

## **Unas preguntas a Fernando Pastor, Jefe de Gestión de Recursos Humanos de CLH**

- **¿Qué le motivó a dar el paso y convertirse en empresa efr?**

CLH ha sido siempre una empresa con numerosos beneficios sociales y que tradicionalmente se ha preocupado por sus empleados.

En ese sentido la motivación para convertirnos en empresa efr fue doble.

Por una parte el interés de la Compañía por seguir mejorando las políticas y medidas que ayuden a conciliar la vida laboral y familiar de nuestros empleados.

Por otro lado, nos sirve para poner en valor algo que ya veníamos haciendo, permitiendo que todos en la empresa seamos más conscientes de en qué consiste la conciliación, qué medidas se establecen para llevarla a cabo y qué otras iniciativas se pueden implantar para, sin menoscabo de la productividad, facilitarla aún más.

- **¿Qué beneficios le ha reportado a la empresa la certificación efr?**

El reconocimiento de CLH como empresa efr nos ha servido para ir reactivando paulatinamente el compromiso de la compañía con la conciliación de la vida laboral y personal, de tal manera que poco a poco vaya repercutiendo en elementos tan importantes como la atracción y retención del talento, la prevención de posibles problemas legales y la mejora del clima laboral.

- **¿Qué indicador es el que cree que ha mejorado como consecuencia de ser una empresa efr?**

La gran mayoría de los indicadores efr han ido evolucionando favorablemente desde nuestra certificación. Por poner un ejemplo, uno de los que más destaca es la disminución del absentismo.

- **¿Qué medidas valoran más los empleados?**

Creemos que todas aquellas que les permiten disponer de más tiempo libre ante las distintas incidencias que todos podemos tener en nuestras vidas, como son las diversas licencias que superan a lo establecido en la ley general, así como las ayudas económicas que la empresa pone a disposición de los empleados para sus propios estudios o los de sus hijos.

- **En su opinión, ¿Cuál cree que es la medida estrella de su organización?**

Una de las medidas que pensamos están dando mejor resultado es la intensificación de la concesión de traslados voluntarios. Sin duda el poder acercar a una persona a su entorno familiar y social es una de las medidas de conciliación más potentes.

- **¿Cree que hay que apostar por la conciliación como nuevo método para la atracción y retención del talento?**

Sin duda. Una empresa que lleva a cabo medidas de conciliación como las de CLH, hará que sus empleados quieran permanecer en ella, y al mismo tiempo se convertirá en una “buena opción a tener en cuenta” a la hora de que las personas que busquen trabajo puedan pensar en nuestra compañía.

- **¿Qué barreras se encontró a la hora de gestionar la conciliación?**

A veces es difícil compatibilizar la conciliación con mantener el también necesario orden de las cosas. Para cada persona la conciliación es diferente, y por tanto cada cual demanda unas medidas que satisfagan sus necesidades.

Esto, en empresas con un alto número de empleados, aunque siempre intentamos llegar poco a poco a todos los colectivos siempre puede resultar una dificultad.

- **¿Qué opina usted sobre la afirmación ‘Una persona comprometida con la organización, rinde más en su trabajo?’**

Totalmente de acuerdo. Cuando nos sentimos identificados con las políticas y la forma de actuar de nuestra empresa eso se ve reflejado, indudablemente, en nuestro trabajo diario.

- **En tiempos de crisis, ¿qué medidas de conciliación, sin coste añadido, se pueden ofrecer a los colaboradores?**

Medidas de flexibilización de la jornada de trabajo y de aprovechamiento del tiempo.

En CLH por ejemplo hemos realizado y difundido un modelo de reuniones que establece unas pautas y consejos para que las mismas sean concretas, así como fructíferas y provechosas, sin llegar a convertirse en esos tradicionales “ladrones de tiempo” que tantas veces dificultan la conciliación de la vida laboral y personal.