

## Grup 4. Els recursos humans i la negociació col·lectiva en el marc de les polítiques d'RSC

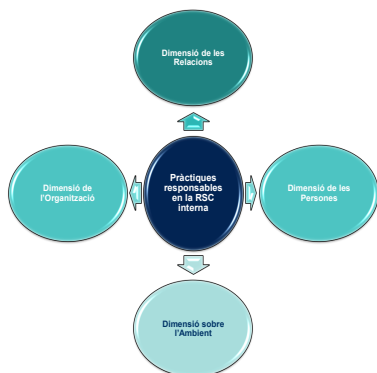
Coordinadors: José Luís Ibáñez i Jesús Ezquerro  
Suport: Xavier Baro i Héctor Cantero

Podeu consultar el [llistat dels 25 participants](#).

Les polítiques d'RSC interna en matèria de gestió de persones es poden classificar en quatre dimensions, segons sigui el focus d'atenció: la dimensió organitzativa, la dimensió de les persones, la dimensió de les relacions i la dimensió ambiental.

D'aquests quatre eixos, s'han escollit un àmbit d'actuació de cadascun d'ells i, per incentivar el debat, s'ha fet una pregunta sobre cada un:

### RSC interna i Recursos Humans



1. Dimensió organitzativa:
  - Gestió del canvi
2. Dimensió de les persones:
  - Ocupabilitat
3. Dimensió de les relacions:
  - Seguretat i salut en el treball: minimitzar els riscos psicosocials
4. Dimensió sobre l'ambient:
  - Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

## ADAPTACIÓ I GESTIÓ DEL CANVI

- Quines accions podem fer per disposar d'unes polítiques de reestructuració interna responsable?

### Conclusions del debat

El element essencial és canviar les estructures organitzatives perquè siguin més flexibles i adaptades a la demanda (eficiència), en resum, flexibilitzar les relacions laborals, mitjançant l'acord i el diàleg. Si resultat d'aquest procés, es fa necessari fer acomiadaments, aquest s'haurien de fer alineant l'interès per conservar els professionals més productius i de més talent amb les necessitats de sostenibilitat pressupostària, amb la normativa legal i el diàleg social amb la part social.

## OCUPABILITAT

- Quines accions podem fer per disposar d'unes polítiques que garanteixin l'ocupabilitat dels professionals?



### **Conclusions del debat**

La formació, el desenvolupament i l'aprenentatge continu amb actualització constant de coneixements és un element clau, tant des de la vessant del desenvolupament personal i professional, com per al creixement i la motivació dins de l'organització i també en el valor que té per al professional en vistes a la seva ocupabilitat present i futura.

- Cal que els processos de selecció s'ajustin a les expectatives dels professionals i les necessitats del lloc de treball, hem d'evitar, en la mesura del possible, situacions de sobrequalificació que són l'antesala de la frustració i que, alhora impedeixen el desenvolupament de carreres professionals.
- El coneixement és el patrimoni de les organitzacions sanitàries i socials. Devaluar el coneixement és devaluar el patrimoni de les organitzacions.
- S'ha d'afavorir la rotació interna.
- Cal dissenyar carreres professionals horitzontals i meritocràtiques.
- Desenvolupar la figura del formador intern.
- Mantenir constantment actualitzades les competències professionals i la formació associada a aquestes competències, de caràcter tècnic i transversal.

## **CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL**

- Quines accions podem desenvolupar per millorar la normativa laboral en matèria de conciliació?

### **Conclusions del debat**

En les entitats sanitàries i socials es fa molt difícil modificar les inèrcies organitzatives que hi ha, els factors són tant culturals, com legals. Tot i així es valora com a imprescindible incorporar elements d'innovació que permetin alinear les expectatives i necessitats de les persones. Especialment amb referència a la flexibilitat en la distribució de les càrregues de treball, revisant els sistemes i circuits d'organització de la producció.

## **MINIMITZAR ELS RISCOS PSICOSOCIALS**

- Polítiques i sistemes de prevenció i gestió dels riscos psicosocials

### **Conclusions del debat**

- L'organització ha de fer una declaració programàtica, de compromís i constatable. Ha de "invertir" en el salari emocional.
- Dotar-se d'eines per disposar de diagnòstics de la realitat i detectar els riscos.
- Millorar les polítiques de comunicació interna.
- Donar eines de gestió i direcció de persones als comandaments: lideratge directiu.
- Habilitar espais de participació i discussió interdisciplinaris sobre els aspectes a millorar.

## **RSC I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA**

- Quin hauria de ser el paper de l'RSC en els processos de negociació col·lectiva sectorial?



- ❑ És positiu contractualitzar, mitjançant el conveni col·lectiu i/o pacte d'empresa, els compromisos en matèria d'RSC i el seu desenvolupament?
- ❑ Quin és el paper, tant a nivell sectorial com d'empresa, que ha de jugar el diàleg social en RSC?
- ❑ És positiu desenvolupar espais de participació, implicació i compromís dels professionals en RSC que no passin pels canals habituals del diàleg social?

### ***Conclusions del debat***

L'RSC és una eina estratègica de l'organització que va més enllà del concepte de negociació sindical i de la contractualització de les pràctiques. No pot convertir-se en una política de drets adquirits, ni ser moneda de canvi en processos de negociació sindical.