

PERFIL DEL PROFESIONAL DE LA CONCILIACIÓN (5)



Cuarta competencia: Relaciones Laborales y calidad en el empleo

Enrique Arce,
Socio de PeopleMatters.

Roberto Martínez,
Director de la Fundación másFamilia.

En esta quinta entrega, queremos profundizar en la necesidad de que el profesional líder en conciliación de una organización, pesa competencias relacionadas con las aptitudes en materia de relaciones laborales y calidad en el empleo manejándose con soltura y rigor en materias tales como la negociación colectiva, el marco laboral y el convenio colectivo de aplicación, la flexiseguridad o el wellbeing, por citar las más sobresalientes.

Como nuestros lectores ya conocen estamos construyendo con ayuda del Observatorio de los RR.HH. el perfil competencial del gestor de conciliación para una organización moderna.

Ya hemos hablado de algunos de sus principales actitudes y aptitudes como el alineamiento con el negocio y el proyecto empresarial, su capacidad de negociación para servir de nexo de unión entre la dirección

y plantilla o en la última entrega, de sus conocimientos en materia de compensación y desarrollo, apareciendo la conciliación como una parte inherente e importante del concepto de Total Rewards o Compensación Global.

Toda organización opera dentro de un marco legislativo y en el caso laboral, este marco es especialmente profuso y exigente, al que algunos incluso no dudarían en titular además de muy poco flexible.

Muchas de las medidas de conciliación se soportan en ámbitos que presentan una regulación anterior como la fijación y distribución de horarios laborales, los permisos y excedencias, el lugar de trabajo, la maternidad/paternidad, las vacaciones o la propia contratación. De hecho son muy pocas las áreas laborales que en nuestro país no estén atendidas por la legislación base bien en materia de leyes u otras normas laborales como son los convenios colectivos.

La conciliación se entiende bien como una política o serie de políticas en el ámbito de la responsabilidad social empresarial y por tanto, de carácter voluntario pero que debe ir más allá de la propia exigencia legal, o dicho de otra forma, no deberíamos considerar como conciliación ninguna medida que estuviera a su vez recogida en una disposición legal o de convenio ¡la conciliación es un paso voluntario más allá!

Medidas de conciliación como acumular el permiso de lactancia, periodos de excedencia, reducciones de jornada por guarda legal, etc

1 Podemos asimilarlo a las prácticas que desde la empresa persiguen el fomento y mejora de salud (física y psicológica) y bienestar de todos sus colaboradores.

son habituales en los catálogos de conciliación de algunas compañías y pueden perfectamente coincidir con las medidas legales y por tanto no formarían parte de la RSE ni serían certificables en el ámbito del modelo efr. Por tanto, en nuestra interpretación deberían ser claramente distinguidas de otras que de forma voluntaria la empresa decide otorgar.

Resulta obvio por tanto, que el responsable de conciliación debe conocer el marco legal en el que se desempeña su tarea. Puede (y seguramente no lo será) no ser el responsable de relaciones laborales de su empresa pero necesita tener un conocimiento bien formado acerca del marco de relaciones laborales para encauzar tanto las demandas como la estrategia de la dirección. En este conocimiento es preciso incluir una parte de la jurisprudencia en la materia que conforma los límites del derecho.

Por otra parte somos muchos los que compartimos la idea de que conciliar va más allá de unos buenos horarios. Conciliar también tiene que ver con la estabilidad, con la proyección y promoción, con la identificación con el proyecto y la empresa, con generar entornos desafiantes pero respetuosos con las opciones más vitales de la persona, con la salud (física y psicológica) y el bienestar, con la prevención del acoso, etc, etc, o con una idea global, **generar un puesto de trabajo con calidad.**

En el ámbito del modelo efr, de hecho la flexibilidad temporal y espacial es sólo una de los 7 grandes grupos de actuaciones como se muestra en la figura 2.

Así, consideramos que dentro de las necesidades competenciales de conciliación, deben aparecer la formación y entrenamiento para desenvolverse con soltura en sus responsabilidades, que como vemos son amplias y variadas. Sin ir mucho más allá, entendemos que el gestor de conciliación debe desenvolverse dentro del marco de la prevención de riesgos laborales, por lo menos en lo que refiere a la prevención y gestión de los riesgos psicosociales y de forma todavía más particular al acoso psicológico en el trabajo o mobbing.

A modo de resumen de este quinto documento añadimos al perfil competencial de nuestro Gestor de Conciliación:

■ Conocimiento del marco de las relaciones laborales. Normas básicas y convenio colectivo. Modalidades de contratación. Orientación a la flexiseguridad.

■ Prevención de Riesgos laborales. Riesgos psicosociales. Salud y bienestar. Prevención del acoso psicológico en el trabajo o mobbing.

Sólo de esta forma su función podrá ser comprendida y respetada en la organización, y los resultados de su tarea quedarían consolidados. Vemos conforme avanza esta sección, que el gestor de conciliación es una verdadera profesión que toma partes de otras funciones, añade otras nuevas con un objetivo único y diferente a todo lo que anteriormente existe, genera una nueva cultura corporativa, un agente de cambio con valores, competencias y comportamientos observables.)

FIGURA 1. RELACION ENTRE LA LEGISLACIÓN LABORAL Y LA CONCILIACIÓN EN UN CONTEXTO DE RSE

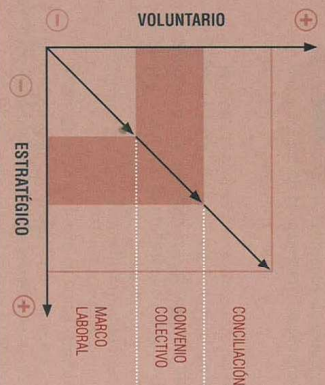


FIGURA 2. POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN EN EL MARCO DEL MODELO EFR

