

Emigración al exterior y Desempleo en España (1ª parte).

Entre 2009 y 2011 más de ciento veinticinco mil ciudadanos salieron al exterior. En 2011 la emigración española experimentó un incremento del 42% en relación al año anterior. Las comunidades autónomas donde más aumentaron las salidas de trabajadores al extranjero fueron Madrid con un 25% (30.775); Cataluña con el 17% (21.816); Andalucía con el 11% (13.846); la Comunidad Valenciana con un 9% (11.618) y Galicia con el 8% (10.529). Esta emigración al exterior está ligada a las escasas perspectivas de empleo del mercado de trabajo nacional, así como a la pérdida de derechos sociales y laborales. Por ello se ha intensificado en las comunidades autónomas donde se acentúan los citados factores (Cuadro 1).

Si la salida de jóvenes al extranjero aporta valor añadido a los mercados de trabajo de los países de acogida

que se benefician de un capital humano altamente cualificado, para España el resultado se traduce en términos de menos posibilidades de desarrollo y de mayor pobreza, dado que en la formación de esos jóvenes nuestro país invirtió importantes recursos. No es el único aspecto contradictorio del incremento de las salidas de trabajadores al extranjero. Así es pues se trata de una realidad compleja en la que si deseamos hallar alguna ventaja para España habrá que fijarse en el aspecto individual. Es decir, en la posibilidad de encontrar salida a la situación desesperada de numerosos jóvenes, y quizás, en la posibilidad de que aprendan idiomas, en un país como el nuestro en el que el sistema educativo no acaba de resolver este déficit crónico.

Emigrantes Españoles (por CCAA de procedencia) años 2009 a 1º trimestre 2012 - Cuadro 1.							
	2009	2010	2011	Total 2009-2010-2011	%	Flujo 2012 1º Trimestre	%
ANDALUCÍA	3.908	4.128	5.820	13.856	11,04	2.744	10,16
ARAGÓN	713	720	1.099	2.532	2,02	603	2,23
ASTURIAS	723	680	1.019	2.422	1,93	508	1,88
BALEARES	947	944	1.135	3.026	2,41	377	1,40
CANARIAS	2.105	2.251	2.963	7.319	5,83	1.247	4,62
CANTABRIA	316	330	492	1.138	0,91	272	1,01
CASTILLA LEÓN	1.326	1.273	2.080	4.679	3,73	916	3,39
CASTILLA - LA MANCHA	681	697	1.179	2.557	2,04	575	2,13
CATALUÑA	6.042	6.581	9.193	21.816	17,38	5.307	19,65
COMUNIDAD VALENCIANA	3.211	3.459	4.948	11.618	9,26	2.418	8,95
EXTREMADURA	292	337	509	1.138	0,91	207	0,76
GALICIA	3.084	3.122	4.323	10.529	8,39	1.839	6,81
MADRID	8.426	9.182	13.167	30.775	24,52	6.566	24,32
MURCIA	829	838	1.207	2.874	2,29	621	2,30
NAVARRA	431	490	771	1.692	1,35	444	1,64
PAÍS VASCO	1.832	1.775	2.300	5.907	4,71	2.025	7,50
RIOJA	224	177	287	688	0,55	186	0,69
CEUTA	117	161	165	443	0,35	65	0,24
MELILLA	165	133	184	482	0,38	85	0,31
TOTAL NACIONAL	35.372	37.278	52.841	125.491	100,00	27.004	100,00

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. *Variaciones Residenciales* Varios años. Elaboración propia.

Otro posible efecto sería que, como en el pasado, el dinero que los nuevos emigrados envíen a sus familias – según el Banco de España en 2011 las remesas de los emigrantes alcanzaron un máximo histórico de 5.702 millones de euros sirva para reactivar la maltrecha economía española.

De nuevo, como en las décadas de los años sesenta y setenta del siglo XX, la economía española no saldría adelante con sus propios recursos. Se haría patente otra vez la falta de capacidad de innovación del empresariado español y la ineficacia de las políticas que se están aplicando para salir de la crisis económica.

En el primer trimestre de 2012, según los datos del Instituto Nacional de Estadística, 27.002 españoles emigraron al exterior, lo que marca una tendencia al alza. Si algo no lo remedia, más de cien mil españoles habrán emigrado durante el año en curso. Por Comunidades Autónomas la Comunidad de Madrid se sitúa a la cabeza con 6.566, el 24%; seguida de Cataluña con 5.307, es decir, el 18%; Andalucía con 2.744, el 10%; la Comunidad Valenciana con 2.418, el 9% y el País Vasco con 2.025 y más del 7% (Cuadro 1).

Las estadísticas confirman un repunte importante de la emigración al extranjero que sitúa la cifra de ciudadanos españoles en el exterior en cerca de dos millones, casi el 3% de la población española actual.

En la práctica hablamos de una emigración que procedería, *salvo excepciones*, de las Comunidades Autónomas más pobladas y, curiosamente, más ricas.

A modo de conclusión los españoles que emigran al exterior se ven forzados a salir por la nula perspectiva de encontrar un empleo, lo que está agravado por las políticas desplegadas por los Gobiernos Central y Autonómicos que están recortando gravemente los derechos sociales y laborales.

Alberto Sánchez Gracia
Adjunto Secretaría Confederal de Empleo y Migraciones
Responsable de la Ciudadanía Española en el Exterior

CCOO ha procedido al nombramiento de sus representantes en el Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

Coincidiendo con el comienzo del VI mandato del Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior, desde CCOO se ha remitido al Director General de Migraciones y al propio Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior, los representantes designados por esta organización en aplicación del Real Decreto 230/2008, de 15 de febrero,

por el que se regula el Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

TITULARES:

Paloma López Bermejo / Alberto Sánchez Gracia

SUPLENTES:

Concepción Rojo García / Ana Fernández Asperilla

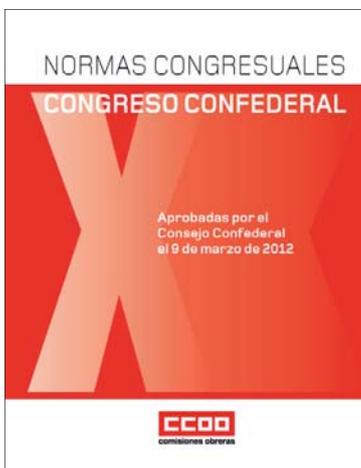
CCOO agradece los trabajos realizados por los anteriores Consejeros.

Se puede contactar con los representantes de CCOO en la dirección de correo electrónico: pmontero@ccoo.es y en el teléfono: 00 34 91 702 80 16.



CCOO convoca el 10º Congreso Confederal.

El pasado 9 de marzo, el Consejo Confederal de CCOO aprobó la fecha del 10º Congreso Confederal, que se celebrará del 21 al 23 de febrero de 2013, en Madrid, con la participación de 750 delegadas y delegados elegidos en un amplio proceso congresual que se desarrollará en toda la estructura del sindicato. La celebración del Congreso define su estructura y perfil participativo, y diseña los objetivos para seguir haciendo de CCOO el sindicato más cercano, más fuerte y eficaz para la afiliación, y los trabajadores y trabajadoras.



CCOO proponemos celebrar un Congreso abierto y participativo, al tiempo que austero, que centre tanto las propuestas para salir de la crisis como las estrategias para llevarlas a cabo, así como los cambios en nuestro funcionamiento interno que nos permitan ser más eficaces y cercanos a nuestros afiliados y a los trabajadores y trabajadoras.

Un Congreso para situar a CCOO a la ofensiva en el terreno de la propuesta, de la acción y de nuestro desarrollo organizativo.

Temas de debate y resolución.

El Consejo Confederal, al convocar el 10º Congreso de la CS de CCOO, ha acordado los grandes temas que deben ser objeto de debate y resolución para convertirlos en el Plan de Acción del próximo mandato:

Diseñar las políticas para disputar los términos en los que se plantea la salida de la crisis.

En este terreno, deberemos actualizar nuestros análisis de la situación presente y de las tendencias de futuro, y en función de ello, deberemos poner al día nuestras grandes propuestas estratégicas:

- Recuperar la actividad económica desde un nuevo enfoque político para la reforma del sistema fiscal y actuaciones que permitan acabar con el fraude y la economía sumergida.
- Promover la reforma eficaz y justa del sistema financiero, reforzando su control y supervisión pública, así como las transacciones internacionales.

- Estimular el cambio de modelo productivo: el papel de la industria, de la educación, de la formación para el empleo, de la I+D+i, de la política energética, la sostenibilidad medioambiental, ...
- Impulsar la presencia de un sector público eficiente y bien gestionado en sectores estratégicos: banca, energía, transporte, distribución, ...
- Plantear la recuperación de derechos laborales, el papel de la negociación colectiva y del poder contractual del sindicato.
- Restablecer las redes de protección y los servicios públicos de calidad como pilares del Estado de bienestar.
- Defender la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, y la lucha contra la violencia de género.

Introducir aquellas medidas organizativas que nos permitan ser más sindicato; más cercano a las afiliadas y afiliados; a las trabajadoras y trabajadores desde la empresa; más abierto a la sociedad; más fuerte y más confederal, capaz de gestionar eficazmente recursos escasos y capaz de asumir una renovación ética.

- Revisar los canales de comunicación y de participación de los afiliados y afiliadas, así como los mecanismos de atención a los mismos.
- Replantearnos cómo llegamos a los colectivos que están fuera de la empresa: parados, pensionistas, jóvenes, ...
- Estudiar las estrategias para llegar a los nuevos colectivos de trabajadores que genera la sociedad del conocimiento.

- Reconsiderar nuestras estructuras organizativas para buscar aquellas fórmulas más simples y flexibles que permitan mayor operatividad y, sobre todo, mayor eficacia en la tarea representativa que tenemos.
- Reorientar, en los niveles máximos posibles, la estructura del sindicato hacia los centros de trabajo, la atención de la negociación colectiva en sus distintos ámbitos y la extensión organizativa de CCOO en las empresas.
- Buscar fórmulas eficaces para organizar el trabajo sindical en las pequeñas y medianas empresas.
- Estudiar los cambios normativos necesarios para hacer compatibles las elecciones sindicales con el incremento de competencias de la organización del sindicato en la empresa.
- La acción sindical es y deber ser el centro de nuestra actividad. Debemos pensar cómo satisfacer esta prioridad y, a la vez, la pluralidad de demandas que la sociedad nos hace llegar desde una adecuada relación con los recursos disponibles.
- Potenciar el papel de la formación sindical y su relación con la promoción de los afiliados y afiliadas a labores de responsabilidad sindical.
- Reducir el tamaño de nuestros órganos de dirección para hacer compatible la agilidad y eficacia en sus funciones con el principio de austeridad.

Estas son algunas de las cuestiones que se plantea abordar el 10º Congreso Confederal de CCOO. **Resaltamos de especial manera las propuestas relacionadas con la migración española en el exterior:**

- *En materia de emigración hay que centrar esfuerzos en la protección de los nuevos emigrados y su asentamiento en las sociedades de destino, redoblando las exigencias al gobierno español y a sus consejerías laborales para abordar este nuevo proceso migratorio y reforzar nuestro trabajo institucional en este ámbito.*
- *Incrementar las actuaciones que ya realizan los CITEs y proporcionar información a quienes pretendan emigrar y articular un grupo de trabajo confederal sobre retorno.*
- *Llegar a acuerdos bilaterales con las organizaciones sindicales de los países de acogida hacia los que derivar a los españoles que emigren y reforzar su sindicalización.*

En unos tiempos en que la crisis económica, social y laboral está causando tantos estragos entre los más débiles, la organización libre de trabajadores y trabajadoras para defender sus intereses como clase, que es el sindicato, es más necesaria que nunca. CCOO pretende con este próximo Congreso ser la mejor herramienta al servicio de los intereses de los trabajadores y trabajadoras; pretende ser su sindicato, EL SINDICATO.

Secretaría de Empleo y Migraciones
Confederación Sindical de CCOO



Fallece Leónides Montero, primer responsable de emigración de CCOO.



El 17 de marzo fallecía en Palma de Mallorca, arropado por su familia, Leónides Montero. Había sido el primer responsable sindical de emigración de CCOO y un activo militante antifranquista. De sus múltiples compromisos nos fijamos aquí en el de luchador por los derechos de los emigrantes españoles. Su dedicación en ese campo fue absoluta, de ahí las numerosas condolencias

recibidas en CCOO, procedentes de todos los rincones del planeta.

La biografía de Leónides está jalonada de rasgos similares a la generación de trabajadores de postguerra a la que perteneció, pero también hay en ella hechos excepcionales, propios de la vida intensamente comprometida de un dirigente sindical de la época de Marcelino Camacho.

Leónides procedía de una familia castellana de pequeños campesinos que emigró a Madrid en 1939. Como muchos niños abandonó la escuela para comenzar a trabajar de aprendiz con once años en un comercio. Entre sus obligaciones cotidianas estaba la lectura diaria de la prensa a su jefe ciego en los años de la Segunda Guerra Mundial, lo que alimentó intelectualmente su espíritu. Se hizo entonces usuario asiduo de bibliotecas públicas, un lector empedernido y un autodidacta disciplinado, rasgo propio de la generación de sindicalistas que forjaron la democracia española. Fue también un amante de la naturaleza y el deporte.

Como numerosos jóvenes de entonces optó en 1961 por la emigración a Alemania y luego a Suiza, ante la falta de perspectivas que ofrecía la España franquista. En la República Federal Alemana trabajó en una gran empresa metalúrgica, se afilió a la DGB y comenzó su condición de activista por los derechos de los trabajadores españoles emigrados, que luego prolongaría en Suiza y más tarde en España. Ejerció

como interlocutor de los españoles en conflictos laborales y como orador en numerosas ciudades europeas, con motivo de la celebración del 1º de Mayo. Animó asimismo protestas contra la dictadura del general Franco. En 1967 regresó a España para reemprender la emigración al año siguiente. Aquí sólo encontró la detención en dos ocasiones, el maltrato en la Dirección General de Seguridad, su inclusión en las listas negras -práctica habitual de la dictadura para dificultar la vida de los trabajadores comprometidos con sus compañeros- y el hostigamiento a su familia. Se marchó entonces a Suiza, donde trabajó en la hostelería y luego en la industria metalúrgica. Su actividad sindical y asociativa en la República Helvética marcó de manera decisiva las relaciones laborales en aquél país, donde participó en la fundación de la Asociación de Trabajadores Emigrantes Españoles en Suiza -ATEES-. Los últimos años de su vida, tras otro periodo intenso como dirigente sindical de primera línea de CCOO en España, los pasó en Sigüenza, ajeno al afecto y el recuerdo que había dejado en multitud de vidas anónimas de trabajadores.



Ana Fernández Asperilla
Directora Centro Documentación de las Migraciones
Fundación 1º de Mayo

Nos ha dejado Emilio Fuentes.

Emilio fue un trabajador español que emigró a Inglaterra, donde se convirtió en un sindicalista. Allí, en su querido Londres, ha muerto recientemente y desde estas páginas queremos recordarle y dar a conocer su labor porque evidencia la centralidad del trabajo en los procesos migratorios. Afiliado a las Trade Unions, en la rama de la hostelería, defendió las condiciones laborales de los trabajadores de ese sector, que empleaba a numerosos españoles y a inmigrantes de diferentes orígenes.

El compromiso sindical de Emilio no se circunscribió a Inglaterra sino que se preocupó además por la construcción de un sindicalismo democrático en España. De ahí que contribuyera a remover los obstáculos que dificultaban el reconocimiento de CCOO en los organismos sindicales internacionales. Colaboró por ello con Leónidas Montero y Marcelino Camacho.



Emilio fue un hombre de talante desprendido y poco interesado en la acumulación de bienes materiales. Difería en ello de los emigrados españoles, interesados en el ahorro para retornar a España. Se centró en cambio en buscar los instrumentos para mejorar las condiciones de sus compatriotas, pues sus bajos salarios les situaban a menudo por debajo de los niveles de pobreza. De ese modo tenían que recibir los subsidios del gobierno británico para cubrir los gastos de vivienda, calefacción o comedor de sus hijos.

Emilio fue un hombre autodidacta y cosmopolita. Muy interesado en el estudio de las lenguas de los países a los que emigró, lo que le convirtió, allí por donde pasó, en un interlocutor natural de sus compañeros, un aspecto consustancial al sindicalismo.

Ana Fernández Asperilla
Directora Centro Documentación de las Migraciones
Fundación 1º de Mayo

Temporeros y temporeras en las Campañas Agrícolas de Europa.

Desde hace veinticinco años la Federación Agroalimentaria de CCOO asesora en materia sociolaboral a los trabajadores y las trabajadoras nacionales que emigran a las campañas agrícolas europeas.

Las principales campañas agrícolas que demandan abundante mano de obra extranjera se dan entre los meses de junio y octubre. Se trata de la vendimia en Francia; de la recogida de la manzana en Francia y Suiza respectivamente; de la recolección de fresa y fruta dulce en Bélgica; de la fresa, la fruta dulce y el espárrago en Holanda y de los frutos rojos en Noruega.

Si analizamos las características sociológicas de la ciudadanía española que recogía la fresa en Bélgica, realizaba la vendimia en Francia, etcétera, encontramos dos perfiles diferentes. Por un lado estudiantes que trabajan “duro” dos meses para poder pagarse la carrera y los gastos el resto del año. En el polo opuesto están las familias que trabajan como peones agrícolas o en empleos poco cualificados y estacionales. En el último caso la familia al completo (mujer, hijos e hijas, cuñados y cuñadas) formando una cuadrilla, emprende el camino de la emigración estacional para conseguir un sobresueldo que completen sus ingresos anuales.



Imágenes de la Emigración. Centro Documentación de las Migraciones. Fundación 1º de Mayo.

Las cuadrillas de trabajadores se agrupan en los pueblos de salida en los pocos coches de los que disponen y se trasladan hasta los autobuses que parten desde las ciudades y pueblos más importantes con destino a las cosechas europeas. Los principales puntos de origen de los trabajadores son las provincias de Cádiz, Jaén, Granada, Málaga, Sevilla, Córdoba, Ciudad Real, Albacete, Murcia, Cáceres, Badajoz, Valencia, Alicante y Castellón.

En las últimas décadas del siglo XX la recogida de la fruta se mecanizó, las condiciones sociolaborales españolas tendieron a converger con las europeas y el desarrollo económico favoreció la existencia de empleos de mayor cualificación. La consecuencia de esos factores es que el perfil de los trabajadores y trabajadoras españoles cambió y aumentó por ello la oferta de trabajadores extracomunitarios, dispuestos a trabajar a precios muy competitivos. Se originó así un importante descenso de la emigración, debido a la bajada de la demanda como de la oferta. Sin embargo, desde el 2008, y a causa de la crisis, se ha vuelto a considerar la opción de acudir a las campañas agrícolas europeas, tanto por parte de ciudadanos españoles como de personas inmigrantes residentes en España. Pero la realidad es que hay muy pocas posibilidades de trabajo y están restringidas a dos países Francia y Suiza. En estos destinos las ofertas de empleo están copadas por “las personas repetidoras”, sus familiares y sus amistades, que acuden desde hace dos generaciones.

La labor sindical de la Federación Agroalimentaria, en coordinación con los sindicatos de los países de destino, se ha centrado en luchar para que las condiciones laborales de los emigrantes sean las mejores. Y para ello, asesoramos en origen a los trabajadores y trabajadoras sobre sus derechos y obligaciones laborales; las condiciones del traslado en transportes colectivos; las condiciones de habitabilidad que deben cumplir los alojamientos; la salud laboral; las prestaciones sanitarias y asistenciales, etcétera.

Una vez que los trabajadores están en el campo, miembros de la Federación Agroalimentaria nos trasladamos con un aula móvil equipada con ordenadores a las principales campañas para visitar in situ los alojamientos y las fincas y resolver sus dudas sobre el convenio, cotizaciones a la Seguridad Social, etcétera.

Nos parece útil exponer a continuación las experiencias de dos trabajadores en las campañas agrícolas de Francia: el primero es Juan B., un trabajador agrícola afiliado a CCOO, que desde los quince años trabajó en el negocio vitivinícola en Francia. Los primeros años acudía con su familia en la época de la vendimia, pero después se fue formando con cursos realizados a través de FOREM y se especializó en el sector. Desde hace unos ocho años, trabaja nueve meses al año en Francia realizando labores de poda, abono, transplante, vendimia, etcétera, en la misma empresa. Cuando Juan está en Francia se aloja en la vivienda que le

proporciona la empresa, pero su familia y casa están en Jaén, donde vuelve cada mes y medio. Le gusta su trabajo y su forma de vida y reconoce que no es lo habitual.

Antonio fue a la vendimia francesa cuando era estudiante, para ganar un dinero extra para el resto del año. Con el tiempo encontró un buen trabajo en la construcción y formó su familia en Ciudad Real. La crisis le ha dejado sin trabajo, con hipoteca y personas a su cargo. Busca trabajo en las campañas agrícolas aunque sabe lo duro que es, y está dispuesto a emigrar a Europa a trabajar en el campo, la hostelería o una fábrica. Necesita trabajar y ésta puede ser una buena opción. Aunque no está afiliado a CCOO, le hemos asesorado sobre cómo debe buscar empleo en las webs, las opciones de alojamiento, el transporte y sobre los papeles que debe arreglar en la Seguridad Social antes de salir de España.

Como colofón quería lanzar el mensaje de que no hay ofertas de empleo agrícola en Europa porque la crisis es global, por lo que no se debe acudir a las campañas sin una oferta de empleo en firme. Además, hay que valorar que la vendimia dura 15 días y reporta 600 euros, de los que hay que deducir los gastos de alojamiento, manutención y viaje.

No obstante, creemos que están abriéndose oportunidades en otros sectores como son la industria alimentaria de Alemania y Francia, donde las españolas y españoles somos muy bien valorados. Por ello, animo a quienes han llegado hasta este punto a aprender inglés e imaginarse nuevos horizontes.

Silvia Conde Marcos

*Secretaría de Igualdad, Migraciones y Juventud
Federación Agroalimentaria de CCOO*

La Federación de Enseñanza de CCOO denuncia la opacidad en la asignación de los puestos de Directores en los Institutos Cervantes.

La Federación de Enseñanza de CCOO lamenta profundamente que el Instituto Cervantes deje pasar una vez más la oportunidad de profesionalizar la figura de los directores y que no tome las decisiones necesarias para que se garantice en este proceso selectivo el respeto a los principios de mérito, capacidad e idoneidad y propone una serie de medidas al respecto.

El Instituto Cervantes ha publicado recientemente una resolución en la que comunica la convocatoria interna de cobertura de plazas de director de los centros. Aunque el hecho de anunciar el proceso en un documento supone un avance frente a la total opacidad que hasta el presente regía la asignación de estos puestos, la resolución dista mucho aún de cumplir los necesarios criterios de transparencia, ya que en ella no se especifican los requisitos y méritos necesarios para cada puesto, ni parece que se exija a los candidatos aportar ningún tipo de documentación.

La convocatoria es además ambigua, e inexplicablemente está abierta a los directores de área y jefes de departamento de la sede, pero no a los jefes de área en el exterior, que podríamos entender que son el personal que mejor conoce el funcionamiento de los centros por desempeñar en ellos su labor.

Para que se cumpla ese objetivo de profesionalización nuestra federación considera imprescindible que se apliquen una serie de medidas que explicamos a continuación:

1. Publicación de una resolución que explicita las funciones de los directores.

El puesto de director o directora es el único de todo el Instituto Cervantes cuyas funciones no están recogidas en un documento oficial, o si lo están, éstas nunca se han hecho públicas. Esta falta de definición genera localmente no pocos conflictos de competencias que pueden llegar a enrarecer gravemente el ambiente de trabajo en los centros. No debemos olvidar que los centros Cervantes en el exterior tienen plantillas que pueden superar la veintena de trabajadores sin contar con los eufemísticamente llamados “colaboradores externos”, que llegan a triplicar el número del personal de plantilla. Los responsables de las distintas áreas en los centros se encuentran a menudo con órdenes duplicadas o contradictorias entre la dirección del centro y la sede central del Instituto en Madrid. Además la indefinición de funciones de los directores puede dar lugar a actitudes que vayan de la pasividad a un exceso de celo en el que la dirección invade competencias de las jefaturas de área o sobredimensiona problemas cotidianos que podrían resolverse en una reunión de trabajo dentro de cada área.

2. Publicación del perfil, los méritos y requisitos técnicos necesarios para concurrir a cada uno de los puestos que se pretende cubrir.

El Instituto Cervantes debe definir los requisitos y méritos que se exigen o valoran a los candidatos de acuerdo con las funciones concretas que han de cumplir, al igual que lo ha hecho para el resto de los puestos de trabajo. Es necesario ponderar la importancia que se otorga al conocimiento del país de destino y de su idioma, el peso que se atribuye a los conocimientos sobre cultura hispana, a la experiencia en gestión de recursos materiales y humanos, así como a la experiencia en representación institucional, especialmente en el ámbito exterior. El nombramiento por razones estrictamente políticas de una persona carente de formación o experiencia técnica puede resultar muy problemático.

A este respecto, entendemos que pocas personas pueden presumir de un mayor conocimiento del Instituto Cervantes y de una mayor experiencia que aquellas que llevan años trabajando dentro de la empresa y que han demostrado su competencia defendiendo sus intereses a lo largo de años de servicio en diferentes áreas. Por ello creemos que si se apuesta por cargos de perfil técnico para la dirección de los centros, también deberán establecerse los cauces necesarios para que los trabajadores, tanto de la sede como de los centros, que decidan orientar su carrera profesional hacia los puestos de dirección puedan hacerlo prioritariamente sobre candidatos externos, mediante convocatoria de promoción interna previa a la pública.

3. Desarrollo de los procesos de selección respetando los preceptivos criterios de transparencia.

Hasta la fecha, los motivos por los que se ha nombrado o cesado a los diferentes directores de centros Cervantes han permanecido totalmente opacos tanto a la opinión pública como a los trabajadores del Instituto. Aplaudimos que en esta ocasión se haya publicado una comunicación, pero tememos que esta acción solo sea una forma de dar cumplimiento a la Ley de Transparencia manteniendo en la sombra la parte decisiva del proceso.

4. Creación de un sistema objetivo de evaluación de la labor de los directores.

El Instituto Cervantes ha expresado en repetidas ocasiones su intención de implantar sistemas de evaluación que optimicen la organización y los resultados de su actividad, aunque por el momento, especialmente en los centros, no existe ningún sistema eficaz e integral. Sin embargo, sí se somete a evaluaciones formales a todo el personal de los centros con ocasión de los traslados o concursos de promoción. Cuesta entender que no se dé el mismo tratamiento a los



directores, quienes como máximos responsables de los centros Cervantes deberían ser evaluados incluso con más rigor que el resto de los trabajadores. El Estatuto del Empleado Público regula al respecto que el personal directivo estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.

El Instituto Cervantes debería decidir hasta qué punto le resulta rentable dejar que las simpatías políticas influyan en la elección de los responsables últimos del funcionamiento de los centros. Este sistema de selección ya ha dado lugar en el pasado a situaciones muy peligrosas para la imagen del Instituto que también han puesto en riesgo la imagen de España en el exterior. La transformación de los actuales puestos de director en una figura técnica, sólidamente definida, y con una responsabilidad objetiva evitaría graves problemas de gestión, facilitaría el ahorro presupuestario, y mejoraría notablemente las relaciones laborales y personales dentro de los centros.

No quisiéramos terminar sin llamar la atención acerca de la necesidad de cumplir las directrices del Plan de Igualdad del Instituto Cervantes respetando la paridad en la proporción de hombres y mujeres en los cargos de dirección. Junto a los puestos de secretaria y chófer, la proporción de directores frente a directoras, es una de las más descompensadas de todo el Instituto Cervantes.

M. Antonia López Jiménez
Secretaría para Personal de los Institutos Cervantes
Federación de Enseñanza CCOO del Exterior

La Administración Exterior Española: presente y futuro.

El intento más serio por dar a conocer y potenciar la acción exterior del estado español, desde que en el año 1986 viese la luz el informe y conclusiones definitivas del libro blanco de la Administración Exterior del Estado, estuvo en el informe para la reforma integral del servicio exterior publicado en el año 2005 por orden del entonces Ministro de Asuntos Exteriores y de Cooperación, D. Miguel Ángel Moratinos, que, con la participación activa de múltiples actores e impulsada por el entonces ministro, supuso un hito histórico. El informe recoge 70 propuestas concretas de reforma que, junto con sus 13 anexos, describe muy acertadamente el panorama que presentaba el Servicio Exterior Español por aquellos años.

Algunas de esas ambiciosas recomendaciones se han implementado de forma satisfactoria, otras se han iniciado pero nunca se han concluido y otras tantas, sencillamente, han quedado plasmadas en dicho informe como objetivos a cumplir.

Puesto que ya en su toma de posesión, el Ministro García-Margallo instituyó una "Comisión de Sabios" para continuar profundizando en la necesaria reforma integral del Servicio Exterior Español, resultaría algo más que conveniente que, partiendo de ese buen trabajo realizado por su predecesor, procurase implicar en los trabajos que vaya a desarrollar dicha Comisión no solo a los profesionales de la Administración, sino que también a esos actores y representantes señalados de la sociedad que puedan contribuir, como ya lo hicieron en su momento, a conseguir los objetivos ya marcados que continúen teniendo vigencia, a proponer otros acorde con los tiempos tan difíciles que nos está tocando vivir o, en su caso, a modificar lo que ya haya podido quedar obsoleto.

El informe y anexos mencionados, debidamente actualizados, nos podrían permitir diseñar un servicio exterior moderno, eficaz, eficiente y, sobre todo, democrático y abierto a la sociedad civil, que es, en definitiva, a quien se debe dirigir. Sería preocupante que de dicha "Comisión de Sabios" surgiese algún tipo de panegírico destinado a satisfacer solo y exclusivamente las necesidades de un "petit comité".

En momentos en que la tan manida Marca España está tan deteriorada en el exterior, sería interesante hacer un esfuerzo entre todos por conseguir darle un impulso que la sitúe en el lugar que creo se merece un país como el nuestro.

Con 127 Embajadas bilaterales, multilaterales y ante diversos organismos internacionales, 28 embajadores en misiones especiales, con 181 consulados y secciones consulares, con un centenar de oficinas económicas y comerciales, con decenas de oficinas de turismo, oficinas técnicas de cooperación, centros culturales y de formación profesional, consejerías de empleo y seguridad social, de información, de defensa, de educación, de agricultura, institutos Cervantes, centros educativos, fundaciones, organismos públicos, etc., sin olvidar las decenas de oficinas de diversa naturaleza que actúan en el exterior en nombre de la Comunidades Autónomas, resulta absolutamente imprescindible avanzar hacia un proceso de integración e interacción que nos permita sacar el mayor fruto posible a tanta estructura funcional en el exterior.

En este proceso no debemos olvidar que, además de los cometidos que les son propios a cada unidad administrativa en el exterior, procurando siempre la unidad de acción, para potenciar las exportaciones, las relaciones culturales, las relaciones diplomáticas, la atención a ciudadanos extranjeros, la cooperación al desarrollo, la enseñanza y difusión de la lengua castellana, la negociación y firma de convenios bilaterales e internacionales y demás, debemos atender muy en especial a nuestros conciudadanos emigrados que ascienden a casi 2 millones de personas, además de los muchos de sus descendientes que, aún sin ostentar la nacionalidad española, mantienen vínculos de diversa naturaleza muy fuertes con nuestra patria. Éstos deben ser nuestros mejores embajadores.



La aplicación del Estatuto de la Ciudadanía Española en el Exterior debe ser también objeto de especial atención por parte de nuestras instituciones en el exterior, sin olvidar que en este contexto el Estatuto reconoce a las centrales sindicales españolas su participación en todas aquellas materias que afecten a la representación y defensa de los intereses de los emigrantes y retornados. Pero es necesario conseguir que se produzca también la mayor interacción posible entre nuestros representantes ante los diversos órganos consultivos aquí en España y los del exterior, procurando mantener relaciones fluidas con los ciudadanos españoles que conformen los Consejos de Residentes Españoles en el Exterior y Asociaciones de emigrantes españoles, respetando su autonomía, aunque sin renunciar en ningún momento al papel que nos atribuye el propio Estatuto.

La acción sindical de CCOO en el exterior necesita un impulso que le permita ser un agente determinante en la defensa de los intereses de los trabajadores desplazados por multinacionales, autonomías, Administración General del Estado, organizaciones no gubernamentales, cooperantes, trabajadores autónomos, emigrantes, etc.

Nuestra Sección Sindical del Servicio Exterior de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO tiene presencia en más de 60 países y, si bien el cometido básico, de esta Sección es la defensa y mejora de las condiciones de trabajo del personal de la Administración General del Estado en el Exterior, nada impide que donde proceda pueda tender puentes entre la ciudadanía española en el exterior y el resto de nuestras estructuras sindicales en España que actúen en el ámbito del fenómeno migratorio.

Nos movemos en un mundo complejo y globalizado y ello requiere del concurso de todos nosotros para mantener la imagen de España en el exterior en el mejor y más alto nivel. Sobre todo en unos momentos en que la crisis económica nos está golpeando despiadadamente. Para conseguirlo la Administración española y, muy en especial, el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación no debe desdeñar cualquier mano que se le tienda y debe contar con todos los agentes implicados en la acción exterior del estado, entre los que, indudablemente, se encuentra también CCOO.

Juan Antonio Bastán Martínez
*Secretario General Sección Sindical Servicio Exterior
Federación de Servicios a la Ciudadanía CCOO*

El Centro de Documentación de las Migraciones: Nuevas instalaciones, más amplias y mejores.

El Centro de Documentación de las Migraciones (CDM) de la Fundación 1º de Mayo ha trasladado su domicilio social. Las nuevas instalaciones del Centro, situadas en el número 6 de la calle Longares de Madrid, significan un más que importante paso a delante. En efecto, pues resultan más adecuadas y funcionales que la vieja sede de la calle Arenal para el desarrollo de nuestra actividad en tanto que archivo y centro de investigación. Entre las instalaciones comunes, podemos señalar las diversas salas para reuniones, una sala de lectura y un salón de actos.

El CDM, a su vez, dispone de un área de trabajo amplia, luminosa y separada de las zonas de depósito. Contamos asimismo con puestos especiales dotados para el tratamiento de fotografías y la restauración de piezas (documentos, carteles, etcétera).

Estos puestos, así como los destinados a la descripción archivística e investigación se hallan automatizados y conectados a la red. Igualmente la zona de biblioteca y los depósitos de archivo son espacios modernos, con gran capacidad para albergar fondos y equipados convenientemente para la conservación.

Invitamos a los españoles del exterior, a los retornados, a los investigadores y a la ciudadanía en general a visitar estas nuevas instalaciones.

Susana Alba Monteserín
*Centro de Documentación de las Migraciones
Fundación 1º de Mayo*

Recortes en el Sistema Nacional de Salud.

Las elecciones autonómicas, de mayo del 2011, trajeron además de numerosos cambios de gobierno el apogeo de una carrera ya iniciada de recortes en todo lo que significa el Estado de Bienestar y en el que la Sanidad Pública no es una excepción. La excusa para los recortes ha sido la herencia deficitaria recibida. La insaciabilidad de algunos se manifestó de manera más contundente tras las elecciones generales de noviembre de 2011 y desde entonces estamos asistiendo de manera permanente a los “viernes de recortes” tras cada Consejo de Ministros.

El Estado de Bienestar es uno de los ejes fundamentales de nuestro modelo social y la Sanidad es una parte determinante del mismo. Por ello, las decisiones que están adoptando los diferentes gobiernos autónomos a través de sus presupuestos están repercutiendo directamente sobre nuestro modelo social de Estado. Por si fueran pocas las medidas presupuestarias de los gobiernos autonómicos, que afectan tanto a profesionales como usuarios, recientemente el Gobierno del Partido Popular acaba de publicar un Real Decreto Ley (RDL) que pone patas arriba al Sistema Nacional de Salud.

Las medidas que contempla el RDL 16, es otro paso más en un objetivo perfectamente planificado que pretende situar al Sistema Nacional de Salud (SNS) en una situación que justifique su supuesta ineficiencia, y con ello posibilitar la entrada de la iniciativa privada y promover el doble aseguramiento sanitario. Al mismo tiempo que se quiebra el derecho a la universalidad de las prestaciones cambiando el derecho de ciudadanía por la condición de asegurado y bajo la justificación de la crisis económica, de la necesidad de ahorro y de no gastar lo que no se tiene, el Gobierno está tomando una serie de medidas que afectan a nuestros derechos básicos.

El RDL contempla medidas que no solo afectan a la ciudadanía, sus derechos y los servicios que se prestan, también contiene medidas que afectan a los profesionales del sector continuando con las iniciadas en el 2010 y prolongadas en el 2011 que se mantendrán durante este año y posiblemente se desarrollen en el próximo. Los presupuestos sanitarios de las Comunidades Autónomas, en su primera versión, se redujeron significativamente situándose en cotas inferiores a los del 2008, lo que ha provocado una importante reducción de derechos que van a incidir en la calidad asistencial que se presta, no voy a referirme a los económicos de sobra conocidos, pero si quiero destacar el incremento de la jornada, la eliminación de Ofertas de Empleo Público, la amortización de vacantes o la reducción de sustituciones.

Estas medidas han sido adoptadas en todas las Comunidades Autónomas y el primer efecto que han generado ha sido la reducción o eliminación de servicios, camas, quirófanos y tratamientos. En Castilla La Mancha han ido más allá y pretenden privatizar hospitales públicos, medida hasta el momento inédito en el SNS. Las medidas que sobre recursos humanos contempla el RDL, que apenas van a producir el ahorro previsto, tienen un elemento en común: han sido adoptadas sin un mínimo proceso de información y negociación, son fruto de la imposición del Gobierno del PP.



Con respecto a las medidas no laborales contempladas en el RDL 16, en primer lugar resaltar lo poco relacionado que están el título de la norma y el contenido de las medidas que ni contribuyen ni a la sostenibilidad del SNS ni a mejorar la calidad y la seguridad de las prestaciones. La mayoría de ellas reducen derechos de la ciudadanía e incrementan los porcentajes de copago o repago, o instauran nuevos conceptos que serán también objeto de copagos. Desconfiamos que las medidas expuestas puedan generar el ahorro de los 7.000 millones anunciados. Los cálculos más optimistas de expertos en economía sanitaria los sitúan en el entorno de los 4.000 millones. Por el contrario sí se puede afirmar que van a generar más desigualdades entre la población.

Por otra parte, la asociación que se establece entre asegurado y beneficiario vincula más directamente el derecho a la prestación sanitaria con la afiliación a la Seguridad Social, rompiendo con la universalidad como uno de los principios básicos del SNS: Determinados grupos de ciudadanos, entre ellos los mayores de 25 años que no hayan cotizado deberán acreditar, mediante un proceso excesivamente burocratizado, su derecho a percibir asistencia sanitaria.

El colectivo de inmigrantes sigue estando en la diana de las políticas del PP, este RDL es una nueva muestra. A quienes no coticen a la Seguridad Social, y pese a no existir evidencia de que abusen de las prestaciones del SNS, bajo la justificación de un turismo sanitario más propio de ciudadanos de la Unión Europea, les limitan la atención sanitaria de menores, embarazadas y urgencias, lo que va a provocar que estas últimas se sobresaturen al convertirse en la única vía de entrada al sistema sanitario. El pretendido ahorro se convertirá en un mayor gasto. A ello debemos añadir la última ocurrencia de la Ministra que va a potenciar los convenios entre Comunidades Autónomas y ONG's para que presten cuidados sanitarios a los inmigrantes.

En cuanto a los nuevos copagos son totalmente rechazables, desde el que se aplica a pensionistas y las formas en que van a percibir por parte de las Comunidades Autónomas los reembolsos del exceso gastado en farmacia a la del transporte sanitario no urgente, que afectaría a quienes tengan que acudir regularmente al hospital, bien a recibir tratamientos de diálisis o terapias de rehabilitación, entre otras. Con medidas de este tipo muestran que han optado por la vía más fácil: hacer recaer el coste sobre los más débiles en vez de establecer medidas organizativas y de control del gasto.

En relación a la prestación farmacéutica, van a surgir problemas con los datos económicos que deben contener las tarjetas sanitarias para la clasificación en la escala de los

repagos, el coste que va a implicar este incremento burocrático va a anular o, al menos, reducir sensiblemente el ahorro previsto. Sería interesante conocer con claridad qué condiciones se han determinado para que tanto la industria farmacéutica como las oficinas de farmacia, participen en este esfuerzo por reducir costes.

La definición de un nuevo modelo de cartera de servicios del SNS en tres niveles (básica, suplementaria y accesoria) pretende: eliminar servicios y prestaciones actualmente cubiertos, introducir fórmulas de repago e impedir que cualquier Comunidades Autónomas incremente su cartera de servicios. El Consejo Interterritorial acordará la cartera básica contemplando entre otros criterios, el económico y el organizativo.

Los problemas del SNS no están en el gasto, tenemos un gasto sanitario bajo con un crecimiento moderado. Los problemas están en la recaudación y en que la financiación no es finalista. Está demostrado que los copagos aumentan el gasto, empeoran la salud de los pobres y la recaudación es escasa. Es necesario asegurar la suficiencia financiera, incrementar la recaudación recuperando impuestos y establecer una financiación finalista para el SNS.

Luis Francisco Alvarez Agudo

*Responsable del Area de Negociación Colectiva
Federación Sanidad y Sectores Sociosanitarios CCOO*

La asistencia sanitaria a los Españoles residentes en el exterior y a los emigrantes retornados (1ª parte).

El Real Decreto Ley 16/2012 de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud, en su disposición adicional primera "Régimen de los Españoles residentes en el exterior", nos dice que se regirá por lo dispuesto en la Ley 40/2006 de la Ciudadanía Española en el Exterior y su normativa de desarrollo. En el citado Real Decreto Ley, no se hace mención a la asistencia sanitaria para los emigrantes retornados.

La asistencia sanitaria para emigrantes retornados viene recogida en el Art. 26 del Real Decreto 8/2008, en este caso pueden darse distintos supuestos, según el colectivo de que se trate y las diferentes situaciones que se producen en su relación con el sistema de la seguridad social española.

Es preciso detenernos en el acceso de los residentes en el exterior, en sus desplazamientos temporales a España a la asistencia sanitaria pública, pues esta debía estar garantizada antes de dejar el país de residencia.

Asistencia Sanitaria para emigrantes retornados.

La asistencia sanitaria de la Seguridad Social tiene por ob-

jeto la prestación de los servicios médicos y farmacéuticos necesarios para conservar o restablecer la salud de sus beneficiarios, así como su aptitud para el trabajo. Proporciona, también, los servicios convenientes para completar las prestaciones médicas y farmacéuticas, atendiendo, de forma especial, a la rehabilitación física precisa para lograr una completa recuperación profesional del trabajador.

Para el acceso a la asistencia sanitaria de los españoles residentes en el exterior que retornan a España pueden darse distintos supuestos, según el colectivo de que se trate y las diferentes situaciones que se producen en su relación con el sistema de la Seguridad Social español.

Es curioso pero el Real Decreto Ley no dice nada de como se va a articular la sanidad para los emigrantes retornados ni como se va a proceder al porcentaje de pago de las recetas.

Mónica Neches Olaso

*Secretaria de Migraciones
Federación de Servicios a la Ciudadanía CCOO*

Nuevos datos sobre los recortes en la pensión básica estatal de vejez (Complemento AOW) de los retornados españoles que trabajaron en Holanda.

CCOO entiende que este es un derecho irrenunciable y el Gobierno Holandés debe cumplir sus obligaciones con los pensionistas afectados sin justificaciones ni dilaciones.

CCOO continúa trabajando para conseguir la restitución a los ciudadanos españoles retornados de Holanda del complemento de la pensión básica estatal de vejez (Complemento AOW). Por ello, el 27 de enero de 2012 la Secretaría de Empleo y Migraciones del sindicato planteó una denuncia a la Comisión Europea contra esta medida adoptada por los Países Bajos. Así mismo, Alberto Sánchez Gracia –responsable confederal de la Ciudadanía Española en el Exterior- y la letrada de los servicios jurídicos de CCOO, Eva Urbano, se entrevistaron en febrero en Bruselas con el Representante de la Comisión Europea de la D.G. de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Jackie Morin. En el encuentro le explicaron el contenido de la denuncia, las acciones que CCOO había emprendido y las consecuencias nefastas de la aplicación de la medida, adoptada unilateralmente por el gobierno holandés. El representante de la Comisión Europea agradeció a CCOO el envío de la denuncia, su inclusión dentro del proceso abierto contra el ejecutivo de los Países Bajos y se comprometió, verbalmente y por escrito, a informar al sindicato del proceso en tiempo real. Mientras tanto se han dictado varias sentencias en primera instancia con-

tra la decisión del gobierno holandés del impago del complemento de pensión denominado paga AOW. La primera dictada el uno de abril por un tribunal de la ciudad holandesa de Haarlem, por la denuncia presentada por asociaciones de inmigrantes marroquíes. La segunda es de fecha cuatro de abril y responde a una iniciativa de la Sección de Empleo y Seguridad Social de la Embajada española en los Países Bajos.

Según informaciones del Jefe de la Sección de Empleo y Seguridad Social de la Embajada en España en los Países Bajos: “Se tiene conocimiento de que el CVZ (El Colegio de Seguros de Salud) ha enviado comunicaciones a ciudadanos españoles que en su día residieron/trabajaron en Holanda y que ahora se encuentran en España reclamándoles una liquidación de cuentas anual definitiva sobre 2006. Con independencia de la literatura del escrito del CVZ hay que subrayar que, en cualquier caso, los interesados deben enviar al CVZ, dentro del plazo de 6 semanas desde que reciben la comunicación, un escrito de reclamación haciendo constar que dicha liquidación no es pertinente, ya que han transcurrido más de cinco años desde el año 2006 y, en consecuencia, ha prescrito, por lo que no procede efectuar el pago que solicitan. Se desconoce el número de personas que pueden haber recibido la reclamación del CVZ, pero entendemos que debe hacerse pública esta situación entre los interesados para evitar que se vean afectados por cobros indebidos del CVZ.”

Los interesados pueden ampliar la información poniéndose en contacto directo con el responsable confederal de la Ciudadanía Española en el Exterior, Alberto Sánchez Gracia, en la dirección de correo electrónico asanchez@ccoo.es o telefónicamente.



Alberto Sánchez Gracia
Adjunto Secretaría Confederal de Empleo y Migraciones
Responsable de la Ciudadanía Española en el Exterior

La Residencia “El Retorno” cierra por falta de recursos económicos.

De nuevo amparándose en la crisis económica se recortan Derechos en este caso a los Emigrantes Retornados. Las decisiones que está adoptando el gobierno recortando en gasto social, esta poniendo en riesgo el Estado de Bienestar, patrimonio de todos. Debemos defender unos servicios públicos de calidad, universales y accesibles que respondan a las necesidades de las personas sobre la base del principio de igualdad.

El pasado viernes 22 de junio cerró definitivamente sus puertas la Residencia “El Retorno”. Desde primeros de mes se venía hablando del posible cierre por falta de medios económicos ya que la Dirección General de Migraciones únicamente podría aportar para su funcionamiento algo más del 50% de su coste de mantenimiento. En la Residencia “El Retorno” residían en estos momentos 19 emigrantes retornados, la mayoría de ellos sin familia directa en España, pero que en su día decidieron volver a su país tras muchos años de trabajo fuera de él.

De estos 19 residentes una parte pequeña se ha quedado en Madrid, donde se han integrado en otras Residencias bien públicas o concertadas con la Comunidad de Madrid; por otro lado aquellos que tenían familia se han ido con estas y el resto han sido trasladados de forma provisional a una Residencia en Sigüenza a la espera de concesión de Residencia definitiva en su Comunidad Autónoma.

La Residencia “El Retorno”, venía acogiendo emigrantes retornados desde 1991. La Residencia debía ser un lugar de estancias cortas, hasta la concesión de una plaza definitiva en una Residencia de su Comunidad Autónoma.

El problema que se plantea ahora, es ante todo la desaparición de una Residencia donde podían venir aquellos emigrantes que deseaban volver a su país, y por otro lado, aquello que desde CCOO denunciábamos en su día en el pleno del Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior: “Aplicación en condiciones de igualdad de la ley de Dependencia a los emigrantes españoles retornados”.

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia ha querido regular las condiciones básicas que garantizan la igualdad de los ciudadanos en el ejercicio de sus Derechos independientemente de donde residan. Pues bien la Ley pide haber residido en territorio español durante 5 años de los cuales dos deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

Esta situación se regula para los emigrantes retornados en el Real Decreto 727/2007, pero no todas las Comunidades Autónomas recogen en su normativa la disposición adi-

cional única de dicho Decreto: “Las personas en situación de dependencia, que como consecuencia de su condición de emigrantes españoles retornados no cumplan el requisito establecido en la letra c, del artículo 5.1 de la Ley 39/2006, por no haber residido en territorio español en los términos establecidos, podrán acceder a las prestaciones asistenciales con igual contenido y extensión aún cuando no cumplan con el requisito de tiempo de residencia en territorio español que se exige con carácter general”.

Una vez cerrada la Residencia, es difícil que ningún “emigrante que desee retornar a su país “pueda hacerlo a ninguna Residencia si se encuentra en situación de dependencia en alguno de los grados establecidos por la Ley, ya que para acceder a una Residencia para personas dependientes bien pública o concertada es preciso estar reconocido como dependiente por los Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma ó Ayuntamiento.

La solicitud de reconocimiento de la situación de dependencia se solicita en los Servicios Sociales del Ayuntamiento o Comunidad Autónoma, siendo preciso en un gran número de Comunidades Autónomas el encontrarse residiendo en territorio Español y haberlo hecho los últimos cinco años, dos inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de solicitud. Es preciso articular mecanismos de reconocimiento de la situación de Dependencia en el país de origen con anterioridad a su llegada a España.

Puede esto tener relación con el borrador de Real Decreto para redefinir la figura del Español Retornado que se anunció el pasado mes de febrero y que aspira a clarificar y unificar los requisitos que se exigen en las distintas comunidades a quienes regresan para acceder a las prestaciones a las que tienen derecho.

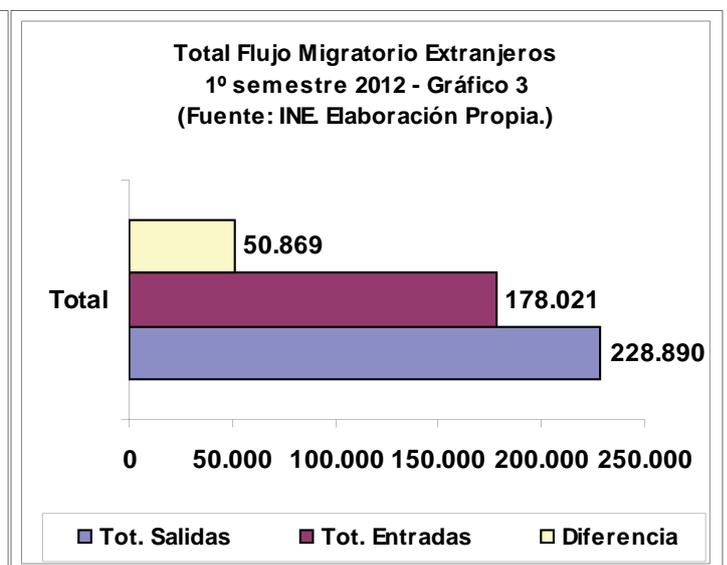
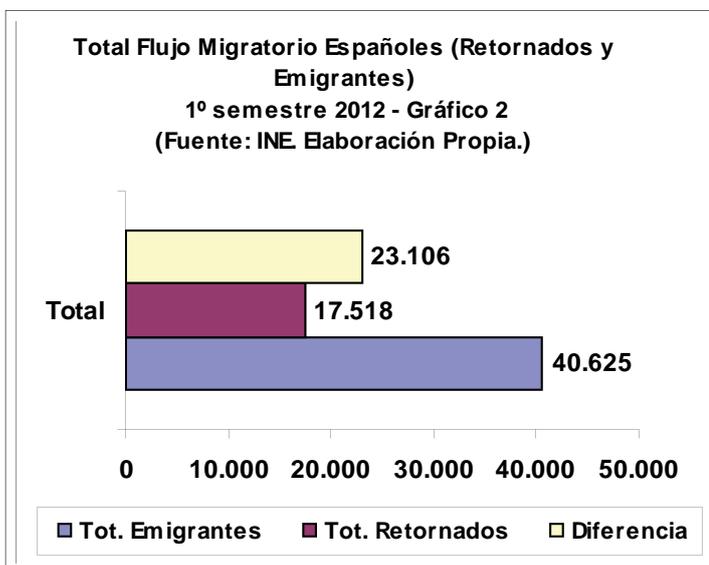
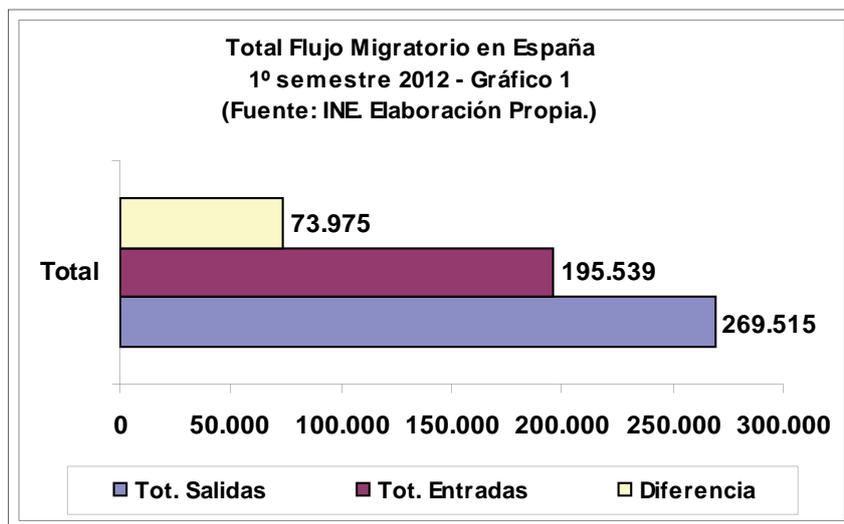
Los emigrantes retornados no deben tener limitado el acceso a las prestaciones sociales por el hecho de residir en una Comunidad Autónoma u otra.

Mónica Neches Olaso
Secretaria de Migraciones
Federación de Servicios a la Ciudadanía CCOO

Emigración e Inmigración en España avance del 1º semestre del año 2012 (Datos INE).

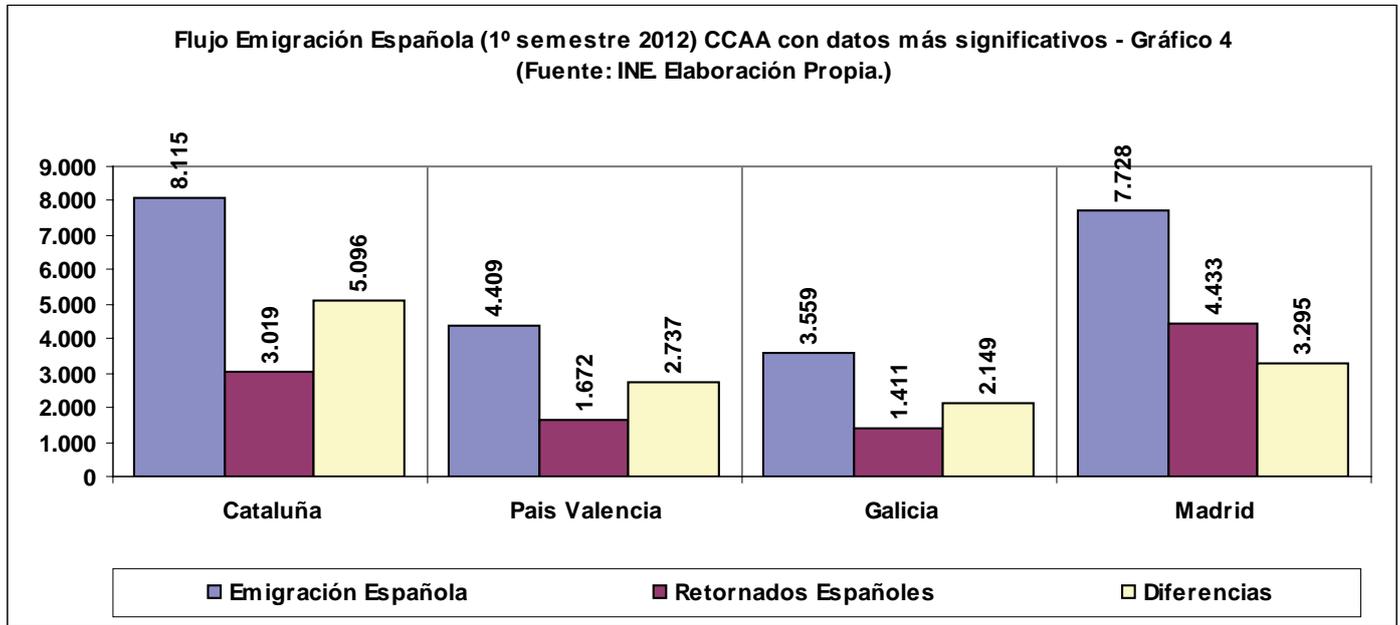
Con el avance de los datos correspondiente al primer semestre del 2012, se confirma el cambio de tendencia en España, el flujo migratorio de salida es superior al de entrada, tanto de migración española como inmigración extranjera. En el gráfico 1, la diferencia entre las entradas y salidas es de 73.975 personas que abandonan nuestro país un 15 % del total.

En el gráfico 2, la diferencia entre los españoles retornados y los que emigran dan un saldo positivo de 23.106 de emigración española al exterior lo que supone el 40% del total. En el gráfico 3, la diferencia entre los inmigrantes que salen y los que entran es de 50.869 inmigrantes que retornan a sus países un 13% del total.



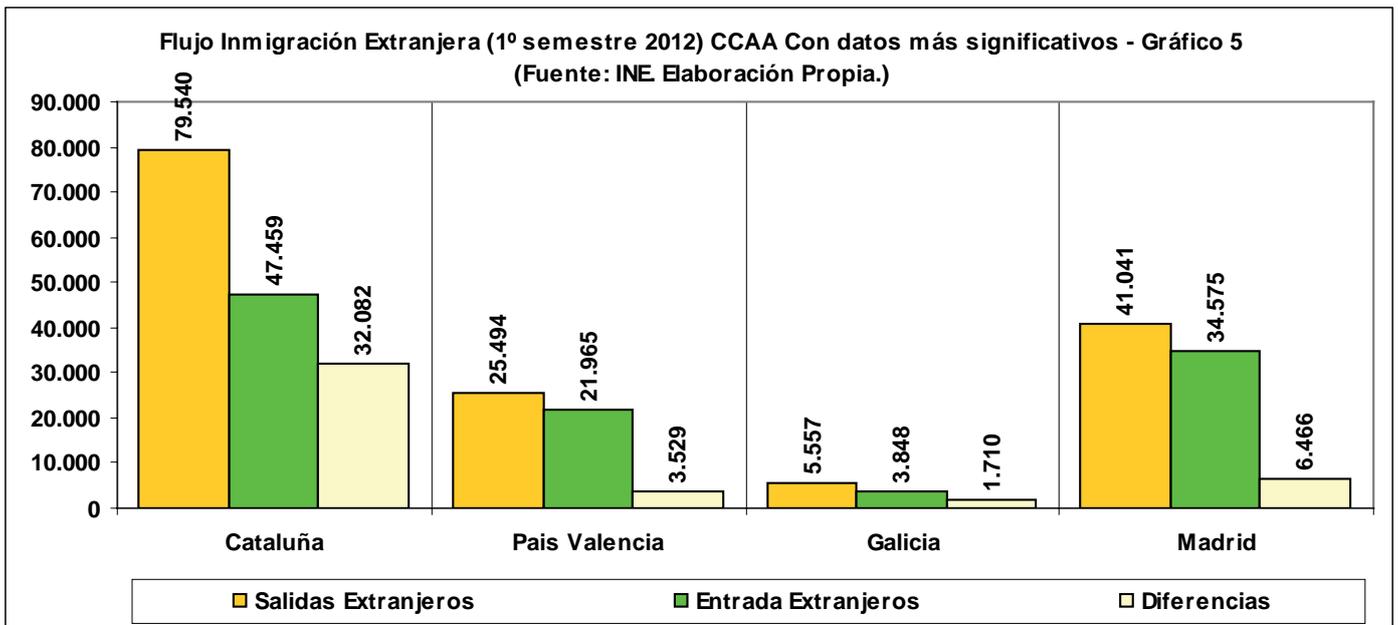
El gráfico 4, recoge las comunidades autónomas con datos más significativos y en el que se puede comprobar claramente que la salida de emigrantes españoles al exterior supera - y casi duplica - en algunas CC.AA. el retorno de emigrantes.

Lo que confirma en la mayoría de los casos, lo que venimos denunciando, las Comunidades Autónomas con mayores recortes sociales y niveles altos de paro son en las que más migración al exterior se produce.



El gráfico 5, recoge las comunidades autónomas con datos más significativos, en el que se puede comprobar, que el retorno de extranjeros asentados en España a sus

países de origen es mayor en las Comunidades Autónomas donde los niveles de desempleo son más elevados.



Pilar Montero Piedras
Alberto Sánchez Gracia
Secretaría Confederal Empleo y Migraciones CCOO