

Actualidad 2

Especial Portugal 4

Monográfico 6

Novedades legislativas 8

Consultas 10

Empleo 11

Cooperación 16



Treinta años en la UE

En enero de 2016, se han cumplido treinta años de la Adhesión de España y Portugal a la Unión Europea. Durante estas tres décadas, ambos países han experimentado una evolución social y económica sin parangón, que se ha empañado notablemente debido a la profunda crisis que ha afectado a toda la Unión Europea. La crisis ha dado lugar a un retroceso importante en el nivel de riqueza y empleo y ha generado dudas respecto al sentido y utilidad de la Unión Europea, interpretando algunos que Europa es una mera comunidad de intereses económicos, que deja a los ciudadanos al margen del proceso de integración.

Sin embargo, la Unión Europea han aportado muchas ventajas y derechos a las personas: La condición de ciudadanía europea que permite a los nacionales de los Estados miembros, entre otras cosas, moverse y residir libremente en la UE; o la Carta de Derechos Fundamentales que desde el año 2009 tiene valor de derecho originario y contiene los derechos básicos de los ciudadanos.

Pero la Unión Europea preserva un marco estable y seguro para los ciudadanos en muchas otras políticas y en ámbitos tan diferentes como: la seguridad alimentaria y de los productos, derechos del consumidor, sanidad, medioambiente y un largo elenco de materias. Además aporta ingentes recursos financieros en favor de las políticas nacionales y regionales del ámbito social y de empleo.

La libre circulación de trabajadores y servicios permiten compensar los desajustes de los mercados nacionales y ofrece la oportunidad para acceder a un mercado de 500 millones de personas. Pero no es una cuestión sencilla e implica numerosos condicionantes que deben ser analizados y tratados para preservar los derechos de los ciudadanos evitando discriminaciones injustas.

La realidad y la importancia de la Unión Europea, se valora y se entiende mucho mejor en las áreas fronterizas, en las que el intercambio es constante y los obstáculos pueden convertirse en barreras muy perjudiciales para ciudadanos y empresas.

La frontera de Galicia y Norte de Portugal, no es obviamente la misma que hace treinta años. Los ciudadanos y empresas que cruzan el río Miño de Tui a Valença o que se desplazan de Chaves a Verín, pueden hacerlo por vías de alta capacidad y sin detenerse. Pueden trabajar, estudiar o simplemente disfrutar de la riqueza cultural o natural de otro país, de un modo tan natural, que muchas veces hace obviar el complejo proceso de integración que hay detrás.

Ese acervo, que a lo largo de tres décadas España y Portugal han ido adquiriendo y cultivando en el seno de la UE, debe ser valorado en su justa medida, sin perjuicio del camino que aún queda por recorrer juntos.



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA



Con la ayuda de la Unión Europea





OBSTÁCULOS EN LAS REGIONES FRONTERIZAS

La Dirección General de Política Regional y Urbana de la Comisión Europea lanzó el pasado año una consulta sobre obstáculos en las regiones fronterizas, que fue anunciada en el número anterior de esta misma publicación (*Boletín EURES-T nº 16*). El principal objetivo de esta consulta era identificar los principales obstáculos que limitan las relaciones transfronterizas entre los Estados miembros y recientemente se han hecho públicos los resultados de la misma.

La consulta estuvo abierta durante tres meses a los ciudadanos en general, organizaciones, empresas y autoridades públicas. Se recibieron 623 respuestas de las cuales la mayoría, más concretamente el 48%, fueron emitidas por particulares. Más de la mitad de las respuestas recibidas se concentraron en 5 países: Alemania con 148, Francia con 65, Polonia con 48, Rumanía con 43 y Bélgica con 31. Más del 80% de los individuos y empresas que respondieron a esta consulta eran residentes o estaban establecidos en una región fronteriza y más de la mitad respondieron que cruzan las frontera al menos una vez al mes, siendo el ocio y el turismo el principal motivo, seguido de la adquisición de determinados bienes o servicios.

De los resultados del Informe* se deriva que los principales obstáculos identificados por los participantes son:

- Barreras jurídicas y administrativas
- Barreras lingüísticas
- Dificil acceso físico
- Disparidades económicas
- Ausencia de cooperación entre las administraciones públicas sobre problemas transfronterizos

Las barreras jurídicas y administrativas, han sido señaladas por los participantes en la consulta como el obstáculo más recurrente y con especial impacto en relación con el empleo y el desarrollo de actividades económicas con carácter transfronterizo.

En cuanto a su impacto sobre el empleo y la movilidad laboral, el informe resumido indica: *los consultados dejan claro que las barreras jurídicas y administrativas dificultan poder trabajar en un lado de la frontera mientras se vive en el otro*. Estas dificultades derivan principalmente de las siguientes cuestiones:

- **Falta de reconocimiento de la educación y las cualificaciones:** los trabajadores siguen encontrando dificultades para acceder a puestos de trabajo y participar en procesos de selección en igualdad de condiciones por la falta de reconocimiento y valoración de sus titulaciones o méritos en otros Estados.

- **Las diferencias en la seguridad social, las pensiones y los sistemas fiscales:** Los trabajadores encuentran problemas para disfrutar de los sistemas y prestaciones sociales a los que tienen derecho según el ordenamiento comunitario y para identificar las obligaciones fiscales y regímenes más favorables por su condición de transfronterizos.
- **La complejidad general de los procedimientos administrativos:** Los trabajadores fronterizos encuentran dificultades para identificar sus obligaciones. Las propias administraciones nacionales o regionales no ofrecen en ocasiones información específica para las situaciones de movilidad, lo cual genera una fuerte inseguridad jurídica y actúa como elemento disuasorio para dicha movilidad.

Pero las barreras jurídicas y administrativas afectan también a los empresarios y a las empresas. Según se desprende de los resultados de la consulta, los principales obstáculos detectados son:

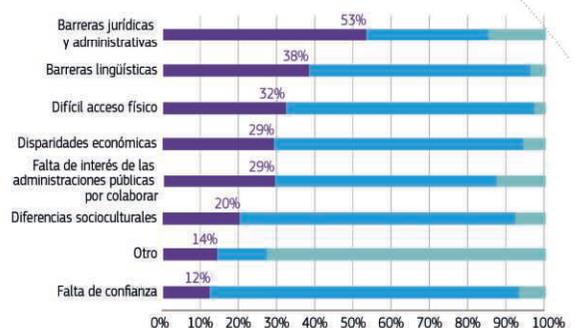
- Las diferencias en las normativas y reglamentaciones técnicas de los productos y de determinados servicios;
- La dificultad de acceso a la información y la falta de conocimiento en materia de disposiciones jurídicas y administrativas aplicables al otro lado de la frontera (en relación con la fiscalidad, seguros, accidentes en el trabajo ...).
- **Los distintos sistemas fiscales y de seguridad social, que incluyen la asistencia sanitaria y el sistema de pensiones:** La prestación de servicios transnacional suele ir ligada al desplazamiento de trabajadores y por lo tanto, los problemas y dificultades que afectan a los empleados limitan las posibilidades de la empresa en estados distintos al de establecimiento.
- **Falta de coordinación entre las administraciones nacionales:** Según los participantes en la consulta, incluyen normas administrativas incompatibles y problemas de transferencia de información entre los sistemas.

Finalmente, las respuestas respecto a las barreras jurídicas y administrativas, situaban en una situación de desventaja a los residentes de zonas fronterizas, en relación con el acceso a determinados servicios, como los vinculados a la banca (necesidad de contar con cuentas a ambos lados de la frontera...), telecomunicaciones o correos (roaming...), transporte (imposibilidad de disfrutar de precios o bonos especiales por razón del Estado de residencia...) y servicios sanitarios (acceso a los servicios médicos...).

Tabla 3: Finalidad con la que se cruza y obstáculos seleccionados*

Finalidad con la que se cruza la frontera	Difícil acceso físico	Barreras lingüísticas	Barreras jurídicas y administrativas	Falta de confianza	Disparidades económicas	Diferencias socioculturales	Falta de interés de las administraciones públicas por colaborar
Trabajo	36%	29%	55%	11%	35%	13%	29%
Negocios	26%	32%	54%	13%	32%	20%	32%
Educación	30%	28%	53%	9%	40%	23%	30%
Comprar productos o servicios	24%	27%	52%	10%	28%	19%	32%
Visitar a amigos o familiares	34%	28%	53%	7%	30%	16%	41%
Placer	25%	28%	46%	12%	28%	18%	32%

Figura 5: Relevancia y frecuencia de los obstáculos*



* Informe resumido sobre la consulta pública en línea: Superación de obstáculos en regiones transfronterizas. D. G. Política Regional y Urbana-Comisión Europea.



EL BANCO EUROPEO DE INVERSIONES CONCEDE UN PROGRAMA DE 300 MILLONES A PORTUGAL DIRIGIDO A PYMES Y EMPRESAS DE CAPITALIZACIÓN MEDIA

El Banco Europeo de Inversiones (BEI) que lleva actuando en Portugal 40 años, ha firmado recientemente la concesión de cuatro créditos con el *Banco Português de Investimento* (BPI), *Millennium Banco Comercial Português* (BCP), la *Caixa Geral de Depósitos* (CGD) y el *Banco Santander Totta* por importe de 70 millones de euros cada uno. Además ha suscrito un préstamo adicional de 20 millones de euros con la *Caixa Económica Montepio Geral*.

El programa se centra en financiar proyectos desarrollados por pymes y empresas de capitalización media en Portugal, que empleen jóvenes o desempleados de larga duración, así como *start-ups* y emprendedores. El BEI considera que estos préstamos ayudarán a aumentar la capacidad de financiación de los bancos portu-

gueses, permitiendo así desbloquear inversiones a las que se deben enfrentar pymes y empresas de capitalización media.

Con este se elevan a ocho los programas y acuerdos financieros que Portugal ha firmado en el marco del Plan de Inversiones para Europa, Plan que se diseñó con el objetivo fundamental de eliminar los obstáculos a la inversión y fomentar el uso inteligente de los recursos existentes en la UE a través de tres ejes de actuación:

- Movilizar inversiones de, al menos, 315.000 millones de euros en tres años.
- Respaldar la inversión en la economía real.
- Crear un entorno propicio a la inversión.

APROBADA LA ELIMINACIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE LAS EMPRESAS DE DISPONER DE UN LIBRO DE VISITAS DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Mediante la publicación el pasado mes de septiembre de la *Orden ESS/1452/2016, de 10 de junio, por la que se regula el modelo de diligencia de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*¹, se da por eliminada la obligación que hasta ahora tenían las empresas de tener en cada centro de trabajo un Libro de Visitas en el que el funcionario actuante de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debía extender diligencia de sus actuaciones.

Esta obligación existía ya desde que se publicó el primer *Reglamento para el servicio de inspección de trabajo* en el año 1906 tal y como se establece en su artículo 42:

Los Inspectores tienen la facultad de examinar los locales, el material, los registros del personal en lo relativo a edades y sexos, Reglamentos, certificados de edad, instrucción, sanidad y aptitud física de los niños, y demás documentos consignados en las leyes del trabajo como obligatorios.

Existirá en todos los establecimientos sujetos a inspección un libro de visita, donde se consignará lo que se determina en este Reglamento.

Podrán también interrogar al personal en cuanto se relacione con el cumplimiento de las leyes del trabajo.

Según la nueva Orden, las obligaciones relacionadas con la necesidad de dejar constancia documental de las actuaciones y requerimientos realizados en las visitas a las empresas o en las comparecencias de éstas, se traslada a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Se cumple así con lo previsto en la *Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección*

*de Trabajo y Seguridad Social*² que dicta que cada actuación que realicen los funcionarios de la Inspección deberá ser documentada por escrito utilizando, preferentemente, medios electrónicos:

Art. 21.6.- Los funcionarios actuantes extenderán diligencia por escrito de cada actuación que realicen con ocasión de las visitas a los centros de trabajo o de las comprobaciones efectuadas mediante comparecencia del sujeto inspeccionado en dependencias públicas.

Mediante Orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se determinarán los hechos y actos que deban incorporarse a las diligencias, su formato y su remisión a los sujetos inspeccionados, teniendo en cuenta que, en lo posible, se utilizarán medios electrónicos y que no se impondrán obligaciones a los interesados para adquirir o diligenciar cualquier clase de libros o formularios para la realización de dichas diligencias.

Cuando los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores Laborales realicen alguna visita a un centro de trabajo o alguna comprobación por comparecencia en dependencias públicas, extenderán diligencia en el modelo previsto en el anexo a la *Orden ESS/1452/2016* pudiendo utilizar medios electrónicos.

Cada ejemplar de diligencia deberá conservarse durante un plazo de cinco años a contar desde la fecha de expedición, al igual que deberán conservarse a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social los Libros de Visitas extendidos con anterioridad a la entrada en vigor de la Orden, es decir, el 13 de septiembre de 2016.

NUEVA HERRAMIENTA PARA LA SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS ONLINE CON LOS CONSUMIDORES EN EL ÁMBITO TRANSFRONTERIZO

Para que los consumidores tengan confianza en la dimensión digital del mercado interior y se beneficien de ella, es necesario que tengan acceso a formas sencillas, eficientes, rápidas y asequibles de resolver los conflictos derivados de la compraventa de mercancías o de la prestación de servicios en línea. Ello reviste especial importancia cuando los consumidores realizan compras transfronterizas. Por ello, desde la Unión Europea se ha creado una plataforma de resolución de conflictos *online*. La Comisión será la responsable del desarrollo, funcionamiento y mantenimiento de esta plataforma.

Este mecanismo da una alternativa a la resolución de disputas ante un tribunal, sustituyendo estos por una resolución de conflictos en línea (*Alternative Dispute Resolution; ADR*) que podrá llevarse a cabo de una forma más rápida y menos costosa, cuando un consumidor tenga un problema con un comerciante en relación con un producto o servicio que compró.

El sistema asegura que los consumidores tengan acceso sin importar qué producto o servicio sea (excluyendo los conflictos en materia de salud y educación superior) para resolver sus disputas contractuales, tanto si la compra se produjo en línea o no, o si el comerciante está en el Estado miembro del consumidor o en otro Estado.

La plataforma en línea, está diseñada específicamente para ayudar a los consumidores, pudiendo llevar a cabo su procedimiento en cualquiera de las 23 lenguas oficiales de la UE.

La plataforma está disponible para consumidores y comerciantes en el siguiente enlace: <http://ec.europa.eu/consumers/odr/>.

¹ BOE núm. 220, de 12 de septiembre de 2016

² BOE núm. 174, de 22 de julio de 2015



Legislação Laboral Portuguesa - contratação e cessação de contrato

CONTRATOS A TERMO RESOLUTIVO

De acordo com a legislação laboral portuguesa, os contratos de trabalho por tempo indeterminado são considerados a regra quanto à admissão de trabalhadores (apesar de não ser obrigatório, é aconselhável celebrar acordos por escrito). Os contratos de trabalho termo certo e incerto constituem exceções a essa regra (mesmo apesar de este tipo de contratos ser amplamente utilizado em Portugal).

O regime jurídico do contrato de trabalho a termo encontra-se regulado no art.º 139.º a 149.º do Código do Trabalho.

1. Admissibilidade

É admissível o empregador recorrer à figura do contrato de trabalho a termo certo para satisfação de necessidades de carácter temporário devendo, nesse caso, a duração do contrato de trabalho ser pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

O artigo 140.º do Código do Trabalho apresenta um conjunto de fundamentos que são meramente exemplificativas, o que significa que o empregador poderá invocar situações distintas. Contudo, o Código do Trabalho define como integrando o conceito de necessidade temporária da empresa toda a situação que, devidamente identificada no contexto da atividade da empresa que a ele recorrer, se integre numa das seguintes circunstâncias:

- Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
- Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento;
- Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período de terminado;

e) Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;

f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

h) Execução de obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, bem como os respectivos projectos ou outra actividade complementar de controlo e acompanhamento.

O empregador pode ainda recorrer à contratação a termo certo quando o fundamento que originou a contratação resulte (i) do lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores, ou (ii) de contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego.

Nota: Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de trabalho a termo.

2. Período Experimental

No contrato de trabalho a termo, o período experimental varia de acordo com a duração inicialmente estipulada. Assim, no Código do Trabalho, está previsto um período experimental de 30 dias, para contratos com duração

igual ou superior a seis meses, e de 15 dias, para contratos com duração inferior a seis meses.

3. Duração do Contrato de Trabalho a Termo

Assumindo que o contrato de trabalho preenche os requisitos legais para ser qualificado como contrato de trabalho a termo certo, o mesmo pode ser renovado até três vezes.

De qualquer modo, a duração do contrato não pode exceder:

- 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;
- 2 anos, no caso de lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores;
- 3 anos, sempre que o contrato se fundamente numa necessidade temporária da empresa.

4. Renovação do Contrato a Termo Certo

Na falta de declaração em contrário das partes envolvidas, o contrato renova-se automaticamente no final do termo estabelecido, por igual período, estando, no entanto, a sua renovação sujeita à verificação das condições da sua celebração. Note-se que mediante acordo das partes, o contrato a termo certo pode não estar sujeito a renovação.

Em termos práticos, a renovação do contrato de trabalho poderá verificar-se numa de duas situações:

- Renovação do contrato por igual período - Situação esta em que não é necessário qualquer tipo de procedimento. De acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 149.º "Na ausência de estipulação a que se refere o número anterior e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período..."



- Renovação do contrato por período diferente – Situação que carece de celebração de acordo adicional ao contrato.

Nota: Nos contratos a termo incerto não se coloca a questão da renovação, unicamente se deve ter presente o motivo/fundamento que originou aquela admissão, bem como a duração máxima de seis anos.

5. Impedimento de Nova Admissão

A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afectação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou, ainda, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

Esta restrição não é, no entanto, aplicável quando a nova contratação tenha por fundamento:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Acréscimo excepcional da actividade da empresa, após a cessação do contrato;
- c) Actividade sazonal;
- d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

1. Modalidades de Cessação do Contrato de Trabalho

Nos termos do artigo 340.º do Código do Trabalho, atualmente em vigor, a cessação do contrato de trabalho pode ocorrer por:

- Caducidade;

- Revogação por mútuo acordo;
- Despedimento por iniciativa do empregador;
- Rescisão por iniciativa do trabalhador.

Caducidade

O contrato de trabalho caduca:

- verificando-se o seu termo, quando se trata de um contrato a termo;
- por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Por mútuo acordo

O empregador e o trabalhador podem alcançar a cessação do contrato de trabalho por acordo se o acordo consistir num documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar e se o documento mencionar a data da celebração do acordo e a de início da produção dos seus efeitos.

Se no acordo de cessação as partes estabelecerem uma compensação monetária para o trabalhador, entende-se que esta inclui os créditos vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude desta.

Pelo empregador

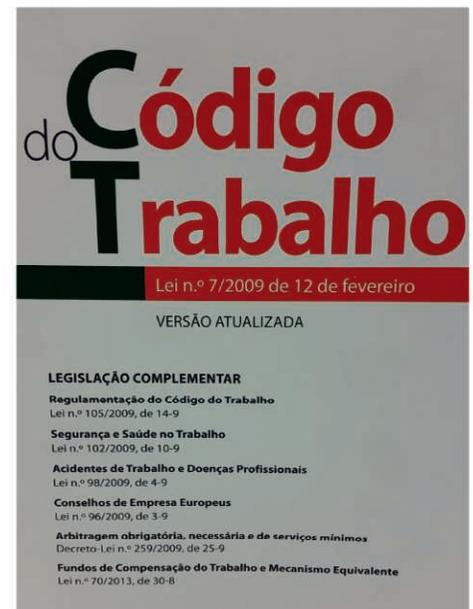
A cessação do contrato de trabalho por iniciativa do **empregador** pode consistir em:

- despedimento por facto imputável ao trabalhador (justa causa);
- despedimento coletivo;
- despedimento por extinção do posto de trabalho;
- despedimento por inadaptação.

Pelo trabalhador

A cessação de contrato pelo **trabalhador** pode passar por:

- resolução pelo trabalhador (justa causa);
- denúncia pelo trabalhador (aviso prévio).



Para se levar a cabo, de forma lícita, qualquer uma das referidas modalidades de cessação de contrato de trabalho, é necessário obedecer a um **conjunto de procedimentos e prazos** legalmente previstos, que diferem consoante o tipo de cessação em causa.

Nota: Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2. Documentos a Entregar

Cessando o contrato de trabalho, seja qual for a modalidade, o empregador deve entregar ao trabalhador um certificado de trabalho (indicando as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados) e outros documentos destinados a fins oficiais, quando solicitados pelo trabalhador, como é o caso do modelo RP 5044 – DGSS, conhecido como “declaração de situação de desemprego” (que deve ser entregue devidamente preenchido e assinado pelo empregador, com a indicação do motivo da cessação contratual).

Braga, 22 de Abril de 2016
Elaborado pela Área Jurídica AIMinho



REFORMAS A LA DIRECTIVA SOBRE DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES

El programa de trabajo correspondiente al año 2016¹ adoptado por la Comisión Europea el 27 de octubre de 2015 y que fue analizado detalladamente en el número precedente de este boletín, ya preveía como iniciativa nueva la elaboración de un Paquete de Movilidad Laboral. Se preveía que este paquete incluyera una comunicación sobre movilidad laboral, una revisión de los Reglamentos sobre la coordinación de la seguridad social y abordar la revisión de la *Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios*².

La necesidad de revisar la *Directiva 96/71/CE* no es un hecho reciente: en el año 2012 se elevaron dos propuestas a la Comisión:

- Una propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativo a la garantía de cumplimiento de la *Directiva 96/71/CE*, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.
- Una propuesta de Reglamento del Consejo sobre el ejercicio del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo en el contexto de la libertad de establecimiento y libre prestación de servicios, conocida como Propuesta Monti II.

Si bien la segunda propuesta fue retirada, la primera de ellas fue adoptada por las instituciones europeas surgiendo la *Directiva sobre la garantía de cumplimiento: Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de*

una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) n° 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI»). Texto pertinente a efectos del EEE³ que debería ser traspuesta al ordenamiento jurídico nacional de los Estados miembros antes del 18 de junio de 2016.

A través de esta norma se pretende aportar herramientas más sólidas para luchar contra posibles elusiones, fraudes o abusos, incrementando la capacidad de los Estados miembros para vigilar las condiciones de trabajo y reforzar las normas aplicables. Se intenta también atajar el problema que surge con la creación de *empresas pantalla* o *empresas buzón* que recurren al desplazamiento de trabajadores para eludir la ley. Básicamente esta Directiva de aplicación pretende alcanzar los siguientes hitos:

- **Incrementar la prevención y sanciones por abuso de las normas aplicables**

Así en su artículo 4, se enumeran una serie de elementos que pretenden ayudar a evaluar si una situación concreta se puede clasificar como desplazamiento real con el fin de evitar el abuso y elusión de las normas.

En su artículo 9, se enumeran una serie de medidas de control nacionales aplicables con el objetivo de supervisar el cumplimiento de la *Directiva 96/71/CE* y de la propia Directiva de aplicación.

En el artículo 12, se contempla la responsabilidad en la subcontratación.

- **Mejorar el acceso a la información**

El artículo 5, obliga a los Estados miembros a publicar información sobre condiciones de trabajo y sobre los convenios colectivos aplicables a los trabajadores desplaza-

dos a través de un sitio web oficial a escala nacional.

- **Reforzar la cooperación administrativa**

En el Capítulo III que incluye los artículos 6, 7 y 8; se mencionan las normas establecidas para mejorar la cooperación administrativa entre las autoridades nacionales responsables de la supervisión.

En este contexto, en el mes de marzo la Comisión Europea presentó una propuesta de enmienda a la *Directiva 96/71/CE*⁴ a través de la cual se pretende introducir cambios en tres áreas principales:

- **El desplazamiento de larga duración**

Se añade un nuevo artículo 2 bis a la Directiva aplicable en caso de que la duración del desplazamiento sea superior a veinticuatro meses. En este caso se entenderá que el país de acogida es el Estado donde se realiza el trabajo habitualmente por lo que, en aplicación del Reglamento de Roma⁵, la legislación laboral del Estado miembro de acogida se aplicará al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados en caso de que las partes no hubieran acordado un régimen diferente.

Se añade también que en caso de sustitución de un trabajador para realizar la misma tarea, el cálculo de la duración del desplazamiento debe tener en cuenta la duración acumulada del desplazamiento de los trabajadores afectados.

¹ Programa de trabajo de 2016. No es momento de dejar las cosas como están COM(2015) 610 final

² DO L 18 de 21.1.1997, p. 1/6

³ DO L 159 de 28.5.2014, p. 11/31

⁴ Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo que modifica la *Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (COM/2016/0128 final - 2016/070 (COD))*

⁵ Reglamento núm. 593/2008/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de junio de 2008 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I) DO L 177 de 4.07.2008, p. 6



- **La remuneración de los trabajadores desplazados**

En la actualidad, los trabajadores desplazados están sujetos a las mismas normas que los trabajadores del Estado miembro de acogida en determinados aspectos del derecho laboral:

- Los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso.
- La duración mínima de los permisos anuales retribuidos.
- El salario mínimo interprofesional, incluida la remuneración de las horas extras; éste último punto no es de aplicación en los regímenes de pensión complementaria.
- Las condiciones de puesta a disposición de los trabajadores, en particular para las empresas de trabajo temporal.
- La salud, seguridad e higiene en el trabajo.
- Las medidas de protección relativas a las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas o con hijos a cargo.
- La igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación.

Sin embargo, el empleador que desplaza a un trabajador no está obligado a pagar un salario superior al salario mínimo fijado en el país de acogida, lo que podría provocar notables diferencias salariales entre trabajadores locales y desplazados.

En este ámbito, un nuevo apartado 2 del artículo 3 de la propuesta introduciría tres cambios fundamentales:

- Los convenios colectivos, de aplicación general, deberán aplicarse a los trabajadores desplazados en todos los sectores independientemente de que las actividades figuren o no en el anexo de la Directiva que actualmente sólo incluye actividades del sector de la construcción.
- Son los Estados miembros quienes deben establecer normas sobre remuneración de manera que el régimen de remuneración, aplicable a los trabajadores locales también se

aplicará a los trabajadores desplazados.

- Se refuerza la obligación contemplada en el artículo 5 de la *Directiva 2014/67/CE* que impone a los Estados el deber de publicar en un sitio web los elementos de remuneración aplicables a los trabajadores desplazados.

- **El desplazamiento de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal**

Un nuevo apartado del artículo 3.9 de la modificación propuesta, contempla las condiciones aplicables a los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal establecida en un Estado miembro distinto del Estado de establecimiento de la empresa usuaria, determinando que deben ser las mismas que se aplican a las empresas nacionales que ceden trabajadores.

Después de la presentación de esta propuesta por parte de la Comisión y en base al *Protocolo sobre la aplicación de los principios de subsidiariedad y proporcionalidad*, catorce cámaras de parlamentos nacionales de once Estados miembros [el número de votos se especifica entre paréntesis: cámara de los diputados rumana (1), senado rumano (1), cámara de los diputados checa (1), senado checo (1), *Sejm* polaco (1), senado polaco (1), *Seimas* de la República de Lituania (2), parlamento danés (2), parlamento croata (2), *Saeima* letón (2), asamblea nacional búlgara (2), asamblea nacional húngara (2), parlamento estonio (2) y consejo nacional de la República Eslovaca (2)] enviaron dictámenes motivados según los cuales entendían que esta propuesta vulneraba el principio de subsidiariedad activándose así el mecanismo de control de subsidiariedad, también conocido como *procedimiento de tarjeta amarilla*.

La Comisión analizó los dictámenes motivados, reexaminó la propuesta, entabló diálogo con los parlamentos nacionales y finalmente el Colegio de Comisarios acordó que la propuesta de revisión de la Directiva no vulnera el principio de subsidiariedad y así quedó plasmado en la Comunicación

publicada en julio⁶, concluyendo, por lo tanto, que la Comisión mantiene su propuesta.

En octubre, la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo organizó una reunión específica para abordar la modificación de la Directiva de desplazamiento de trabajadores. En dicha reunión, Marianne Thyssen, Comisaria Europea de Empleo, Asuntos Sociales, Capacidad y Movilidad Laboral, explicó los motivos por los que la Comisión Europea mantenía la propuesta en los términos propuestos en el mes de marzo a pesar de la oposición de numerosos países, en especial del Este de Europa, con costos laborales más bajos, que ven como una amenaza un marco Jurídico que haga perder competitividad a sus trabajadores y les empuje fuera del mercado laboral de la Unión Europea.

El Comité de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo comenzará las deliberaciones sobre la propuesta en noviembre de 2016 y no votarán la propuesta antes de abril del año próximo.

Por lo tanto, será una reforma complicada, como ya lo fue la aprobación de la *Directiva 2014/67/UE*, que ha requerido la articulación de equilibrios muy complejos, por la importancia y diferencia en los enfoques de los diferentes Estados miembros.



© European Union, 2016
Fuente: Comisión Europea

⁶ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y a los Parlamentos Nacionales relativa a la propuesta de Directiva que modifica la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores, en lo concerniente al principio de subsidiariedad, de conformidad con el Protocolo n.º 2 ([com\(2016\) 505 final](#))



EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UE DICTA UNA SENTENCIA QUE PUEDE MODIFICAR LAS CONDICIONES DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN ESPAÑA

El pasado 14 de septiembre, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE) ha dictado una Sentencia (C-596/14) en respuesta a una cuestión prejudicial planteada por un tribunal español, en relación con la reclamación de una trabajadora interina del Ministerio de defensa, en la que pedía una indemnización por finalización de contrato, una vez que dejaba su puesto de trabajo debido a la incorporación de su titular, tras siete años de interinidad.

En particular, la petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación de la cláusula 4 del *Acuerdo Marco* sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»), que figura en el anexo de la *Directiva 1999/70/CE* y dice:

Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

La Directiva 99/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada de la CES, la UNICE y el CEEP¹ establece disposiciones mínimas relativas al trabajo de duración determinada a fin de garantizar una igualdad de trato de los trabajadores y prevenir el abuso derivado de la utilización sucesiva de contratos o de relaciones laborales de este tipo.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid decidió suspender el procedimiento y plantear al TJUE las cuestiones prejudiciales siguientes:

En primer lugar, si la indemnización por fin de contrato se debe considerar como parte de las condiciones de tra-

bajo a las que se refiere la cláusula 4, apartado 1, del *Acuerdo Marco*.

En segundo lugar, si los trabajadores a los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado, han de percibir a la finalización del contrato la misma indemnización que correspondería a un trabajador con contrato de duración indefinida comparable, cuando el contrato de éste se extingue por causas objetivas.

En tercer lugar, si ha de entenderse que el artículo 49.1.c del Estatuto de los Trabajadores ha traspuesto adecuadamente la *Directiva 1999/70/CE* o es discriminatorio y contrario a la misma vulnerando su objetivo y efecto útil.

En cuarto lugar, si es discriminatoria la distinción que el Estatuto de los Trabajadores establece entre las condiciones de trabajo de estos trabajadores, no solo frente a las condiciones de los trabajadores indefinidos, sino también respecto de las de los demás trabajadores temporales.

En relación con la primera pregunta, el TJUE indica que, teniendo en cuenta el objetivo del *Acuerdo Marco*, tanto la indemnización por finalización, como los trienios, constituyen parte de las condiciones de trabajo en el sentido de la cláusula 4 apartado 1 y declara:

La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco ..., debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «condiciones de trabajo» incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada.

El TJUE responde a las preguntas segunda a cuarta de la manera siguiente:

La cláusula 4 del Acuerdo Marco ... debe interpretarse en el sentido de que

se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización.

Para llegar a esta conclusión, el TJUE incorpora los siguientes razonamientos a lo largo de la sentencia:

En relación con la cláusula 4 del *Acuerdo Marco*, debe recordarse que su apartado 1 establece una prohibición, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, de tratar a los trabajadores con contrato de duración determinada de manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables, por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, *a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.*

El principio de no discriminación exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado.

El TJUE analiza dos cuestiones sobre las que debe basarse la decisión: por un lado, si se trata de situaciones comparables y por otro si existe una justificación objetiva para el tratamiento diferenciado:

Sobre la comparabilidad de las situaciones controvertidas

El TJUE dice que debe analizarse si en virtud de un conjunto de factores como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que el trabajador temporal se encuentra en una si-

¹ DO L 175 de 10.7.1999, p. 43.



Tribunal de Justicia de la Unión Europea

tuación comparable a la del trabajador fijo, ya que la diferencia de trato en relación con las condiciones de trabajo, sería contraria al Acuerdo Marco, salvo que las funciones desempeñadas fueran diferentes.

En el caso concreto que da lugar a la cuestión prejudicial, el propio hecho de que la recurrente ocupara durante siete años consecutivos el mismo puesto de la trabajadora a la que sustituía, es a la vista del TJUE una situación comparable y por lo tanto no debería someterse a condiciones laborales diferentes.

Sobre la existencia de una justificación objetiva

La existencia de razones objetivas requiere la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto.

Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración de-

terminada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro.

El concepto de *razones objetivas*, en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4 del Acuerdo Marco, no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquella esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo.

En efecto, admitir que la mera naturaleza temporal de una relación de trabajo basta para justificar tal diferencia privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70/CE y del Acuerdo Marco y equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada.

En conclusión y ante las alegaciones del gobierno español, el TJUE aduce que *ni la naturaleza temporal de la relación laboral ni la inexistencia de disposiciones en la normativa nacional relativas a la concesión de una indemnización por finalización de un contrato de trabajo*

de interinidad pueden constituir, por sí solas, tales razones objetivas.

En esta sentencia se cuestiona el derecho a indemnización por finalización del contrato de interinidad, que afecta al sector público y al privado, que ha generado dos corrientes: la de quienes consideran que dicha sentencia propugna un contrato único al equipararlos a los contratos indefinidos, y la de quienes consideran que ha de interpretarse en el sentido de que el interino debería tener el mismo derecho que los trabajadores eventuales.

A raíz del pronunciamiento del TJUE, es previsible que se planteen numerosas reclamaciones y una adaptación de la línea jurisprudencial a la Sentencia comentada.

Queda por ver el alcance de la Sentencia, pues existen interpretaciones divergentes en relación con su aplicación y efectos a futuro sobre diferentes cuestiones como:

- La ordenación de las diferentes modalidades de contratación temporal.
- Las condiciones y modalidades de contratación en el sector público: la necesidad de reducir el recurso a la contratación temporal y en todo caso de respetar las condiciones laborales cuando hay comparabilidad y no existen razones objetivas que justifiquen un trato diferente.
- La posible influencia sobre las condiciones y modalidades de contratación en el sector privado. En particular, hay autores que cuestionan la justificación de la diferencia actualmente incorporada a la normativa entre la indemnización por finalización de los contratos de duración determinada y la de finalización por causas objetivas de los contratos de duración indefinida.
- La necesidad de modificar el marco legislativo en aras de una mayor claridad.



Un profesional de Galicia, va a prestar un servicio para una administración pública portuguesa y se plantea solicitar un *Certificado do registo criminal (pessoas singulares)*.

¿Cómo se puede solicitar? ¿Es posible solicitarlo desde España?

El Certificado puede ser solicitado por el propio interesado o por un tercero debidamente autorizado por escrito. Se puede solicitar en numerosas oficinas y servicios de atención al ciudadano a lo largo del país verbalmente, sin necesidad de cubrir instancia alguna:

- En los despachos de los *Serviços de Identificação Criminal (DSIC)*
- En las unidades centrales y secciones de proximidad de *Secretarias de Tribunais de Comarca*
- En los espacios de atención al ciudadano que cuenten con este servicio: *Lojas do Cidadão, Balcões Multisserviços de Lojas do Cidadão, Postos de Atendimento ao Cidadão (PAC), Lojas da Rede Integrada de Apoio ao Cidadão (RIAC) da Região Autónoma dos Açores*, etc.

Es posible también solicitarlo desde fuera de Portugal a través de los *Serviços de Identificação Criminal*. Para ello, deberá imprimir un formulario de solicitud y cumplimentarlo indicando la finalidad de la solicitud, firmarlo y enviarlo por vía postal, fax o correo electrónico:

- **Dirección Postal:** *Direção-Geral da Administração da Justiça, Serviço de Consulados, Av. D. João II, nº 1.08.01 D/E, Piso 13º, DSIC, 1990-097 Lisboa, Portugal*
- **Fax:** +351 211 545 113
- **Correo electrónico:** sicrim@dgaj.mj.pt

Junto con la solicitud deberá acompañarse la siguiente documentación:

- Copia del documento nacional de identidad válido o documento equivalente a esos efectos que incorpore firma.
- Justificante de pago del precio del Certificado (5 euros) y de los gastos de envío certificado del mismo si lo desea recibir por correo postal (en ese caso, 8,25 euros en total). En su defecto, podría recibirlo por correo electrónico.

El pago podrá realizarse en dinero (vía postal), por cheque de un banco portugués o con representación en Portugal o mediante transferencia bancaria:

IBAN: PT50078101120112001395585 | BIC SWIFT: IGCPPTPL | Banco: IGCP

Nombre del beneficiario: *Direção-Geral da Administração da Justiça*
Domicilio de la entidad beneficiaria: *Av. D. João II, nº 1.08.01 D/E, Pisos 9º ao 14º, 1990-097 Lisboa, Portugal*

Banco: IGCP | Domicilio del banco: *Avenida da República, 57, 1050-189 Lisboa, Portugal*

Alternativamente, podrá autorizar a un tercero para pedir el Certificado en Portugal. Para ello deberá contar con un escrito de autorización firmado por ambos en el que se indique la finalidad del Certificado y con una copia del documento de identidad del autorizante, presentando además el autorizado su documento de identidad en el momento de presentar la solicitud.

Consulta pública sobre la mejora de la legislación social del transporte por carretera

El marco jurídico de la legislación social en el transporte por carretera lo constituyen un reglamento comunitario y dos directivas que pretenden proteger a los trabajadores del sector frente a los efectos que sobre su salud y seguridad puedan causar condiciones de trabajo inadecuadas, mejorando la seguridad vial y la competencia en condiciones de igualdad entre los operadores de transporte:

*Reglamento (CE) 561/2006 relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera*¹, que establece normas sobre el tiempo de conducción, las pausas y los períodos de descanso para los conductores dedicados al transporte por carretera de mercancías y viajeros.

*Directiva 2002/15/CE, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera*², con el objeto de establecer prescripciones mínimas relativas a la ordenación del tiempo de trabajo.

*Directiva 2006/22/CE sobre las condiciones mínimas para la aplicación de los Reglamentos del Consejo (CEE) no 3820/85 y (CEE) no 3821/85 en lo que respecta a la legislación social relativa a las actividades de transporte por carretera*³, que tiene por objeto conseguir que los Estados miembros realicen controles uniformes y eficaces del cumplimiento de las disposiciones pertinentes.

Dicho marco ha sido objeto de una evaluación realizada recientemente, en la que se detectaban ciertas dificultades para su aplicación. Además, la entrada en vigor de nuevas disposiciones (particularmente las referidas al desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional) ponían de manifiesto la necesidad de un análisis sectorial y de una normativa específica para los trabajadores del sector del transporte por carretera.

Por ello, la Comisión Europea ha abierto una consulta que tiene por objeto ofrecer al público en general y a las principales partes implicadas, la oportunidad de trasladar su opinión y punto de vista sobre el funcionamiento de la legislación social en el transporte por carretera y poner de manifiesto los cambios deseables del marco normativo actual.

Por otro lado, la Comisión espera recibir consideraciones particulares y especializadas en torno a diferentes aspectos de la normativa vigente, como las condiciones de trabajo y de mercado del sector, con vistas a la elaboración de la evaluación de impacto previa a la presentación de una propuesta legislativa, pues considera necesario que sea a través de disposiciones específicas para el sector.

Cómo participar

La consulta cuenta con dos formularios disponibles:

Un cuestionario general, dirigido a transportistas, operadores, cargadores, agentes y todas aquellas entidades y actores implicados en el transporte terrestre.

<https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/2016-social-legislation-road-not-specialised>

Un cuestionario específico, dirigido a autoridades públicas de los Estados miembros, organizaciones patronales y sindicales del sector del transporte terrestre.

<https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/2016-social-legislation-road-specialised>

Los interesados en participar, sólo tienen que acceder al formulario correspondiente y responderlo *online*.

El plazo finaliza el 11 de diciembre de 2016.

¹ DO L 102 de 11.4.2006, p. 1

² DO L 80 de 23.03.2002, p. 35

³ DO L 102 de 11.4.2006, p. 35



Evolución del empleo

El año 2015 se cerró en la Euroregión Galicia-Norte de Portugal con una población activa de 3.076.700 personas, de las que 1.609.000 eran hombres y 1.467.700 mujeres. La cifra de población activa sigue siendo superior en la región Norte que en Galicia, tanto en lo que se refiere al sexo femenino como masculino y la evolución de este indicador a lo largo del año fue contraria en una y otra región: mientras que Galicia abrió el año con una población de 1.263.200 personas en el primer trimestre, lo cierra con 1.255.200 personas lo que supone una pérdida de población activa de 8.000 personas; por el contrario, la región Norte de Portugal abrió el 2015 con una población activa de 1.819.100 personas en su primer trimestre y cierra el año con 1.821.500 personas, es decir, 2.400 personas más.

Población activa (en miles)			
Galicia			
	Total	Hombres	Mujeres
2015/III	1.261,9	663,1	598,8
2015/IV	1.255,2	655,7	599,5

Fuente: IGE

Población activa (en miles)			
Norte de Portugal			
	Total	Hombres	Mujeres
2015/III	1.824,5	952,2	872,3
2015/IV	1.821,5	953,4	868,2

Fuente: INE Portugal

La tasa de actividad ha permanecido casi inamovible durante la segunda mitad del año. En Galicia sufrió un leve decremento, cerrando el año en un 53,3%, después de haber mantenido un 53,5% durante los nueve primeros meses del 2015. En la región Norte la tasa se mantiene en un 50,6% durante la segunda mitad del año, lo que supone un leve incremento respecto al 50,5% con que cerró el primer semestre.

Tasa de actividad			
Galicia			
	Total	Hombres	Mujeres
2015/III	53,5%	58,8%	48,7%
2015/IV	53,3%	58,2%	48,9%

Fuente: IGE

Tasa de actividad			
Norte de Portugal			
	Total	Hombres	Mujeres
2015/III	50,6%	55,6%	46,1%
2015/IV	50,6%	55,7%	45,9%

Fuente: INE Portugal

A lo largo del año 2015 la tasa de paro descendió tanto en la región Norte de Portugal como en Galicia, donde el descenso fue un poco más notable. El año 2014 se cerraba con una tasa de paro del 20,9% en Galicia y del 14,2% en la Región Norte y el año 2015 se cerró con una tasa de paro del 17,7% en Galicia y del 13,5% en la Región Norte.

Tasa de paro			
Galicia			
	Total	Hombres	Mujeres
2015/III	17,7%	16,7%	18,8%
2015/IV	17,7%	17,0%	18,6%

Fuente: IGE

Tasa de paro			
Norte de Portugal			
	Total	Hombres	Mujeres
2015/III	13,6%	13,1%	14,2%
2015/IV	13,5%	13,1%	13,9%

Fuente: INE Portugal





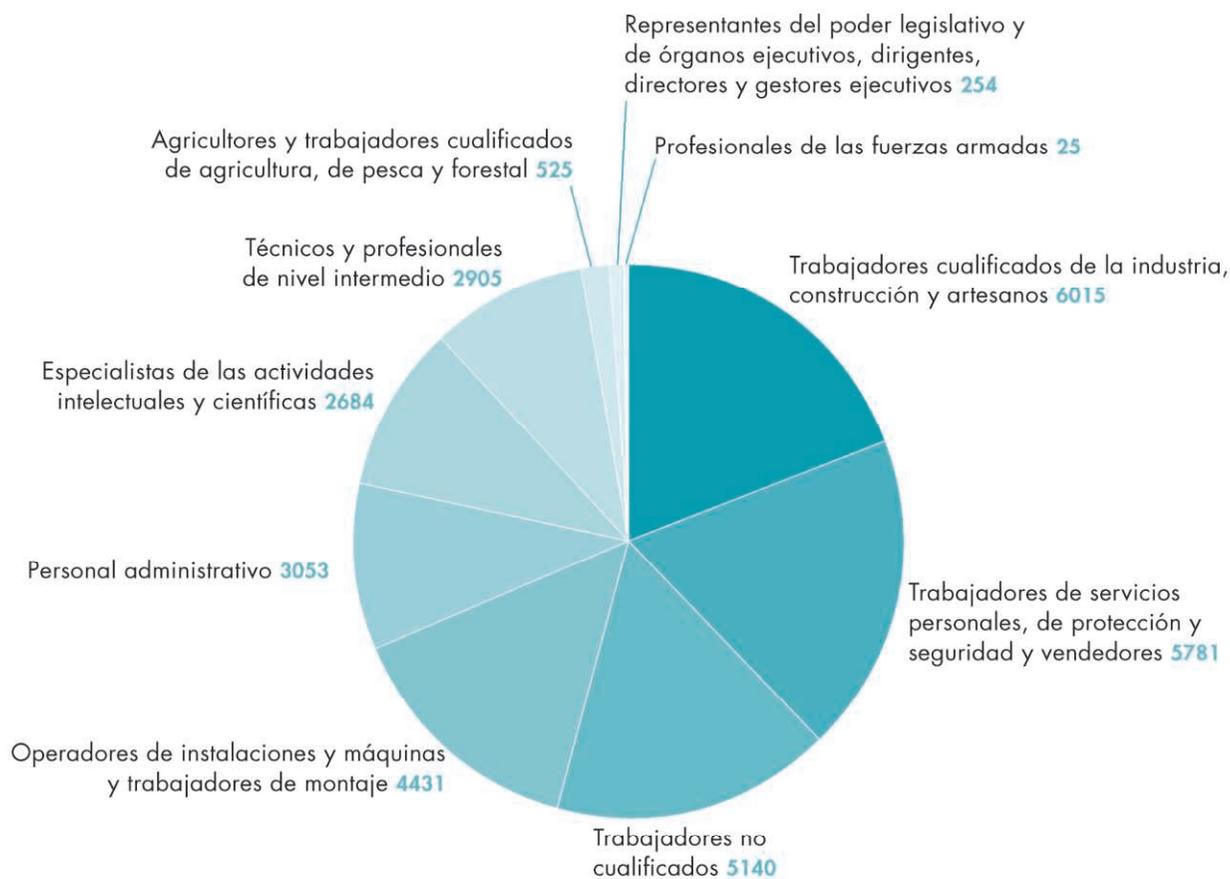
Oferta y demanda de empleo

Ocupaciones con mayor demanda en el Norte de Portugal

Los centros de empleo de la Región Norte de Portugal gestionaron un total de 31.124 ofertas de empleo de las cuales casi una quinta parte, el 19,33%, correspondían con la búsqueda de “trabajadores cualificados de la industria, construcción y artesanos” siendo los perfiles de trabajadores de la industria alimentaria, de la madera, vestuario y artesanía los más buscados durante el segundo semestre del año 2015. Aproximadamente otra quinta parte de las ofertas gestionadas, un 18,57%, se correspondieron con la búsqueda de “trabajadores de servicios personales, de protección y seguridad y vendedores”, siendo entre ellos los trabajadores de servicios personales los más buscados. En tercer lugar los perfiles más buscados fueron los de “trabajadores no cualificados” y entre ellos los trabajadores no cualificados de la industria extractiva, construcción, industria transformadora y transportes.

	Ocupaciones con mayor demanda en la región Norte					
	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Profesiones de las fuerzas armadas	25	-	-	-	-	-
Representantes del poder legislativo y de órganos ejecutivos, dirigentes, directores y gestores ejecutivos	41	28	56	31	58	40
Especialistas de las actividades intelectuales y científicas	423	345	673	691	483	380
Técnicos y profesiones de nivel intermedio	497	319	553	748	472	316
Personal administrativo	605	414	512	578	505	439
Trabajadores de servicios personales, de protección y seguridad y vendedores	1214	753	1062	1133	961	658
Agricultores y trabajadores cualificados de agricultura, de pesca y forestal	101	74	86	88	131	45
Trabajadores cualificados de la industria, construcción y artesanos	1083	694	1194	1340	1105	599
Operadores de instalaciones y máquinas y trabajadores de montaje	1011	526	959	831	715	389
Trabajadores no cualificados	696	778	1463	942	769	492

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Instituto de Emprego e Formação Profissional





Ocupaciones con mayor demanda en Galicia

Durante el segundo semestre del año 2015 fueron gestionadas por el *Servizo Público de Emprego de Galicia* (SPEG) 10.911 ofertas de empleo. Entre ellas el grupo de ocupación definido como "peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes" fue el más buscado con un total de 1.609 ofertas, es decir, un 14,75% del total. En segundo lugar y al igual que en el primer semestre del año, el perfil más buscado a través del SPEG fue el de "trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas" y en tercer lugar con un total de 1.123 ofertas gestionadas se buscaron perfiles de "técnicos: profesionales de apoyo"

	Ocupaciones con mayor demanda en Galicia					
	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Directores y gerentes	18	6	10	3	3	3
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	168	101	159	96	80	263
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	89	120	122	90	65	195
Técnicos: profesionales de apoyo	274	125	171	191	189	173
Empleados de oficina que no atienden al público	59	71	67	92	37	43
Empleados de oficina que atienden al público	25	22	47	54	20	27
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	265	197	193	164	142	130
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	228	179	149	177	119	184
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	135	14	10	18	8	8
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	86	87	74	181	19	10
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	251	169	204	395	94	54
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	208	96	129	104	119	53
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	29	14	28	29	11	11
Conductores y operadores de maquinaria móvil	98	61	94	126	52	36
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	142	96	124	281	51	88
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	266	185	137	793	128	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Consellería de Traballo e Benestar



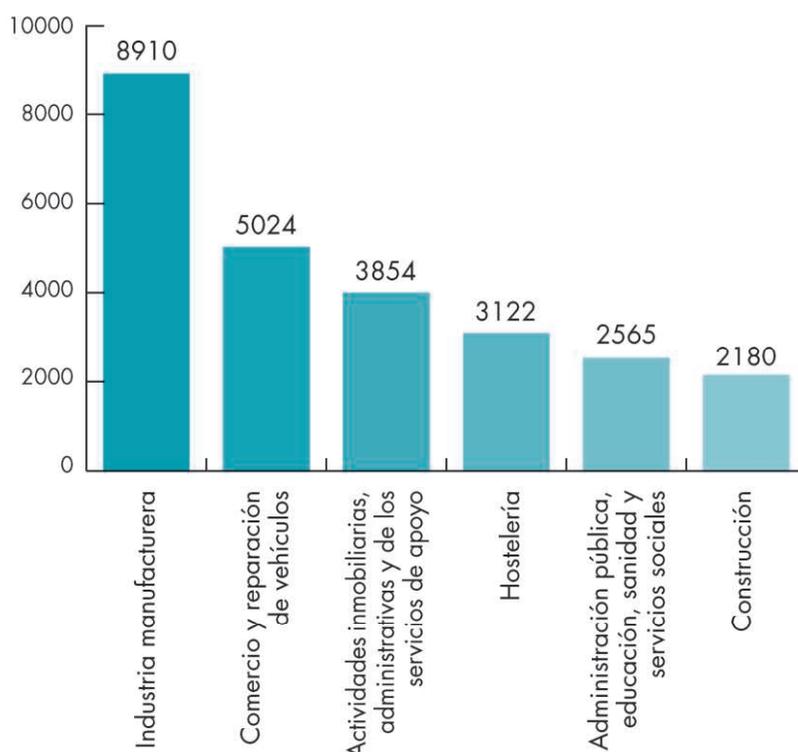


Ofertas de empleo por sector productivo en el Norte de Portugal

En la segunda mitad del año 2015, la actividad económica que generó más ofertas para su gestión en la región Norte con 8.910 ofertas, lo que supone un 28,63% del total, fue la "industria manufacturera" y más concretamente la "industria del vestuario". En segundo lugar el "comercio y reparación de vehículos" con un 16,14% del total de ofertas gestionadas seguido de las "actividades inmobiliarias, administrativas y de los servicios de apoyo" con un 12,38% de las 31.124 ofertas introducidas en los centros empleo de la región Norte.

	Ofertas de empleo por sector productivo en el Norte de Portugal					
	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Agricultura, ganadería y pesca	157	87	148	156	153	59
Industria extractiva	8	13	11	8	3	1
Industria manufacturera	1593	949	1994	1870	1595	909
Electricidad, gas, agua y saneamiento y residuos	17	37	29	28	23	19
Construcción	436	295	371	463	389	226
Comercio y reparación de vehículos	840	667	923	1063	856	675
Transporte, almacenaje	101	88	96	106	104	61
Hostelería	565	351	838	601	461	306
Actividades de comunicación	84	75	100	134	100	60
Actividades financieras e de seguros	36	38	39	44	31	18
Actividades inmobiliarias, administrativas y de los servicios de apoyo	757	679	823	720	505	370
Actividades profesionales, científicas y técnicas	514	209	329	307	296	212
Administración pública, educación, sanidad y servicios sociales	359	303	604	567	442	290
Otras actividades de servicios	229	140	253	315	241	152

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Instituto do Emprego e Formação Profissional



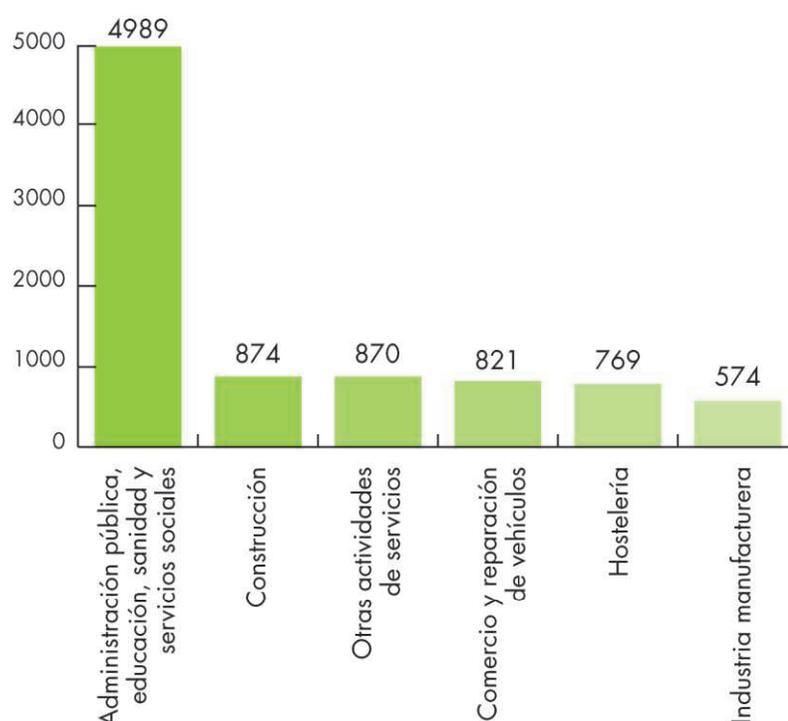


Ofertas de empleo por sector productivo en Galicia

La actividad económica que más ofertas de empleo introdujo en el SPEG en Galicia durante la segunda mitad del año 2015 sigue siendo la “administración pública, defensa, educación, sanidad y servicios sociales” con un total de 4.989, es decir un 45,72% del total de ofertas introducidas. Con un porcentaje muy inferior la “construcción” es la segunda actividad económica que más ofertas generó con un total de 874 ofertas, es decir, un 8,09% del total. Esta cantidad de ofertas se aproxima bastante a la que generaron “otras actividades de servicios” con un total de 870 ofertas lo que supone un 8,05% del total

	Ofertas de empleo por sector productivo en Galicia					
	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Agricultura, ganadería y pesca	75	31	106	44	33	20
Industria extractiva	-	-	-	1	-	-
Industria manufacturera	171	79	133	78	66	47
Suministro de energía eléctrica, gas, agua. Actividades de saneamiento y gestión de residuos	5	0	1	4	3	3
Construcción	180	156	168	110	193	67
Comercio y reparación de vehículos	187	123	145	149	123	94
Transportes, almacenaje	24	29	39	37	15	22
Hostelería	202	144	147	90	98	88
Información y comunicación	138	19	18	20	18	17
Financieras y seguros	9	8	39	4	19	6
Actividades inmobiliarias, administrativas y servicios auxiliares	142	72	130	91	45	64
Actividades profesionales, científicas y técnicas	49	38	56	68	46	23
Administración pública, defensa, educación, sanidad e servicios sociales	968	653	508	1911	374	575
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	48	45	45	88	14	42
Otras actividades de servicios	116	130	165	82	79	298

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Consellería de Trabajo e Benestar





Confederación de Empresarios de Galicia (CEG)

Rúa do Vilar, 54
15705 Santiago de Compostela
Teléfono: + 34 981 555 888
Fax: + 34 981 555 882
Correo electrónico: euoinfo@ceg.es
<http://www.ceg.es>



EURES Transfronteirizo Norte Portugal-Galicia

Ed. Vale do Minho.
Av. Miguel Dantes, nº 69
4930 - 678 Valença. Portugal
Teléfono: + 351 251 095 721
<http://www.eures-norteportugal-galicia.org>

La información y los contenidos incluidos en este boletín son propiedad de la Confederación de Empresarios de Galicia y no tienen carácter vinculante, pues se trata de un servicio ofrecido con un carácter informativo y divulgativo. Tampoco representan la opinión de la Comisión Europea, que no se responsabiliza del uso que se pueda hacer de ellos.

Queda prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos de este boletín sin la autorización de la Confederación de Empresarios de Galicia.

Dépósito legal: C-4398-2007
ISSN: 1888-3664

Ofertas de cooperación

La Dirección General de Mercado Interior, Industria, Emprendimiento y Pymes de la Comisión Europea dispone de una herramienta telemática para identificar y localizar empresas interesadas en establecer acuerdos de cooperación: *Partnering Opportunities Database (POD)*.

A continuación, se presentan algunos de los perfiles de cooperación ofrecidos o demandados por empresas portuguesas y gallegas. Para solicitar información sobre los mismos, es necesario dirigirse al Servicio de Información Comunitaria e Innovación de la Confederación de Empresarios de Galicia (euoinfo@ceg.es), socia de la *Enterprise Europe Network*.

Portugal

Empresa portuguesa especializada en la fabricación de pinturas, esmaltes y barnices para el sector de la construcción y la industria de madera y metal está interesada en incorporar y vender otros productos complementarios bajo acuerdos de distribución o en establecer acuerdos de licencia para fabricar estos productos en Portugal. Ref. BRPT20160909001

Empresa portuguesa fundada en 2007, cuyo objetivo es ofrecer productos y servicios de calidad en las áreas de energías renovables y eficiencia energética a través de un equipo orientado al cliente con un modelo de intervención apoyado por conceptos de ingeniería, adquisiciones y construcción, busca nuevos productos para incorporarlos en su catálogo. El objetivo es establecer acuerdos de comercialización o distribución. Ref. BRPT20160802001

Empresa portuguesa del sector de productos de papelería especializada en artes decorativas busca proveedores de papel de arroz y encáustico y materiales innovadores para artes decorativas y manualidades. El objetivo es establecer acuerdos de comercialización. Ref. BRPT20160429001

Empresa portuguesa que ofrece servicios en el campo del medioambiente y vende soluciones y equipos de tratamiento de residuos sólidos, busca fabricantes de equipos y maquinaria que ofrezcan soluciones asequibles e innovadoras. El objetivo es vender estas soluciones en Portugal y países de lengua portuguesa mediante acuerdos de comercialización y distribución. Ref. BRPT20160421001

Empresa portuguesa del sector de las energías renovables y eficiencia energética busca compañías que ofrezcan soluciones energéticas innovadoras para establecer acuerdos de licencia y comercialización/distribución en la península ibérica y países de habla portuguesa. Ref. BRPT20150401001

Empresa portuguesa con experiencia en el sector espacial y sistemas de transporte ha desarrollado una solución para vehículos de alta ocupación (HOV) y busca socios con el fin de integrar esta solución en HOV, sistemas de peaje o automóviles comunicados con sistemas de gestión de carreteras. El objetivo es establecer acuerdos de licencia, producción recíproca y distribución. Ref. BOPT20160311001

Empresa portuguesa especializada en soluciones de ERP (planificación de recursos de la empresa) para las industrias de calzado y textil busca socios especializados en sistemas y tecnologías de información con el fin de establecer contratos de agencia y licencia. El software se utiliza para gestionar procesos de producción, recursos humanos y maquinaria en planificación industrial. Ref. BOPT20160406001

Empresa portuguesa del sector de desarrollo de hardware y software, especialmente en el campo de la automatización, ha desarrollado un sistema de domótica que mejora la experiencia del usuario. La empresa busca socios con el fin de establecer acuerdos de comercialización o distribución. Los socios incluyen mayoristas y minoristas del sector de la electricidad y otros socios con capacidad para promocionar la incorporación del sistema de domótica en viviendas de nueva construcción. Ref. BOPT20160831003

Empresa portuguesa ofrece un sistema de prueba basado en modelos para el diseño, ejecución e información del marco de prueba de regresión automática de la Agencia Espacial Europea. El modelo comprueba todos los aspectos de la integración de sistemas y está indicado para la industria de telecomunicaciones, integradores de sistemas y desarrolladores de software. La empresa busca socios con el fin de establecer acuerdos de licencia y comercialización con asistencia técnica, así como para continuar con el desarrollo. Ref. BOPT20160107003

Galicia

Empresa gallega con más de 20 años de experiencia en el desarrollo, producción y comercialización de aditivos e ingredientes para el sector alimentario (industria láctea y pesquera) busca distribuidores. Ref. BOES20160122003

Empresa gallega que ha diseñado una plataforma de comunicación para mejorar la comunicación entre los actores implicados en actividades educativas, principalmente profesores, estudiantes, padres y centros educativos. La principal ventaja es la posibilidad de notificar comunicaciones legalmente válidas. La empresa busca agentes y distribuidores. Ref. BOES20151207001

Empresa gallega especializada en ofrecer servicios de asesoramiento financiero, fiscal y jurídico a otras compañías, busca empresas que operen en España y necesiten asesoramiento fiscal, contable, financiero, administrativo y de RRHH para establecer acuerdos de servicio. Ref. BOES20151123002

Empresa gallega que produce vermut rojo y blanco hecho en Galicia con ingredientes autóctonos busca agentes y distribuidores con el fin de vender sus productos en otros países y establecer una cooperación a largo plazo. Ref. BOES20151204001

Empresa gallega dedicada a la fabricación de piezas de plástico por inyección con experiencia en los siguientes sectores: automoción, construcción, electrónica, aeronáutica, entre otros busca realizar acuerdos de fabricación o subcontratación. Ref. BOES20160122001

Productor gallego de alimentos para mascotas basados en ingredientes nobles y naturales procedentes de proveedores locales busca distribuidores. Sus productos se elaboran en la planta de fabricación más avanzada de Europa, garantizando que todos los nutrientes necesarios están presentes

en el producto final. La empresa ofrece productos de alta calidad y precios asequibles. Ref. BOES20160209001

Empresa gallega líder en procesamiento de granito procedente de canteras nacionales, que también importa materiales de Brasil e India para fabricar baldosas y otros productos conforme a las necesidades del cliente, busca agentes y distribuidores con el fin de vender sus productos a los sectores de DIY y construcción y compañías que trabajen la piedra. Ref. BOES20151030001

Empresa gallega ofrece un espacio gastronómico que fusiona conocimiento y amplia experiencia en diseño interior y alta cocina. Este espacio abarca una gran oferta gastronómica que el cliente puede disfrutar en cualquier momento del día, y es un espacio único y exclusivo que ofrece funcionalidad y un estilo propio, combinando diferentes entornos y tipos de decoración. La empresa busca franquiciados con experiencia en este sector. Ref. BOES20160226002

Bodega gallega que no sólo produce sino que también representa varios vinos todos ellos con denominación de origen protegida (DOP) está en busca de acuerdos comerciales de servicios de agencia y distribución. Ref. BOES20160216001

Empresa gallega ofrece acuerdos de servicio a otras compañías para la gestión de expatriados y desplazamiento de trabajadores. El proceso de movilidad global implica numerosos aspectos técnicos y profesionales que suponen un reto para las empresas. Para solucionar este problema, la empresa ofrece un servicio profesional en distintos campos: migración, procesos de selección, diseño del paquete de compensación y políticas, seguros, seguridad social y marco laboral. Ref. BOES20160208002