

5è Congrés

de les DONES del Baix Llobregat

100% FEMINISTA

26 i 27 OCTUBRE 2018 CASTELLDEFELS

CONCLUSIONS SUBSEU COMPARTIDA:

- Ajuntament d'Esplugues de Llobregat
 - AEBALL
 - PIMEC Baix Llobregat-Hospitalet
 - CCOO Baix Llobregat-Alt Penedes-Anoia-Garraf
 - UGT Baix Llobregat
-

REFORMA HORÀRIA

Dimarts, 12 de juny de 2018
Espai Baronda, , C. de la Riba, 36
Esplugues de Llobregat

COMISSIÓ DE TREBALL 2

ECONOMIA FEMINISTA

Índex

1. Antecedents	2
1.1 Conceptes claus Reforma Horària	2
1.2 Reforma horària a Esplugues	2
1.3 Prova pilot a Esplugues, 2018	3
1.4 Valoració dels agents claus	3
2. Descripció del treball precongressual	5
3. Principals idees	6
4. Conclusions i propostes	10

1. Antecedents

1.1 Conceptes claus Reforma Horària

La reforma horària impulsa uns hàbits horaris cívics, potenciant la igualtat entre les persones, les nostres capacitats de bona relació i, sobretot, la nostra salut i benestar.

Per aconseguir-ho, la reforma horària proposa:

- Compactar la jornada laboral per sortir abans de la feina.
- Introduir horaris laborals més flexibles d'entrada i sortida.
- Avançar les hores dels àpats, tant del dinar com del sopar.
- Sincronitzar els horaris de les empreses, institucions i actors socials i culturals.
- Recuperar les dues hores de desfasament horari en relació a la resta del món dedicades al migdia a parar l'activitat laboral.
- Impulsar una nova cultura del temps a les organitzacions a favor de models més eficients i més flexibles per atendre les noves necessitats socials.
- Consolidar el factor temps com a nova mesura de llibertat, equitat i benestar.

1.2 Reforma horària a Esplugues

Des del 2015, l'Ajuntament d'Esplugues pren el compromís de participar des de l'inici de la Iniciativa per a la Reforma Horària.

En el Pacte per a la Reactivació Econòmica i la Creació d'Ocupació de Qualitat, signat conjuntament per l'Ajuntament d'Esplugues, AEBALL, PIMEC Baix Llobregat-Hospitalet, CCOO-Baix Llobregat-Alt Penedès-Anoia-Garraf i UGT-Baix Llobregat, en el seu punt 73 pren el compromís de treballar per la Reforma Horària i la millora de la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

A través de diferents actes, es comença a sensibilitzar i fer pedagogia sobre la reforma horària. A tall d'exemple, destaca:

- La programació a la IV Jornada Emprenem, 2015
- Es va adherir a la Iniciativa per a la Reforma Horària i va ser una de les quatre ciutats catalanes escollides per liderar aquest procés participatiu, juntament amb Barcelona, Girona i Terrassa.
- Primera prova Pilot, Setmana dels Horaris 2018, amb la creació de la Xarxa d'Empreses, Entitats i Comerços per a la Reforma Horària.

1.3 Prova pilot a Esplugues, 2018

A Esplugues es va celebrar la **1a edició de la Setmana dels Horaris del 26 de febrer al 2 de març de 2018**, que va aconseguir que l'Ajuntament tanqués a les 18h i altres equipaments municipals modifiquessin els seus horaris. Les empreses van tancar a les 18h i els comerços adherits van tancar a les 19h, allà on va ser possible.

L'organització va anar a càrrec de l'Ajuntament d'Esplugues conjuntament amb d'AEBALL, PIMEC Baix Llobregat-Hospitalet, CCOO-Baix Llobregat-Alt Penedès-Anoia-Garraf i UGT-Baix Llobregat.

El seu objectiu és la creació de la Xarxa d'Empreses, Entitats i Comerços per a la Reforma Horària com una iniciativa municipal, que té per finalitat crear un espai d'intercanvi d'iniciatives i recursos que facilitin i promoguin l'adopció de mesures i la realització d'accions que avancin en l'assoliment dels objectius de la Reforma Horària.

Formen part de la Xarxa totes aquelles empreses, comerços i entitats de serveis del tercer sector amb seu o delegació al municipi d'Esplugues de Llobregat i que estan d'acord amb la seva finalitat i els objectius de la Reforma Horària.

1.4 Valoració dels agents claus

a) Empreses

La reforma horària ha de permetre equiparar els horaris de les empreses catalanes a les europees. Alhora que facilitar una millora de la competitivitat i disposar d'horaris de treball més raonables i compactes.

També cal superar la cultural del presencialisme per apostar per una cultura de treball per objectius.

La valoració ha estat de 24 empreses inscrites, un 40% del sector industrial, un 8% són del sector de la construcció i la resta són del sector serveis. Cal destacar que entre les del sector serveis, un 76% són serveis a empreses.

b) Entitats:

Resulta complicat poder compaginar els temps de descans amb l'activitat associativa. Per això, algunes motivacions per adherir-se a la iniciativa per a la Reforma Horària van ser:

- Poder repensar els temps i rutines de l'entitat (reunions, horaris d'activitat, etc.) i compaginar millor el compromís amb l'entitat i el temps personal.
- Fer créixer l'entitat: si els horaris són més racionals, hi haurà més persones que podran implicar-se a les entitats.
- Sensibilitzar a les persones implicades amb l'entitat de la necessitat d'una nova cultura del temps.
- Fer incidència política sobre la importància de gaudir d'uns horaris més raonables.

c) Comerç:

Les principals raons per apostar per a la reforma horària són: potenciar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. També guanyar en qualitat de vida i facilitar hàbits saludables per a totes les persones de la família.

La compactació d'horaris, per tant, permet disposar d'un temps relacional social imprescindible. Per aquest motiu, es van adherir 110 establiments dels 143 totals inscrits a la Xarxa.

La proposta específica de participació es va basar en què el dimecres 28 de febrer els establiments tanquessin les portes a les 7 de la tarda.

d) Administració:

L'Ajuntament d'Esplugues s'ha adherit a la Iniciativa, que pretén introduir canvis com compactar la jornada laboral per sortir abans de la feina, introduir horaris laborals més flexibles d'entrada i sortida, avançar les hores dels àpats (tant del dinar com del sopar) i sincronitzar els horaris de les empreses, institucions i actors socials i culturals.

L'Ajuntament té el compromís d'impulsar mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la coresponsabilitat i els canvis estructurals en els models de producció i reproducció.

També, fomentar la sensibilització, el diàleg i la reflexió amb l'objectiu de generar ampli consens social y polític que permeti presentar estratègies concretes de transformació en els usos del Temps.

En la 1a Setmana dels Horaris d'Esplugues la Casa Consistorial va tancar portes a les 18 hores, així com tots aquells equipaments que per les característiques del seu servei van poder fer-ho, la resta a les 19 hores. Els PACs van tancar a les 17:30hores. la Biblioteca Pare Miquel d'Esplugues, a les 19.30 h. El Casal de Cultura Robert Brillas tancarà a les 21 hores i, dimecres 28, a les 19 h. Els equipaments Esportius funcionaran amb l'horari habitual excepte el CEM Les Moreres, que va tancar una hora abans el 28 de febrer. La ciutadania es va ajustar perfectament al canvi horari proposat per aquesta iniciativa.

2. Descripció del treball precongressual

"El temps no es pot gestionar, s'ha de viure". Raimon Panikkar, filòsof i teòleg.

Aquesta jornada s'emmarca dins la setmana dels horaris impulsada pel Pacte per la Reforma Horària i dins el 5è Congrés de les dones del Baix Llobregat. És rellevant arribar al Congrés no només amb la diagnosi de la realitat sinó també amb reptes i objectius per la posada en marxa d'aquest nou model de reforma horària, és a dir, reflexionar per saber d'on venim, on estem i cap a on volem anar.

El 5è Congrés de les Dones del Baix Llobregat és l'únic Congrés de Catalunya on se sumen molts municipis i consells i en el que esdevé necessari parlar de feminisme en tots els àmbits ja que les dades mostren que encara queda molta feina per fer i incrementar així el benestar i la qualitat de vida de la ciutadania.

La reforma horària és necessària per a tothom ja que calen horaris més saludables i congruents que ens permetin disposar d'un espai per la nostra vida familiar així com suplir altres necessitats com és la formació, l'oci i el descans.

La Iniciativa per a la reforma horària ha avançat molt en quatre anys però encara queda molt camí per recórrer, és rellevant aclarir que no es pretén modificar horaris sinó transformar valors i cultura social per aconseguir guanyar llibertat, salut juntament amb l'eficàcia i l'eficiència en l'àmbit del treball. De fet, les organitzacions amb nivells òptims de gestió són les que disposen de millors polítiques de conciliació i flexibilitat horària.

Blanca Moreno, conductora de l'acte, dona la benvinguda i convida a la inauguració oficial per part de la Pilar Díaz, alcaldessa d'Esplugues, la Vicky Castellanos, Consellera de Dones del Consell Comarcal i el Lluís Casado, membre del Consell Assessor per a la Reforma Horària.

Posteriorment es va iniciar una taula rodona sobre el balanç de la prova pilot de la reforma horària impulsada per la Xarxa de la RH a Esplugues i van participar: Neus Olea, responsable de Relacions Externes i Departament Tècnic d'AEBALL; Agustí Miró, delegat territorial, PIMEC Baix Llobregat – L'Hospitalet; Saida Ehlilluch, secretària de Socioeconòmica i Aliances Socials de CCOO Baix Llobregat-Alt Penedès-Anoia-Garraf i Victoria Corbacho secretària d'Organització, UGT Baix Llobregat.

Seguidament, ha tingut lloc una taula rodona de bones pràctiques de reforma horària al teixit econòmic i social d'Esplugues amb la participació de Claudia Acebrón, presidenta de la Xarxa de Dones Emprenedores d'Esplugues, Adela Sánchez, fundadora d'Adela Assesores, Josep Valcarce, director tècnic de Tefsa i Francisco Megías, talent manager de Nestlé.

3. Principals idees

a. AEBALL

- La reforma horària és cosa de tothom i és necessari que els poders públics siguin els que empenyin aquesta iniciativa.
- AEBALL es va adherir a la Iniciativa per la Reforma Horària l'any 2013 i en aquest context ha dut a terme accions per les empreses relacionades amb aquest canvi de model com:
 - La sensibilització
 - L'explicació de casos d'èxit
 - L'elaboració d'un llistat de propostes amb mesures concretes per les empreses: jornades compactes, horaris més flexibles, flexibilitat dels permisos, reducció del temps de l'àpat, etc.
- Algunes de les empreses sòcies de la Patronal van implementar les mesures del llistat de propostes tot i que es van detectar dificultats a l'hora d'executar-les en altres tipus d'empreses com les corresponents a sectors més industrials.
- La Patronal AEBALL va participar com entitat en un llistat de mesures i ara són referents per les empreses que representen en l'aplicació de l'horari compacte, la flexibilitat dels permisos i la reducció del temps de l'àpat.

- Destaca la implicació i la feina feta en la Comissió del Pacte per la Reforma Horària:
 - La prova pilot de la setmana dels horaris.
 - La creació de la Xarxa Impulsora per a la Reforma Horària d'Esplugues en la que participen empreses, entitats i comerços.
 - La posada en marxa d'un pla de treball estable amb objectius a llarg termini.

b. PIMEC Baix Llobregat – L'Hospitalet

- El sector empresarial ha de fer un canvi.
- Més de 150 municipis s'han adherit al Pacte per la Reforma Horària.
- Hi ha sectors d'empreses on es perceben dificultats per implementar aquestes mesures.
- Encara falta metodologia i formació en l'àmbit laboral en molts altres aspectes: clima laboral, grau de compliment dels objectius, formació d'equips de treball, etc.

c. CCOO-Baix Llobregat-Alt Penedès-Anoia-Garraf

- La setmana dels horaris és una acció positiva que poc a poc anirà calant al conjunt de la societat amb tots els beneficis que això implica per la salut i el benestar de les persones.
- Treballar per viure en plenitud significa posar al centre les necessitats de les persones i el seu projecte de vida mitjançant uns ingressos, uns serveis públics suficients i una llibertat en el temps.
- CCOO posa de relleu aspectes com la nova reforma laboral que produeix l'abaratiment en l'acomiadament i la feminització de la pobresa fruit de la desigualtat salarial entre dones i homes.
- La reivindicació de les 8h i les vacances pagades va ser un grans avenços pel sindicalisme de classe en la millora de la qualitat de vida de les persones. Per tant, la jornada de les 35h és perfectament assumible per tots els sectors empresarials.
- És necessari assolir els objectius següents:
 - La lluita per tenir una feina ben remunerada.
 - L'estabilitat en els llocs de treball i les transicions a les noves feines.
 - L'erradicació de la pobresa i les desigualtats amb polítiques públiques.
 - La posada en marxa de les mesures per la igualtat i l'avaluació de riscos psicosocials.
 - La coresponsabilitat d'homes i dones en les tasques de cura de manera que les excedències no perjudiquin el salari de les persones.

d. UGT Baix Llobregat

- La Reforma Horària és un procés ambiciós que requereix d'un canvi social i laboral a l'estat espanyol. De fet, les empreses que racionalitzen els horaris reben beneficis perquè es produeix un augment de la productivitat i s'evita la fuga de talent.
- Una mala praxis és la reducció de jornada en comparació amb la flexibilització horària com a mesura efectiva.
- Incorporació de la visió de gènere en tota la formació que ofereixen, a tall d'exemple, contempen la perspectiva de gènere al curs de negociació col·lectiva.
- El sindicat ha participat de forma activa en les reunions del Pacte per la Reforma Horària. En la prova pilot de la Setmana dels Horaris van tancar les seves seves i van acordar que els divendres tancaríen a les 14h.

e. Adela Asesores

- Adela Asesores és una gestoria fiscal, laboral i comptable en la qual la majoria d'empleades són dones. L'empresa ha adaptat la jornada laboral a les necessitats horàries de cada treballador o treballadora, motiu pel qual té un horari d'apertura al públic de 8h a 19h de dilluns a dijous i els divendres de 8h a 14h. Dintre d'aquest horari tan ample, cada persona pot triar l'horari que més s'adapti a les seves necessitats.
- El teletreball com a mesura per millorar la flexibilitat, tret dels divendres de 8h a 14h per reunions presencials.
- En la setmana dels horaris l'empresa va tancar a les 18h. Aquesta acció preocupava ja que el fet de tancar el negoci una hora abans podia implicar la pèrdua de clientela. Adela Asesores planteja com a possible solució, la creació de normativa per part de l'administració que obligui a tancar tots els negocis del mateix sector una hora abans de l'habitual per evitar la fuga de la clientela cap a la competència. De fet, està demostrat que més tard de les 18h la productivitat disminueix.
- La gestoria també disposa d'assegurança mèdica per la plantilla i d'un dia festiu per l'aniversari.
- Existeix un bon ambient de treball on cadascuna de les treballadores es responsabilitza de les seves tasques i ningú fiscalitza el seu temps.

f. Tefsa

- L'empresa Tefsa des de fa molts anys realitza horari europeu. Aquesta empresa ha apostat per la racionalització de l'horari de treball que passa a ser de 8h a 17:30h.
- És important mantenir l'horari de les reunions per no allargar-les.
- Tefsa va decidir recentment avançar l'hora de dinar: de 13h a 14h en comptes de 14h a 15h.

- En el seu cas la prova pilot va funcionar bé. Proposa com a solució en relació a la por que genera la prova pilot a empreses més petites el teixir la xarxa del petit comerç per crear complicitats així com seguir fidelitzant a la clientela i d'aquesta forma evitar la seva fuga.
- Posa de relleu la importància de generar idees i portar-les a terme. En el cas de Tefla és probable que el següent pas sigui la flexibilitat horària.

g. Nestlé

- La filosofia del grup Nestlé és que les persones han de tenir horaris de treball raonables. Des de fa molts anys apliquen mesures a favor de la reforma horària, amb un horari europeu i amb flexibilitat horària a les oficines. A fàbrica, hi ha establerts 3 torns laborals: matí, tarda o nit i els treballadors i les treballadores poden entrar a l'oficina entre les 7.30 i les 9.30 del matí, poden parar per dinar entre les 13 hores i les 15 i poden sortir de treballar a partir de les 16 h. A les 19.30 h de la tarda finalitza la jornada laboral.
- En paral·lel, l'empresa ha implementat el sistema del teletreball de forma que la plantilla pot treballar dos o tres dies des de casa respectant l'horari d'obligada presència en el que es porten a terme les reunions tot i que està permès també realitzar-les a través d'Skype en determinats casos.
- La flexibilitat horària s'adapta a les preferències de cada treballador o treballadora i és una decisió força personal, a tall d'exemple, gran part de la plantilla aprofita les dues hores per dinar i alhora fer activitats d'oci encara que això signifiqui sortir més tard de la jornada laboral. A més, a Nestlé existeix un clima de confiança vers els treballadors i treballadores i, és per aquest motiu, que l'equip ja no fitxa per entrar o sortir de les oficines com es feia anteriorment.
- A més, des de fa molts anys apliquen el que anomenen "Working Conditions Policy", de manera que regularment fan miniauditories internes i, en base a determinats paràmetres, avaluen les condicions de treball i el volum de treball de totes les persones. Si detecten que una persona està realitzant un excés de jornada laboral, es prenen mesures per corregir-ho. Nestlé també mesura el clima de treball, el sentiment de pertinença i els aspectes psicosocials que van acompanyats de plans d'acció de millora per garantir un major benestar.
- La plantilla disposa de vint dies de lliure disposició juntament amb l'ampliació del permís de paternitat com a mesures conciliadores. Tot i que sol·licitar o no el permís de paternitat és una decisió personal que ha de venir acompanyada d'un canvi social.
- L'empresa no té un sistema de quotes que vetlli per la representació paritària entre els dos sexes tot i que és conscient de l'escassa presència de dones en llocs de direcció i comandament segons un dels seus estudis més recents.

h. Xarxa de Dones Emprenedores d'Esplugues

- Les dones espanyoles són les més estressades d'Europa i cinquenes del món: segons els resultats de les enquestes el 66% de les dones espanyoles es consideren estressades i existeix un percentatge alt de dones que prenen antidepressiu.
- La majoria de les sòcies de la Xarxa tanquen els seus negocis a les 8h del vespre cosa que provoca una coalició del temps productiu amb el temps de lliure disposició i de descans.
- També van participar de la prova pilot que es va realitzar a Esplugues on es va detectar la preocupació i la por de tancar una hora abans donat que la ciutat té el seu propi horari en la compra dels serveis o productes.
- Per solventar aquesta preocupació, la Xarxa de Dones Emprenedores proposa la creació de xarxes entre empreses o comerços però també la posada en marxa de la iniciativa en escala per tal que les institucions i les grans empreses siguin les primeres en adoptar aquest canvi d'horari ja que són les que acumulen un percentatge major de població seguides de les petites i mitjanes empreses.
- Pel que fa a altres bones pràctiques, han intentat avançar els horaris i les formacions i han començat a implantar l'aula d'acollida perquè reclamen escoles bressol a les empreses així com la realització d'algunes activitats en caps de setmana.

4. Conclusions i propostes

Arran dels resultats de les Jornades Reforma Horària, els agents econòmics i socials que han participat han posat de relleu que s'ha de continuar treballant per aquesta iniciativa de forma conjunta amb l'Ajuntament d'Esplugues ja que aquest és un canvi de paradigma que genera múltiples beneficis en la salut física i psicològica de les persones i en l'increment del rendiment de treball en l'àmbit laboral.

El balanç de la prova pilot de la setmana dels horaris a Esplugues és molt positiu entre els agents clau que han participat en aquestes Jornades. En aquest sentit, diversos agents econòmics, però, destaquen la necessitat de dur a terme una de les moltes accions plantejades per resoldre la por als costos que es deriven del fet d'avançar una hora la finalització de la jornada laboral sinó està tot el sector d'aquest municipi involucrat.

Propostes:

- 1. Consolidar la Xarxa d'Empreses, Entitats i Comerços per a la Reforma Horària**
- 2. Sensibilitzar a tots els agents claus:**
 - a. Teixit associatiu
 - b. Comunitat educativa
 - c. Ciutadania
 - d. Etc.
- 3. Document d'adhesió a la Xarxa dels municipis del Consell Comarcal del Baix Llobregat.**
- 4. Estratègia d'institucions supramunicipal, creant pactes territorials amb:**
 - o Federació de Municipis de Catalunya
 - o Associació Catalana de Municipis
 - o 4 Diputacions
 - o Generalitat de Catalunya