CONCILIACIÓN

Gestión



La comunicación con la representación de los trabajadores

Enrique Arce y Arancha Gómez-Arnau,

de PeopleMatters.

e entiende por conciliación el conjunto de iniciativas, programas y planes que apoyan activamente los esfuerzos de los empleados para conseguir el éxito tanto profesional como personal. Cuando estos planes y programas son impulsados por la Dirección, se trata de una clara apuesta estratégica por la satisfacción de los empleados.

Son muchas las cosas que esto significa. Una de ellas es que la conciliación es un compromiso voluntario de la empresa ante las necesidades de los empleados y con un claro interés por ganar marca de empleador. Por ser voluntario y ser una apuesta clara por las personas, la empresa hace suya la iniciativa y se obliga a estar atenta a las necesidades cambiantes de las personas.

Este carácter voluntario de las medidas de conciliación es una decisión discrecional sobre si se implantan medidas, cuáles implanta y cuándo y cómo lo hace. A diferencia de la Ley de Igualdad, que supone un imperativo legal y que incluye la conciliación como una práctica más de recursos humanos, las medidas de conciliación ordenadas en un portfolio deben entenderse como un imperativo de negocio que proporciona características de empleador a la organización

La aportación de cada parte garantiza que no se olvida nada. Cuando se da el distanciamiento, la información a la RLT sigue siendo igualmente importante para facilitar el camino de la implantación.) para atraer y retener talento.

El valor del paquete de medidas, por tanto, va estar en el grado en que superan a la legislación. El marco inicial de referencia es la Constitución y, el segundo, el Estatuto de los Trabajadores. Podría decirse que una medida es de calidad en cuanto que supera la legislación, es decir, es mejor si también supera los convenios aplicables y los acuerdos alcanzados entre la dirección y la representación de los trabajadores.

La voluntariedad por parte de la Dirección de las medidas de conciliación implica que la empresa no ha de negociarlas con la RLT. Ahora bien, el proceso de identificación y la determinación del portfolio merecen ser objeto de información porque el valor y la ausencia de barreras a la hora de la implantación resultan necesarios.

Por razones que cada uno puede entender de forma distinta, la dirección y la RLT tienen interés en las medidas pero desde el momento que es un más a más de lo acordado, conviene explicar en qué consisten, a que necesidades responden, cómo se usan y cual es el valor que tienen.

Desde el punto de vista del gestor, la gestión de la información con la parte social debe atender también a criterios propios de la eficacia de la comunicación. Oportunidad, mensaje, canal y emisor son elementos clave:

■ Oportunidad. El momento del comunicado de la puesta en marcha de iniciativas relacionadas con la conciliación debe estar separado del momento en que se alcanzan y se firman otro tipo de acuerdos. Si la iniciativa es voluntad de la dirección, debe quedar claro que su arranque y desarrollo están al margen de los acuerdos.

OBSERVATORIO

Mensaje. El mensaje debe contener la idea de que la conciliación la financia el negocio y que, por lo tanto, del desempeño empresarial va a depender la mejora continua. Se trata de que todos asuman la responsabilidad de que los resultados son los que provocan el progreso.

■ Canal. Los foros de participación son excelentes escenarios cuando las relaciones son buenas. Son momentos de intercambios en los que se comparten las ideas y un mismo lenguaje y deberían ser invitaciones a pensar en el mismo sentido. Forma parte de nuestra experiencia el reproche de un sindicato que se sintió dolido cuando se le comentó que no participaba con ideas y sugerencias sobre conciliación cuando podía hacerlo. La aportación de cada parte garantiza que no se olvida nada. Cuando se da el distanciamiento, la información a la RLT sigue siendo igualmente importante para facilitar el camino de la implantación.

■ Emisor. Siempre corresponderá a Recursos Humanos y su responsable comunicar sobre las acciones que se realizan y se van a realizar. La credibilidad de lo que se emprenda pasa necesariamente por quien lo cuenta. En organizaciones medianas y pequeñas, esta labor siempre le corresponderá al más alto ejecutivo.

La renovación de una oferta de medidas de conciliación adopta muchas veces carácter de proyecto dado que a las medidas hay que acompañarlas con instrumentos de gestión. El proceso, por tanto, puede llevar tiempo y requiere comunicación con la RLT porque gran parte del éxito de la puesta en marcha de las medias y de su uso estará en la complicidad alcanzada.

Información elaborada por:

peoplematters



Conéctate al primer periódico online de Recursos Humanos

RRHHDiGital
www.rrhhdigital.com