



Observatorio de Relaciones Industriales

Boletín elaborado por el Área de Estudios y Análisis del Consejo Económico y Social

Artículos

RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO EN EL HORIZONTE DE LA AMPLIACIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA

Una vez superada la última fase de la Unión Monetaria, la ampliación de la Unión Europea —uno de los mayores desafíos en la historia de la construcción europea— converge con el proceso de reforzamiento del papel reconocido institucionalmente a los interlocutores sociales —en sucesivos Consejos Europeos, especialmente en Niza, Estocolmo y Laeken— y a la diversificación de formas de diálogo social a escala comunitaria.

Hasta mediados de 2002 eran 30 las organizaciones que cumplían a escala comunitaria los criterios de representatividad establecidos por el artículo 138 del Tratado. A este respecto, los actores sociales de ámbito sectorial están cobrando peso a escala comunitaria, probablemente por el desigual progreso alcanzado por las organizaciones de ámbito estatal. Y ello se va reflejando en los resultados del diálogo social, cuyos principales exponentes en los últimos años están siendo acuerdos sectoriales como el del teletrabajo en el comercio o las telecomunicaciones.

En este escenario, la ampliación de la Unión Europea supondrá el encuentro entre modelos y prácticas de relaciones laborales muy diferentes, lo que augura una transición compleja pero posible, como demuestra el precedente de la reunificación alemana. La modernización de las relaciones laborales en los países candidatos está estrechamente vinculada con el cumplimiento de una de las principales orientaciones de la Estrategia de Lisboa: el equilibrio entre las consideraciones económicas y sociales. Los informes más recientes de la Comisión Europea, por un lado, y de la Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, por otro, aportan valiosos elementos para el análisis de este proceso¹.

Relaciones laborales

Aunque cada uno de los países candidatos tenga sus peculiaridades, es fundamental establecer una distinción previa entre los diez países pertenecientes a Europa Central y del Este (Bulgaria, República Checa, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Polonia, Rumanía, Eslovaquia y Eslovenia), por un lado, y los otros tres candidatos de Europa del Sur (Chipre, Malta y Turquía), por otro.

Los primeros, además de su adscripción en el pasado a la órbita soviética, y aun encontrándose en distintas etapas de desarrollo institucional, han presentado numerosas pautas comunes que permiten una aproximación de conjunto. Por el lado de los actores sociales, en el año 2000 se podía considerar bastante suavizada la rivalidad que, en los primeros momentos de la transición política, dificultó el despegue del movimiento sindical por el enfrentamiento entre los sindicatos herederos del anterior sistema comunista con los de nueva creación, pudiéndose hablar ya de algún atisbo de colaboración, todavía muy alejado de conceptos como el de la «unidad de acción». La tasa de afiliación ha ido descendiendo, situándose en torno al 30 por 100, salvo en la República de Eslovaquia y Eslovenia. La falta de organizaciones representativas del empresariado y una fuerte tradición de estrategias individuales de negociación con el Estado se van superando lentamente en paralelo a la expansión del sector privado. El problema de la multiplicidad de organizaciones comienza a abordarse con acuerdos de cooperación o coordinación, como en el caso de Rumanía y Hungría. Por su parte, Eslovenia, Eslovaquia, Letonia

y Turquía tienen una única organización empresarial, en el último caso representando incluso a las empresas públicas.

De momento, los interlocutores sociales en los países candidatos adolecen de la debilidad de sus estructuras organizativas y se ven obligados a redefinir su identidad, sus relaciones con los poderes públicos y su forma de funcionamiento en el difícil contexto de las reformas económicas que deben llevarse a cabo. De manera similar a lo ocurrido en la transición política española, en estos años de tránsito a la economía de mercado la concertación tripartita, con presencia de los poderes públicos, ha jugado un papel determinante a la hora de evitar graves conflictos sociales vinculados a la magnitud de los cambios que han tenido que afrontar estos países. Sin embargo, no se ha producido el desarrollo paralelo de un diálogo social autónomo de carácter bipartito entre los interlocutores sociales.

En cuanto al modelo de representación de los trabajadores en la empresa, de los diez candidatos del Centro y Este de Europa sólo la República Checa, Polonia, Eslovaquia, Hungría y Eslovenia tienen sistemas de representación unitaria en la empresa, si bien sólo en estos dos últimos el modelo es plenamente comparable, en cuanto a las funciones que ejercen, con los comités de empresa vigentes casi en todos los países de la Unión Europea. En el resto de los países candidatos, los sindicatos son el único canal de representación de los trabajadores. Además, la cobertura de la negociación colectiva es muy escasa y apenas existe en el ámbito sectorial ni en el sector público. Es especialmente llamativa la falta de negociación en un sector privado en plena expansión.

Cobertura de la negociación colectiva

País	Cobertura (%)	País	Cobertura (%)
Bélgica	100	Portugal	62
Eslovenia	100	Luxemburgo	60
Austria	98	Eslovaquia	78
Suecia	94	Polonia	40
Finlandia	90	Reino Unido	36
Francia	90	Hungría	34
Dinamarca	85	República Checa	25-30
España	81	Estonia	29
Holanda	78	Letonia	20
Chipre	65-70	Lituania	10-15
Alemania	67		

Fuente: EFILWC, *Industrial relations in the EU Member States and candidate countries, 2002*.

La trasposición de toda la normativa comunitaria sobre derechos y participación de los trabajadores cobra nuevo sentido con la ampliación de la Unión Europea. Así, la reciente Directiva 2002/14/CEE, sobre un marco general de información y consulta de los trabajadores cuyos efectos en la mayoría de los países de la Europa comunitaria, a excepción del Reino Unido, se habían juzgado como residuales, adquirirá con su obligada trasposición el valor de instrumento de armonización de los modelos de relaciones laborales de los países candidatos a los de los países ya miembros en los aspectos básicos.

Condiciones de trabajo

La movilidad de los trabajadores, la transferibilidad de los derechos o la igualdad de trato en el nuevo territorio de la Unión Europea adquirirán un nuevo significado en un escenario de condiciones laborales y de empleo muy dispares.

Comenzando por la *estructura de la fuerza de trabajo*, se observa que el empleo en el sector servicios es inferior en los países candidatos (47 por 100) que en la media de la UE-15 (66 por 100). Por el contrario, en la Unión los trabajadores agrícolas representan tan sólo un 5 por 100 frente al 21 por 100 de los países candidatos.

Por lo que se refiere a clasificación profesional, en esos países la proporción de trabajadores empleados en categorías o grupos cua-

¹ European Commission, DGXXIV, *Industrial relations in Europe*, y European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EFILWC): Mark Carley, *Industrial relations in the EU Member States and candidate countries, 2002* y *Working conditions in candidate countries and European Union, 2002*.

lificados es ligeramente inferior que en los Estados miembros de la Unión Europea (31 por 100 frente al 35 por 100).

Desde el punto de vista de la situación sociolaboral de la mujer en los países candidatos, llama la atención que su participación en el mercado de trabajo (46 frente al 42 por 100) y el número de empleadas con cargos directivos (38 frente al 34 por 100) son superiores en estos países que en la Europa de los 15.

En cuanto al acceso y permanencia en el empleo, probablemente debido a la todavía fuerte presencia del sector público, en estos países un elevado porcentaje de trabajadores posee un contrato de trabajo permanente (85 por 100; 82 por 100 en la Unión Europea), si bien, se aprecian notables diferencias a título individual, como el caso de Chipre, con un 55 por 100 de contratos estables, o Rumanía, donde la contratación estable se da en un 92 por 100 de los trabajadores. Por su parte, el trabajo autónomo o por cuenta propia, presenta mayores tasas en los países candidatos (22 por 100) que en la Unión Europea (17 por 100).

En términos de *tiempo de trabajo*, la jornada semanal de los trabajadores de estos países es, por término medio, más larga que la de los trabajadores de la Unión Europea: una media de 44,4 horas en comparación con 38,3 horas semanales.

Jornada semanal

País	Jornada	País	Jornada
Alemania	37,5	Suecia	38
Austria	39,5	Chipre	43,4
Bélgica	37,9	Eslovaquia	42,9
Dinamarca	36	Eslovenia	39,7
España	40,4	Estonia	42,4
Finlandia	40,5	Hungría	42,9
Francia	38,2	Letonia	44,3
Holanda	32,9	Lituania	44,8
Luxemburgo	39,8	Malta	40,4
Portugal	41,5	Polonia	45,1
Reino Unido	38,1	República Checa	42,3

Fuente: EFILWC, *Working conditions in candidate countries and European Union, 2002.*

El trabajo a tiempo parcial es mayor en la Europa de los 15 (17 por 100) que en los países candidatos, en los que la media se sitúa en un 7 por 100; además, de éstos últimos un 46 por 100 de los trabajadores a tiempo parcial se manifiestan insatisfechos con el número de horas que trabajan, mientras que en la Unión Europea este porcentaje se sitúa en un 33 por 100. En cuanto a su distribución por género, en los países candidatos se observa una mayor igualdad entre hombres (6 por 100) y mujeres (9 por 100) que trabajan a tiempo parcial, en comparación a la media de la Unión Europea, en la que el trabajo a tiempo parcial es principalmente femenino (un 32 por 100 mujeres, frente a un 7 por 100 hombres).

Tanto el trabajo nocturno como el trabajo a turnos son regímenes de jornada ligeramente más empleados en los países candidatos (21 y 23 por 100, respectivamente) que en la Unión Europea, donde el porcentaje asciende al 19 y 20 por 100, respectivamente. Diferencias que se hacen mayores respecto al trabajo en domingos, circunstancia que se da en un 37 por 100 de los trabajadores de aquellos países y en un 27 por 100 de los trabajadores comunitarios.

Por lo que se refiere a la «carga de trabajo total», o acumulación del trabajo remunerado y el trabajo doméstico, existe una mayor disposición de los hombres de los países candidatos a asumir las responsabilidades familiares: un 31 por 100 de los hombres se involucran en el cuidado de los hijos (24 por 100 en la Unión Europea) y un 33 por 100 participan en labores domésticas (12 por 100 en la Unión Europea).

La *organización del trabajo* se encuentra más centralizada y jerarquizada en los países candidatos. Desde este punto de vista, estos trabajadores disponen de una menor autonomía en el desempeño de sus funciones en comparación con los trabajadores comunitarios. Así, se observan menores porcentajes de empleados a los que se otorgue la responsabilidad de cumplir con determinados niveles de calidad, valorar su trabajo, resolver problemas o planificar la producción. En este sentido, el ritmo de trabajo en estos países está marcado por la jerarquía interna más que por la demanda externa.

La intensidad del trabajo ha crecido notablemente durante el último decenio en la Unión Europea. Paralelamente, se observan signos de incremento de este fenómeno también en los países candidatos: un 62 por 100 de sus trabajadores opina que trabajan a gran velocidad (56 por 100 en la Unión Europea). No obstante, la proporción de los que manifiestan trabajar cumpliendo estrictos plazos de entrega, que no tienen tiempo para realizar el trabajo o que sufren interrupciones en el mismo es inferior en los países candidatos en comparación a la media comunitaria.

En términos de *salario y sistemas de retribución*, en los países candidatos son numerosos los trabajadores que obtienen bajos ingresos,

siendo el porcentaje de los que perciben un salario base (88 por 100) inferior que en la Unión Europea (92 por 100). No obstante, es elevada la proporción de los que reciben plusones por actividad o productividad. Además, existe un importante número de mujeres (20 por 100; 13 por 100 en la Unión Europea) que se encuadran en los niveles salariales más altos.

Sistemas de retribución

Concepto	EU-15 (%)	P. candidatos (%)
Salario base*	92	88
Plus productividad	7	18
Plus actividad	21	18
Plus penosidad	3	7
Particip. beneficios	5	8

* Sin componentes variables.

Fuente: EFILWC, *Working conditions in candidate countries and European Union, 2002.*

Por lo que se refiere a la *formación* de los trabajadores, un 65 por 100 de los empleados de los países candidatos acceden a formación continua, porcentaje que se eleva siete puntos en la Unión Europea. Respecto a la formación proporcionada por las empresas, un 27 por 100 de aquellos trabajadores reconoce haber participado en cursos formativos, de una duración media de 3,2 días, en los últimos doce meses; en los países comunitarios el porcentaje asciende al 31 por 100 y su duración a 4,4 días por persona.

Finalmente, la percepción de los riesgos en el trabajo es menor entre los trabajadores de los países candidatos que entre los de la Unión Europea: un 40 por 100 de los primeros considera que en su puesto de trabajo no existe riesgo para su salud, mientras que este porcentaje no supera el 27 por 100 en la Europa comunitaria. Ello es indicativo de la menor expansión en los países candidatos de la cultura de la *prevención de riesgos laborales*, una situación que probablemente tenderá a mejorar a medida que se produzca la trasposición de la normativa comunitaria de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

En atención a las circunstancias concretas, los problemas más señalados en aquellos países son los relacionados con la fatiga (41 por 100, en comparación al 23 por 100 en la Unión Europea), y, en proporción similar a los trabajadores comunitarios, con dolores de espalda, estrés, dolores musculares y de cuello. Asimismo, se observan porcentajes que apenas distan tres puntos entre unos y otros países, de aquellos trabajadores que apuntan ciertos riesgos físicos en el desempeño de sus tareas, relacionados con la exposición al ruido, vibraciones, calor, vapores y humos o posturas dolorosas.

Reflexión final

La trasposición del acervo comunitario, la reforma de los distintos modelos de relaciones laborales, junto a las reformas estructurales y económicas podrán contribuir a reducir la distancia que separa a los países candidatos de los actuales miembros. Pero es evidente que las perspectivas del diálogo social y las relaciones laborales a escala comunitaria no serán las mismas. De hecho, los agentes sociales de la Unión Europea no han sido ajenos a la magnitud de estos cambios, sino que están tomando parte activa en este proceso: se han tendido puentes de comunicación y de intercambio de información y se han organizado varias conferencias europeas, como las de Bratislava y Varsovia. Además, el Programa Plurianual de Acción 2003-2005 de los interlocutores sociales a escala comunitaria contempla la ampliación entre sus objetivos prioritarios.

Con todo, es lógico el interés y preocupación de la Unión Europea y sus Estados miembros en afrontar el proceso de ampliación. Tal y como señala el Informe de la Comisión Europea sobre «El empleo en Europa 2002», la ampliación afectará de alguna manera los objetivos de la Unión Europea en materia de empleo, en la medida en que la población en edad de trabajar de los doce países candidatos representa un 30 por 100 de la de la Unión Europea, así como a las reestructuraciones que se están llevando a cabo en determinados países, fundamentalmente en las zonas agrícolas o fuertemente industrializadas. Sin embargo, a medio y largo plazo, la mejora de las condiciones económicas, la reducción de la dependencia de la agricultura y el desarrollo del sector terciario, junto al aumento del nivel de cualificación de la mano de obra, deberían traducirse, para el conjunto de los países candidatos, en la adaptación de sus mercados de trabajo y en el avance de los resultados de sus políticas de empleo.

Como se ve, el estudio comparativo de unos y otros países permite alcanzar ciertas conclusiones que dan una idea aproximada de la situación actual de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo en los países candidatos en relación a la Europa de los 15. No obstante, una interpretación correcta de los datos expuestos exige tomar en consideración las diferentes circunstancias históricas, económicas y sociales de los distintos países.

□ ESPAÑA

• Reforma del sistema de protección por desempleo

La tramitación parlamentaria del Real Decreto-Ley 5/2002, cuya aprobación originó la huelga general del mes de junio, ha concluido con la aprobación de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. En ella se han recogido enmiendas sustanciales al texto del referido Decreto. Así, entre otras modificaciones, se ha restituido el derecho a los salarios de tramitación, así como la protección por desempleo para los trabajadores fijos discontinuos, y se han atenuado los requisitos para la firma del compromiso de actividad y para la obligación de aceptar las ofertas adecuadas de empleo formuladas por el INEM. Asimismo, la Ley establece la compatibilidad de las rentas derivadas de indemnizaciones por despido con el subsidio por desempleo, y amplía los supuestos de capitalización de las prestaciones por desempleo. La nueva regulación, en lo que se refiere a sus aspectos sustantivo y procesal, es aplicable a las extinciones de contratos producidas con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley. Con todo, el debate social continúa abierto respecto al subsidio agrario, cuyo sistema definitivo se está negociando en la actualidad entre Gobierno y sindicatos.

• Acuerdo sobre siniestralidad laboral

En el marco de la Mesa de Diálogo Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales, el pasado 30 de diciembre Gobierno e interlocutores sociales alcanzaron un *Acuerdo sobre siniestralidad laboral* en el que se contemplan modificaciones normativas y nuevas iniciativas que afectan a diversos aspectos de seguridad social, a la actuación de la Inspección de Trabajo y al sistema de información vigente. Las modificaciones normativas —dirigidas a reforzar la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y a mejorar el control del cumplimiento de la normativa— afectarán a la Ley de Prevención de riesgos laborales, a la Ley de Infracciones y sanciones en el orden social y al Reglamento de los servicios de prevención.

En materia de Seguridad Social, durante 2003 se implantará una nueva tarifa por accidentes de trabajo y un sistema *bonus/malus* para incentivar la reducción de la siniestralidad. Se revisará el esquema de actuación de las Mutuas, con el fin de adaptar sus estructuras a sus nuevas funciones; se creará un Consejo Tripartito formado por representantes de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y de las principales organizaciones empresariales y sindicales con la misión de formular propuestas de cara al Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social que desarrollan las Mutuas y se implantará por estas últimas, en colaboración con los agentes sociales, un programa específico para la formación de trabajadores y empresarios en prevención de riesgos. Se prevé un nuevo sistema de información de accidentes de trabajo, denominado «Plan Delta», que implantará la transmisión electrónica de los partes. Asimismo, se reforzará la vigilancia y el control de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, incrementando su plantilla de inspectores y técnicos y se pondrán en marcha Planes de acción preferente en las empresas de alta siniestralidad, impulsando la continuidad y el reforzamiento de los planes de choque que se pusieron en marcha en las Comunidades Autónomas. En el Acuerdo —que próximamente se elevará al Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo— se establece también la puesta en marcha y continuidad de procesos de diálogo relacionados con la coordinación de las actividades empresariales.

□ UNIÓN EUROPEA

• Seguridad marítima en la Unión Europea

La Comisión Europea ha propuesto la creación de un sistema comunitario de reconocimiento de los títulos de aptitud de las tripulaciones de terceros países. El objetivo de la nueva normativa sería garantizar que los marinos de esos países que ejercen

su labor en buques comunitarios reciban una formación y una titulación que se ajusten a los requisitos mínimos internacionales. Esta propuesta es parte integrante de la estrategia global para mejorar la seguridad marítima, y, en la práctica, supone revisar y complementar la Directiva 2001/25/CE, por la que se incorporan a la legislación comunitaria los requisitos internacionales del Convenio sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente del mar.

□ ALEMANIA

• Acuerdo laboral en los Servicios Públicos

Tras las amenazas del Sindicato Verdi de acudir a la huelga, y la contramedida de cierre patronal anunciada por el representante de los municipios en la negociación colectiva, finalmente se ha obtenido un acuerdo laboral por el que se pone fin al conflicto. En su virtud, se prevé un incremento retributivo de un 2,4 por 100, con efectos del 1 de enero de 2003, para los grupos salariales inferiores y medios; para los grupos superiores este incremento se aplicará con efectos del próximo 1 de abril. A partir del 1 de enero de 2004 y del 1 de mayo de 2004 está previsto otro aumento de un 1 por 100. Asimismo el pacto dispone una paga de carácter único de 185 euros como máximo para 2003 y de 50 euros para 2004. También se contempla equiparar la retribución de la zona oriental a la occidental en dos fases, de forma que los grupos salariales más bajos de la zona oriental se equiparen a los de la zona occidental antes de finales de 2007, y los grupos superiores hasta el año 2009. Con el fin de atenuar las cargas que se derivan para los presupuestos públicos, las partes convinieron, entre otras medidas, prolongar el período de vigencia del acuerdo hasta el 31 de enero de 2005 y la renuncia de los trabajadores a un día libre.

• Tarjeta electrónica de Seguridad Social

El núcleo de la reforma sanitaria, planificada por la Ministra de Sanidad, se apoya en la creación de una tarjeta electrónica de Seguridad Social de carácter voluntario. En ella se almacenarían, entre otros datos, los relacionados con diagnósticos y tratamientos, a fin de evitar duplicidad de reconocimientos médicos o tratamientos erróneos. Esta tarjeta se conectaría con el «modelo de médico de cabecera», por el cual los asegurados que, tras la consulta a este médico, acuden sólo a un especialista recibirán una bonificación. Los estudios de Gobierno estiman en un 20 por 100 del total del gasto de las Cajas el ocasionado por asistencias deficitarias o equivocadas. Con ello se pretende aminorar el fenómeno conocido como *doctor-hopping*, esto es, la asistencia a diversos especialistas por una misma enfermedad.

□ AUSTRIA

• Previsión Social y nueva regulación del finiquito

Con efectos del 1 de enero ha entrado en vigor una nueva regulación del finiquito, indemnización que recibe el trabajador en caso de cambio de empresa. Esta norma contempla su aplicación a todos los empleados, incluidos los de carácter temporal. En su virtud, el empresario deberá ingresar por 1,53 por 100 del salario mensual en una caja de previsión social. En el supuesto de despido tras una relación laboral de tres años, el trabajador podrá optar entre la recuperación del dinero o el mantenimiento del fondo, acumulándolo con ingresos de futuros empleos; en el caso de finalización de la relación laboral en los tres primeros años no cabe su recuperación. El Gobierno espera que este mecanismo se configure como instrumento de ahorro para futuras pensiones.

□ BÉLGICA

• Prohibición de test genéticos en la contratación

El Senado ha aprobado recientemente un proyecto de Ley cuyo objetivo es la prohibición de los test genéticos y la analítica de sangre para la detección del virus del sida en el momento de la contratación o la promoción profesional. En este sentido, la Ley

regula los controles médicos aplicables en el marco del contrato de trabajo. Este proyecto obedece a la iniciativa legislativa presentada ante el Senado por el Sr. Philippe Mahoux, diputado del Partido Socialista francófono (PS), y por la Sra. Myriam Vanlerberghe, diputada del Partido Socialista flamenco (SPA). En opinión del Sr. Mahoux, esta Ley representa un instrumento complementario de la nueva legislación antidiscriminatoria.

• Acuerdo Interprofesional 2003-2004

El Consejo de Administración de la Federación de Empresas de Bélgica (FEB) ha acogido favorablemente el Acuerdo Interprofesional 2003-2004, firmado por los interlocutores sociales. Para esta Federación, ante la dificultad del período económico por el que atraviesan actualmente las empresas, «otras exigencias salariales irrealistas habrían provocado el aumento de las tasas de desempleo». Por otra parte, la FEB lamentó no haber conseguido un acuerdo para la introducción de nuevos mecanismos de flexibilidad y prolongación de la vida profesional. Por su lado, la Unión de las Clases Medias, representante de las Pymes y de los empresarios autónomos, acogió igualmente el Acuerdo, al entender razonable, ante la mencionada crisis económica, la norma salarial por la que se fija un incremento retributivo de un 5,4 por 100 en dos años.

□ IRLANDA

• Interés del Gobierno por la renovación del pacto social

La Administración irlandesa ha puesto en funcionamiento todos los mecanismos de que dispone para lograr la reanudación de las conversaciones, interrumpidas por los agentes sociales a mediados de diciembre, para la renovación del pacto social. En opinión del Primer Ministro irlandés, el estado actual de la economía no permite volver a una situación en la que las partes impongan sus condiciones en la negociación colectiva, so pena de poner en peligro la competitividad y perder los mercados internacionales. No obstante, el acuerdo aún es difícil: por una parte, Gobierno y empresarios abogan por la moderación salarial, por otra, las organizaciones sindicales plantean la recuperación del poder adquisitivo, mermado en los últimos años de crecimiento económico e inflación. Con todo, la expiración del mencionado pacto social y de los convenios colectivos de importantes sectores de la economía aboca a los interlocutores sociales irlandeses a un intenso debate social.

□ GRECIA

• Incompatibilidad de la actividad profesional y la parlamentaria

Con efectos del día 1 de enero, acaba de entrar en vigor la Ley sobre incompatibilidad entre el cargo parlamentario y el desarrollo de determinadas actividades profesionales. El Proyecto de Ley fue presentado al Parlamento por el Ministro de Interior, Sr. Costas Skandalidis. De conformidad a la nueva Ley, se declaran expresamente compatibles con el cargo de diputado las actividades relacionadas con: la investigación cultural y científica, la actividad, la participación en acciones humanitarias y caritativas o a favor del partido de afiliación, del cónyuge y de familiares consanguíneos y por afinidad hasta el cuarto grado. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad puede suponer la pérdida del cargo parlamentario, sanción sobre la que decidió el Tribunal Supremo. La Ley contiene, asimismo, otras previ-

siones, relativas al derecho a la pensión plena para los diputados con 60 años de edad (anteriormente 65 años), y al derecho a esta pensión, con independencia de la edad, por una antigüedad de 20 años en el desempeño de la actividad parlamentaria.

□ PORTUGAL

• Nuevo Salario Mínimo

El Gobierno ha aprobado la actualización del salario mínimo nacional en un 2,47 por 100. Con esta medida, los trabajadores del servicio doméstico recibirán 353,20 euros mensuales (11,97 euros más que en 2002) y el resto de trabajadores 356,60 euros (8,50 euros más que en 2002). Para el Secretario General de la UGT, Sr. Joao Proença, «este valor representa una pérdida del poder de compra porque se sitúa por debajo de la inflación prevista y muestra que el Gobierno quiere hacer pagar la factura de la crisis a los trabajadores en general y en particular a los que tienen menores rentas». En este mismo sentido, Amável Alves, de la Comisión Ejecutiva de la CGTP, consideró «vergonzoso» el valor y defendió la necesidad de que los trabajadores rechacen esta medida del Gobierno. Por el contrario, la Confederación del Comercio Portugués (CCP) entiende que «la decisión y el valor fijado son realistas porque marcan de hecho las dificultades sentidas por el país y la necesidad de contener los salarios».

□ REINO UNIDO

• Endurecimiento de la normativa de asilo

Recientemente ha entrado en vigor la nueva normativa reguladora del asilo, por la que se establece que los solicitantes que no aleguen esta circunstancia en el momento de entrada en el país perderán los derechos inherentes al asilo. Este requisito, endurece la norma anterior de Inmigración y Asilo, en la que se contemplaba la posibilidad de alegar esta condición tan pronto como les fuera razonablemente posible a los interesados. Con ello se pretende evitar la existencia de inmigrantes ilegales, al exigir probar la forma de entrada en el país. No obstante, se prevén ciertas excepciones a la norma, como es el caso de los menores, incapacitados o personas dependientes. La nueva regulación del derecho de asilo ha sido duramente contestada por los colectivos sociales de derechos humanos, a través de manifestaciones en las principales ciudades, quienes entienden que esta medida supondrá una degradación de las condiciones de vida de los auténticos refugiados.

• Escasez de profesionales manuales

Según opinión de la *Construction Industry Training Board*, institución responsable de la formación profesional en los sectores de la construcción y de la industria manufacturera, es necesario que miles de alumnos de profesiones manuales pasen por los centros de formación durante los próximos cuatro años si estos sectores no quieren verse abocados a una crisis sin precedentes. Para esta institución, el Reino Unido tendrá que formar durante este período a más de 350.000 especialistas en todos los niveles de la industria de la construcción. Esta crisis se está traduciendo en la actualidad en la dificultad de encontrar profesionales que cubran las necesidades ordinarias de los hogares. De forma gráfica señalan que, ante la ausencia de competencia, un fontanero con experiencia obtiene rentas entre 50 mil y 70 mil euros anuales.

Fecha de cierre: enero de 2003.