



Un estudio de la Universidad Carlos III de Madrid propone medio centenar de medidas para Conciliar la vida familiar y laboral de los españoles y mejorar la Productividad.

.....

- El Estudio aboga por invertir la caída de la productividad de los últimos años, sin sacrificar el Estado Social proclamado en la Constitución.
- Las medidas, dirigidas a la Administración e interlocutores sociales, pretenden mejorar estrategias empresariales y las condiciones de trabajo de colectivos con especiales dificultades: mujeres, jóvenes e inmigrantes.
- Entre las propuestas se sugiere la creación de instrumentos públicos y privados para la Conciliación de la vida familiar y laboral, subvenciones y asesoramiento para las PYMES y flexibilizar permisos y excedencias para ejercitar trabajo a tiempo parcial.
- Para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres se propone una batería de incentivos fiscales y potenciar cláusulas de igualdad en los convenios colectivos. También se plantea una mayor integración de los inmigrantes en la sociedad y en el mercado laboral y eliminar los obstáculos que impiden el retorno a sus países de origen.
- Para los jóvenes propone estimular la movilidad geográfica mediante ayudas de alquiler por parte de los poderes públicos, introducir en los convenios colectivos el uso de las nuevas tecnologías y dinamizar el acceso gratuito a Internet en centros públicos con objeto de atajar la brecha digital.
- En el estudio, coordinado por los profesores Jesús Mercader y Luciano Parejo, han participado una decena de investigadores y expertos durante los últimos seis meses.

Un estudio elaborado durante mas de seis meses por el **Equipo de Investigación “Derecho del Trabajo, Cambios Económicos y Nueva Sociedad” de la Universidad Carlos III**, propone una batería de medidas, retributivas, laborales e incluso sociales y fiscales para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores en España, incentivando la productividad, lo que creen posible sin necesidad de sacrificar el Estado Social que proclama la Constitución e 1978.

El estudio esta dirigido y coordinado por los catedráticos **Jesús R. Mercader y Luciano Parejo** y en el han participado mas de una decena de profesores y expertos, convencidos de que **“cualquier política que apueste por mejorar la productividad y la conciliación debe profundizar en el desarrollo de un crecimiento socialmente óptimo, que mejore al mismo tiempo la eficiencia en el trabajo y la calidad de vida de los ciudadanos”**.

Las medidas van dirigidas a la Administración y los distintos interlocutores sociales, con objeto de mejorar estrategias empresariales y las condiciones de trabajo de colectivos con especiales dificultades como mujeres, jóvenes e inmigrantes.

Entre las propuestas realizadas sugieran la creación de Agencias para la Conciliación de la vida familiar y laboral, subvenciones y asesoramiento para las PYMES y flexibilizar permisos y excedencias para ejercitar trabajo a tiempo parcial. El estudio también sugiere estimular la movilidad geográfica de los jóvenes mediante ayudas de alquiler por parte de los poderes públicos, al tiempo que propone la dinamización de centros públicos y gratuitos de acceso a Internet, reformas normativas que faciliten un sistema de “movilidad protegida” en empleo para jóvenes, o la creación de un Estatuto Personal en Formación para integrar a los trabajadores jóvenes en el mercado de trabajo.

PRODUCTIVIDAD.

El estudio recuerda que la productividad del trabajo es un factor clave para el desarrollo de cualquier economía, pues entre otros efectos, mejora la competitividad en los mercados internacionales y permite un incremento de los salarios. Los datos que ofrecen las estadísticas oficiales muestran que la productividad en España, a pesar de haber crecido sin interrupción a lo largo de los últimos años, lo ha hecho a un ritmo inferior que la media de los países de nuestro entorno. De este modo, mientras que la renta *per cápita* ha superado el promedio de la Unión Europea, la productividad relativa ha decrecido en la última década, perdiendo posiciones respecto de la productividad media de los Estados miembros, incluso en comparación con los integrantes de la Unión antes de las recientes ampliaciones.

Es sabido que la productividad del trabajador se puede ver afectada por múltiples variables, entre las que se encuentran las relacionadas con la calidad de vida del trabajador, el esfuerzo y la dedicación a la empresa. No es ilógico, por tanto, pensar que existe una estrecha relación entre productividad y conciliación de la vida laboral y familiar. Lo cierto es que son muchos los estudios que muestran que el equilibrio entre el tiempo que el trabajador ha de dedicar a sus necesidades personales y a la empresa (o la forma o condiciones en que lo hace) tiene un efecto positivo, ya que además de beneficiar al trabajador, incrementan su productividad. De ahí que, si las políticas de conciliación no están más generalizadas, es a causa de errores de los empleadores o

fallos del mercado, que no permiten que éstos tengan toda la información para adoptar la decisión más adecuada.

“La calidad del puesto de trabajo, -asegura el estudio- entendida en un sentido amplio, constituye un requisito para la mejora de la productividad, regla ésta especialmente aplicable a países en desarrollo en que la mejora en las condiciones de vida repercute de forma muy directa en la forma en que los trabajadores pueden desarrollar su prestación de servicios. Pero no se trata sólo de este nivel mínimo de calidad el que tiene efecto en la capacidad de optimizar el rendimiento del factor trabajo, sino que muchos son los estudios que reflejan una sensibilidad de la productividad ante mejoras en la conciliación con la vida personal y familiar”.

CONCILIACION

En este sentido, el efecto de las políticas de conciliación en la productividad de la empresa deriva (al menos en parte) del hecho de que se reduce la rotación y el absentismo. Así, cuanto más específica sea la cualificación, formación y experiencia de la fuerza de trabajo, mayor será el coste para la empresa de que los trabajadores se ausenten del trabajo para atender a sus necesidades familiares, o incluso renuncien a su empleo para dedicarse plenamente a tales tareas o para incorporarse a una empresa en la que puedan mantener el equilibrio entre la vida profesional y la familiar.

De este modo, la adopción de las medidas adecuadas a las necesidades de los trabajadores que forman la plantilla de la empresa aumenta la productividad de ésta pero no la de aquellos: la productividad del tiempo efectivamente trabajado no variaría, pero aumentaría considerablemente la probabilidad de que el empleado abandone la empresa o reduzca el tiempo que le dedica: la alta especialización y la cualificación específica del trabajador para su puesto de trabajo hacen que sea costosa su sustitución, aún temporal. Si además los costes en que el empresario ha incurrido para dotar al trabajador de esa formación especializada son elevados, la rotación impedirá que dicha inversión sea amortizada.

BLOQUES TEMATICOS.

Tomando estas ideas como punto de partida, el trabajo incluye un estudio analítico de los diferentes aspectos que, respetando y fomentando la conciliación de la vida personal y familiar inciden de forma positiva en la productividad del trabajo, o en sentido inverso, que al mejorar la productividad permiten la aplicación de técnicas conciliatorias. La exposición se ordena en torno a cuatro grandes bloques (**estrategias empresariales, condiciones de trabajo, colectivos con especiales dificultades y protección social**), y diez capítulos dentro de los cuales, tras un diagnóstico de la situación actual referido al ámbito de cada una de las propuestas, se plantean una serie de medidas concretas.

1. PRODUCTIVIDAD Y ESTRATEGIAS EMPRESARIALES

CAPÍTULO I: Aspectos económicos y coyunturales

CAPÍTULO II: Estrategias empresariales.

2. CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO III: Retribución

CAPÍTULO IV: Tiempo de trabajo

CAPÍTULO V: Incidencia de las nuevas tecnologías en la conciliación

CAPÍTULO VI: Permisos, excedencias y otras suspensiones

CAPÍTULO VII: Prevención de riesgos laborales .

3. COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES.

CAPÍTULO VIII: Trabajadores jóvenes

CAPÍTULO IX: Trabajadores extranjeros

4. PROTECCIÓN SOCIAL

CAPÍTULO X: Protección Social

METODOLOGÍA

Para realizar este trabajo se ha utilizado una metodología que facilitase el análisis de una manera armonizada e interrelacionada. La finalidad esencialmente propositiva de este trabajo aconsejaba que en cada materia se estableciesen una serie de propuestas de carácter amplio, sobre las que plantear objetivos y medidas concretas y precisas.

Dentro de cada una de estas propuestas, hemos realizado un diagnóstico de la situación, que ha permitido determinar las carencias y los puntos fuertes de nuestro sistema legal y económico. Un primer elemento necesario para poder llevar a cabo una reforma óptima de las relaciones de trabajo es el conocimiento preciso de la productividad de cada sector y grupo social, de modo que pudiera medirse el impacto de determinadas medidas o la correlación con las circunstancias sociales y familiares de los individuos.

A partir de este análisis de la realidad, hemos planteado una serie de objetivos en los que es preciso trabajar, para lo cual se han propuesto una serie de medidas concretas, que permitan alcanzar las metas planteadas en cada una de las propuestas.

EQUIPO INVESTIGADOR

La dirección del proyecto ha sido asumida por el Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Dr. D. Jesús R. Mercader Uguina, que ha abordado este trabajo junto a los siguientes profesores de la Universidad Carlos III:

Dr. D. Luciano Parejo Alfonso (Catedrático de Derecho Administrativo).

Dra. D^a Carmen Carrero Domínguez (Profesora Titular Derecho del Trabajo)

Dra. D^a Susana Barcelón Cobedo (Profesora Titular Derecho Trabajo)

Dr. D. Ricardo Morón Prieto (Prof. Titular Derecho del Trabajo Univ. Aut. Madrid.)

Dr. D. Kenneth A. Dubin (Profesor Titular Visitante Derecho Trabajo)

Dra. D^a Ana Isabel García Salas (Profesora Contratada Doctor Derecho Trabajo)

Dra. D^a. M^a Dolores Valdueza Blanco (Profesora Ayudante Doctor Derecho Trabajo)

D^a. Cristina Aragón Gómez (Profesora Ayudante Derecho Trabajo)

D^a. M^a Gema Quintero Lima (Profesora Visitante Univ. Carlos III)

D^a. Patricia Nieto Rojas (Investigadora en formación- Programa FPU/MEC)

D^a. Amanda Moreno Solana (Becaria de Investigación UC3M)

D. Pablo Gimeno Díaz de Atauri (Becario de Investigación UC3M)

PATROCINIO.

Fundación ICO, Fundación Telefónica, FEVE, Fundación INCYDE (Cámaras de Comercio) y la colaboración del Ministerio de Trabajo.

DIAGNOSTICO Y

PRINCIPALES MEDIDAS PROPUESTAS

1. Productividad y estrategias empresariales

La productividad del trabajo en España ha seguido una tendencia creciente, acumulándose desde 1995 un crecimiento de 15%. Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que esta cifra, aún siendo positiva, no es la que justifica la evolución de la renta per capita española, cuyo comportamiento ha sido mucho más favorable. El comportamiento de nuestra economía en relación a la Unión Europea y Estados Unidos (en relación a la UE ampliada de 27 estados, que tiene un valor 100 en todo el periodo), indica que se ha perdido toda la ventaja que se tenía en 1997. La peor situación de ésta respecto de los países de nuestro entorno debe valorarse, y han de ponerse los medios para mejorar la productividad, que no sostiene afirmaciones catastrofistas o derrotistas que justifiquen cambios radicales en la política económica.

A) Políticas de conciliación.

Los estudios demuestran que tanto los hombres como las mujeres están primando más su vida personal, y por lo tanto, están menos dispuestos a dedicar todos sus esfuerzos solo y únicamente al trabajo remunerado. De ahí, que lo realmente importante no es que existan una serie de políticas de conciliación, sino que las personas crean que aprovecharlas no va a perjudicar su carrera a medio o largo plazo. Es imprescindible subrayar que el gran obstáculo a la puesta en marcha de estas políticas es la excesiva burocratización del trabajo. De ahí que la mejor forma de aumentar la productividad sea la reorganización del trabajo. En otras palabras, brindarles a las empresas los recursos e incentivos necesarios para implantar políticas de conciliación que realmente estén al alcance del trabajador. En este sentido se propone:

Medidas:

- Ampliar los contenidos y actividades desarrolladas por las escuelas infantiles, especialmente las públicas, para convertirlas en Agencias para la conciliación de la vida familiar y laboral, creando en estos espacios puntos de información y consulta en esta materia.
- Desarrollar el distintivo de igualdad previsto en el art. 50 LOIMH, actualizando y ampliando los criterios utilizados en el programa Óptima, para potenciar la creación de políticas de igualdad en todo el tejido empresarial.
- Establecer, de acuerdo con la Ley de Igualdad, sistemas de incentivos, subvenciones y asesoramiento técnico a las PYMES para que incorporen medidas de igualdad.

2. Condiciones de trabajo.

A) Retribuciones. Reducción de la brecha salarial ente hombres y mujeres.

Todavía existen significativas diferencias entre la retribución media percibida por hombres y mujeres el mercado español, diferencias que se observan sobre todo en comunidades como Madrid, Asturias, y Aragón. En el Índice de Brecha de Género elaborado por el Forum Económico Mundial, España se sitúa en el puesto 27 pero descendería hasta el puesto 45 si sólo se tomase como referencia la participación económica, medida ésta en términos de empleo e igualdad salarial. De ahí que se proponga:

- . Potenciar cláusulas de igualdad de remuneración, tanto en los convenios colectivos como en su caso, en los planes de igualdad impulsados por las empresas.
- . Eliminar los supuestos de segregación profesional con claros indicios de discriminación, especialmente la presencia de categorías o puestos de trabajos definidos en femenino, ligados a retribuciones mas bajas,
- . Establecer una batería de incentivos fiscales en el Impuesto de Sociedades a las empresas que impulsen un sistema de valoración de puestos de trabajo que utilice criterios “neutros” de valoración.
- . Potenciar fórmulas salariales vinculadas al cumplimiento de objetivos, en detrimento de complementos retributivos definidos en función de parámetros fijados por unidad de tiempo. Estas fórmulas de retribución variable facultan a los trabajadores para una distribución irregular de su tiempo de trabajo, sin que esta flexibilidad les suponga una merma salarial.

Ejemplos de buenas prácticas: Convenio de Transporte Aéreo de Helicópteros. Promoción de una mayor correlación entre productividad y retribución: BP, Paradores de España, Bridgestone, Mapfre, Saint Gobain, Finanzauto, Danone, Bimbo, Convenio de Tejas y Ladrillos, Convenio estatal de Asistencia y Rehabilitación de personas con discapacidad, Aena, Ford

B) Tiempo de trabajo

- Incorporar una norma que, con carácter pedagógico, reconozca las posibilidades de distribución irregular del tiempo de trabajo y las ventajas que para la conciliación de la vida laboral y familiar puede tener el horario flexible, en línea con lo que disponía el art. 36.1 ET (1980).
- Diseñar e incentivar el establecimiento de mecanismos de flexibilidad en el tiempo: bolsas de horas, bancos de tiempo, etc, que permiten adecuar la organización productiva con las necesidades personales de los trabajadores.
- Establecer bonificaciones a la contratación de padres o madres solteros desempleados con cargas familiares.

C) Incidencia de las nuevas tecnologías en la conciliación

Nuevas tecnologías.

Tan sólo el 4,6% de los convenios colectivos registrados hasta diciembre de 2007 incluyen en su articulado cláusulas sobre la implantación de nuevas tecnologías, lo que afecta únicamente a 619.216 trabajadores (un 7,36% sobre el total). El uso de las nuevas tecnologías, como mecanismos de conciliación, exige un cambio cultural. La política de la empresa española tipo todavía se basa en el control; es una política que asocia el compromiso con la firma con las horas de presencia en el puesto de trabajo. El uso de las nuevas tecnologías exige una cultura basada en la confianza y una evaluación del trabajo en función de los resultados y no de la jornada laboral. Los propios trabajadores también necesitan formación: los directivos no están acostumbrados a dirigir desde la distancia y los trabajadores han de aprender a trabajar no en base a un requerimiento externo, sino por propia disciplina.

Objetivos:

Promover un cambio cultural: pasar de la cultura del control a la cultura de la confianza. Difundir las prácticas implantadas con éxito en las empresas y favorecer la adquisición de nuevas tecnologías.

Medidas:

- Establecer beneficios fiscales en la adquisición –al menos de una parte-, de herramientas tecnológicas por las empresas, significativamente fórmulas de video-conferencia, que permiten una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.
- Concienciar a los agentes sociales de la conveniencia de introducir en los convenios colectivos los criterios de uso de las nuevas tecnologías, habida cuenta de sus posibilidades en materia de conciliación.
- Dinamizar centros públicos y gratuitos de acceso a Internet, potenciando especialmente los telecentros en las zonas más desfavorecidas y en el medio rural.

Ejemplo de buenas prácticas: BP, Nestle, Nokia, Unisys, IBM, Hero, Fundosa y Microsoft Ibérica.

Reducción de la brecha digital.

La brecha digital define la separación existente entre las personas que tienen acceso a las TIC y saben utilizarlas y las que no tienen posibilidad de acceder a las mismas o, aun teniendo, desconocen su manejo. En España se constata un acusado retraso en el grado de inserción en la Sociedad de la Información, tal y como ponen de manifiesto los siguientes datos: El porcentaje de hogares sin ordenador se sitúa en el 42,2% y el de los hogares sin conexión a la red alcanza el 60%. El 33,9% de la población española no sabe utilizar el ordenador y un 24,1% se define como principiante en su manejo. Sólo un

6,1% se considera experto. Cerca del 50% de la población no sabe utilizar hojas de cálculo, presentaciones gráficas, bases de datos, programas de diseño gráfico y de tratamiento de audio y video. El 39,2% de la población se define como no usuario de Internet y un 19% como principiante,

Objetivos

- . Potenciar el uso de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación.
- . Difundir buenas prácticas empresariales.
- . Favorecer la entrega a los trabajadores de productos en especie relacionados con las nuevas tecnologías.

Medidas

- Mejorar la percepción de los ciudadanos sobre los beneficios asociados a la utilización de las TIC.
- Difundir campañas que conciencien a la sociedad de que las nuevas tecnologías impulsan la productividad y la competitividad de las empresas y mejoran la calidad de vida de los ciudadanos.
- Promover la igualdad regional y la accesibilidad universal invirtiendo en infraestructuras de banda ancha que lleguen a todo el país.
- Dinamizar centros públicos y gratuitos de acceso a Internet, potenciando especialmente los telecentros en las zonas más desfavorecidas.
- Proporcionar mecanismos de seguridad que generen confianza en el uso de las TIC.
- Desarrollar una adecuada política de formación en el uso de las nuevas tecnologías.
- Subvencionar cursos de formación en el uso de las nuevas tecnologías confiriendo, a tal efecto, una preferencia a los Ayuntamientos sobre otras entidades de formación.
- Establecer medidas específicas para los colectivos que integran la brecha digital: Mujeres, mayores y personas con discapacidad. Gerentes y trabajadores de la PYMES. Zonas rurales y núcleos urbanos desfavorecidos.
- Dar a conocer las prácticas empresariales que favorecen el uso particular de las nuevas tecnologías; buenas prácticas como las siguientes:
- Financiar a los trabajadores la adquisición de nuevas tecnologías y la conexión a Internet en sus domicilios

Ejemplo de buenas prácticas: BP, IBM, Caja Madrid, Microsoft Ibérica, Universidad Carlos III.

D) Permisos, excedencias y otras fórmulas.

- Flexibilizar las instituciones actuales de permisos y excedencias, para que se puedan ejercitar a tiempo parcial, o bajo formas híbridas, con ayuda, en su caso, de las nuevas tecnologías.
- Favorecer una incorporación progresiva de los trabajadores (tras el descanso por maternidad, paternidad, etc) a la empresa utilizando las posibilidades que ofrece el tele-trabajo.

E) Prevención de riesgos laborales.

- Creación de nuevas subvenciones que incentiven al empresario a modificar las condiciones físicas del puesto de los trabajadores especialmente sensibles, con una especial atención a las mujeres.
- Permitir la compatibilidad del subsidio de incapacidad temporal con el trabajo a tiempo parcial en los supuestos de enfermedad o accidente que permitan al trabajador seguir prestando servicios. Para ello, debe modificarse el art. 131 LGSS, de modo que el tiempo en el que el trabajador preste servicios parcialmente tenga la consideración de tiempo de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida, igualmente de forma parcial, la relación laboral el tiempo restante, durante el que se percibirá el subsidio por IT en cuantía proporcional.
- Establecer políticas públicas de control y reducción del estrés en los sectores feminizados: sanidad, educación, etc. Con esta finalidad, todos los agentes sociales, teniendo en cuenta el perfil de los trabajadores y el tamaño y tipo de empresa, deberán determinar las causas y consecuencias de estrés, observando las directrices contenidas en el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral y en los sucesivos Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva.
- Aumentar la participación de las Entidades Locales y los organismos dependientes en la resolución de problemas relacionados con el acoso y la violencia en el trabajo.
- Elaboración de Protocolos Sectoriales de Acoso y Violencia en el trabajo por parte de las instituciones públicas, para su aplicación directa por las PYMES
- Creación de la figura del Agente Sectorial en materia de Acoso y Violencia en el Trabajo, que dependerá de las instituciones públicas autonómicas o locales, a modo de los ya existentes delegados de prevención sectoriales.

- Campañas informativas por parte de estas Entidades Locales llevadas a las empresas existentes en la localidad, de conocimiento de su existencia y de las posibilidades que ofrece al trabajador acosado o víctima de violencia en el trabajo o a la empresa que se encuentra con este tipo de situaciones.

Ejemplo de buenas prácticas: Air Europa, El Corte Inglés, Administración Vasca, Mutua Fraternidad

3. Colectivos con especiales dificultades

A) Jóvenes

Diagnostico.

Casi un 26 % de los trabajadores ocupados son jóvenes ente 16 y 29 años. Su situación delata desajustes en el binomio formación-empleo que no favorece la productividad. Se aprecia una falta de relacion suficiente entre empleo y formación previa. En tramos de estudios superiores, este desajuste provoca además fenómenos de sobrecualificacion, sobre todo en grandes ciudades. Todo ello trae como consecuencia que, en muchos casos, se prolongue el plazo de definición en las trayectorias laborales hasta la plena inserción profesional. En otros ocurre lo más grave, que los jóvenes se formen en materias que no son demandadas, por lo que no terminan realizándose profesionalmente en un empleo adecuado a su formación, sino desarrollando funciones de categoría inferior a las que les correspondería. En ambas situaciones, ha de valorarse el coste que esto supone para el sistema productivo, en cuanto que su formación no va a contribuir a una mayor eficiencia en el trabajo, y para el sistema educativo, en cuanto a mano de obra infraexplotada en términos formativos.

Objetivos:

. Apoyar la formación desde los poderes públicos y promover una gestión adecuada y coordinadas de la oferta formativa por parte de las empresas.

Medidas.

- . Incrementar la inversión en formación, sobre todo terciaria o superior, ya que aumenta la capacidad innovadora de la economía.
- . Implantar un servicio de colocación específico para jóvenes en actividades relacionadas con sus estudios.
- . Aprobar un estatuto del Personal en Formación que regule una mejor planificación, coordinación y control e contratos formativos, becas, prácticas de empresa, etc.
- Unificar en un Estatuto Personal en Formación los distintos instrumentos normativos que permiten desarrollar la formación e integración de los

trabajadores jóvenes en el mercado de trabajo, particularmente contratos para la formación, contratos en prácticas y becas, así como otros instrumentos formativos: escuelas taller, casas de oficios, etc.

- Llevar a cabo una serie de reformas normativas que faciliten un sistema de "movilidad protegida" en el empleo de los jóvenes, con medidas flexibles en cuanto a acceso, condiciones y pérdida del empleo, complementadas con un sistema de protección social público y privado que transmita seguridad al trabajador y le compense adecuadamente.
- Estimular la movilidad geográfica de los trabajadores jóvenes mediante ayudas al alquiler (que gestione la Agencia Pública de Alquiler), bien con incentivos al alquiler por parte de personal desplazado, bien favoreciendo fórmulas como la permuta de alquileres, o creando deducciones fiscales específicas por desplazamiento a otra Comunidad Autónoma, en los casos de jóvenes que acceden a un nuevo empleo o, aún más, a un primer empleo.

B) Trabajadores extranjeros

Diagnostico.

En la integración de trabajadores extranjeros en España se han dado pasos muy relevantes, tanto normativa – v. gr. el Plan Estratégico para la Ciudadanía y la Integración 2007-2010, del Gobierno de España – como institucionalmente - la Secretaria de Inmigración y Emigración cuenta con un área específica de Integración -. Estas líneas se ven acompañadas por los planes de integración de algunas Comunidades Autónomas y de los propios Ayuntamientos, proyectándose en aspectos tan necesarios como la acogida de nuevos inmigrantes, la educación, la asistencia social, etc.

Ciertamente, se han producido avances reveladores y el resultado puede ser calificado de muy positivo si se tiene en cuenta que la incorporación de mano de obra extranjera ha contribuido al incremento de la riqueza nacional y al ascenso en el mercado de trabajo de los autóctonos que han abandonado los empleo menos cualificados – ocupados por lo foráneos – para desempeñar los mas cualificados y productivos. No obstante, toda sociedad está en un constante cambio – social, económico, político, ideológico, etc.- que obliga a replantear la mejora, el avance, el progreso de todos los ámbitos que la integran y, es precisamente en esta materia donde se hace más necesario una proyección no solo a corto y medio sino a largo plazo; y, donde, una perspectiva positiva del fenómeno puede proporcionar a la sociedad de acogida – como ya está sucediendo – una gran riqueza económica y social. Las dificultades que esta realidad posee debe inducir a buscar soluciones y planteamientos desde una perspectiva seria y, por ello, no catastrofista.

Un análisis amplio de la situación de los extranjeros exige la vinculación con los propios nacionales y, en este sentido, las relaciones entre nacionales y foráneos pueden ser calificadas como de complementariedad o de competencia.

Objetivos

- . Adecuación de las fuentes normativas a la situación actual del fenómeno.

- . Reordenación de las Instituciones a fin de facilitar la relación entre los ciudadanos, tanto extranjeros como españoles, con las diferentes Administraciones.
- . Planificación del mercado de trabajo conforme a los actuales y futuros sectores productivos, teniendo en cuenta el factor de la extranjería: Relaciones de competencia y de complementariedad
- . Eliminación de los obstáculos que impiden el retorno a los países de origen
- . Integración de los inmigrantes en la sociedad de acogida y manteniendo del orden publico constitucional.
- . Cooperación internacional y nuevos pasos en el desarrollo del Título IV del TCE.

Medidas.

- Previsión de la necesidades futuras de mano de obra foránea en sectores que empiezan a ser abandonados por los nacionales, llevando a cabo – con antelación- la formación necesaria que, además, teniendo en cuenta el nivel de estudios de los extranjeros precisará de un tiempo considerable.
- Teniendo en cuenta que el porcentaje más elevado de autorizaciones se sitúa en las de carácter permanente y renovadas, en una situación de desempleo estos foráneos no van a regresar - salvo que lo hagan voluntariamente – a sus países de origen pues el arraigo les permite la renovación de la autorización aunque hayan perdido el empleo. Conviene, por tanto, incrementar la contratación temporal para cubrir las necesidades no permanentes laborales siendo necesaria la revisión de los supuestos que se pueden canalizar a través de las autorizaciones de residencia temporal.
- Facilidades a las pequeñas empresas para el reclutamiento de mano de obra foránea cuando sus necesidades lo exijan. Debe, por tanto, suprimirse la exigencia de un número mínimo de extranjeros a contratar para utilizar el sistema del Contingente.
- Exigir a las empresas la formación a los trabajadores. Podría iniciarse en el país de origen pero, en todo caso, debe existir un proceso previo para la necesaria adaptación a este país, que no deja de ser una comunidad en la que el trabajador no se ha socializado y, por tanto, no tiene porque conocer sus costumbres (v. gr. en el sector de la hostelería muchos de los trabajadores extranjeros desconocen, si la empresa no les forma adecuadamente, muchos de nuestros alimentos y formas de cocinarlos).
- Beneficiarse de las habilidades innatas de los inmigrantes, como son, el bilingüismo, la flexibilidad, la capacidad de riesgo etc. En este punto téngase en cuenta que las que se configuran como nuevas potencias (China, India, etc.) van a precisar interlocutores que manejen su lengua. Estos colectivos cuyas segundas generaciones tienen la ventaja de incorporarse a nuestro sistema educativo y formativo manteniendo un idioma que difícilmente los nacionales lleguen a

dominar, pueden ser unos profesionales que estén a la altura de las exigencias que se van a plantear en un futuro muy próximo.

- Ampliación de la oferta de empleo de calidad para evitar que en las relaciones de competencia se produzcan colisiones entre nacionales y extranjeros en la carrera hacia puesto de trabajo con buenas condiciones laborales.
- Centralizar la gestión de la extranjería en un Agencia de inmigración, emigración, libertad de circulación y cooperación al desarrollo.
- Destacar los beneficios de las habilidades innatas de los inmigrantes, como son, el bilingüismo, la flexibilidad, la capacidad de riesgo, etc.
- Articular mecanismos de adaptación al sistema educativo español de los menores reagrupados mediante aulas adaptativas o de integración.

4. Protección social.

La Seguridad Social viene cumpliendo de forma más habitual de lo que sería deseable un papel impropio consistente en ofrecer soluciones (prestaciones) dirigidas a dar cobertura a situaciones de necesidad derivadas de la ausencia de mecanismos de conciliación o de la ineffectividad de los mismos; referidos a responsabilidad para con los hijos, con ascendientes u otro tipo de familiares. De este modo, y resultado directo de la no-conciliación, el sistema de Seguridad Social interviene para solventar situaciones de alteración de la salud (temporal o definitiva) que incapacitan para el trabajo, así como situaciones de pérdida del empleo. La ausencia de mecanismos de conciliación puede originar, en definitiva, situaciones patológicas tales como estrés, ansiedad, etc. que finalmente desemboquen, bien en una incapacidad para el trabajo, bien en una situación de extinción de la relación laboral (con las implicaciones que ello tendría sobre la productividad de una empresa).

Dada la regulación actual de la prestación de Incapacidad Temporal y de las mejoras convencionales de la misma, a lo que habría que añadir las consideraciones en torno a su control, se podrían estar facilitando situaciones de fraude en las que las bajas médicas simuladas, o la prolongación indebida de bajas reales, sirven como mecanismos para la conciliación (es más frecuente de lo habitual que se empleen los tres primeros días de baja -que en algunas empresas son retribuidos como mejora voluntaria- como fórmula para solventar problemas coyunturales próximos a la conciliación de la vida familiar).

La solución ofrecida por el legislador para resolver estas situaciones de fraude es la de recortar el alcance de protección de estas prestaciones. Solución que, si bien es válida desde la perspectiva protectora (por lo que hace especialmente al equilibrio financiero del sistema) no siempre lo es desde la perspectiva de la productividad, si se tienen en cuenta las mejoras voluntarias complementarias. A ello se une, en algunos casos, el ejercicio deficiente de las potestades de control empresarial de las situaciones de incapacidad temporal.

Objetivos:

- . Superar la situación de no conciliación y sus efectos en Seguridad Social.

. Superar la conciliación por género hacia una conciliación productiva.

. Aplicar el binomio conciliación-no conciliación.

Medidas.

- Diseñar nuevos supuestos de bonificaciones y exenciones para favorecer (bajo la fórmula del coste cero), el ejercicio de derechos de conciliación por hombres y mujeres trabajadores.
- Desarrollar una “red nacional de servicios sociales para la conciliación”, extrapolarlo el diseño hecho para la protección de las situaciones de dependencia.
- Diseñar un sistema de control de los procesos de incapacidad temporal capaz de alcanzar cotas de infalibilidad superiores a las actuales; de forma que las alteraciones de salud reales reciban la protección en el grado que precisen.
- Responsabilizar al empresario, en los procesos de incapacidad temporal derivados de estrés, angustia, etc por incompatibilidad trabajo/conciliación, del coste total de la cotización durante la situación de incapacidad temporal subsidiada, y del coste parcial de la prestación que hubiera de corresponder al trabajador por dicha situación de necesidad (bajo la forma de un recargo de prestación por falta de medidas de conciliación).
- Configurar una nueva situación legal de desempleo por extinción o suspensión de la relación laboral por razón de incompatibilidad entre desempeño de la actividad profesional y conciliación de la vida familiar (medida lógica a falta de medidas efectivas empresariales sobre el particular). Una configuración semejante a la incorporada en la regulación ofrecida a las trabajadoras víctimas de violencia de género, según la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.