

Luis Vidal

Abogado socio de Bering Abogados. opinione@recoletos.es

El nuevo empleo extranjero

El Contingente de Trabajadores Extranjeros de Régimen No Comunitario es una herramienta eficaz para la contratación rápida de mano de obra extranjera.

El pasado enero se publicaba el acuerdo del Consejo de Ministros que regula el Contingente de Trabajadores Extranjeros de Régimen No Comunitario para 2006, un instrumento para las empresas de cara a la contratación planificada de mano de obra extranjera. Se aprobó para todo el año una cifra provisional de 16.878 empleos, lo que supone una muestra de flexibilidad y que lo convierte en un instrumento eficaz al poder ser reasignado o modificado convenientemente por parte de la Dirección General de Inmigración.

Es de interés señalar el tipo de ofertas de empleo propuestas. Las de carácter estable o temporal se dirigen principalmente a cubrir las necesidades de las compañías mientras que las de búsqueda de empleo van dirigidas al servicio doméstico, estando pendiente de desarrollo un programa específico de intermediación.

En este artículo vamos a centrarnos en el análisis de las primeras, es decir, en el procedimiento tipo dirigido a las empresas (ofertas estables y temporales). Sus notas características son básicamente las siguientes:

- **Flexibilidad:** se parte de una cifra provisional de 16.878 empleos. Con el fin de adaptar las previsiones de contratación de trabajadores extranjeros a lo largo del año, se podrán reasignar y modificar puestos a escala nacional. Por ejemplo, si quedan plazas vacantes de oficiales de construcción en Valencia se pueden reasignar a Madrid.

El Contingente 2006 garantiza que el puesto de trabajo solicitado quede cubierto en un mes

- **Agilidad:** el Contingente 2006 pretende ser un instrumento ágil y eficaz para la contratación de mano de obra extranjera. Así, se prevé que el puesto de trabajo que se solicite quede cubierto en el plazo de un mes.

- Se activa la figura de los visados de búsqueda de empleo, para hijos o nietos de españoles de origen y para empleados de hogar.

- **Encaje del contingente con los acuerdos migratorios firmados por España** (República Dominicana, Ecuador, Colombia, Marruecos, Rumanía y Bulgaria).

El procedimiento general para ofertas de empleo estables y temporales, con solicitud de al menos diez trabajadores (acumulables entre distintas empresas) y para contratos de trabajo no inferiores al año de duración es el siguiente:

Las solicitudes deben presentarse con un mes de antelación en el Área de Trabajo y Asuntos Sociales o en la Dirección General de Inmigración si se trata de empresas de más de cien trabajadores u organizaciones que vayan a contratar a más de veinte. ¿Quién debe iniciar el procedimiento? Las

organizaciones empresariales de ámbito provincial y las compañías. Una vez presentada la solicitud, la Dirección General de Inmigración remitirá las ofertas en cinco días, a través de la misión diplomática u oficina consular española, al órgano encargado de la preselección. Se fijará lugar, día, hora y método para la selección, participando la Dirección General de Inmigración, y/o la misión diplomática y el empresario o representante de las organizaciones empresariales acreditado por la Secretaría de Estado.

Una vez realizada la selección, se elaborará una relación nominal para que la Dirección General de la Policía compruebe que no existe ninguna causa de denegación y asigne un Número de Identificación de Extranjero (NIE). Una vez asignado, se resolverá sobre la solicitud y se noti-



Elena Ramón

ficará a la empresa u organización solicitante con copias al consulado correspondiente, a la Dirección General de Asuntos Consulares y las Áreas de Trabajo de Asuntos sociales. Todo ello en el plazo máximo de un mes.

Concedida la citada autorización, se presentará la documentación junto con los contratos firmados por la empresa y el trabajador extranjero seleccionado y se emitirá visado en el plazo máximo de cinco días, que incorporará la autorización de trabajo por cuenta ajena haciendo referencia al Contingente 2006.

De esta forma, se pone en manos del empresario un instrumento ágil, flexible y rápido para la contratación de mano de obra extranjera con el fin de cubrir rápidamente las necesidades de la empresa. Si la Administración, las compañías y los demás operadores dimensionan adecuadamente esta herramienta se podrán superar los anteriores fracasos del Contingente y contar con una vía rápida y a medida durante este año.

EL OJO CRÍTICO

Plácido Fajardo

Director general de recursos humanos de Telefónica de España.
opinione@recoletos.es

Vocación de servicio

La anécdota me ocurrió en un bullicioso restaurante de la costa, en la sobremesa de una agradable cena típica de fin de semana. Estábamos pidiendo unas copas al camarero cuando, al llegar mi turno, solicité un ron añejo de una marca que me gusta. Él negó con la cabeza, por lo cual le indiqué una segunda marca, a ver si esta vez había más suerte. Repitió su negativa con otro gesto ante lo que yo, dándome por vencido, iba a decirle que simplemente me trajera cualquier otra. Sin esperar a que terminara la frase, y supongo que con el fin de evitar un tercer chasco, el jovencísimo camarero me miró y sentenció con desparpajo: "Mire, aquí no se trata de lo que usted quiera, sino de lo que yo tenga". He de reconocer que me dejó *planchao*, aunque luego nos reímos mucho con la ocurrencia.

La vocación de servicio es una de las actitudes que más tendríamos que requerir en cualquier empleado que contratamos, y que desarrollar o estimular entre los que ya están en la organización. Y para ser sinceros, no creo que sea la que más destaca como cualidad habitual, si pensamos en nuestras relaciones cotidianas ya sea como clientes o proveedores. Lo que me parece preocupante es la sensación que se percibe a veces, según la cual servir a otros es algo así como rebajarse, vamos, como si se nos *cayesen los anillos*. Una absurda creencia nos lleva a la errónea conclusión de que quien sirve es inferior a quien es servido, al confundir servicio con servilismo. Todos somos clientes en algunos momentos y proveedores en otros, ya sea en nuestro trabajo o en la vida diaria. Pero es curioso cómo variamos nuestra conducta al cambiar el papel de cliente por el de proveedor. En el primero exigimos lo que nos corresponde sin titubeos, empujando por un trato amable y cálido, amén de un abundante

ramillete de razones y derechos que nos amparan. Pero en el segundo, cuando se invierten los papeles, nos invade una ligera amnesia y nos vemos rodeados de clientes insaciables y abusones que exigen más de la cuenta.

Dave Ulrich, admirado experto en recursos humanos, nos decía refiriéndose al ranking de las empresas más deseadas para trabajar, que no basta que las compañías aspiren a convertirse en empleador preferido de manera genérica, sino que lo importante es que lo sean sólo para aquellos empleados a quienes realmente sus clientes deseen que atraigan y retengan. Pura lógica.

Para entender lo que significa la vocación de servicio es bueno referirla a un ámbito de la vida que trascienda de la mera relación cliente-servidor. Es necesario fomentar una cultura que enaltezca la vocación y actitud de servicio como un valor de la sociedad al que se otorgue el mayor reconocimiento. Que dignifique a quienes, en última instancia, dedican sus vidas ejemplares al servicio de los demás. Nada es tan gratificante para dar sentido a nuestra vida como la sensación de haber servido realmente a nuestros semejantes, ya se trate de familiares, amigos, clientes, compañeros o simplemente conciudadanos. Vivimos en un país cada vez más centrado en los servicios, que tiene que apostar decididamente por la excelencia como símbolo de diferenciación y ventaja competitiva. Y eso nos toca a todos: a los políticos con los ciudadanos, a las empresas con los clientes, a las asociaciones con sus asociados, a los médicos con sus pacientes y a los profesores con sus alumnos. Cuanto mejor sirvamos, mejor seremos servidos. ¡Ah!, por cierto, y al terminar la cena déjela habitual propina al camarero. Pero de eso hablaremos otro día.

E&E

Expansión&EMPLEO

EDICIONES REUNITEL S. L.

Paseo de la Castellana, 66, 4.ª planta.
28046 Madrid

C.I.F.: B- 82538059. Depósito Legal: M-6631-200

REDACCIÓN
Jefa de Sección: Pilar Trucios
Mercado Laboral: Marián Lezaun
Profesión: Montserrat Mateos
Formación: Quique Rodríguez / Tamara Vázquez
Opinión y Trastienda: Ana Colmenarejo
Web: Ángela Méndez / Carlos Plaza

expansionyempleo@recoletos.es
Tfno.: 91 337 32 20 Fax: 91 337 32 66

PUBLICIDAD
Directora de Publicidad:
Arantxa Sasiabarrena
Jefe de Publicidad: José María Montejo.
RRHH/Empleo/Franquicias:
María José Gordon y María José Zapatero
Tfno.: 91 321 52 26 / 91 337 05 63 / 80 96
Formación/Especiales:
Mónica Fernández y Ana Casalilla
Tfno.: 91 337 00 99 / 0481 / 80 62

Cataluña: Eduardo Jaumot.
Tfno.: 93 227 67 70

Responsable del cierre de Publicidad:
Beatriz González.
Tfno.: 91 337 80 54

COORDINACIÓN
Jefe de Coordinación: Antonio Solanas.
Coordinación: Manuel Bachiller.
Tfno.: 91 337 00 91.
Fax: 91 337 37 84