

# BOLETÍN EURES-T NORTE PORTUGAL-GALICIA

Actualidad	2
Especial Portugal	4
Monográfico	6
Novedades legislativas	8
Consultas	10
Empleo	11
Cooperación	16



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA



Con la ayuda de la Unión Europea

Tras diez años desde el inicio de la crisis económica y social más importante desde el nacimiento de la Unión Europea, en verano de 2017 las instituciones comunitarias confirmaban el cambio de ciclo y la recuperación que paso a paso debe ir también restañando las importantes heridas que desde 2008 han sufrido tanto las empresas como los trabajadores y ciudadanos en general.

El duro proceso por el que ha atravesado Europa, no sólo ha dejado a la vista necesidades y debilidades que es necesario abordar juntos, sino que ha puesto en duda desde diferentes esferas el modelo de integración europeo.

Por ello, si hasta ahora sólo se valoraban diferentes soluciones para hacer frente en común a problemas de ámbito comunitario, discutiendo en torno a las medidas más adecuadas o a la intensidad o velocidad de las mismas, el proceso de crisis ha abierto debates en el seno de diferentes Estados miembros en cuanto a la necesidad y oportunidad de pertenecer al club de los 28 y de abordar en común soluciones, sometiéndolo incluso a la consulta directa de sus ciudadanos.

El resultado es que Reino Unido ha pedido oficialmente salir de la Unión Europea tras consultar a sus ciudadanos. Se trata de la primera vez desde la fundación de las Comunidades Europeas que uno de sus miembros solicita su salida. Queda por resolver cómo se articula y en especial cómo se preservan las relaciones establecidas en virtud del acervo comunitario, como las que respaldan el mercado interior de la Unión europea. El estatuto de ciudadanía europea es quizá la cuestión más importante tanto para quienes seguirán siendo ciudadanos comunitarios como para los que serán ya ciudadanos únicamente del Reino Unido.

Pero además de gestionar la salida de Reino Unido, el proyecto europeo tiene importantes retos en lo interno. El primero de ellos quizá sea que todos sus miembros se sientan parte del proceso de integración europea y apuesten por la evolución del modelo en aspectos como el impulso definitivo del pilar social o el perfeccionamiento de la Unión Económica y Monetaria.

La Unión Europea debe adoptar una hoja de ruta para los próximos años, en virtud del Libro Blanco de la Comisión de 1 de marzo de 2017 en el que se perfilaron cinco escenarios para el futuro de Europa hasta 2025, analizando todas las posibilidades: una avance de mayor o menor intensidad en común o una Europa de diferentes velocidades.

Los aspectos sobre los que la Comisión propone un intenso debate son, entre otros, el desarrollo de la dimensión social europea, la profundización de la Unión Económica y Monetaria, el aprovechamiento de la globalización, el futuro de la defensa europea o el futuro de las finanzas de la UE.

En los próximos meses, también se abrirá el debate sobre la Política de Cohesión a partir de 2020 y se preparará el camino para las elecciones al Parlamento Europeo en 2019, con el objetivo de que sean un aval desde la base al proyecto europeo.

Galicia y Norte de Portugal, dan también muestras evidentes de recuperación, reduciendo el desempleo y con un crecimiento económico sostenido durante los últimos años. Sin embargo, deben seguir trabajando para mejorar su competitividad regional, en cuanto capacidad de ofrecer un entorno atractivo y sostenible para que las empresas y los ciudadanos se establezcan y trabajen en ella.





## AVANCE 2018: AUTORIDAD LABORAL EUROPEA Y REFORMA DE LA DIRECTIVA DE DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES

Recientemente y tal y como se establece en el Anexo IV del Acuerdo marco de 2010 sobre las relaciones entre el Parlamento Europeo y la Comisión Europea: “en el primer período parcial de sesiones del mes de septiembre, se celebrará un debate sobre el estado de la Unión en el que el Presidente de la Comisión expondrá un balance del año en curso y una previsión de las prioridades para los años siguientes. A este fin, el Presidente de la Comisión transmitirá en paralelo por escrito al Parlamento los principales elementos rectores de la preparación del programa de trabajo de la Comisión para el año siguiente”.

En esta ocasión se trataba del tercer discurso sobre el Estado de la Unión que proclamaba Jean-Claude Juncker como presidente de la Comisión Europea. Dicho discurso tenía una gran trascendencia, dadas las circunstancias del último año y teniendo en cuenta la inminencia de las próximas elecciones al Parlamento Europeo que se celebrarán en el 2019. El camino a seguir así como las prioridades marcadas se recogen en una hoja de ruta que el presidente de la Comisión envió tanto al presidente del Parlamento Europeo, Antonio Tajani, como al presidente del Consejo Europeo, Donald Tusk, así como a los titulares de las Presidencias rotatorias del Consejo de aquí a marzo de 2019. Esta hoja de ruta se basa en el Libro Blanco de la Comisión de 1 de marzo de 2017 en el que se perfilaron cinco escenarios para el futuro de Europa hasta 2025 y consta de dos partes: por un lado, acciones e iniciativas para los próximos 16 meses en consonancia con el escenario 1 del Libro Blanco y la Agenda de Bratislava y por otro lado, acciones e iniciativas que conformarán la Unión hasta 2025 combinando los escenarios 3,4 o 5 del Libro Blanco.

**Las principales prioridades que se pretende poner en marcha** en base a esta hoja de ruta son:

1. Dar un nuevo impulso al empleo, el crecimiento y la inversión.
2. Perseguir un mercado único digital conectado.
3. Alcanzar una Unión de la energía resistente con una política en materia de cambio climático que mire hacia el futuro.
4. Desarrollar un mercado interior más justo y profundo con una base industrial fortalecida.
5. Fomentar una Unión Económica y Monetaria más profunda y justa.
6. Trabajar sobre una política comercial equilibrada y progresiva para encauzar la globalización.
7. Conseguir un espacio de justicia y derechos fundamentales basado en la confianza mutua.
8. Avanzar hacia una nueva política sobre migración.
9. Hacer de la UE un actor más potente en el escenario mundial.
10. Desarrollar una Unión de cambio democrático.

Para cada una de estas prioridades se establecen una serie de iniciativas que se pondrán en marcha o completarán antes de que finalice el año 2018 y otras iniciativas que se pondrán en marcha en la perspectiva de 2025. En este sentido y entre las iniciativas que se pretenden poner en marcha antes del final del 2018, dentro de la prioridad de desarrollar un mercado interior más justo con una base industrial fortalecida, el presidente de la Comisión anunció planes para la creación de una Autoridad Laboral Europea así como la pronta adopción por los colegisladores de las propuestas de reforma de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores.

En cuanto a la propuesta de establecer una **Autoridad Laboral Europea**, lo que se persigue es reforzar la cooperación entre las autoridades responsables a fin de gestionar mejor las situaciones transfronterizas y desarrollar nuevas iniciativas en favor de una movilidad justa como podría ser, por ejemplo, un número de seguridad social europeo. Los cometidos de la Autoridad Laboral Europea serán:

- Reforzar la cooperación administrativa y la confianza mutua a fin de conseguir una movilidad más justa en el mercado único, más concretamente resolviendo posibles litigios entre autoridades nacionales.
- Agrupar las herramientas disponibles en materia de movilidad transfronteriza en una ventanilla única para los ciudadanos, las empresas y las autoridades públicas.
- Luchar contra los abusos de la legislación laboral y social y organizar actividades transfronterizas de control conjuntas.
- Gestionar mejor las actividades conjuntas y transfronterizas basándose en las agencias y estructuras existentes.
- Respecto a la **Directiva sobre desplazamiento de trabajadores**, la Comisión presidida por Juncker propuso reformar las normas actuales sobre desplazamiento de trabajadores a fin de promover el principio de igualdad de remuneración por un mismo trabajo en el mismo lugar. Se continuará por esta senda persiguiendo además que:
  - Las normas fijadas por convenios colectivos universalmente aplicables pasen a ser obligatorias para los trabajadores desplazados en todos los sectores (no solo en la construcción).
  - Todas las normas del Derecho laboral aplicable a los trabajadores locales se aplicarán a los trabajadores desplazados.
  - Se aplicarán nuevas normas a los trabajadores de agencias de trabajo temporal a fin de garantizar el principio de igual remuneración para un mismo trabajo en un mismo lugar.

Para más información, puede consultar: [https://ec.europa.eu/commission/state-union-2017\\_es](https://ec.europa.eu/commission/state-union-2017_es)





## CONSULTA PÚBLICA: INICIATIVA SOBRE LOS DOCUMENTOS DE IDENTIDAD Y RESIDENCIA

En 2013, la Comisión Europea se comprometió a trabajar en soluciones para eliminar los obstáculos que encuentran algunos ciudadanos comunitarios (y sus familiares) a la hora de obtener el reconocimiento de los documentos de identidad y de residencia cuando se trasladan a otro país de la Unión Europea, en particular respecto a:

- **documentos nacionales de identidad** expedidos por los países de la UE para sus ciudadanos.
- **certificados de registro y documentos de residencia** expedidos para los ciudadanos de la UE (y sus familiares) que se trasladan a otro país de la UE.

Ahora, la propia Comisión Europea ha lanzado una consulta pública que tiene como objetivo conocer la opinión y experiencias de los ciudadanos europeos, organizaciones públicas y privadas y profesionales interesados en facilitar el ejercicio de los derechos de las personas y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros, además de proporcionar información para mejorar la seguridad de los documentos de residencia e identidad.

Los ciudadanos europeos encuentran dificultades en el reconocimiento de los documentos de identidad en el momento de realizar adquisiciones de bienes o servicios en otro Estado miembro. El formato de los documentos de identidad no está armonizado en la UE, por lo que no siempre son bien aceptados. Lo mismo ocurre con la aceptación de los certificados de registro o de residencia. Además los ciudadanos también encuentran dificultades con los plazos para la renovación u obtención de sus documentos de identidad cuando residen en otro país de la UE.

La Comisión invita a participar a todos los ciudadanos europeos, y especialmente a entidades con conocimientos especializados y a trasladar estudios específicos sobre alguno de los temas tratados. Para ello ha dispuesto en su web tres

cuestionarios independientes que pueden ser enviados hasta el 5 de diciembre de 2017.

- *Ciudadanos de la UE*
- *Familiares de los ciudadanos de la UE*
- *Empresas que exigen identificación de sus clientes*

En 1993, el Tratado de Maastricht definió la ciudadanía de la Unión Europea y estableció un conjunto de derechos sobre libre circulación a todos los ciudadanos comunitarios, que han ido avanzando hasta la adopción de la Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, cuyo objeto, entre otras cosas, es facilitar a los ciudadanos de la Unión y a los miembros de sus familias el ejercicio del derecho a la libre circulación y residencia en el territorio de los Estados miembros, y reducir al máximo los trámites administrativos.

Los documentos de identidad desempeñan un papel importante para el ejercicio del derecho a la libre circulación, pero en las circunstancias actuales, también en la identificación segura de una persona a efectos administrativos y comerciales. La Comisión precisamente ha destacado este aspecto en la Comunicación, adoptada el 14 de septiembre de 2016, *Aumentar la seguridad en un mundo definido por la movilidad: mejora del intercambio de información para luchar contra el terrorismo y refuerzo de las fronteras exteriores* y en el *Plan de acción para reforzar la respuesta europea contra la falsificación de los documentos de viaje*, adoptado el 8 de diciembre de 2016. El *Informe sobre la Ciudadanía de la UE de 2017* también puso de relieve la necesidad de mejorar la seguridad de estos documentos.

Si desea participar, puede acceder a la consulta y a los formularios a través del punto de acceso único de la Comisión Europea a las consultas propuestas:

[https://ec.europa.eu/info/consultations\\_es](https://ec.europa.eu/info/consultations_es)

## ESCO: FACILITAR LA CONEXIÓN ENTRE OFERTAS DE EMPLEO Y CANDIDATOS

La Comisión Europea acaba de presentar la primera versión completa de ESCO: Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones. Se trata de una de las de las acciones clave propuestas por la Comisión, en el marco de la Estrategia Europa 2020, orientada a mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo y las competencias de los trabajadores.

ESCO es una plataforma multilingüe, disponible en 26 idiomas (los 24 de la Unión Europea, además del islandés y del noruego) que determina y categoriza las capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones con la finalidad de establecer una terminología común de referencia entre el mercado laboral, la educación y la formación.

Este sistema de clasificación se estructura en tres pilares interrelacionados entre sí;

- **Las ocupaciones:** Cuenta con 2.942 conceptos sobre ocupaciones relacionados con la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO).
- **Las habilidades:** Cuenta con 13.485 conceptos y contiene información sobre conocimientos, habilidades y competencias.

- **Las cualificaciones:** cuenta con 672 cualificaciones, información que de forma voluntaria facilitan los Estados miembros y se estructura de acuerdo con el Marco Europeo de las Cualificaciones (EQF) y la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación: Campos de educación y formación 2013 (CINE-C 2013). Se está trabajando para incorporar cualificaciones privadas, sectoriales e internacionales.

ESCO proporciona un lenguaje común entre las personas y los trabajos, facilitando la búsqueda de empleo mejor adaptado a las capacidades de las personas. Conecta empleo y educación, lo que permitirá a los proveedores de formación adaptar su programación de forma más sencilla y en conexión con el mercado de trabajo y beneficiará la movilidad laboral.

Esta clasificación es de especial relevancia para la red EURES, pues facilitará el intercambio de información entre los puestos de trabajo y los solicitantes de empleo de los diferentes países de la Unión Europea, mejorará la cooperación entre todos los miembros de la Red, y proporcionará nuevos servicios que beneficien a los usuarios.



## Superar Obstáculos nas Regiões Fronteiriças Reconhecimento de Qualificações Além - Fronteiras

O tratado da Comissão Europeia (CE) consagra aos cidadãos o direito de exercer atividades económicas noutra país membro. No entanto, cada país continua a poder subordinar juridicamente o acesso a determinada profissão à posse de uma qualificação profissional específica que geralmente corresponde à qualificação profissional conferida no território nacional. Esta situação constitui um obstáculo à livre circulação dos trabalhadores na União Europeia, uma vez que as pessoas qualificadas para exercer a mesma profissão noutra país membro são titulares da qualificação profissional adquirida no seu próprio país.

Uma qualificação nacional só é “reconhecida” se for aceite como equivalente a um diploma obtido no país de acolhimento.

O reconhecimento de qualificações e diplomas baseia-se em acordos internacionais, como é o caso da Directiva 2005/36/CE, de 7 de Setembro de 2005, relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais. Embora esse reconhecimento tenha sido facilitado, na prática continua a sentir-se muitas dificuldades no interior da União Europeia.

**A Galiza e o Norte de Portugal têm desenvolvido esforços no sentido de facilitar o reconhecimento das qualificações dos trabalhadores, sendo mesmo pioneiras a nível da União Europeia.**

### Instrumentos Europeus

É Quando um cidadão europeu pretende ir trabalhar noutra Estado-membro, pode beneficiar de um conjunto de instrumentos europeus concebidos para facilitar a mobilidade, a demonstração e a comparabilidade das respetivas qualificações, e ainda incrementar a qualidade da formação, de entre as quais se destacam:

### 1. Quadro Europeu de Qualificações (QEQ)

O QEQ permite tornar as qualificações nacionais mais legíveis em toda a Europa, facilitando a mobilidade e ajudando a comparar sistemas e estruturas de qualificações na Europa.

O QEQ estrutura-se em oito níveis de qualificações, cada um definido por um conjunto de indicadores que especificam os resultados de aprendizagem correspondente às qualificações desse nível. Em Portugal, as qualificações de dupla certificação têm associado o nível de qualificação respetivo, por referência a esta estrutura de níveis.

### 2. Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e Formação Profissionais (EQAVET)

O EQAVET é um instrumento que incentiva os países a promoverem a monitorizarem melhorias nos seus sistemas de educação e formação profissionais (EFP).

Permite aos Estados-membros aumentarem a eficiência da oferta formativa e a qualidade das práticas, aumentando a confiança entre os países e facilitando o reconhecimento dos resultados de aprendizagem adquiridos.

### 3. Sistema Europeu de Créditos de Ensino e da Formação Profissional (ECVET)

O ECVET visa facilitar a transferência, a capitalização, o reconhecimento e a acumulação de resultados de aprendizagem, num contexto de mobilidade, para efeitos de obtenção de uma qualificação. Este sistema possibilita a atribuição de créditos às qualificações, capitalizáveis e transferíveis a nível nacional e internacional.

### 4. Europass

A O Europass visa apoiar a mobilidade, permitindo que os indivíduos evidenciem os conhecimentos, aptidões e atitudes adquiridas em diferentes contextos de aprendizagem. O Europass comporta cinco documentos:

- O Europass Curriculum Vitae (CV) – disponibiliza informação relativa às qualificações, experiência profissional, aptidões e competências.
- O Europass – Carteira de Línguas, relativo às competências linguísticas.
- O Europass – Suplemento ao Certificado – emitido pelos estabelecimentos de ensino e formação profissional, juntamente com os respetivos certificados de competências, acrescentando-lhes informação para facilitar a compreensão, sobretudo pelos empregadores ou por organizações fora do país emissor.
- O Europass – Suplemento ao Diploma, emitido pelas instituições de ensino superior, juntamente com os respetivos títulos ou diplomas, para facilitar a sua compreensão, sobretudo fora do país em que foram concedidos.
- Europass – Documento de Mobilidade, destinado a registar todos os períodos organizados de aprendizagem, ou de formação, passados num outro país europeu, emitido pelas organizações de origem e de acolhimento.

Estes instrumentos permitem aos indivíduos demonstrarem as suas qualificações de forma transparente, melhorando as suas o acesso à aprendizagem e ao trabalho no seu país de origem e no estrangeiro e, ainda que planeiem um percurso de aprendizagem ao longo da vida que combine momentos de aprendizagem formal com aprendizagem não formal e informal.



Ao eliminarem barreiras à aprendizagem, estes instrumentos podem melhorar as perspetivas de emprego e de carreira de cada indivíduo e possibilitam uma maior harmonização/coerência entre os diferentes sistemas de educação e formação dos diferentes países.

### 5. Diretiva 2005/36/CE da EU

com as devidas alterações, estabeleceu procedimento de reconhecimento para várias profissões regulamentadas, como as profissões de arquiteto, farmacêutico e médico.

### 6. Carteira profissional europeia (EPC)

É um procedimento eletrónico que permite obter um reconhecimento das qualificações profissionais noutro país da EU. De momento, só poderá utilizar o procedimento de emissão da EPC s em cinco profissões:

- enfermeiro responsável por cuidados gerais
- farmacêutico
- fisioterapeuta
- guia de montanha
- mediador imobiliário

### 7. Convenção de Reconhecimento de Lisboa

garante o acesso dos diplomados a avaliação das suas qualificações num outro país.

#### Barreiras/Obstáculos

As regras da União Europeia ao reconhecimento de qualificações e às iniciativas educativas visam eliminar obstáculos jurídicos ao reconheci-



mento além-fronteiras de determinadas qualificações nacionais. No entanto, os países da União Europeia não reconhecem a formação profissional ou outras qualificações profissionais conhecidas de outros países.

Principais problemas enfrentados pelos trabalhadores e empregadores:

1. Procedimentos complexos e morosos com custos significativos – desencorajam os trabalhadores e os seus potenciais empregadores;
2. Falta de informação disponível – são poucos os empregadores que aceitam trabalhadores estrangeiros caso tenham dúvidas quanto ao reconhecimento das qualificações;
3. Ausência de reconhecimento de formação não formal;
4. Responsabilidade das administrações públicas - os organismos

públicos podem ser responsabilizados por erros efetuados em processos de reconhecimento, e esse receio faz com que rejeitem qualificações caso não tenham certezas quanto ao seu reconhecimento.

Boas Práticas de Norte de Portugal e Galiza

As organizações a nível transfronteiriço:

- oferecem programas de estudo conjuntos para estudantes universitários, incluindo cursos de mestrado;
- harmonizam as qualificações profissionais nas áreas de mecânica, de restauração e do turismo;
- ministram cursos de línguas aos interessados em trabalhar do outro lado da fronteira

Fontes:

- Revista Dirigir & Formar n.º 14
- Serviço das Publicações da União Europeia, 2017 – Documento “Superar obstáculos nas regiões fronteiriças”

Estos contenidos han sido elaborados por la Associação Industrial do Minho (AIMINHO) <http://www.aiminho.pt>



# BREXIT: LOS DERECHOS DE LOS CIUDADANOS COMO PRIORIDAD

El artículo 50 del **Tratado de la Unión Europea (TUE)** prevé que todo Estado miembro puede decidir, conforme a sus normas constitucionales, retirarse de la Unión caso en el cual deberá notificar su intención al Consejo Europeo. Así lo hizo el Reino Unido el pasado 29 de marzo después de que el 52 por ciento de los votantes decidieran esta opción en un referéndum celebrado nueve meses antes.

Tal y como dispone también el artículo 50 del TUE, la Unión ha de iniciar negociaciones con el Estado que decida abandonar conforme al apartado 3 del artículo 218 del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)** a fin de llegar a un acuerdo que establezca la forma de retirada teniendo en cuenta el marco de sus relaciones futuras con la Unión.

La retirada de un Estado Miembro tiene importantes implicaciones vinculadas a las políticas comunitarias e incluso a aquellas otras en las que se ha alcanzado un nivel de coordinación especialmente importante. En particular, las implicaciones para los ciudadanos de la Unión Europea, incluyendo a los del Reino Unido, en relación con su estatuto de ciudadanía y en especial con el derecho a la libre circulación, representan la principal prioridad de las negociaciones para la Unión Europea.

El 29 de abril de 2017 el Consejo Europeo adopta las **orientaciones para las negociaciones del Brexit**. Dichas orientaciones definen el marco de las negociaciones y establecen las posiciones que mantendrá la Unión. Se establece un planteamiento progresivo de las negociaciones en dos fases y se de-

termina que en la primera fase se pretenderá:

- Aportar la mayor claridad y seguridad jurídica posibles a los ciudadanos, empresas, partes interesadas y socios internacionales sobre los efectos inmediatos de la retirada del Reino Unido de la Unión.
- Desvincular al Reino Unido tanto de la Unión como de todos los derechos y obligaciones derivados de los compromisos adquiridos como que Estado miembro.

Después de la adopción de estas orientaciones por parte del Consejo Europeo, la Comisión Europea emitió una **Recomendación de Decisión del Consejo sobre las negociaciones del Brexit** que finalmente fue adoptada por el Consejo de Asuntos Generales el 22 de mayo nombrando formalmente a la Comisión Europea negociadora de la UE y autorizando la apertura de las negociaciones con el Reino Unido.

El 19 de junio de 2017 fue fecha de inicio de las negociaciones entre la UE y el Reino Unido. Se celebra la primera ronda. En esta ocasión la Comisión Europea, en representación de la UE, y el Reino Unido acordaron las condiciones y normas de funcionamiento de las negociaciones (**Terms of reference for the Article 50 TEU negotiations**). Se estableció un primer calendario para la celebración de las próximas rondas cuya frecuencia queda fijada en cuatro semanas y se determinan los temas prioritarios para la negociación inspirándose en los que ya venían estipulados en el **Anexo a la Recomendación de Decisión** citada anteriormente. Se acordó pues en esta primera ronda que las negocia-

ciones se centrarán en los derechos de los ciudadanos, la liquidación financiera y otros temas de separación; se acordó también abrir un diálogo sobre la situación de la frontera Irlanda-Irlanda del Norte que dirigirán los coordinadores.

## Derechos de los ciudadanos:

La principal prioridad de las negociaciones es acordar garantías que salvaguarden los derechos de los ciudadanos de la UE y del Reino Unido, así como los de los miembros de sus familias. Estas garantías deben ser recíprocas y basarse en el principio de igualdad de trato y afectarán incluso a aquellos derechos cuyo disfrute vaya a producirse en una fecha posterior a la retirada, como podrían ser derechos relativos a las pensiones de jubilación.

La Unión Europea insiste en que este acuerdo debe abarcar al menos los siguientes aspectos:

1. Definición de las personas que se han de incluir en su ámbito de aplicación que deberá coincidir con el de la **Directiva 2004/38** relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros. Así tanto los trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena, los estudiantes y otras personas no activas, los trabajadores fronterizos y los miembros de sus familias deben quedar cubiertos.
2. Definición de los derechos a proteger que incluirá como mínimo:
  - Los derechos de residencia derivados de los artículos 21, 45



y 49 del TFUE y establecidos en la Directiva 2004/38 como es el derecho de residencia permanente tras un periodo ininterrumpido de cinco años de residencia legal o el derecho a iniciar y ejercer una actividad por cuenta propia.

- Los derechos y obligaciones establecidos en el **Reglamento 883/2004** sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social y en su reglamento de aplicación (**Reglamento 987/2009**) que abarcan, entre otros, los derechos a la totalización de los períodos, la exportación de las prestaciones o el principio de legislación única aplicable.
- Los derechos establecidos en el **Reglamento 492/2011** relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión.

Además, la Unión Europea considera que el acuerdo a alcanzar debe garantizar tanto en el Reino Unido como en los demás Estados miembros, de acuerdo a las normas del Derecho de la Unión aplicables antes de la fecha de retirada, el reconocimiento de los diplomas, certificados y otros títulos obtenidos en

cualquier Estado miembro de la UE antes de esa fecha.

En cuanto a los demás temas de la primera ronda, la Unión Europea establece las siguientes bases:

### Liquidación financiera:

Ha de haber una única liquidación financiera que respete las obligaciones resultantes de la totalidad del periodo de pertenencia del Reino Unido a la Unión. Dicha liquidación deberá efectuarse en relación con:

- El presupuesto de la Unión.
- El cese de la pertenencia del Reino Unido en todos los órganos e instituciones establecidos en los Tratados.
- La participación del Reino Unido en los fondos y mecanismos específicos relativos a las políticas de la Unión.

### Situación de Irlanda:

La Comisión Europea presentó recientemente sus principios sobre el diálogo político en relación con Irlanda e Irlanda del Norte indicando principalmente la necesidad de seguir preservando el Acuerdo del Viernes Santo firmado en 1988 y

manteniendo la zona de viaje común (CTA – Common Travel Area) que desde 1922 facilita la movilidad de las personas entre Irlanda y el Reino Unido.

### Otros temas relacionados con la separación:

Las negociaciones también analizan y buscan acuerdos en muchas otras cuestiones ligadas a la separación: Comunidad Europea de la Energía Atómica (EURATOM), mercancías comercializadas, procedimientos judiciales y administrativos de la Unión en curso, cooperación judicial, administrativa y policial, etc.

Los Tratados dejarán de aplicarse en el Reino Unido desde la fecha de entrada en vigor del acuerdo o más tardar a los dos años de la notificación al Consejo de la intención de abandonar la UE, es decir, el 29 de marzo de 2019. En cualquier caso una de las condiciones establecidas en la negociación y que refuerza el compromiso de la Unión Europea con sus ciudadanos es que no se iniciarán conversaciones sobre la futura relación bilateral en tanto en cuanto no se verifiquen verdaderos avances especialmente en la negociación relativa a los derechos de los ciudadanos.





## ESPAÑA Y PORTUGAL INCORPORAN NUEVAS MEDIDAS EUROPEAS EN MATERIA DE DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES

La **Directiva 2014/67/UE 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** analizada en el Boletín EURES-T número 17/2016, establece un marco común de un conjunto de disposiciones, medidas y mecanismos de control apropiados que son necesarios para una mejor y más uniforme transposición, aplicación y cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, que regula el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

La Directiva de 2014, pretende en definitiva facilitar la lucha contra posibles fraudes o abusos incrementando la capacidad de los Estados miembros para vigilar las condiciones de trabajo y atajar el problema derivado de la creación de empresas pantalla.

Básicamente esta Directiva de aplicación pretende alcanzar los siguientes hitos:

- Incrementar la prevención y sanciones por abuso de las normas aplicables, incorporando una serie de elementos que pretenden ayudar a evaluar si una situación concreta se puede clasificar como desplazamiento real y establecer 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.

- Mejorar el acceso a la información: Obliga a los Estados miembros a publicar la información sobre condiciones de trabajo y sobre los convenios colectivos aplicables a los trabajadores desplazados a través de un sitio web oficial a escala nacional.
- Reforzar la cooperación administrativa: Obliga a mejorar la cooperación administrativa entre las autoridades nacionales responsables de la supervisión.

Su artículo 23 establecía el 18 de junio de 2016 como fecha límite de transposición a los respectivos ordenamientos jurídicos de los Estados miembros.

Tanto España como Portugal han procedido a la adopción de las medidas nacionales de transposición de la citada Directiva a través de dos normas en 2017:

En España, a través del **Real Decreto-ley 9/2017, de 26 de mayo, por el que se transponen directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero, mercantil y sanitario, y sobre desplazamiento de trabajadores.**

En este caso, a través de una misma norma se transponen directivas de la Unión Europea en diversos ámbitos si bien son los artículos 6 y 7 del Real Decreto-ley los que incorporan la Directiva 2014/67/UE al ordenamiento jurídico español.

A través de este Real Decreto se modifica la **Ley 45/1999, de 29 de noviembre sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional (norma que transponía al derecho nacional la Directiva 96/71/CE)** en relación con la comunicación de desplazamiento y designación de representantes (art. 5); la obligación de comparecencia y de conservación y aportación de documentación (art. 6), así como en relación con los elementos fácticos que deben tener en cuenta las autoridades ante una comprobación del cumplimiento de los requisitos exigidos para considerar un desplazamiento como tal.

Al mismo tiempo, se prevé la aplicación de los principios de reconocimiento y asistencia mutuos en la notificación transfronteriza de sanciones administrativas y se añade una nueva disposición sobre la necesidad de actualización de la información, instando al Ministerio responsable a mantener actualizada la página web sobre desplazamiento transnacional de trabajadores. Por último se recogen también las modificaciones necesarias sobre la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

En España, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, ha habilitado un espacio en su página web con información destinada a empresas de otros Estados miembros que desplacen trabajadores a España y también



respecto a las obligaciones de las empresas establecidas en España que desplacen trabajadores a otros Estados.

En relación con la comunicación a la autoridad laboral, que ya era obligatoria en España antes de la transposición de la Directiva, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social dirige a las empresas a la autoridad competente en cada comunidad autónoma. En el caso de Galicia, al Servicio de Relaciones Laborales y Seguridad e Higiene Laboral (Consellería de Economía, Emprego e Industria), que pone a disposición de las empresas información

<http://emprego.ceei.xunta.gal/desprazamento-transnacional-de-traballadores> y una herramienta *on line* para presentar la comunicación:

<https://trades.xunta.es/eTRADES/>

En Portugal, la transposición se realiza mediante de la **Lei nº 29/2017 de 30 de maio** que a través de una estructura prácticamente idéntica a la de la propia Directiva 2014/67/UE establece, entre otros puntos, la identificación de la Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) como autoridad competente para verificar la situación de desplazamiento y establece los elementos a tener en cuenta para ello así como las medidas de control, previendo la cooperación administrativa y la asistencia mutua entre las autoridades competentes

de los Estados miembros. Con esta ley, se garantiza también la divulgación a través de un sitio oficial en internet de la información relativa a las condiciones de trabajo a las que tendría derecho un trabajador desplazado en territorio portugués.

La normativa sobre desplazamiento de trabajadores en Portugal estaba recogida en el propio *Código do Trabalho*, por lo que las especificidades que establece esta nueva ley se refieren a las obligaciones contenidas en dicho Código, que en su momento acogió las disposiciones de transposición de la Directiva 96/71/CE.

Como novedad significativa, las empresas que desplacen trabajadores a Portugal **deberán comunicar el desplazamiento a la Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)** pues hasta ahora, no era necesario realizar esta comunicación.

La ACT pone a disposición de las empresas un formulario para realizar la comunicación, que después se remitirá por e-mail a una dirección específica habilitada al efecto:

[destacamento@act.gov.pt](mailto:destacamento@act.gov.pt). Entre la información que se debe comunicar está:

- La identificación del prestador de servicios

- El número e identificación de los trabajadores desplazados
- La identificación de la persona de contacto
- La duración prevista y fechas de inicio y finalización del desplazamiento
- La dirección del/de los centro/s de trabajo a los que se desplazan los trabajadores
- La naturaleza de los servicios que justifican el desplazamiento

Además, deberán **identificar un interlocutor en Portugal** a efectos de comunicaciones con la propia ACT y si fuera el caso con los representantes de los trabajadores.

Finalmente, deberán mantener los documentos previstos por la normativa: contratos de trabajo, nóminas y documentos justificativos del pago... (bien en versión papel o en formato electrónico), durante un año a disposición de la ACT por si ésta los requiere y en todo caso deben disponerse de una traducción certificada en portugués.

La ACT ha habilitado un espacio en su página web en el que informa de las obligaciones de las empresas que desplacen trabajadores a Portugal, así como de las condiciones de trabajo básicas que deben conocer los operadores que presten servicios en Portugal respecto a sus trabajadores:

<http://www.act.gov.pt>





## CERTIFICADOS NECESARIOS PARA INSTALAR EQUIPOS DE REFRIGERACIÓN/CALEFACCIÓN EN PORTUGAL

Un instalador de Galicia, va a realizar la instalación de un equipo de frío/calor que utiliza gases fluorados de efecto invernadero en Portugal. ¿Es necesario contar con un certificado en Portugal para realizar este tipo de instalaciones? En Galicia, sí se requiere estar en posesión de un certificado. ¿Valdría el certificado obtenido en Galicia para realizar la instalación en Portugal?

*El Reglamento UE núm. 517/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de abril de 2014 sobre los gases fluorados de efecto invernadero y por el que se deroga el Reglamento (CE) no 842/2006, con el objeto de proteger el medio ambiente mediante la reducción de las emisiones de gases fluorados de efecto invernadero, establece:*

- normas sobre contención, uso, recuperación y destrucción de gases fluorados de efecto invernadero, así como sobre las medidas de acompañamiento conexas
- condiciones a la comercialización de productos y aparatos específicos que contengan gases fluorados de efecto invernadero o cuyo funcionamiento dependa de ellos
- **condiciones a usos específicos de gases fluorados de efecto invernadero**
- fija límites cuantitativos para la comercialización de hidrofluorocarburos

Entre otras cuestiones, regula la formación y certificación exigible a los profesionales que participen entre

otros procesos, en la instalación, revisión, mantenimiento, reparación o desmontaje de determinados aparatos que contengan gases fluorados de efecto invernadero.

Por lo tanto, **la necesidad de contar con una certificación es aplicable a los operadores de toda la Unión Europea.**

El Reglamento también establece que los Estados miembros reconocerán los certificados y certificaciones de formación expedidos en los demás Estados miembros con arreglo a la normativa europea vigente y no limitarán la libertad de prestación de servicios ni la libertad de establecimiento porque un certificado haya sido expedido en otro Estado miembro.

En consecuencia, **con el certificado expedido en cualquier otro Estado, es posible realizar instalaciones en Portugal.** Sin embargo, **no es automático y requiere seguir el procedimiento establecido por la Agencia Portuguesa do Ambiente,** que requerirá la presentación de la documentación previa con cuatro semanas de antelación a la realización de la instalación y en lengua portuguesa o inglesa.

Para más información sobre el procedimiento de reconocimiento en Portugal, puede consultar: <https://www.apambiente.pt/>, procedimiento regulado en el *Decreto-Lei n.º 56/2011, de 21 de abril, que assegura a execução na ordem jurídica nacional do Regulamento (CE) n.º 842/2006, de 17 de maio.*





## Evolución del empleo

La población activa en la Euroregión Galicia-Norte de Portugal al cierre del año 2016 se elevó a 3.073.700 personas, cifra que implica un leve retroceso de este indicador respecto al cierre del año 2015 y que mantiene la tendencia decreciente de los últimos años, así el año 2012 se cerró con una población activa en la Euroregión de 3.267.400 personas, en el año 2013 esta cifra ascendió a 3.170.900, en el año 2014 a 3.084.000 y finalmente el año 2015 concluyó con una población activa compuesta por 3.076.000 personas.

Población activa (en miles)			
Galicia			
	Total	Hombres	Mujeres
2016/III	1264,6	664,0	600,6
2016/IV	1253,8	656,8	597,0

Fuente: IGE

Población activa (en miles)			
Norte de Portugal			
	Total	Hombres	Mujeres
2016/III	1821,2	952,5	868,7
2016/IV	1819,9	947,0	872,9

Fuente: INE Portugal

En cuanto a la tasa de actividad, las variaciones de este indicador a lo largo de la segunda mitad del año 2016 no han sido muy acentuadas. El valor de este indicador calculado entre la población de 16 o más años, disminuyó a lo largo de la segunda mitad del año en Galicia tanto entre la población femenina como entre la masculina; mientras que en la región Norte de Portugal teniendo en cuenta esta tasa considerada entre la población residente con más de 15 años, el incremento en el valor de este indicador entre las mujeres compensó la disminución del valor de esta tasa entre los hombres.

Tasa de actividad			
Galicia			
	Total	Hombres	Mujeres
2016/III	53,8%	59%	49%
2016/IV	53,4%	58,4%	48,7%

Fuente: IGE

Tasa de actividad			
Norte de Portugal			
	Total	Hombres	Mujeres
2016/III	58,7%	65,6%	52,6%
2016/IV	58,7%	65,3%	52,9%

Fuente: INE Portugal

A lo largo de la segunda mitad del año 2016 la tasa de paro se mantuvo estable en Galicia mientras que en la región Norte ésta disminuyó en tres décimas. La tendencia de este indicador en los últimos años se mantiene descendente en ambas regiones, así mientras el año 2012 se iniciaba con una tasa de paro del 20,10% en Galicia y un 15,10% en la región Norte, el año 2016 se cerró con una tasa de paro del 16,3% en Galicia y una 11,5% en la región Norte.

Tasa de paro			
Galicia			
	Total	Hombres	Mujeres
2016/III	16,3%	15,7%	17,1%
2016/IV	16,3%	15,6%	17%

Fuente: IGE

Tasa de paro			
Norte de Portugal			
	Total	Hombres	Mujeres
2016/III	11,8%	11,0%	12,8%
2016/IV	11,5%	11,2%	11,7%

Fuente: INE Portugal



## Oferta y demanda de empleo

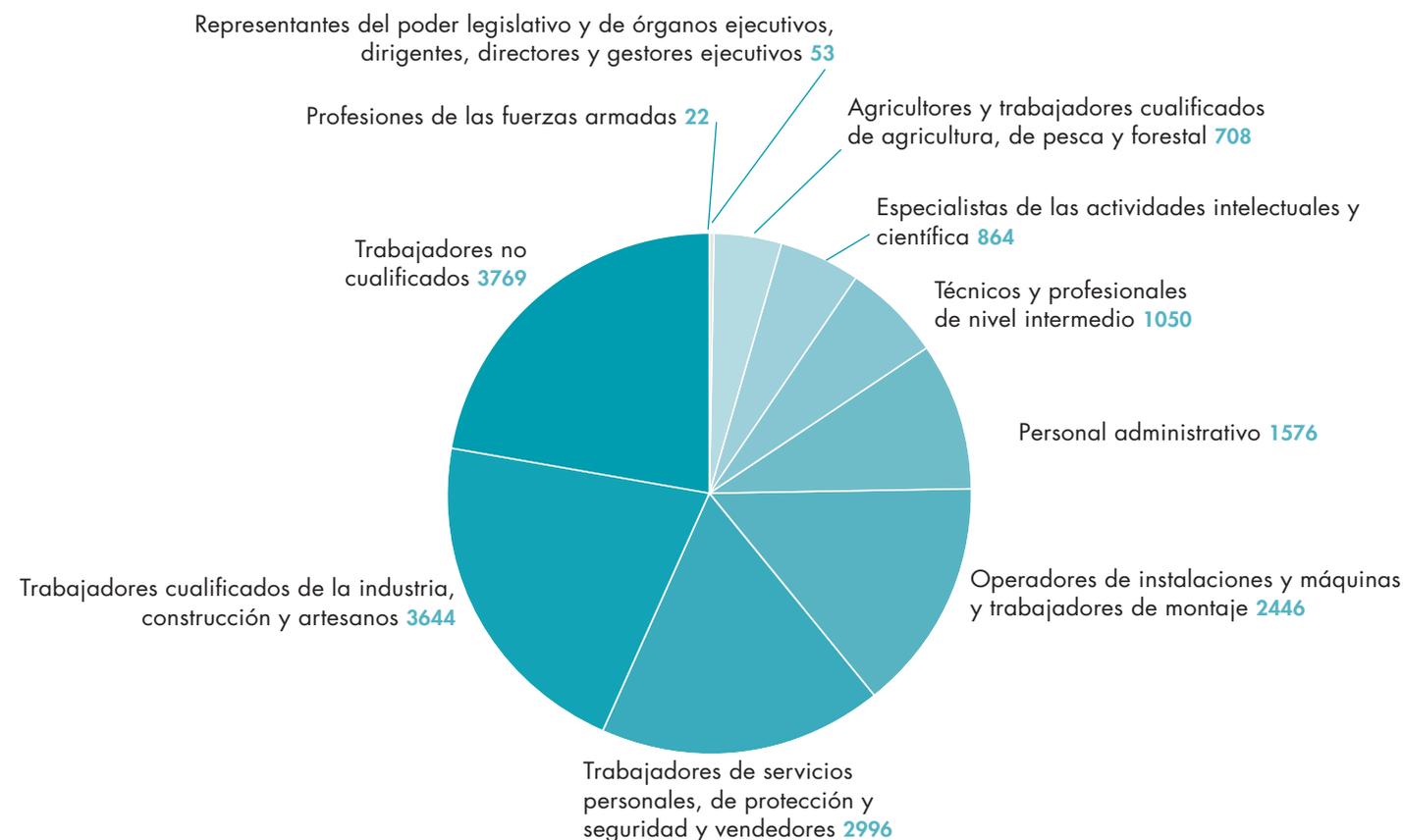
### Ocupaciones con mayor demanda en el Norte de Portugal

En los centros de empleo de la Región Norte de Portugal se gestionaron un total de 17.128 ofertas de empleo durante la segunda mitad del año 2016. El 22% de las mismas se correspondieron con la búsqueda de candidatos para cubrir puestos de “trabajadores no cualificados”, más concretamente el perfil más buscado fue el de “trabajadores no cualificados de la industria extractiva, construcción, industria transformadora y transportes” según la definición de la *Classificação Portuguesa das Profissões: 2010*.

Con un 21,28% del total de ofertas gestionadas, el segundo perfil más demandado se correspondió al de “trabajadores cualificados de la industria, construcción y artesanos” entre los que, en este periodo, se incrementó la demanda de “trabajadores de la construcción y similares, excepto electricista” respecto a periodos anteriores si bien se mantiene como ocupación más demandada en los centros de empleo la de “trabajadores de la industria alimentaria, de la madera, vestuario y artesanía”.

	Ocupaciones con mayor demanda en la región Norte					
	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Profesiones de las fuerzas armadas	21	1	0	0	0	0
Representantes del poder legislativo y de órganos ejecutivos, dirigentes, directores y gestores ejecutivos	29	5	4	8	4	3
Especialistas de las actividades intelectuales y científicas	256	79	97	272	104	56
Técnicos y profesiones de nivel intermedio	274	163	154	205	169	85
Personal administrativo	520	224	190	189	256	197
Trabajadores de servicios personales, de protección y seguridad y vendedores	903	422	613	423	370	265
Agricultores y trabajadores cualificados de agricultura, de pesca y forestal	106	60	111	56	33	342
Trabajadores cualificados de la industria, construcción y artesanos	868	463	726	682	625	280
Operadores de instalaciones y máquinas y trabajadores de montaje	524	350	458	467	457	190
Trabajadores no cualificados	687	619	1023	651	550	239

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



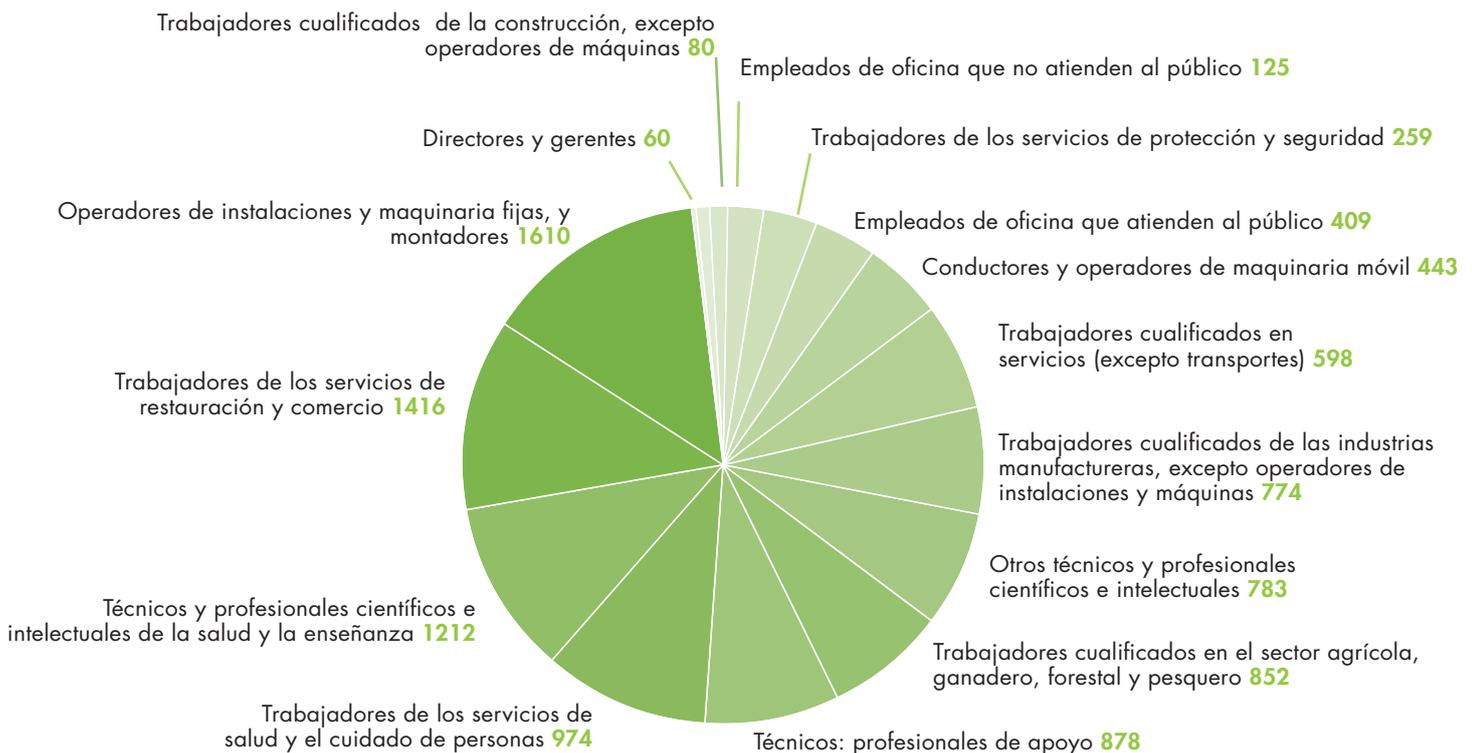


## Ocupaciones con mayor demanda en Galicia

El Servicio Público de Empleo de Galicia (SPEG) gestionó en la segunda mitad del año 2016 un total de 11.741 ofertas de empleo de las que un 13,71%, concretamente 1.610 ofertas, se referían a la búsqueda de “peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes”; un 12,06% se correspondían con la búsqueda de “trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas” y un 10,80% de ofertas introducidas en el SPEG buscaban “trabajadores de los servicios de restauración y comercio”.

	Ocupaciones con mayor demanda en Galicia					
	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Directores y gerentes	15	15	9	13	4	4
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	122	147	165	109	234	197
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	123	164	115	114	76	191
Técnicos: profesionales de apoyo	120	189	207	130	90	142
Empleados de oficina que no atienden al público	49	124	79	61	55	41
Empleados de oficina que atienden al público	21	18	32	11	19	24
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	239	368	199	217	147	98
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	232	316	225	111	162	166
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	184	33	9	12	19	2
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	315	203	205	84	29	16
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	437	246	323	207	143	60
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	139	228	140	135	72	60
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	12	19	2	24	11	12
Conductores y operadores de maquinaria móvil	127	94	53	62	65	42
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	107	139	80	98	125	49
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	312	340	227	356	301	74

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



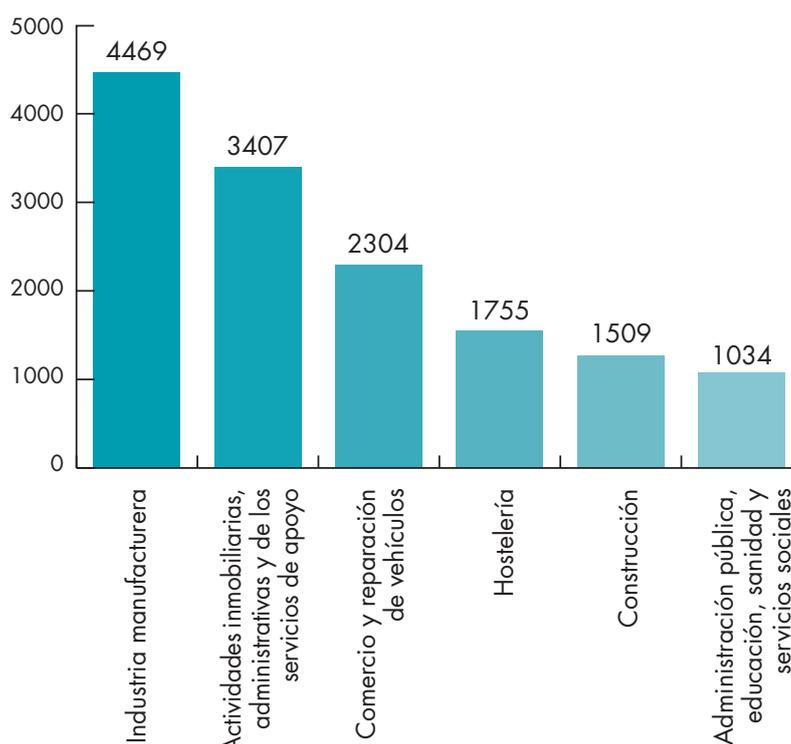


## Ofertas de empleo por sector productivo en el Norte de Portugal

Más de la cuarta parte de las ofertas gestionadas por los centros de empleo de la región Norte correspondieron a puestos ofrecidos en el sector de la “industria manufacturera”, concretamente un 26,09% del total de ofertas gestionadas en la segunda mitad del año 2016; dentro de ésta, continúa siendo la “industria del vestuario” la que más ofertas de empleo genera. Un total de 3.407 ofertas, es decir, un 19,89% de las mismas se enmarcaron dentro del sector de las “actividades inmobiliarias, administrativas y de los servicios de apoyo” seguidas de 2.304, es decir un 13,45% de ofertas relacionadas con el “comercio y reparación de vehículos”.

	Ofertas de empleo por sector productivo en el Norte de Portugal					
	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Agricultura, ganadería y pesca	126	53	115	58	38	354
Industria extractiva	11	3	9	6	1	1
Industria manufacturera	1005	553	805	888	882	336
Electricidad, gas, agua y saneamiento y residuos	26	25	6	14	6	4
Construcción	365	208	316	275	232	113
Comercio y reparación de vehículos	710	266	433	290	347	258
Transporte, almacenaje	89	48	30	49	102	9
Hostelería	393	189	675	234	168	96
Actividades de comunicación	130	13	15	15	34	15
Actividades financieras e de seguros	14	4	5	2	5	1
Actividades inmobiliarias, administrativas y de los servicios de apoyo	553	738	626	694	497	299
Actividades profesionales, científicas y técnicas	277	111	83	100	76	48
Administración pública, educación, sanidad y servicios sociales	296	99	166	271	121	81
Otras actividades de servicios	193	76	92	57	59	42

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



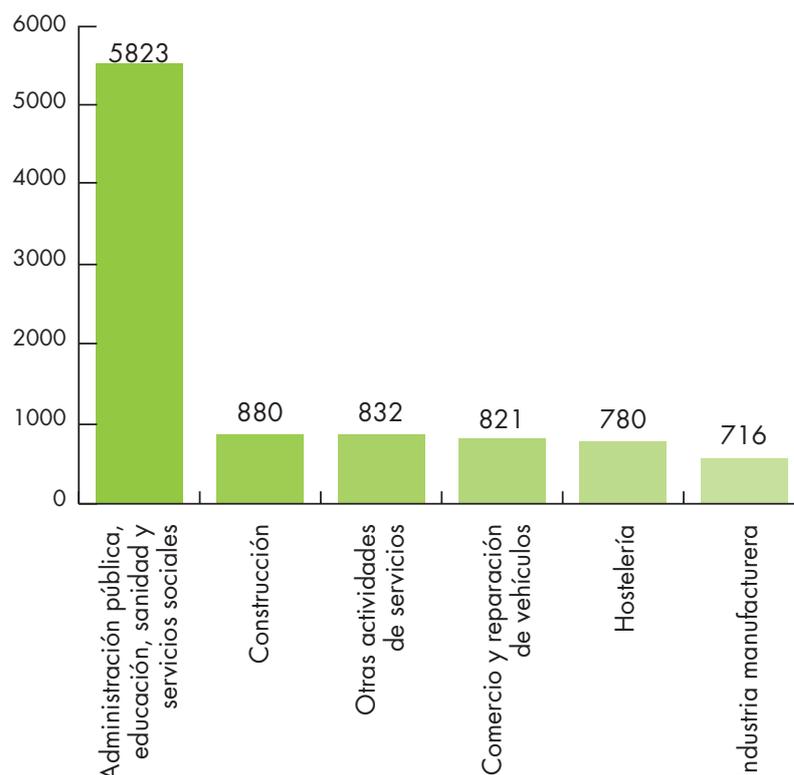


## Ofertas de empleo por sector productivo en Galicia

En la segunda mitad del año 2016 casi la mitad de las ofertas de empleo introducidas en el SPEG, más concretamente un 49,81% se correspondieron con el sector de la “administración pública, defensa, educación, sanidad y servicios sociales”. El de la “construcción” fue el segundo de los sectores que más ofertas gestionó a través del SPEG con un total de 880 ofertas, es decir un 7,53%, cifra muy similar a la de “otras actividades de servicios” que introdujo para su gestión un total de 832 ofertas, es decir, un 7,12%.

	Ofertas de empleo por sector productivo en Galicia					
	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Agricultura, ganadería y pesca	55	51	69	119	38	21
Industria extractiva	-	-	3	14	-	-
Industria manufacturera	102	207	132	140	66	69
Suministro de energía eléctrica, gas, agua. Actividades de saneamiento y gestión de residuos	2	3		3	1	2
Construcción	227	182	176	138	92	65
Comercio y reparación de vehículos	148	131	149	137	134	83
Transportes, almacenaje	35	60	25	27	30	34
Hostelería	194	164	149	99	111	63
Información y comunicación	24	4	6	11	11	11
Financieras y seguros	1	7	40	20	6	5
Actividades inmobiliarias, administrativas y servicios auxiliares	54	112	153	99	63	46
Actividades profesionales, científicas y técnicas	67	100	59	40	44	35
Administración pública, defensa, educación, sanidad e servicios sociales	1522	1274	883	768	866	510
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	42	100	66	28	26	6
Otras actividades de servicios	62	282	144	76	48	220

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Consellería de Traballo 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: [info@ceg.es](mailto:info@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.

Depósito 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: La Partnering Opportunities Database (POD).

A continuación, se presentan algunos de los perfiles de cooperación ofrecidos o demandados por empresas portuguesas y españolas. Para solicitar información sobre los mismos, es necesario dirigirse a la Enterprise Europe Network [een.ec.europa.eu](http://een.ec.europa.eu)

## Portugal

Una empresa portuguesa especializada en diseño y fabricación de muebles de madera maciza y sus derivados ofrece muebles y esculturas de alta calidad y diseños innovadores de su propia marca y conforme a las especificaciones y diseños del cliente. La empresa busca intermediarios comerciales (agentes y distribuidores) y ofrece su capacidad de producción bajo acuerdos de fabricación y subcontratación.

Ref. BOPT20170803001

Una empresa portuguesa especializada en construcción y rehabilitación busca proveedores de materiales para la construcción sostenibles y equipos (casas de madera, energías renovables y materiales para la construcción ecológicos) con el fin de desarrollar un nuevo proyecto de construcción 100% sostenible. La empresa también busca servicios especializados de arquitectura NZEB (edificios de consumo de energía casi nulo) o viviendas pasivas y busca socios con el fin de establecer acuerdos de comercialización, servicio o subcontratación.

Ref. BRPT20170529001

Una compañía portuguesa, que ofrece a sus clientes soluciones innovadoras en el campo de equipos de protección personal y uniformes a medida y fabrica ropa de trabajo técnica de alta calidad, busca agentes y distribuidores con el fin de ampliar su actividad en el extranjero, así como empresas con marca propia para establecer acuerdos de fabricación.

Ref. BOPT20161011003

Una empresa portuguesa fundada en 2013 y especializada en la producción de aceite de oliva virgen extra orgánico de primera calidad de la región del Duero, una de las principales regiones productoras de aceite de oliva gourmet del mundo, busca distribuidores con el fin de establecer una cooperación a largo plazo.

Ref. BOPT20160718002

Una empresa portuguesa dedicada a la producción de ecodiesel basado en combustibles vegetales busca proveedores de aceite de cocina usado recogido de restaurantes, hoteles, etc. con el fin de establecer contratos de agencia o distribución. La empresa dispone de un centro de logística y recuperación

de aceite de cocina usado recogido en varios municipios. Su sistema de recogida y transporte en contenedores reduce el riesgo de vertidos y contaminación en el medioambiente.

Ref. BRPT20170221001

Una pyme portuguesa de base tecnológica ha desarrollado una nueva solución con baja emisión de carbono para compañías de transporte y logística que trabajan con productos refrigerados y que, por lo tanto, consumen más combustible. Esta nueva solución permite al camión frigorífico generar y almacenar energía, que se emplea para refrigerar los productos transportados y reducir el consumo de combustible. La empresa busca proveedores de baterías o paneles fotovoltaicos con el fin de establecer acuerdos de fabricación.

Ref. BRPT20170526001

Una start-up portuguesa creada en 2016, que ofrece servicios de arquitectura y gestión de proyectos y lleva a cabo obras de construcción y restauración de edificios, busca proveedores de materiales para la construcción (placas de yeso, marcos de madera, marcos para ventanas, etc.) con el fin de establecer acuerdos de fabricación.

Ref. BRPT20170404001

Una empresa portuguesa establecida en la Isla de Madeira, especializada en elaborar pasteles regionales, galletas y dulces, como pastel de miel (caña de miel) y galletas de miel busca proveedores de especias (nuez moscada, clavo, anís y canela) con el fin de establecer acuerdos de distribución y diversificar la producción.

Ref. BRPT20170404001

Un fabricante portugués de ropa para adultos y niños (camisetas, sudaderas, leggings, faldas, vestidos, pantalones, ropa de bebé, etc.) está interesada en trabajar para diferentes marcas y diversificar su mercado. La empresa trabaja actualmente con marcas portuguesas y quiere desarrollar su actividad en nuevos mercados europeos, bajo acuerdos de fabricación con empresas extranjeras del sector textil.

Ref. BOPT20170327001

## España

Una empresa española con 15 años de experiencia en fabricar anclajes metálicos y químicos, sujeciones, elementos portantes y accesorios de acero inoxidable, que está interesada en extender su marca en mercados extranjeros (principalmente en la UE, Sudamérica, África del Norte y Oriente Medio), busca mayoristas, agentes y distribuidores con el fin de promocionar sus productos.

Ref. BOES20151124005

Un fabricante español de válvulas tipo pinch y bombas centrifugas especializado en transportar fluidos corrosivos o cargados de sólidos en sectores tan diversos como minería, extracción, tratamiento de agua, lodos, centrales térmicas, dragado de cauces de ríos, etc. busca agentes comerciales y distribuidores con el fin de vender sus productos en Chile, Francia, Portugal y Túnez.

Ref. BOES20160727001

Una empresa española de ingeniería que fabrica cabinas de ducha de aire para descontaminación de ropa de trabajo busca importadores/distribuidores en Chile, Italia, Portugal y Turquía. La empresa ofrece soluciones a medida con alto poder de limpieza y capacidad de filtración. El objetivo de los distribuidores es vender la solución a industrias que generen polvo (minería, cemento, yeso, alimentación, cerámica, tejas, ladrillos, canteras y trituración de piedra).

Ref. BOES20170612001

Una empresa española con 50 años de experiencia en textiles de hogar (cortinas, tapizados, cojines, etc.) y presente en más de 80 países busca proveedores de tejidos 100% poliéster con el fin de establecer acuerdos de fabricación e incrementar su capacidad de producción.

Ref. BRES20161103001

Una compañía española especializada en análisis y comercialización de soluciones innovadoras ofrece sus servicios a compañías interesadas en lanzar sus productos vanguardistas, know-how de procesos y maquinaria al mercado español me-

dante un acuerdo de comercialización. La compañía lleva a cabo las siguientes actividades: comercialización de tecnologías y conocimiento desarrollado por unidades de I+D, búsqueda de financiación de proyectos, servicios de consultoría en estrategia empresarial y servicios de coaching para empresas start-up y spin-off.

Ref. BRES20160316001

Una prestigiosa empresa náutica balear ofrece una selección completa de suministros marítimos (pinturas, barnices, acabados y revestimientos) y una amplia variedad de productos para embarcaciones. La empresa busca nuevos productos para ampliar su catálogo actual mediante acuerdos de distribución.

Ref. BRES20161216001

Una empresa española con 15 años de experiencia en fabricar anclajes metálicos y químicos, sujeciones, elementos portantes y accesorios de acero inoxidable, que está interesada en extender su marca en mercados extranjeros (principalmente en la UE, Sudamérica, África del Norte y Oriente Medio), busca mayoristas, agentes y distribuidores con el fin de promocionar sus productos.

Ref. BOES20151124005

Un fabricante español ofrece su experiencia a compañías de moda de lujo que precisen subcontratar la fabricación y prototipado de complementos, bisutería y joyería.

Ref. BOES20151014001

Un grupo español especializado en desarrollo de envases de papel y cartón corrugado, desde el diseño hasta la entrega al cliente, busca soluciones innovadoras para implementar en sus fábricas. La empresa busca materiales, procesos y tecnologías de interés para sus clientes. Se buscan proveedores con el fin de establecer acuerdos de licencia, cooperación y comercialización con asistencia técnica.

Ref. TRES20170109001