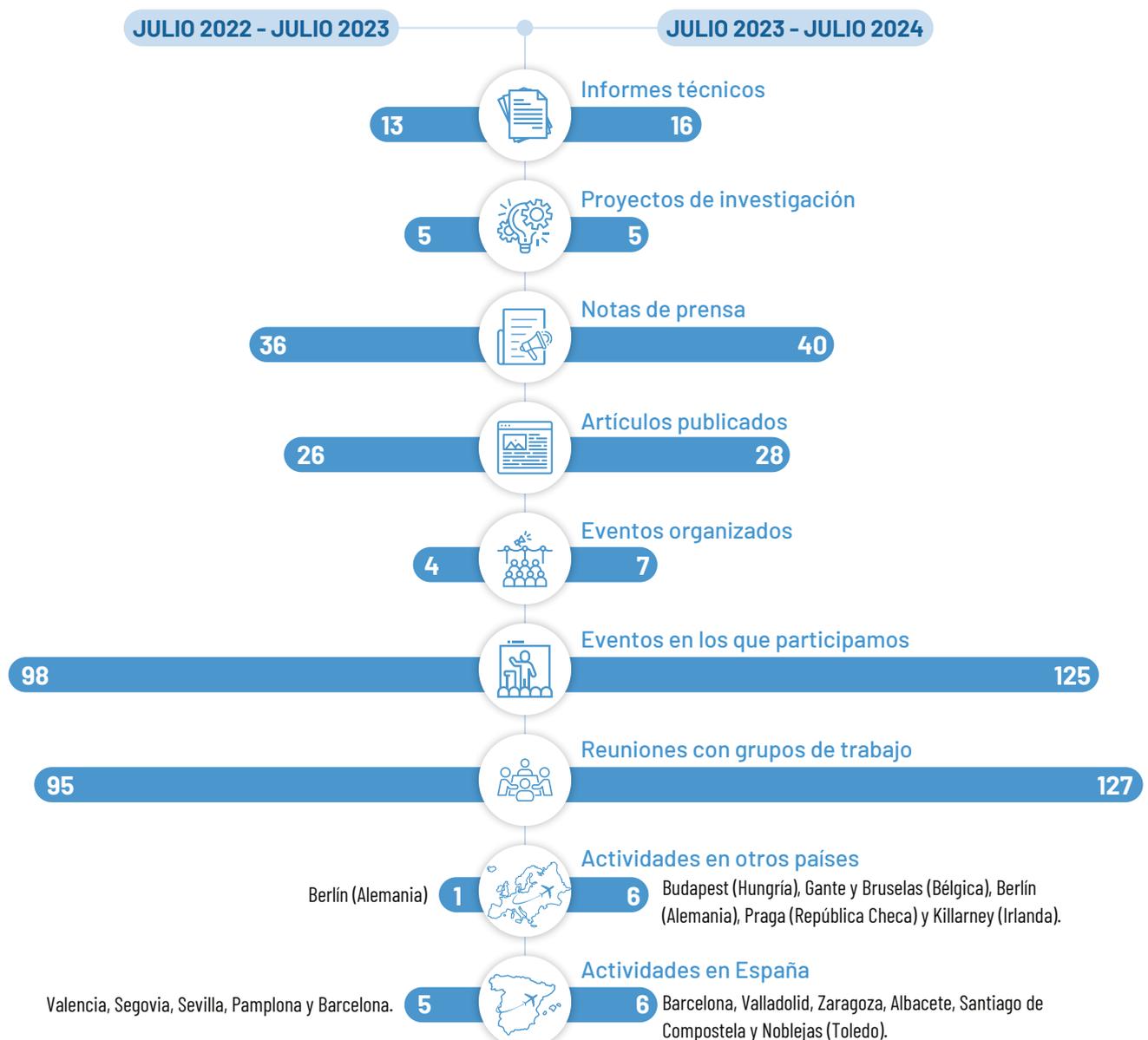
La encuesta ha sido realizada tras un año completo desde la implementación de la semana laboral de cuatro días. Este período de tiempo ha permitido obtener una visión madura de los efectos de este nuevo modelo de trabajo, permitiendo analizar con mayor solidez los efectos a medio/largo plazo.

Las preguntas de la encuesta se pueden encontrar en el [Anexo 3](#).

Resultados de la implementación de LA SEMANA DE CUATRO DÍAS

En la escala móvil desde la implantación de la semana laboral de cuatro días, estamos comprobando que la productividad no se ha visto reducida. Aunque pueda parecer contradictorio, trabajar un día menos a la semana implica una mayor concentración y, por tanto, una ejecución más eficiente de las tareas, por lo que el trabajo comprometido de la Fundación Renovables no se ha visto afectado.

Es más, algunas actividades se han visto reforzadas. A continuación, indicamos algunos de los parámetros que lo corroboran.



PARA LAS PERSONAS

MAYOR CONCILIACIÓN CON LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL

La conciliación entre la vida laboral y personal es un tema que ha ganado la relevancia que merece en los últimos años. Una semana laboral de cuatro días facilita disponer de un tiempo extra para atender responsabilidades familiares, como dedicar más tiempo a los hijos, a las personas dependientes o a uno mismo, para el propio desarrollo personal. Además, ese tiempo puede facilitar emprender proyectos personales que con la semana laboral tradicional serían difíciles de llevar a cabo.

A partir de los resultados de la encuesta a los empleados de la Fundación Renovables sobre el impacto de la semana laboral de cuatro días en su conciliación familiar y personal se pueden extraer algunas conclusiones importantes.

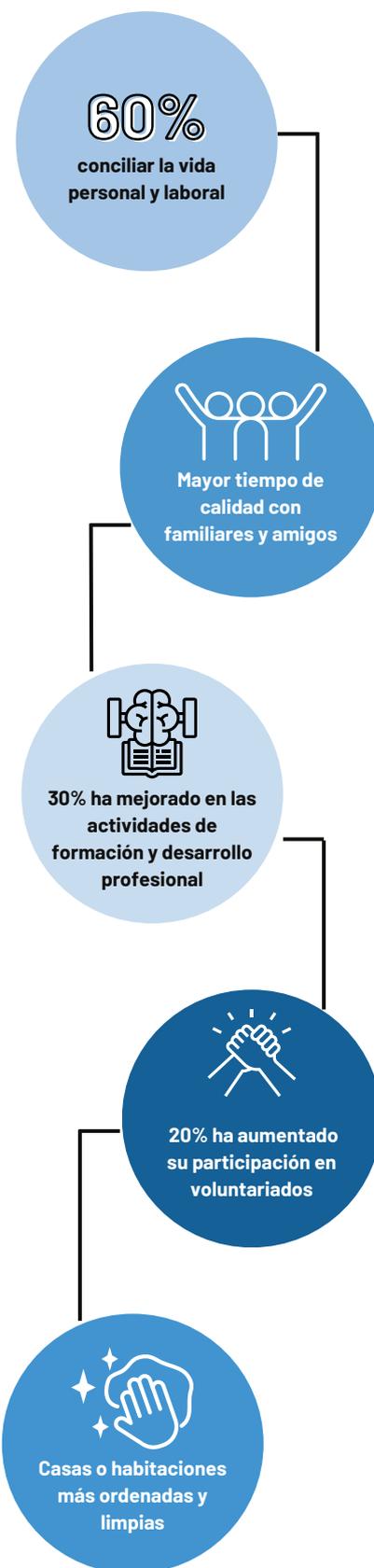
En primer lugar, la mayoría de los empleados, el **60%**, han reportado una **mejora significativa en su capacidad para conciliar la vida personal y laboral**, indicando que ha mejorado mucho desde la implementación de la semana de cuatro días. Esto sugiere que la medida ha tenido un efecto positivo considerable en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados.

Asimismo, en relación con el tiempo que los empleados pasan con su familia y amigos, los resultados son igualmente alentadores. El **90% de los encuestados han señalado que su tiempo de calidad con familiares y amigos ha mejorado**, mientras que solo el 10% considera que no ha cambiado. Esto refleja que la semana laboral de cuatro días ha facilitado una mayor conexión social entre los empleados y su entorno familiar y de amigos.

Sin embargo, al examinar el impacto en las actividades de formación y desarrollo profesional, las respuestas son más variadas. Aunque el **50% de los empleados sienten que el tiempo dedicado a la formación no ha cambiado**, otro 30% ha indicado que ha podido mejorar su dedicación a este ámbito. Por tanto, para algunos, la nueva jornada ha permitido un mejor enfoque en su desarrollo profesional, mientras que otros pueden no haberlo experimentado.

En cuanto a las actividades de voluntariado, la situación es menos favorable, ya que el **70% de los empleados indicaron que no han podido dedicar más tiempo a este tipo de actividades desde la implementación de la semana de cuatro días**. Solo el 20% señaló que ha aumentado su participación en el voluntariado, lo que sugiere que esta medida no ha impactado de manera notable en el compromiso social de los encuestados.

Por último, en relación con el orden y la limpieza del hogar, los resultados son positivos. Un **60% de los empleados afirmó que, con la semana laboral de cuatro días, su casa o habitación está más ordenada y limpia**, lo que puede implicar que el tiempo adicional disponible esté siendo utilizado para mejorar el entorno personal.



DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS Y MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA

Con la semana laboral de cuatro días los trabajadores tienen más tiempo para descansar, dedicarse a ellos y su familia, a actividades recreativas o hobbies, lo que, sin duda, repercute en su estado de ánimo y, consecuentemente, en una mejor salud, tanto física como mental.

Los resultados de la encuesta indican que, desde la implementación de la semana de cuatro días, el **70% de los empleados ha notado una mejora en su salud física**, mientras que el 80% ha incrementado su actividad física. Esto sugiere que la reducción de horas de trabajo ha contribuido a un mejor bienestar físico ya que ese tiempo ha sido utilizado para cuidar su salud y fomentar un estilo de vida más activo.

Finalmente, un **100% de los empleados afirma que su salud mental** ha mejorado desde la implementación de la semana de cuatro días. Este resultado es significativo porque demuestra que la nueva estructura de trabajo no solo ha beneficiado el bienestar físico, sino que también ha tenido un impacto positivo en el bienestar emocional y mental de los trabajadores.

RENDIMIENTO LABORAL

Los resultados de la encuesta muestran que un **90% de los empleados se siente más descansado y con más energía para afrontar su jornada** laboral desde la implementación de la semana de cuatro días. Asimismo, un **90% considera que su productividad durante las horas de trabajo ha mejorado**, además de sentirse más enfocado y eficiente en sus horas laborales. Esto indica que la semana de cuatro días no solo ha permitido a los empleados descansar más, sino que también ha potenciado su capacidad para llevar a cabo sus responsabilidades de manera más efectiva. A pesar de los notables beneficios que la semana laboral de cuatro días ha aportado en términos de descanso, energía y productividad, el **70% de los empleados indica que no ha habido mejoras significativas en la comunicación y colaboración con sus compañeros**. Además, un 10% de los encuestados incluso considera que la comunicación y colaboración han disminuido. Este dato sugiere que, aunque los trabajadores se sienten más eficientes en sus tareas individuales, podría existir un desafío en la creación de un entorno de trabajo colaborativo.

70%

MEJORA DE LA SALUD
FÍSICA

100%

MEJORA DE LA SALUD
MENTAL

90%

MEJORA DE LA
PRODUCTIVIDAD



PARA LA FUNDACIÓN

AUMENTO DEL ENGAGEMENT

El sentido de pertenencia y la participación en la decisión de adoptar la semana laboral de cuatro días no solo ha ayudado a mejorar el compromiso con la Fundación, sino que consideran la defensa de sus intereses como algo propio. Esto ha redundado en una **mayor implicación personal**, mejorando tanto la calidad del trabajo como el sentimiento de que el presente y futuro de la Fundación también les pertenece, fortaleciendo así su motivación y dedicación.

Reducir la rotación y mantener equipos de trabajo ha redundado en una mayor calidad y productividad, tanto en la ejecución de los compromisos existentes como en la propuesta de nuevas iniciativas. Los miembros del equipo sienten ahora que la Fundación es algo más “suya” que antes del cambio.

AUMENTO / MANTENIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

El aumento de productividad tiene un triple origen: estar más descansados y motivados, tener un mayor compromiso con el trabajo y disponer de una estructura más senior y experimentada. Los empleados pueden rendir mejor durante las horas de trabajo, lo cual puede resultar en una mayor productividad general.

El incremento de la productividad queda reflejado en los datos que figuran en el apartado “Resultados de la implementación de la semana de cuatro días”.

RETENCIÓN DE TALENTO

Disponer de un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal es un atractivo tanto para los empleados actuales como para otros potenciales. **Ofrecer una semana laboral de cuatro días tiene la ventaja competitiva de retener talento**, algo crucial en un mercado laboral cada vez más competitivo.

Además del salario, otras razones con peso específico para retener talento en una empresa u organización son las relativas al ambiente de trabajo, las condiciones laborales y las facilidades para compatibilizar la vida personal y la laboral, de manera que mientras más facilidades se ofrezcan, más opciones hay de que el trabajador no se marche.

Desde julio de 2023 a la actualidad no se han producido bajas voluntarias, aunque las condiciones económicas fueran inferiores a otras alternativas.

AHORRO EN COSTES

Si bien variará, dependiendo del tipo de empresa y el modelo de negocio, la implementación de una semana laboral de cuatro días facilita que se consigan **ahorros significativos en costes operativos** como en electricidad, mantenimiento y otros gastos generales.

Por ejemplo, en la escala móvil desde que la Fundación implantó la semana laboral de cuatro días, la reducción del consumo de electricidad ha sido de casi un 26%, pasando de los 2.955 kWh consumidos entre julio de 2022 y julio de 2023 a los 2.171 kWh del período de la semana laboral de cuatro días.



UN COMPROMISO CONTINUO. TAREAS PENDIENTES

La evaluación de la semana laboral de cuatro días en la Fundación ha revelado una percepción generalmente positiva entre los empleados. La mayoría se muestra satisfecha con esta nueva estructura, lo que indica que la medida ha sido bien recibida y se ha integrado de manera efectiva en la cultura laboral.

Sin embargo, algunos aspectos del proceso de implantación necesitan atención.

1	Un 30% de los empleados se siente insatisfecho con la comunicación interna del proceso, lo que indica la necesidad de mejorar la transmisión de decisiones y de políticas.
2	Aunque el 70% de los encuestados está satisfecho con la transición a una semana laboral de cuatro días, el 30% sugiere que podría haberse manejado mejor.
3	El 50% de los empleados está satisfecho con la transparencia en la toma de decisiones, pero un 40% no tiene una opinión clara y un 10% está insatisfecho, por lo que es necesario seguir trabajando en este aspecto.
4	Aunque el 70% considera adecuada su carga de trabajo, un 20% expresa insatisfacción, indicando que se debe prestar más atención a la distribución de tareas y de responsabilidades.
5	Respecto al impacto en la búsqueda de empleo, el 50% de los empleados afirma que ya no busca otros trabajos, un 10% señala que ha disminuido, un 40% reporta que su situación no ha cambiado y ningún empleado ha informado de que su búsqueda de empleo haya aumentado, lo que indica una mayor estabilidad y satisfacción con el entorno laboral.

Las sugerencias de mejora proporcionadas por los empleados apuntan a la necesidad de revisar ciertas políticas. En particular, se ha propuesto:

- La opción de teletrabajar durante el verano, considerando que la oficina suele estar menos concurrida en esos meses, y la de cerrar la oficina en agosto, disminuyendo así los gastos asociados a los consumos de climatización.
- La implementación de un programa de reciclaje de residuos en la oficina.
- La posibilidad de que, si se trabaja un viernes, se pueda recuperar dejando de trabajar otro día de la semana, manteniendo así las 32 horas semanales lo máximo posible.
- La opción de cheques comida.
- La posibilidad de realizar retiros anuales para desarrollar nuevas estrategias y hacer networking durante los meses de julio y agosto.

Finalmente, la mayoría de los empleados (70%) recomendaría la semana de cuatro días a otras organizaciones, lo que resalta el valor de esta medida. Pero, también un 30% sugiere que habría que realizar ciertos ajustes, lo que señala que aún hay margen para mejorar y adaptar la semana laboral a las necesidades de todos los empleados de la Fundación.

Disminución de la contaminación AMBIENTAL

La semana laboral de cuatro días también repercute en la reducción de las emisiones. Específicamente, tiene un impacto en el **alcance 3* de la huella de carbono** de las empresas en las que se implanta. Aunque su peso varía para cada sector, en las empresas del sector servicios supone **más del 70% de las emisiones**. Por ello, una medida como esta es crucial para avanzar en la descarbonización del sector.

Para ilustrar este impacto, se ha realizado un cálculo utilizando datos sobre los desplazamientos laborales en España. Si bien no es un análisis exhaustivo, proporciona una estimación general del efecto de la reducción de la jornada laboral, sin considerar factores adicionales como posibles cambios en los patrones de consumo energético o en los hábitos de movilidad de los trabajadores.



¿Qué pasaría si el sector servicios, que cuenta con más de **8,3 millones** de empleados, adoptara la semana laboral de cuatro días?

-20%
Reducción en los desplazamientos

-21.500 tCO₂
Reducción potencial semanal

0,3%
Reducción de las emisiones totales

Además, si esta medida se complementa con políticas empresariales que promuevan el teletrabajo, la movilidad activa o el uso del transporte público y desincentiven el uso del vehículo privado, el impacto positivo será aún mayor. El transporte público emite hasta cinco veces menos CO₂ por viajero y kilómetro en comparación con el coche de combustión. De este modo, los 2,15 kg de CO₂ emitidos por empleado en desplazamientos podrían reducirse en más de un 80% si todos los trabajadores usaran transporte público o eliminarse por completo en los casos en que se opte por el teletrabajo o la movilidad activa.

Además del CO₂, la disminución de los desplazamientos al trabajo también reduciría la emisión de otros contaminantes nocivos, como los **óxidos de nitrógeno (NOx)**, responsables de fenómenos como la boina de contaminación que afecta a las grandes ciudades, las **partículas en suspensión (PM10 y PM2,5)**, asociadas a graves problemas respiratorios, o el propio **ruido**, que puede tener unos efectos importantes en la salud mental de las personas. Los vehículos de combustión interna son una de las principales fuentes de estas emisiones, por lo que reducir su uso contribuiría a mejorar la calidad del aire, especialmente en entornos urbanos. Este beneficio ambiental complementa los efectos positivos sobre la salud y el bienestar de la población que se derivan de una semana laboral más corta.

*El protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GEI) clasifica las GEI en 3 alcances. El **Alcance 1** cubre las emisiones directas de fuentes propias o controladas. El **Alcance 2** cubre las emisiones indirectas procedentes de la generación de electricidad, vapor, calefacción y refrigeración comprados y consumidos por la empresa. El **Alcance 3** incluye todas las demás emisiones indirectas que se producen en la cadena de valor de una empresa, incluyendo desplazamientos al trabajo.

CONCLUSIONES

Tras el análisis de los resultados de las encuestas, de las dificultades y las mejoras adquiridas, estas son las principales conclusiones de la implantación de la semana laboral de cuatro días en la Fundación Renovables:



Mejora en la conciliación laboral y personal:

la mayoría de los empleados ha reportado un significativo avance en su capacidad para equilibrar la vida personal y laboral, lo que les ha permitido dedicar más tiempo a la familia y a actividades personales.



Incremento en el bienestar físico y mental:

un alto porcentaje de empleados ha experimentado mejoras en su salud física y mental, con un notable aumento en la actividad física y una sensación general de bienestar que se traduce en una disminución del estrés.



Aumento de la productividad:

los empleados se sienten más descansados y enfocados, lo que ha llevado a un incremento en su productividad durante las horas laborales, confirmando que trabajar un día menos no afecta negativamente a su rendimiento.



Aumento de la calidad de los trabajos:

el mantenimiento de un equipo experto y comprometido tiene como consecuencia no solo el cumplimiento de los compromisos, sino también una mayor capacidad para elaborar propuestas y nuevas iniciativas.



Fortalecimiento del compromiso y la fidelización:

la implementación de la semana laboral de cuatro días ha mejorado el sentido de pertenencia de los empleados a la Fundación, lo que supone más implicación y dedicación al trabajo, así como una mayor retención del talento.



Ahorro significativo en costes operativos:

la reducción de la semana laboral ha permitido a la Fundación disminuir gastos operativos, como el consumo de electricidad, lo que contribuye a una gestión más eficiente de los recursos.



Satisfacción con la gestión del cambio y la carga de trabajo:

aunque, en general, los empleados han manifestado una satisfacción notable con la semana de cuatro días, algunos puntos críticos incluyen la gestión del cambio y el manejo de la carga de trabajo. La transición de cinco a cuatro días no ha sido igual de sencilla para todos y todas y las opiniones sobre la carga laboral varían, con algunos empleados satisfechos y otros todavía adaptándose. Sin embargo, la mayoría valora positivamente los beneficios generales de esta semana reducida, destacando una mejora en la calidad de vida y una reducción del estrés.

RECOMENDACIONES

El presente informe tiene como objetivo principal evaluar el impacto que ha tenido en la Fundación Renovables la implementación de la semana laboral de cuatro días, tanto en el desarrollo de la actividad como en las personas que trabajan en ella, y la adaptación y configuración del nuevo marco relacional con los diferentes grupos de interés que mantienen la estructura temporal de cinco días.

Este informe pretende proporcionar a otras organizaciones, del tercer sector y del ámbito empresarial, una visión clara y basada en resultados sobre cómo implementar este modelo. Con nuestra experiencia, buscamos ofrecerles mayor seguridad y comprensión de los beneficios y desafíos que pueden encontrar al adoptar una semana laboral de cuatro días y reflejar las carencias legales y las dificultades que hemos tenido para poner en marcha esta iniciativa.

Debido a la inexistencia de procedimientos administrativos y legales que amparen la puesta en marcha de este tipo de iniciativas, es necesario que la administración aplique medidas, tanto económicas como administrativas, que ayuden a su implantación, como:

- **Establecer una regulación específica** que apoye la implementación de la semana laboral de cuatro días, ofreciendo directrices claras sobre su adopción y los requisitos legales necesarios.
- **Apoyar la creación de proyectos piloto** en diferentes sectores que permitan evaluar y demostrar los beneficios de la semana laboral de cuatro días. Estos proyectos pueden servir como modelos a seguir para otras organizaciones.
- **Establecer ayudas económicas que apoyen la decisión empresarial para su implementación**, por ejemplo: la reducción en la cuota de la Seguridad Social, bonificaciones en impuestos como el de Actividades Económicas o en el Impuesto de Sociedades...
- **Facilitar asesoramiento** a las entidades y empresas que decidan implantar la semana laboral de cuatro días para que tengan una idea clara del proceso que tienen que seguir. Para ello, podría ser muy útil, la elaboración y difusión de una guía, en la que se recojan, además de los diferentes pasos que seguir, los beneficios que puede ofrecer la semana laboral de cuatro días.
- Lanzar **campañas de concienciación** sobre los beneficios de la semana laboral de cuatro días, destacando cómo puede mejorar la calidad de vida de los trabajadores, aumentar la productividad y contribuir a la sostenibilidad.
- Involucrar a las organizaciones del tercer sector y del ámbito empresarial en la **discusión y diseño de políticas públicas** que fomenten la adopción de la semana laboral de cuatro días.
- Establecer una red de empresas y organizaciones que ya han implementado la semana laboral de cuatro días, para **compartir experiencias, mejores prácticas y ofrecer apoyo mutuo**.

Promocionar la semana laboral de cuatro días, o trabajar 32 horas a la semana, es consecuencia de un cambio de mentalidad para poner en valor a las personas, dándoles confianza, mayor flexibilidad y más recursos para que puedan disfrutar más y mejor de su tiempo libre.





La implantación de la semana laboral de cuatro días ha sido un éxito en el caso de la Fundación Renovables, con beneficios para los trabajadores y para la propia Fundación, como se ha mencionado anteriormente. Sin embargo, no significa que este modelo sea aplicable por igual a todos los sectores y a todas las empresas o instituciones.

Somos conscientes de que esta iniciativa no puede ser adoptada por todas las instituciones y empresas, pero también estamos convencidos de que muchas sí podrían hacerlo.

ANEXOS

Anexo 1. Declaración de principios de la Fundación Renovables

Anexo 2. Informe sobre el cambio en la distribución de la jornada laboral. Benayas Asesores, S.L.

Anexo 3. Encuesta de satisfacción con la semana laboral de cuatro días de los trabajadores de la Fundación Renovables

Anexo 4. Declaraciones de los trabajadores de la Fundación Renovables

POR UNA NUEVA CULTURA Y UN CONTRATO SOCIAL DE LA ENERGÍA

LA ENERGÍA COMO DERECHO

1

La energía es un bien básico y su acceso debe ser un derecho universal al tener un impacto directo en el desarrollo de la sociedad, el bienestar, el medio ambiente, el clima y la biodiversidad.

2

Demandamos una nueva cultura de la energía que no se base en el extractivismo y los estándares clásicos productivistas y mercantilistas, sino que sea inclusiva, distribuida y ética para que permita alcanzar el desarrollo vital de toda la humanidad, en el presente y en el futuro.

3

La justicia redistributiva, la gobernanza abierta, la transparencia, la apuesta por el valor común y por las iniciativas públicas deben ser los pilares básicos de nuestra sociedad. Es necesario recuperar, generar y promover índices para la gestión del cambio que sean un reflejo real del incremento del grado de bienestar y no solo del crecimiento económico.

4

El cambio cultural conlleva situar al consumidor activo en el centro del sistema energético, fomentar la información veraz, la comunicación clara, los procesos transparentes de control, la educación de calidad y una formación acorde con la transformación del modelo y las oportunidades generadas.

5

Promovemos la adaptación de las condiciones laborales a la realidad tecnológica y medioambiental, con la reducción de la semana laboral y el teletrabajo, para disminuir las emisiones de GEI y mejorar la conciliación de la vida laboral y personal.

6

La supervivencia de todas las formas de vida que tenemos en la Tierra exige el respeto de sus límites biofísicos, muchos de ellos ya sobrepasados o en riesgo de serlo, como el cambio climático, la acidificación de los océanos, el agujero de la capa de ozono, la concentración de nitrógeno y fósforo, los usos del agua, la deforestación y los cambios de usos del suelo, la pérdida de la biodiversidad, los aerosoles y las partículas en la atmósfera, la radiación y los microplásticos.

7

La emergencia climática está provocada por la elevada dependencia de los combustibles fósiles y por un modelo de consumo irracional y no responsable, generado por la necesidad de crecimiento económico permanente. La prioridad de la política energética debe ser la reducción de la demanda y que la energía necesaria se cubra al 100% mediante renovables.

8

La exigencia de adaptarnos y de proteger a los más vulnerables tiene que ser una de las líneas fundamentales de actuación para que las consecuencias del deterioro climático no se concentren en los más desfavorecidos.

EMERGENCIA CLIMÁTICA

9

Es necesario crear un nuevo modelo energético basado en el ahorro, la eficiencia, las energías renovables y la participación de los consumidores en todos los mercados energéticos, con criterios obligatorios de responsabilidad, sostenibilidad, suficiencia, inclusión e integración territorial.

10

Nuestra meta es democratizar la energía mediante la electrificación. Las renovables son fuentes distribuidas y, por tanto, todos y todas debemos disponer de las opciones para su aprovechamiento.

11

Apostamos por la no dependencia de los combustibles fósiles, por la garantía de suministro y por la estabilidad de precios que implica el fomento de las renovables y de un modelo de gestión coherente de la oferta, de la demanda, del almacenamiento y de la planificación de las infraestructuras necesarias.

12

Defendemos el desarrollo de mercados energéticos que garanticen el acceso universal y una cobertura 100% renovable, en los que exista una correspondencia entre los costes incurridos y el precio pagado, se pague por uso y se retribuya a cada tecnología que forma parte del mix de forma justa, en función de su aportación. Hay que tener siempre presente las necesidades de transitar a un modelo renovable y de alcanzar los hitos de desarrollo tecnológico que permitan cumplir los objetivos temporales planificados de descarbonización y de penetración de las renovables.

13

El círculo virtuoso de la energía, como modelo de sociedad del presente y del futuro, tiene que fundamentarse en la movilidad sostenible, la rehabilitación energética, el autoconsumo y las comunidades energéticas.

14

Defendemos un desarrollo urbano inclusivo y no gentrificado, recuperando el espacio público y la dimensión humana de la ciudad. La disponibilidad de servicios en proximidad, la peatonalización, la bicicleta y el transporte colectivo, son la base para cohesionar nuestro modelo de relación.

15

La cobertura de las necesidades de movilidad y transporte tienen que sustentarse en el fomento de la producción local, el transporte colectivo y el ferrocarril, propulsados por electricidad.

16

Las viviendas ineficientes energéticamente son la principal causa del aumento de la pobreza energética. El derecho a una vivienda digna es básico para conseguir erradicarla. La rehabilitación tiene que ser una parte fundamental de nuestro compromiso con la ciudadanía.

17

Recuperar y redistribuir los beneficios del cambio de modelo por el territorio es una consecuencia de la recuperación del medio rural, del abandono de las propuestas extractivas e intensivas y del despliegue de las renovables en sectores ligados a estas áreas. Las fuentes renovables tienen que contribuir al equilibrio territorial y al desarrollo local para corregir los desequilibrios creados históricamente entre generación y consumo por el modelo energético centralizado.



Informe sobre el Cambio en la Distribución de la Jornada Laboral

I. Introducción

Contexto de la entidad:

La Fundación Renovables es una fundación sin ánimo de lucro sujeta al convenio colectivo de *Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid*. Actualmente, la jornada laboral es de 8 horas al día durante cinco días a la semana. Se propone modificar esta jornada a 8 horas al día durante cuatro días a la semana, resultando una jornada laboral semanal de 32 horas sin que implique reducción salarial.

Motivo del cambio:

Los principales motivos son:

- * Mejorar la motivación de las personas trabajadoras,
- * Facilitar la conciliación de su vida personal y familiar,
- * Alinearse con las nuevas tendencias en la gestión de equipos y personas.
- * Ofrecer un modelo laboral más flexible y atractivo sin afectar a la remuneración.

II. Marco Normativo

Constitución Española de 1978:

El artículo 35 asegura el derecho al trabajo y establece que la regulación de la jornada laboral se determinará por ley.

Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre):

- Artículo 34. Jornada: La duración de la jornada de trabajo será la pactada en convenios colectivos o contratos de trabajo no pudiendo exceder de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual.

- Artículo 36. Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo: Regula características específicas del trabajo nocturno y a turnos.

- Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos: El trabajador tiene derecho a un descanso semanal mínimo de día y medio acumulable en períodos de hasta catorce días.

Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo:

Establece requisitos mínimos para la seguridad y salud en la organización del tiempo de trabajo, incluyendo disposiciones sobre descansos y límites de la jornada laboral.

III. Requisitos Jurídicos

Compatibilidad con la Legislación Vigente:

Reducir la semana laboral a cuatro días implica jornadas diarias de 10 horas, lo cual es compatible con el artículo 34 del ET siempre y cuando se respeten los límites de tiempo de trabajo efectivo y los períodos de descanso establecidos.

Descansos Intra-Jornada:

El artículo 34.4 del ET estipula un descanso de al menos 15 minutos en jornadas continuadas superiores a 6 horas, recomendándose aumentar estos descansos en jornadas de 10 horas para mitigar los riesgos asociados a jornadas largas.

Descanso Semanal:

El artículo 37 del ET garantiza un descanso semanal de día y medio, el cual no se ve afectado por la redistribución de la jornada en cuatro días. Es crucial asegurar que los trabajadores disfruten de este derecho adaptando los turnos y la organización laboral.

Convenios Colectivos y Pactos de Empresa:

La concentración de la jornada laboral en cuatro días puede acordarse mediante convenios colectivos o pactos de empresa en línea con el principio de autonomía colectiva reconocido en el ET y la Ley de Libertad Sindical.

El artículo 17 del convenio colectivo de aplicación establece una jornada laboral de 1742 horas de tiempo máximo de trabajo, recomendando distribuir las, de manera orientativa, en jornadas semanales de 38 horas y 30 minutos.

El artículo 26 establece unas vacaciones anuales de 30 días naturales.

Como norma general, a los 365 días laborable habría que restar 48 fines de semana (96 días), 14 festivos y 30 días de vacaciones. El resultado, en principio, serían 225 días laborables. Lo que equivaldría a una jornada diaria de 7 horas 45 minutos, aproximadamente, para una jornada semanal de 5 días.

Respecto a una jornada laboral semanal de 4 días de 8 horas, habría que restar a los 225 días indicados otros 48 días, aproximadamente. Eso implicaría que se trabajaría un total de 1416 horas al año.

Teniendo en cuenta que el convenio colectivo establece una jornada anual de 1742 horas, la supresión de un día laborable a la semana sin incrementar la jornada diaria supone una rebaja de 326 horas al año lo que, a su vez, supone un incremento salarial de un 18'71 %.

Todo ello sin que, financieramente, suponga un mayor coste para la fundación.

IV. Procedimiento Legal

1. Consultas previas (si aplica):

- Aunque no hay representación legal de los trabajadores, se recomienda realizar reuniones informativas y consultas con los empleados para explicar los motivos del cambio y recoger sus opiniones y sugerencias.
- Según el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores (ET) la empresa debe informar y consultar a los representantes de los trabajadores sobre cualquier cambio que afecte la organización del trabajo y las condiciones laborales.
- La empresa debe llevar a cabo un proceso de consulta transparente proporcionando información detallada sobre la propuesta e incluyendo medidas de seguridad y salud.

2. Modificación sustancial de condiciones de trabajo (Artículo 41 ET):

- La empresa debe notificar por escrito a los trabajadores afectados y proporcionar una justificación razonada del cambio.

- La notificación debe realizarse con un mínimo de 15 días de antelación a la fecha de efectividad del cambio.

3. Posible impugnación:

- Los trabajadores pueden impugnar la decisión ante la jurisdicción social si consideran que el cambio no está justificado o vulnera sus derechos.

- Referencias normativas: Artículo 41.3 ET.

V. Plazos y Requisitos

1. Plazos legales:

- Notificación a los trabajadores con al menos 15 días de antelación.
- Periodo de consultas informales previo, si se considera conveniente.

2. Documentación necesaria:

- Carta de notificación a cada trabajador afectado.
- Justificación del cambio, explicando los motivos y beneficios esperados.
- Acuerdo escrito con cada trabajador que contenga:
 - Descripción de la nueva distribución de la jornada laboral.
 - Medidas de compensación si corresponde.
 - Medidas de salud y seguridad.
 - Período de prueba para evaluar el impacto de la modificación.

3. Requisitos específicos:

- Respetar los límites de jornada y descanso establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo.
- Garantizar que el cambio no suponga un perjuicio para la salud y seguridad de los trabajadores.
- Registro del control horario.

- Formalización de la Modificación: Las modificaciones deben formalizarse mediante adendas a los contratos de trabajo individuales reflejando la nueva distribución de la jornada laboral.

4. Implementación y Seguimiento:

- Implementación de la Nueva Jornada: La empresa debe implementar la nueva jornada laboral según los términos del acuerdo asegurando que todos los departamentos y empleados estén informados y preparados.

- Seguimiento y Evaluación: Durante el período de prueba la empresa debe realizar un seguimiento continuo del impacto de la nueva jornada laboral evaluando aspectos como productividad y bienestar de los trabajadores.

- Ajustes y Mejoras: En base a los resultados del seguimiento la empresa puede realizar ajustes necesarios para optimizar la jornada laboral concentrada siempre en acuerdo con los representantes de los trabajadores.

VI. Jurisprudencia Relevante

Sentencias del Tribunal Supremo:

- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 18 de julio de 2007 (recurso de casación núm. 1234/2006): Aborda la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, destacando la necesidad de justificación por parte del empleador y la proporcionalidad del cambio.

- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 22 de diciembre de 2014 (recurso de casación núm. 2564/2013): Se centra en la distribución irregular de la jornada y la necesidad de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE):

- Caso C-55/18 (CCOO contra Deutsche Bank): Enfatizó la obligación de los empleadores de garantizar un sistema fiable y accesible para medir la duración de la jornada laboral diaria, asegurando el cumplimiento de la normativa sobre tiempo de trabajo.

VII. Impacto y Recomendaciones

Beneficios:

La reducción de la semana laboral a cuatro días puede ofrecer ventajas significativas como una mejor conciliación de la vida laboral y personal y una posible disminución del absentismo laboral.

Retos y Consideraciones:

Esta modalidad presenta desafíos como el riesgo de fatiga y estrés laboral que deben gestionarse adecuadamente mediante el diseño de jornadas con descansos adecuados y la evaluación continua del impacto en la salud de los trabajadores.

Posibles consecuencias:

- **Impacto en el Salario:** No habrá impacto en el salario, ya que se mantendrá el mismo a pesar de la reducción de horas trabajadas.
- **Cotizaciones a la Seguridad Social:** Mantener el salario implica que las cotizaciones a la Seguridad Social no se verán afectadas negativamente; seguirán basándose en el salario completo de los empleados.

VIII. Conclusión

La reducción de la semana laboral a cuatro días es legalmente viable bajo el marco normativo español siempre que se respeten los límites de jornada y los períodos de descanso y se acuerde mediante convenios colectivos o pactos de empresa. La jurisprudencia tanto nacional como europea apoya la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo subrayando la necesidad de garantizar la protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

SEMANA LABORAL DE CUATRO DÍAS

01 ¿Cuántos años llevas trabajando en Fundación Renovables?

- 1 - 3 años
- Más de 5 años
- Menos de 1 año
- 3 - 5 años

02 ¿Cómo te identificas?

- Mujer
- Hombre
- Prefiero no responder

03 Desde la implementación de la semana laboral de cuatro días, ¿notas que haya mejorado tu salud física?

- Ha empeorado mucho
- Ha empeorado un poco
- No ha cambiado
- Ha mejorado un poco
- Ha mejorado mucho

04 ¿Has incrementado tu nivel de actividad física desde que tienes un día más libre a la semana?

- Ha disminuido mucho
- Ha disminuido ligeramente
- No ha cambiado
- Ha aumentado ligeramente
- Ha aumentado mucho

05 ¿Ha cambiado el tiempo que dedicas a las siguientes actividades físicas desde que trabajas cuatro días a la semana?

- Ir al gimnasio
- Deportes de equipo (fútbol, basket, etc.)
- Montar en bici
- Piscina
- Pasear/caminar
- Patinar
- Correr
- Senderismo
- Bailar

06 Desde la implementación de la semana laboral de cuatro días, ¿notas que haya mejorado tu salud mental?

- Ha empeorado mucho
- Ha empeorado un poco
- No ha cambiado
- Ha mejorado un poco
- Ha mejorado mucho

07 ¿Cómo ha variado tu estrés fuera del trabajo desde que tienes una semana laboral de cuatro días?

- Ha disminuido mucho
- Ha disminuido algo
- Igual
- Ha aumentado algo
- Ha aumentado mucho

08 ¿Cómo ha cambiado tu estrés en el trabajo la semana laboral de cuatro días?

- Ha disminuido mucho
- Ha disminuido algo
- Igual
- Ha aumentado algo
- Ha aumentado mucho

09 ¿Participas en más actividades culturales/ocio (por ejemplo, visitas a museos, conciertos, cine) desde la reducción de la semana laboral?

- Mucho menos
- Menos
- Igual
- Más
- Mucho más

10 ¿Consumes más alimentos elaborados en casa desde que tienes un día más libre a la semana?

- Mucho menos
- Menos
- Igual
- Más
- Mucho más

11 ¿Ha cambiado el tiempo que dedicas a las siguientes actividades culturales/ocio desde que trabajas cuatro días a la semana?

	Menos tiempo	Igual	Más tiempo
<ul style="list-style-type: none">• Lectura• Ver series/películas en línea (Netflix, etc.)• Ir al cine• Asistir a museos/exposiciones• Viajar/turismo• Estudiar/cursos• Pintar• Escuchar música• Conciertos/festivales• Videojuegos• Salir al campo• Tapear/cervezas			

12 ¿Cómo ha afectado la semana laboral de cuatro días a tu capacidad para conciliar tu vida personal y laboral?

- Ha empeorado mucho
- Ha empeorado algo
- No ha cambiado
- Ha mejorado algo
- Ha mejorado mucho

13 ¿Ha cambiado el tiempo que pasas con tu familia y/o amigos desde que se implementó la jornada de cuatro días?

- Mucho menos tiempo
- Menos tiempo
- Igual
- Más tiempo
- Mucho más tiempo

14 ¿Has dedicado más tiempo a actividades de formación y desarrollo profesional desde la implementación de la jornada de cuatro días?

- Mucho menos tiempo
- Menos tiempo
- Igual
- Más tiempo
- Mucho más tiempo

15 ¿Has dedicado más tiempo a actividades de voluntariado desde la implementación de la jornada de cuatro días?

- Mucho menos tiempo
- Menos tiempo
- Igual
- Más tiempo
- Mucho más tiempo

16 ¿Te sientes más descansado/a y con más energía para afrontar tu jornada laboral?

- Mucho menos
- Algo menos
- Igual
- Algo más
- Mucho más

17 ¿Consideras que tu productividad durante las horas de trabajo ha mejorado desde la implementación de la jornada de cuatro días?

- Ha empeorado mucho
- Ha empeorado ligeramente
- Igual
- Ha mejorado ligeramente
- Ha mejorado mucho

18 ¿Te sientes más enfocado/a y eficiente en tus tareas laborales con la jornada de cuatro días?

- Mucho menos
- Algo menos
- Igual
- Algo más
- Mucho más

19 ¿Sientes que la comunicación y colaboración con tus compañeros/as ha mejorado con la jornada de cuatro días?

- Ha empeorado mucho
- Ha empeorado algo
- Igual
- Ha mejorado algo
- Ha mejorado mucho

20 Si pudieras elegir, ¿mantendrías la semana laboral de cuatro días, o volverías a la de cinco días con teletrabajo los viernes?

- Mantendría la semana laboral de cuatro días
- Volvería a la semana laboral de cinco días con teletrabajo los viernes

21 Cómo describirías tu satisfacción con la semana laboral de cuatro días respecto a:

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Sin opinión	Satisfecho	Muy satisfecho
• Comunicación interna					
• Experiencia con la gestión del cambio					
• Transparencia en la toma de decisiones					
• Manejo de la carga de trabajo					

22 ¿Hay algún aspecto sobre la semana laboral de cuatro días que quieras comentar y que no esté reflejado en la encuesta?

23 ¿Cambiarías algo en la semana laboral de cuatro días actual de la Fundación Renovables?

24 ¿Recomendarías la semana laboral de cuatro días de la Fundación Renovables a otras organizaciones?

- Sí
- Sí, pero con algún cambio
- No

25 ¿Ha cambiado la frecuencia con la que buscas empleo desde la implantación de la semana laboral de cuatro días?

- Ya no busco otro trabajo
- Ha disminuido algo
- Sigue igual
- Ha aumentado algo
- Ha aumentado mucho

26 Ordena de mayor a menor satisfacción personal todas las medidas que ha implementado la Fundación Renovables

- Semana laboral de cuatro días
- Teletrabajo los martes
- Flexibilidad entrada y salida
- Bono transporte
- Café, leche y galletas gratis
- Jornada intensiva en verano

28 ¿Hay alguna medida nueva que te gustaría que se implantara en la Fundación Renovables?

29 ¿Aceptarías reducción de semana laboral a tres días con disminución proporcional de salario?

No
Sí

30 Con la semana laboral de cuatro días tengo mi casa/habitación más ordenada/limpia.

- Mucho menos
- Algo menos
- Igual
- Algo más
- Mucho más

Anexo 4. Declaraciones de los trabajadores de la Fundación Renovables

“

La semana laboral de cuatro días es una palanca que me ha ayudado a disociar el desarrollo personal del profesional porque valoro más mi tiempo, no solo en cantidad, sino en calidad, porque disponer de tres días libres a la semana me permite organizar mejor el tiempo necesario para las tareas domésticas, pero, sobre todo, para realizar otras actividades que puedo compartir con mi familia y amigos. Y es una palanca que también me ayuda a cumplir con el deseo de trabajar para vivir, y en esto influye que el salario sea el mismo, y no vivir para trabajar.

Además, me satisface porque soy un poco responsable climáticamente al reducir la huella de carbono, utilizar menos electricidad, generar menos residuos y usar menos el transporte para ir a la oficina o, al menos, que aporte mi granito de arena en la tan necesaria lucha contra el cambio climático.

- Maribel Núñez

“

La semana de cuatro días ha marcado para mí un antes y un después. A nivel laboral he aprendido a trabajar de forma más inteligente y eficiente, algo vital en los tiempos que vivimos donde ya no se consigue diferenciar lo urgente de lo importante. Y es que ese día extra hace que desaceleres, tomes distancia y puedas pensar en otras formas de trabajar. A nivel familiar es una bocanada de tranquilidad. Ese día puedes arreglar muchos asuntos además de preparar cosas, pudiendo dedicar a mis hijos más tiempo de calidad durante el resto de la semana. Y, a nivel individual, es una bajada de ritmo muy necesaria, cada viernes elijo dónde invertir un tiempo para mí misma que antes no tenía: libros, paseos, charlas con amigas y todo sin el reloj en la mente. Después de este año creo aún con más ahínco que se deben reducir las horas laborales para poder cuidar y cuidarnos como nos merecemos, personas y sociedad.

- Raquel Paule

“

El impacto de la semana laboral de cuatro días no ha podido ser más satisfactorio. Me ha permitido, a nivel personal, seguir trabajando en la transición energética a través de otros proyectos, lo que me ayuda a formarme y a adquirir conocimientos adicionales para aplicar en la Fundación Renovables. También me ha facilitado poder dedicar más tiempo al proyecto del video podcast, programar mejor el contenido y ampliarlo al canal de divulgación "Sígueme la Corriente" con dos amigos del sector. Además, me ha proporcionado un tiempo muy valioso que he podido dedicar a avanzar en la novela "Desde el olvido" en la que estaba trabajando y que se publicará próximamente. Por tanto, no solo ha mejorado mi calidad de vida, sino que puedo llevar a cabo otros proyectos diferentes y complementarios.

- Ismael Morales

““

Gracias a la semana de cuatro días he conseguido involucrarme más en actividades deportivas y mejorar mi estado físico. Considero que he aumentado mi productividad y he sido capaz de sacar adelante el trabajo que hacía en 5 días en 4. Además, ha aumentado mi desconexión del trabajo en los días libres y dado que los días son más intensos, he aprendido a tardar menos tiempo en volver a conectar con el trabajo una vez comienza mi jornada laboral. En términos generales, no solo ha aumentado mi calidad de vida, sino que he aprendido a ser más eficiente en mi trabajo.

- María Manzano

““

La semana laboral de cuatro días fue uno de los motivos determinantes que me llevó a cambiar de trabajo y unirme al equipo de la Fundación Renovables. Ahora noto una mejora en mi calidad de vida; tengo más tiempo para conciliar, para hacer planes en familia, viajar o simplemente para hacer la compra sin prisas y cocinar varios platos para la semana. La semana de cuatro días no sólo mejora mi descanso, también repercute de forma positiva en mi salud emocional, mejora mi concentración y rendimiento en el trabajo.

- Alejandro Tena

““

La implementación de la semana de cuatro días ha sido transformadora, mejorando el equilibrio entre mi trabajo y vida personal y tener más tiempo para disfrutar de mi perra, mi pareja, familia y amigos. Además, durante este tiempo libre, he aprovechado para trabajar intensamente en mi marca personal (@Ecodiuku) de divulgación ambiental y climática. Esto me ha permitido no solo incrementar mi productividad en el trabajo, sino también avanzar en proyectos personales que son fundamentales para mi crecimiento y compromiso con el medio ambiente.

- Diego Ferraz

““

Desde que tenemos la semana de cuatro días en la Fundación, mi vida ha mejorado mazo. Con tres días libres, puedo cocinar más sano, relajarme de verdad, y cuando llega el lunes, ¡hasta tengo ganas de trabajar! Me siento mucho más descansado y con más energía para darlo todo, tanto durante el horario laboral como en mi tiempo de ocio. ¡Es un cambio que se nota! Además, he dejado de buscar trabajo tan activamente, pues es muy difícil encontrar un trabajo donde me compense trabajar un viernes.

- Juan Fer Martín

““

La semana de cuatro días ha tenido un impacto muy positivo en mi vida durante este último año, permitiéndome dedicar más tiempo a mis estudios y al descanso. Además, he podido disfrutar de más tiempo de calidad con mi familia y de salidas los fines de semana para recargar energía. Estoy muy contenta con esta experiencia.

- Alba González

““

La semana de cuatro días ha sido bastante positiva. Principalmente, porque ha desarrollado en mí una mejor capacidad de organización, para cumplir con las tareas establecidas en menos tiempo. Además, esta iniciativa me da un mejor equilibrio entre mi vida personal y laboral, teniendo así más tiempo para trabajar en proyectos propios.

- Alexandra Llave

““

La semana laboral de cuatro días me ha servido para dedicar más tiempo al ocio y al deporte en general. Además, puedo viajar para ver a mi familia, ya que vive lejos de Madrid. De esta forma, he podido pasar más tiempo con ellos y compartir más experiencias, no solo en Madrid, sino también fuera.

- Ladislao Montiel



FUNDACIÓN
RENOVABLES

LA SEMANA LABORAL DE CUATRO DÍAS

2025

www.fundacionrenovables.org