

BOLETÍN EURES-T NORTE PORTUGAL-GALICIA

Actualidad	2
Empleo	5
Especial Portugal	10
Monográfico	12
Novedades legislativas	14
Cooperación	16

El Parlamento Europeo y el Consejo han aprobado la revisión de la *Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios* después de más de dos años de negociaciones, desde que el 8 de marzo de 2016 la Comisión Europea propusiese dicha revisión.

A través de esta Directiva revisada, se persigue facilitar la prestación transnacional de servicios además de garantizar la competencia leal y el respeto de los derechos de los trabajadores desplazados, estableciendo disposiciones obligatorias sobre las condiciones de trabajo y empleo y en materia de protección de la salud y la seguridad. Más concretamente se prevé:

- Garantizar el mismo salario a los trabajadores desplazados y a los trabajadores locales que ejerzan un mismo trabajo, adaptándose a las normas salariales del Estado miembro de acogida y teniendo en cuenta los convenios colectivos de aplicación en cada Estado miembro.
- Limitar la duración máxima del desplazamiento a 12 meses abriendo la posibilidad de extender dicho período durante 6 meses adicionales previa notificación motivada por parte del empresario. Pasado este tiempo, el trabajador desplazado podrá seguir residiendo y trabajando en el Estado miembro de destino pero sus condiciones laborales serán mayoritariamente las del país de acogida.
- Asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores contratados a través de una empresa de trabajo temporal o una oficina de colocación y los trabajadores locales.
- Los gastos originados por el desplazamiento tales como gastos de viaje, alojamiento y manutención serán reembolsados por el empresario a los trabajadores desplazados adicionalmente a la remuneración del trabajo en sentido estricto.
- Reforzar la cooperación entre los Estados miembros fundamentalmente en dos ámbitos, el intercambio de información y la lucha contra los casos de abuso o de actividades presuntamente ilegales como los casos de trabajo no declarado o de los falsos autónomos, relacionados con el desplazamiento de trabajadores.

En el texto aprobado se prevé un plazo de dos años tras la entrada en vigor de la Directiva para que los Estados miembros la transpongan a sus correspondientes ordenamientos jurídicos.

Su aplicación no afectará al sector del transporte internacional por carretera ya que, dada la elevada movilidad del trabajo en este sector, se prevé abordar normas específicas todavía pendientes de adopción. Mientras tanto seguirán aplicándose la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE al transporte internacional por carretera.

La Comisión Europea elabora anualmente un Informe cuya última edición es el *2017 Annual Report on intraEU Labour Mobility*, que proporciona amplia información sobre la movilidad laboral dentro de la UE que aumenta respecto al año anterior, alcanzando los 11,8 millones de desplazamientos en 2016.

El informe 2017 identifica los principales países de origen y destino de los trabajadores europeos, permitiendo la comparación de sus datos en los distintos períodos de análisis. Un año más Alemania y Reino Unido son los que reciben a cerca del 50% de los trabajadores europeos desplazados, seguidos por España, Italia y Francia que aumentan de forma moderada. Mientras tanto, cerca de la mitad de los trabajadores que se han desplazado a través de los 28 Estados proceden de Rumanía, Polonia, Italia y Portugal.

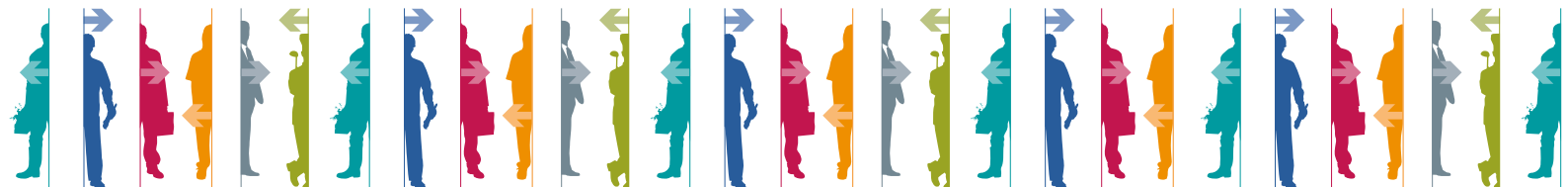
El Informe está disponible en el apartado de publicaciones de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea. <http://ec.europa.eu/social>



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA



Con la ayuda de la Unión Europea





Impulso a la cooperación territorial en la Euroregión: nueva agrupación europea de cooperación territorial Río Miño

La cooperación territorial entre Galicia y la región Norte de Portugal se ha visto recientemente reforzada con la constitución de la nueva Agrupación Europea de Cooperación Territorial (AECT) Río Miño cuyos principales miembros son la Diputación de Pontevedra y la Comunidad Intermunicipal del Alto Miño (CIM Alto Minho).

El objeto principal de esta nueva agrupación tal y como se manifiesta en la orden emitida por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, autorizando la participación de la Diputación de Pontevedra en dicha AECT, es el de *facili-*



tar y promover la cooperación territorial entre sus miembros a través de acciones de cooperación territorial, incluyendo todas las acciones que, de conformidad con sus competencias y con la legislación de la Unión Europea, portuguesa y española aplicables, le sean confiadas para la ejecución de programas o de proyectos cofinanciados principalmente por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, el Fondo Social Europeo, o el Fondo de Cohesión.

La dirección del ente será un organismo unipersonal rotatorio ocupado en primer lugar por el Diputado responsable de movilidad y cooperación transfronteriza de la Diputación de Pontevedra, cargo que alternarán periódicamente representantes de uno y otro lado de la frontera cada dos años al igual que la vicedirección.

El territorio que abarcará esta nueva AECT es de 3.312 kilómetros cuadrados reuniendo a los ayuntamientos pontevedreses de A Guarda, O Rosal, Oia, Tomiño, Tui, O Porriño, Salceda de Caselas, Salvaterra de Miño, Pontearreas, As Neves, Mondariz, Mondariz Balneario, Arbo, Crecente, A Cañiza y Covelo por un lado y por otro lado a los siguientes municipios del área Miño-Lima: Arcos de Valdevez, Caminha, Melgaço, Monção, Paredes de Coura, Ponte da Barca, Ponte do Lima, Valença, Viana do Castelo y Vila Nova de Cerveira.

El pasado mes de marzo se publicó en el *Diário da República* de Portugal el anuncio de constitución de esta nueva AECT y el día 6 de junio tuvo lugar en su sede de Valença do Minho la constitución de la asamblea que procedió a la elección de su primer presidente, que recayó en el alcalde de Viana do Castelo y Presidente de la *CIM Alto Minho*, Dr. José María Costa para los próximos dos años.

Consulta pública sobre el futuro de Europa

La Comisión Europea ha puesto en marcha una **Consulta pública sobre el futuro de Europa** dirigida a los ciudadanos europeos, con ocasión de la celebración del día de Europa el pasado 9 de mayo.

Para su elaboración organizó un panel en el que participaron 96 ciudadanos europeos, que se reunieron en el mes de mayo en Bruselas para definir las 12 preguntas que compondrían la encuesta.

Esta consulta complementa las acciones iniciadas por el ejecutivo comunitario desde la publicación del **Libro Blanco sobre el futuro de Europa**, con el propósito de mostrar que los ciudadanos son parte importante en las decisiones sobre el futuro de la Unión.

Con el objetivo de promover este debate, la Comisión ha organizado cerca de 700 Diálogos con los Ciudadanos en más de 160 ciudades europeas, encuentros que continuarán hasta las elecciones en 2019.

El próximo 21 de septiembre en la Universidad CEU San Pablo tendrá lugar en Madrid uno de ellos en el que participarán cuatro eurodiputados, bajo el título El futuro de la Unión Europea.

Todos los ciudadanos europeos interesados en aportar su opinión sobre el futuro de la UE, pueden acceder a la consulta online en la página web de la Comisión Europea¹. Las aportaciones recibidas ayudarán a orientar las prioridades durante los próximos años.

En diciembre de 2018, la Comisión presentará un informe provisional sobre el proceso del Libro Blanco en el Consejo Europeo, para posteriormente presentar el informe final, unas semanas antes de las elecciones europeas, en la primera Cumbre de la UE -27 en Sibiu, Rumanía.

¹ Si desea participar en la consulta, puede acceder a través de la web de la Comisión, en la que también podrá consultar el calendario de los próximos Diálogos con los Ciudadanos https://ec.europa.eu/commission/consultation-future-europe_es.



Nuevo servicio *online* de la *Segurança Social Direta* para desplazamientos de trabajadores en Portugal

Recientemente la *Segurança Social Direta*¹ portuguesa ha puesto a disposición de los usuarios el servicio *Destacar trabalhador para o estrangeiro* para aquellas entidades empleadoras que pretendan desplazar trabajadores por cuenta ajena a Estados miembros de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo (Noruega, Islandia, Liechtenstein) y Suiza.

Las entidades empleadoras pueden así, presentar *online* la comunicación de desplazamiento del trabajador, comunicación que hasta ahora se realizaba en soporte papel a través de los *Serviços de Atendimento da Segurança Social*.

¹ La *Segurança Social Direta* (SSD) es un canal directo, rápido, eficaz, cómodo y seguro que permite tanto a las personas físicas como a las empresas, acceder a los servicios de la Seguridad Social e interactuar con ésta vía internet.

Este servicio permitirá consultar las solicitudes de desplazamiento ya efectuadas, la entrega de documentos, la cancelación de una solicitud o el cese de un desplazamiento, la solicitud de prórroga y la emisión de un justificante de la solicitud.

Reunidas las condiciones necesarias, el documento portátil A1, es decir, el certificado relativo a la legislación de seguridad social aplicable al titular, será enviado por correo a la entidad empleadora.

En España, el documento A1 lo expiden las Administraciones de la Tesorería General de la Seguridad Social y sus Direcciones Provinciales previa instancia a través de la presentación del modelo de solicitud TA.300 si bien, por el momento, este procedimiento no se puede hacer *online*.

Propuesta de establecimiento de una autoridad laboral europea

En los últimos años, la Comisión Europea ha adoptado diversas medidas con el objetivo de promover una movilidad laboral más justa; concretamente han sido revisadas la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores y el Reglamento sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. Estas propuestas seguían la senda de iniciativas legislativas precedentes como la aprobación de la Directiva 2014/67/UE relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE o la Directiva 2014/54/UE sobre medidas para facilitar el ejercicio de los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto de la libre circulación de los trabajadores, del Reglamento 2016/589 que reforma la red EURES e incluso iniciativas como la constitución de una Plataforma Europea contra el trabajo no declarado.

Tal y como avanzó en su día el presidente de la Comisión Europea, Jean-Claude Juncker, en su último debate sobre el estado de la Unión celebrado en septiembre de 2017 (Ver Boletín EURES-T número 18) se empiezan a implantar iniciativas concretas relacionadas con diversas medidas anunciadas en dicho debate, como aquellas relativas a la creación de una Autoridad Laboral Europea y al acceso a la protección social para todos los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia.

En relación a la creación de una Autoridad Laboral Europea, la Comisión se marca como fecha límite para que ésta esté operativa el año 2019, contemplando en el proyecto de presupuesto de la UE presentado por la Comisión Europea una ayuda de 11 millones de euros para este fin.

Recientemente la Comisión Europea ha presentado al Parlamento Europeo y al Consejo una propuesta de Reglamento¹ que deberá ser analizada por ambas instituciones y que ya con anterioridad habían manifestado la necesidad de actuar en

aras de garantizar la protección de la movilidad laboral dentro la UE: En numerosas ocasiones el Parlamento Europeo subrayó la necesidad de reforzar los controles y la coordinación entre los Estados miembros y el Consejo ha manifestado su preocupación por mejorar la cooperación administrativa y desarrollar la asistencia y el intercambio de información a fin de evitar el fraude relacionado con el desplazamiento de trabajadores.

En esta propuesta, la Autoridad Laboral Europea se concibe como una agencia de la UE descentralizada cuyo cometido principal será el de abordar los siguientes retos:

- Mejorar el acceso a la información disponible para trabajadores y empleadores sobre derechos y obligaciones en las áreas de movilidad laboral y coordinación de los sistemas de seguridad social así como el acceso a servicios relevantes.
- Estrechar la cooperación entre autoridades en la aplicación transfronteriza de la legislación de la UE, incluyendo la asistencia para la realización de inspecciones conjuntas.
- Aportar mediación y soluciones en casos de disputas entre autoridades nacionales y alteraciones en el mercado laboral transfronterizo como por ejemplo la reestructuración de empresas que impliquen a varios Estados miembros.

La propuesta de Reglamento presentada por la Comisión se estructura en seis capítulos en los que se abordan:

- Los principios que gobiernan el establecimiento y funcionamiento de la futura Autoridad
- Las tareas a desarrollar
- La organización y detalles de su estructura
- El presupuesto
- El personal de la Autoridad, incluyendo disposiciones generales, disposiciones aplicables al director ejecutivo, a las Oficinas Nacionales de Enlace y a expertos nacionales destacados y otro personal no empleado directamente.

¹ Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se crea la Autoridad Laboral Europea COM(2018) 131 final



El mercado único de la UE cumple 25 años

El pasado mes de marzo, Jean-Claude Juncker, presidente de la Comisión Europea, junto con el presidente del Parlamento Europeo Antonio Tajani y Boyko Borisov, titular por orden rotatorio de la Presidencia del Consejo y primer ministro de Bulgaria han firmado una declaración conjunta con motivo del 25 aniversario del Mercado Único Europeo.

La declaración refuerza los importantes logros alcanzados desde la entrada en vigor del Mercado Único en el año 1993 y de los importantes beneficios que para ciudadanos y empresas ha supuesto la progresiva eliminación de barreras a la libre circulación.

Esta integración económica convierte a la UE en la mayor economía del mundo, que cuenta con más de 500 millones de ciudadanos y un producto interior bruto de cerca de 13 billones de euros.

Con la firma del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea en 1957, se inicia la eliminación de barreras aduaneras entre los Estados miembros y la aplicación de un arancel aduanero común a las importaciones procedentes de terceros países, que culmina con éxito en 1968.



Posteriormente el Libro Blanco sobre el mercado interior publicado en 1985, define 279 medidas legislativas necesarias para completar el mercado interior. Este Libro Blanco junto con otras actuaciones sobre relaciones institucionales, competencias comunitarias y cooperación política, condujeron a la firma del Acta Única Europea.

Dicho Tratado entró en vigor en 1987 y su primer objetivo fue reactivar el proceso de integración europea y completar la realización del mercado interior. El Acta Única Europea, modificó las normas que regulan el funcionamiento de las instituciones europeas y amplió sus competencias, permitiendo la transformación del mercado común en un mercado único.

En 1992, la firma del Tratado de Maastricht, que instituye la Unión Europea, supone un importante avance para el Mercado Único sentando las bases de una unión económica y monetaria, con el establecimiento de una moneda común.

La piedra angular del Mercado Único Europeo es la libre circulación de personas, bienes, servicios y capitales. Los avances logrados durante estos 25 años, hacen posible que las empresas puedan intercambiar sus productos o servicios por toda la UE y que los trabajadores desplazados puedan acceder a las condiciones de trabajo del país de destino o que los ciudadanos puedan estudiar o trabajar en cualquier país europeo y contar con el reconocimiento de su formación y cualificaciones profesionales, además de tener acceso a la atención sanitaria.

La declaración conjunta, muestra el compromiso de la Comisión Europea de continuar reforzando el Mercado Único Europeo. Entre las iniciativas ya adoptadas por la Comisión están las que pretenden facilitar la compra o venta de bienes y servicios en la UE, la dinamización del mercado digital, por ejemplo, en cuanto a la normativa para la protección de datos, o el acceso libre al WIFI en establecimientos públicos, mejorar la coordinación entre las autoridades fiscales de los Estados miembros, o crear una unión de mercados de capitales que facilite nuevas fuentes de financiación a las empresas.

CONSULTAS



Un empresario gallego ha desplazado a un trabajador para prestar un servicio en Portugal. El período de desplazamiento previsto inicialmente ya ha terminado pero el empresario quisiera volver a desplazar al mismo trabajador de nuevo ¿es posible?

En principio esta opción no es posible ya que una vez que el trabajador ha finalizado el período de desplazamiento no podrá autorizarse uno nuevo del mismo trabajador a las mismas empresas y al mismo Estado miembro hasta transcurridos al menos dos meses a partir de la fecha de expiración del anterior período de desplazamiento.

En caso de que el trabajador no haya podido completar su trabajo debido a circunstancias imprevistas, será posible solicitar la ampliación del período de desplazamiento inicialmente comunicado sin tener en cuenta en este caso la pausa

de dos meses anteriormente mencionada. Dicha solicitud debe presentarse y ser autorizada antes de que finalice el período de desplazamiento previsto inicialmente.

Fuente: *Decisión A2 de 12 de junio de 2009, relativa a la interpretación del artículo 12 del Reglamento (CE) n° 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la legislación aplicable a los trabajadores desplazados y a los trabajadores por cuenta propia que trabajen temporalmente fuera del Estado competente* DO C 106, 24.4.2010, p. 5-8.



Empleo

El año 2017 se cerró en la Eurorregión con una población activa que se elevó a un total de 3.071.300 personas. Si analizamos este dato en relación con la población activa existente a finales del año 2016 observamos que descendió en 13.500 hombres en Galicia y 5.200 hombres en la región Norte, sin embargo el número de mujeres activas en Galicia descendió en 2.400 personas mientras que en el Norte de Portugal la población activa femenina se incrementó en 18.800 mujeres.

Población activa (en miles)			
Galicia			
	Total	Hombres	Mujeres
2017/III	1.254,2	650,6	603,7
2017/IV	1.237,9	643,3	594,6

Fuente: IGE

Población activa (en miles)			
Norte de Portugal			
	Total	Hombres	Mujeres
2017/III	1.834	940,9	893,2
2017/IV	1.833,4	941,8	891,7

Fuente: INE Portugal

Respecto al comportamiento de la tasa de actividad durante la segunda mitad del año en la Eurorregión, es destacable el diferente comportamiento que tuvo a ambos lados de la frontera: Mientras que en Galicia la tendencia fue descendente tanto entre la población femenina como masculina lo que supuso una disminución de esta tasa en seis décimas, en la región Norte la tendencia fue ascendente entre la población masculina mientras que se mantuvo entre las mujeres, lo que provocó un leve ascenso de una décima en la tasa de actividad en esta región.

Tasa de actividad			
Galicia			
	Total	Hombres	Mujeres
2017/III	53,6 %	58,1 %	49,5 %
2017/IV	53 %	57,6 %	48,8 %

Fuente: IGE

Tasa de actividad			
Norte de Portugal			
	Total	Hombres	Mujeres
2017/III	59,2 %	65 %	54,1 %
2017/IV	59,3 %	65,2 %	54,1 %

Fuente: INE Portugal

El año 2017 se cerró en Galicia con una tasa de paro del 14,7% frente al 9,3% de la región Norte. El comportamiento de esta tasa entre los hombres y mujeres de la Eurorregión fue idéntico y así, mientras la tasa de paro masculino ascendió en ambas regiones, la tasa de paro entre las mujeres en Galicia y en la región Norte fue disminuyendo a lo largo de la segunda mitad del año.

Tasa de paro			
Galicia			
	Total	Hombres	Mujeres
2017/III	14,5 %	13,2 %	15,8 %
2017/IV	14,7 %	14,2 %	15,2 %

Fuente: IGE

Tasa de paro			
Norte de Portugal			
	Total	Hombres	Mujeres
2017/III	9,3 %	8,7 %	10 %
2017/IV	9,3 %	9 %	9,6 %

Fuente: INE Portugal



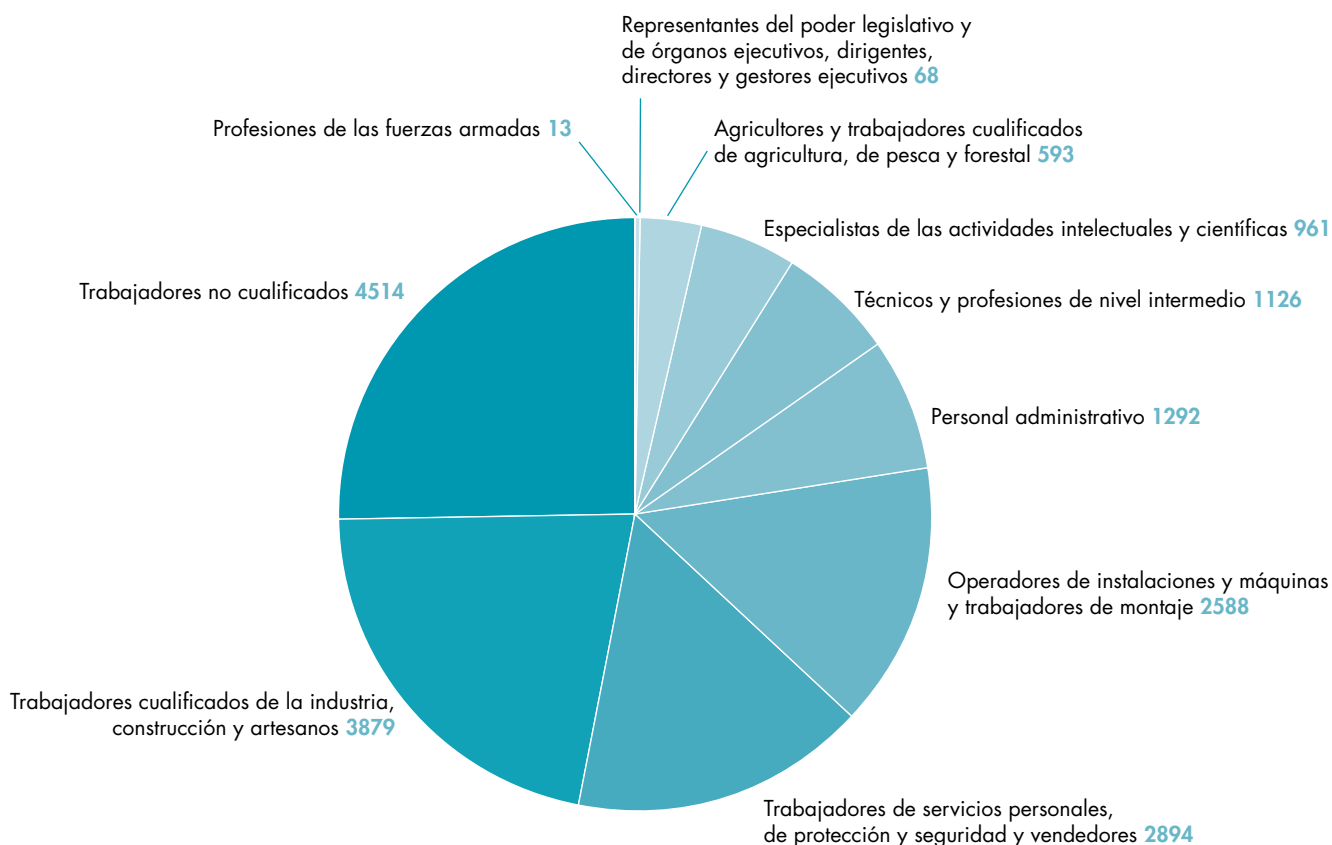


Oferta y demanda de empleo

Ocupaciones con mayor demanda en el Norte de Portugal

En la segunda mitad del año 2017 los centros de empleo de la región Norte gestionaron un total de 17.928 ofertas de empleo de las cuales más de la cuarta parte, concretamente 4.514, se referían a la búsqueda de perfiles de *trabajadores no cualificados* y el 21,64% de las ofertas se referían a la búsqueda de *trabajadores cualificados de la industria, construcción y artesanos*. En tercer lugar, con relación al número de ofertas introducidas para su gestión en los centros de empleo, los *trabajadores de servicios personales, de protección y seguridad y vendedores* fueron los más requeridos con un 16,14% del total de ofertas.

	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Profesiones de las fuerzas armadas	10	0	0	3	0	0
Representantes del poder legislativo y de órganos ejecutivos, dirigentes, directores y gestores ejecutivos	10	4	8	26	17	3
Especialistas de las actividades intelectuales y científicas	101	108	190	256	114	192
Técnicos y profesiones de nivel intermedio	400	94	132	247	133	120
Personal administrativo	180	174	228	370	205	135
Trabajadores de servicios personales, de protección y seguridad y vendedores	531	386	559	720	376	322
Agricultores y trabajadores cualificados de agricultura, de pesca y forestal	65	88	21	60	297	62
Trabajadores cualificados de la industria, construcción y artesanos	763	474	663	1028	642	309
Operadores de instalaciones y máquinas y trabajadores de montaje	428	359	481	610	476	234
Trabajadores no cualificados	679	682	1174	991	608	380





Ocupaciones con mayor demanda en Galicia

El *Servizo Público de Emprego de Galicia* (SPEG) gestionó un total de 13.241 ofertas de empleo durante la segunda mitad del año 2017. Los perfiles más buscados durante este período se correspondieron con la ocupación de *peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes* con un total de 2.091 ofertas introducidas en el servicio lo que supuso un 15,79% del total. En segundo lugar, en función del número de ofertas gestionadas por el SPEG el perfil más solicitado fue el de *trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas* con un 13,04% del total de ofertas seguido por el perfil de *trabajadores de los servicios de restauración y comercio* con un total de 1.286 ofertas, es decir, un 9,71% del total.

	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Directores y gerentes	2	49	15	4	6	1
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	101	219	141	85	75	264
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	74	161	86	77	91	243
Técnicos: profesionales de apoyo	123	318	142	111	136	190
Empleados de oficina que no atienden al público	43	98	62	77	127	88
Empleados de oficina que atienden al público	24	16	16	19	20	23
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	249	279	217	198	248	95
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	185	269	219	154	197	229
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	147	33	6	13	9	12
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	53	390	111	87	33	38
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	200	565	372	234	190	166
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	189	216	137	138	120	114
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	27	28	22	16	9	19
Conductores y operadores de maquinaria móvil	108	113	98	82	106	89
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	197	159	199	174	123	109
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	237	391	400	424	414	225

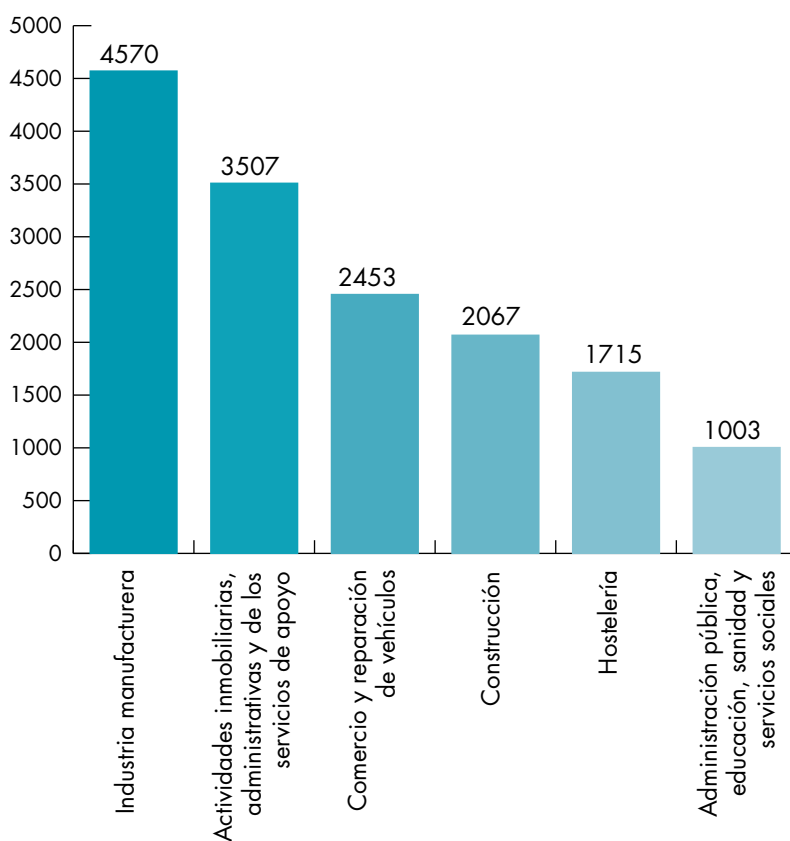




Ofertas de empleo por sector productivo en el Norte de Portugal

De las 17.928 ofertas introducidas para su gestión en los centros de empleo de la región Norte durante la segunda mitad del año 2017, 4.570 ofertas, es decir, un 25,49% del total, se correspondían a perfiles a integrar dentro de la *industria manufacturera*. Un 19,56% del total de ofertas se correspondían con *actividades inmobiliarias, administrativas y de los servicios de apoyo* seguidas, con un total de 2.453 ofertas, lo que supone un 13,68% de total, de ofertas correspondientes a perfiles del sector del *comercio y reparación de vehículos*.

	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Agricultura, ganadería y pesca	91	118	53	117	293	68
Industria extractiva	4	5	6	10	4	3
Industria manufacturera	663	450	920	1.252	853	432
Electricidad, gas, agua y saneamiento y residuos	53	30	35	32	34	4
Construcción	584	293	327	468	291	104
Comercio y reparación de vehículos	391	316	425	621	374	326
Transporte, almacenaje	56	32	37	89	73	30
Hostelería	244	173	615	358	172	153
Actividades de comunicación	22	17	19	45	39	18
Actividades financieras e de seguros	8	5	10	14	5	3
Actividades inmobiliarias, administrativas y de los servicios de apoyo	771	659	584	718	460	315
Actividades profesionales, científicas y técnicas	46	87	109	164	74	80
Administración pública, educación, sanidad y servicios sociales	146	131	173	241	132	180
Otras actividades de servicios	88	53	143	182	64	41

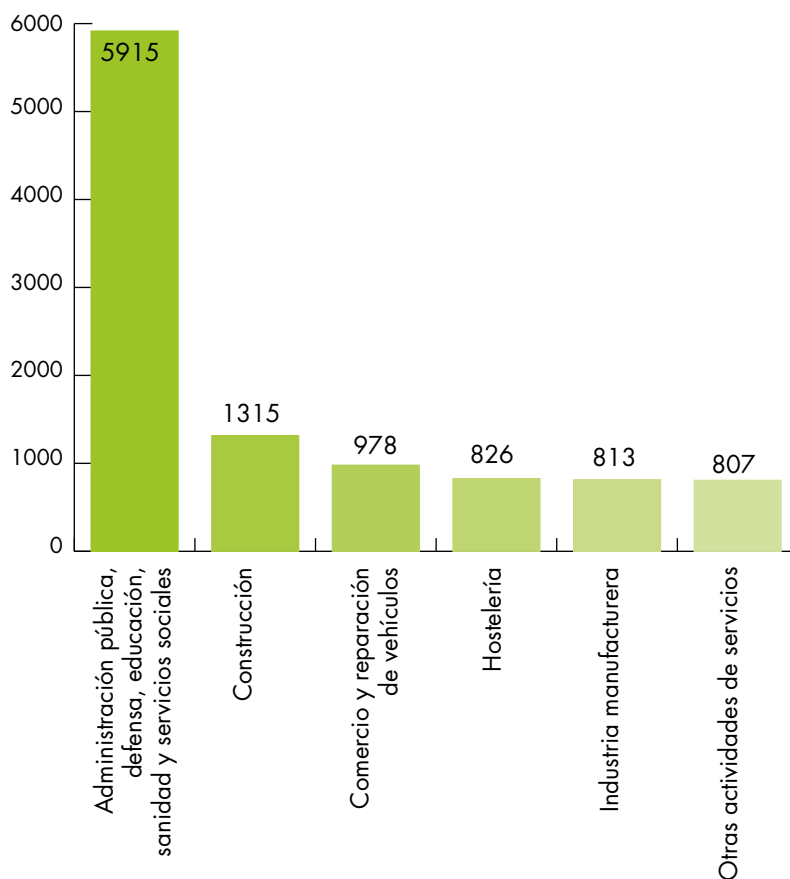




Ofertas de empleo por sector productivo en Galicia

En la segunda mitad del año 2017 una vez más es la *administración pública, defensa, educación, sanidad y servicios sociales* el sector que más ofertas gestiona a través del SPEG con un total de 5.915, lo que supone un 45,03% del total. Le sigue con 1.315 ofertas, es decir, un 10,01% del total, el sector de la *construcción* y en tercer lugar el *comercio y reparación de vehículos* que generaron 978 ofertas lo que supone un 7,45% del total.

	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Agricultura, ganadería y pesca	74	92	215	89	74	50
Industria extractiva	5	1	2	1	0	0
Industria manufacturera	168	202	101	149	111	82
Suministro de energía eléctrica, gas, agua. Actividades de saneamiento y gestión de residuos	20	3	5	9	4	3
Construcción	217	251	267	237	196	147
Comercio y reparación de vehículos	279	152	138	150	141	118
Transportes, almacenaje	63	78	60	45	70	41
Hostelería	175	156	149	148	139	59
Información y comunicación	13	4	20	9	5	7
Financieras y seguros	29	5	26	25	17	18
Actividades inmobiliarias, administrativas y servicios auxiliares	177	99	146	124	72	82
Actividades profesionales, científicas y técnicas	46	45	36	81	69	31
Administración pública, defensa, educación, sanidad e servicios sociales	583	2039	963	712	750	868
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	29	106	28	78	33	18
Otras actividades de servicios	58	55	74	54	209	357





Legislação laboral – acordo na concertação social

No âmbito da Comissão Permanente de Concertação Social, para combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo na negociação coletiva, o Governo e os Parceiros sociais, com exceção da CGTP, acordaram no desenvolvimento de um conjunto de medidas de alterações ao Código de Trabalho e ao Código dos Regimes Contributivos.

As principais medidas, que terão de ser aprovadas na Assembleia de República, visam:

- Limitar as possibilidades legais do uso excessivo de contratos de trabalho a termo certo e promover uma maior proteção dos trabalhadores;
- Desincentivar o recurso ao trabalho não declarado ou sub-declarado;
- Promover a contratação por tempo indeterminado nos sectores com atividade sazonal ou cujo ciclo anual de atividade apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do mercado;
- Promover a contratação sem termo de trabalhadores à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração e estimular a sua inserção no mercado de trabalho;
- Garantir uma maior proteção dos trabalhadores temporários;
- Simplificar o processo de celebração de contrato individual de trabalho e promover a sua desmaterialização;
- Promover um maior dinamismo da contratação coletiva e reduzir a individualização das relações laborais;
- Prevenir a ocorrência de lacunas decorrentes da caducidade das convenções coletivas;
- Promover a dimensão coletiva dos instrumentos de regulação do trabalho;

Assim:

A) Contratos a prazo e temporários

- A duração máxima dos contratos a termo certo baixa de três para dois anos. Continua a ser possível fazer três renovações, mas, com as novas regras, a duração total destas não pode exceder a do período inicial do contrato.
- Além da satisfação de necessidades temporárias, a legislação já admite a contratação a termo noutros casos concretos, mas vão ser introduzidas novas restrições. Desaparece da lei a possibilidade de contratar a prazo, mas para postos permanentes, trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, sendo a norma admitida apenas para desempregados há mais de dois anos. E, abaixo do atual limiar, será possível contratar a prazo em caso de início de funcionamento de

empresa ou estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores.

- A duração máxima dos contratos a termo incerto baixa de seis para quatro anos.
- As convenções coletivas de trabalho não podem afastar o regime de contrato a termo previsto na lei, exceto no que toca ao elenco de motivos que constituem necessidade temporária da empresa e ao artigo relativo a preferência na admissão;
- Os contratos de trabalho temporário passam a ter um limite de renovações — seis —, exceto quando celebrados para substituição de trabalhador ausente ou temporariamente impedido de trabalhar.
- As alterações no que respeita à admissibilidade, renovação e duração dos contratos a termo, bem como à renovação dos contratos de trabalho temporário, não se aplicam a contratos celebrados antes da entrada em vigor da lei. Ou seja, só afetam futuros contratos.

B) Contratos de muito curta duração e trabalho intermitente

- É alargado, de 15 para 35 dias, a duração máxima dos contratos de muito curta duração que, atualmente, abrangem atividade sazonal agrícola e eventos turísticos. De acordo com a proposta de lei, o regime passa a dizer respeito a situações em que existe *acréscimo excepcional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente, nomeadamente em atividade sazonal no setor agrícola ou do turismo*.
- No caso de trabalho intermitente, o período mínimo de prestação de trabalho desce de seis para cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses (contra os atuais quatro) devem ser consecutivos. Se o trabalhador exercer outra função no período de inatividade, o valor daquela retribuição é deduzido à compensação a que tem direito.

C) Período experimental

- No caso de contratos sem termo, o período experimental de 180 dias passa a ser aplicado a trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração. Atualmente, abrange trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança.
- Para efeitos de período experimental passa também a contar o contrato de estágio profissional para a mesma atividade.



D) Banco de horas

- O regime de banco de horas individual desaparece, mas a proposta do Governo garante um período transitório. Os bancos de horas em aplicação na data de entrada em vigor da lei cessam no prazo de um ano.
- Desaparece o banco de horas grupal instituído por acordo individual, mas é criada uma nova figura por acordo de grupo.

O novo regime de banco de horas pode ser aplicado a toda a equipa ou secção se 65% dos trabalhadores abrangidos aprovarem, em referendo, o projeto. Quando o número de trabalhadores abrangidos for inferior a dez, o referendo é supervisionado pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT). O novo regime pode ser aplicado durante quatro anos, mas também pode cessar antes, nomeadamente se, ao fim de dois anos, um terço dos trabalhadores solicitar novo referendo que resulte em chumbo.

E) Contratação coletiva

- A denúncia das convenções coletivas deve ser acompanhada de fundamentação, quanto “a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada”. É estabelecido ainda um dever de comunicação perante a Administração do Trabalho.
- Em caso de caducidade da convenção, também os regimes de parentalidade e segurança e saúde no trabalho continuam a produzir efeitos, além de outras matérias já previstas na lei.
- A proposta do Governo indica que a convenção coletiva pode cessar por caducidade em caso de extinção de associação outorgante — sindical ou de empregadores. Mas introduz outras novidades. Por exemplo, caso se verifique a extinção voluntária ou a perda da qualidade de associação de empregadores outorgante de um contrato coletivo, passa a existir, para cada um dos empregadores filiados na associação, um acordo de empresa com o mesmo regime.
- Se uma convenção coletiva aplicada por portaria de extensão cessar, mantém-se em vigor os efeitos de um conjunto de matérias previstas na lei, nomeadamente retribuição, duração do tempo de trabalho (e parentalidade ou segurança e saúde no trabalho, já na nova versão).
- Qualquer das partes — patronal ou sindical — pode requerer ao Conselho Económico e Social arbitragem para suspender o período de sobrevivência da convenção. O objetivo é verificar se existe “probabilidade séria” de as partes chegarem a acordo para rever, parcial ou totalmente, aquela convenção. O período de sobrevivência pode ser suspenso até quatro meses.



- As convenções coletivas só podem afastar as regras previstas na lei geral no âmbito do pagamento de horas extra se for em sentido mais favorável.
- As disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra nos 12 meses depois da entrada em vigor da lei, sob pena de nulidade.

F) Nova taxa

- É criada uma Contribuição Adicional por Rotatividade Excessiva, que ainda tem de ser regulamentada. Ainda assim, a proposta atira a produção de efeitos para janeiro de 2019. A nova taxa nasce de um aditamento ao Código dos Regimes Contributivos. Aplica-se a pessoas coletivas e singulares com atividade empresarial que apresentem um peso anual de contratação a termo superior à média do setor, indicador que deve ser publicado no primeiro trimestre do ano a que respeita.

A taxa, progressiva e até 2%, aplica-se sobre o total das remunerações base, em dinheiro ou em espécie, de contratos a termo resolutivo (o que abrange a termo certo e incerto). Fora desta contribuição ficam contratos celebrados para substituir trabalhador em licença de parentalidade ou de baixa há mais de 30 dias, bem como contratos de muito curta duração e, ainda, “contratos obrigatoriamente celebrados a termo resolutivo por imposição legal ou em virtude dos condicionamentos inerentes ao tipo de trabalho ou à situação do trabalhador”.

Falsas declarações sobre o tipo de contrato que visem isentar o empregador da nova taxa constituem contraordenação muito grave.

Estos contenidos han sido elaborados por la
Associação Empresarial de Viana do Castelo.
<http://www.aevc.pt>



Nueva Ley de contratos del sector público : novedades en el ámbito sociolaboral

El 9 de marzo de 2018, entró en vigor en España una nueva Ley de contratos del sector público (LCSP)¹, que transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/23/UE, de 26 de febrero de 2014, relativa a la adjudicación de contratos de concesión², institución de larga tradición jurídica en el derecho español, y la Directiva 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública³, dejando la transposición de la Directiva 2014/25/UE, de 26 de febrero de 2014, relativa a la contratación por entidades que operan en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales⁴ a otra ley específica.

Las Directivas de la Unión Europea aprobadas en 2014, basadas en gran medida en la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE, incorporan novedades importantes en diferentes aspectos, en base a los seis objetivos que en 2011 la Comisión Parlamentaria para el mercado interior planteó para la reforma:

- Clarificar el ámbito de aplicación y la definición de la colaboración público-privada.
- Clarificar el concepto de oferta económicamente más ventajosa teniendo en cuenta los beneficios económicos, sociales y medioambientales.
- Simplificación de procedimientos y normas.
- Promover y facilitar el acceso de las pymes a la contratación pública.
- Definición de nuevos procedimientos en favor de la innovación en las compras públicas.
- Generalización del uso de la contratación electrónica: es obligatorio que todas las Administraciones europeas utilicen los medios electrónicos.

El nuevo marco incorpora novedades que inciden directamente en el ámbito sociolaboral y que se exponen sucintamente a continuación:

1 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. BOE» núm. 272, de 09/11/2017.

2 Directiva 2014/23/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, relativa a la adjudicación de contratos de concesión. DO L 94, 28.3.2014, p. 1-64.

3 Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE. DO 94, 28.3.2014, p. 65-242.

4 Directiva 2014/25/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, relativa a la contratación por entidades que operan en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales y por la que se deroga la Directiva 2004/17/CE Texto pertinente a efectos del EEE

Cumplimiento de Convenios Colectivos de Sector aplicables:

La nueva normativa se refiere al cumplimiento de los Convenios colectivos sectoriales de aplicación para las empresas que participen en licitaciones públicas, con independencia de que cuenten con convenio colectivo propio. Todo ello a pesar de que desde el año 2012, el convenio colectivo de empresa cuenta con prioridad aplicativa en determinados aspectos sobre cualquier otro.

Subrogación en los contratos de trabajo:

- Los pliegos, ya no podrán imponer la subrogación de trabajadores.
- Cuando una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, imponga al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador, se deberá facilitar a los licitadores información sobre las condiciones de los contratos necesarias para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida.
- La empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato estará obligada a proporcionar la referida información al órgano de contratación. Si finalmente los costes laborales fueran superiores, el nuevo contratista tendrá acción directa contra el anterior.
- El pliego de cláusulas administrativas particulares contemplará necesariamente la imposición de penalidades al contratista para el supuesto de incumplimiento de la obligación de informar.
- Lo dispuesto respecto de la subrogación de trabajadores resultará igualmente de aplicación a los socios trabajadores de las cooperativas cuando estos estuvieran adscritos al servicio o actividad objeto de la subrogación.
- Cuando el anterior contratista fuese un centro especial de empleo, la empresa que resulte nueva adjudicataria tendrá la obligación de subrogarse como empleador de todas las personas con discapacidad que vinieran desarrollando su actividad en la ejecución del referido contrato.
- Las administraciones públicas que decidan prestar directamente un servicio que hasta la fecha venía siendo prestado por un operador privado, vendrán obligadas a la subrogación del personal si así lo establece una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general.
- El pliego de cláusulas administrativas particulares siempre contemplará la obligación del contratista de responder de los salarios y cotizaciones impagadas respecto de los trabajadores afectados por subrogación, sin que en ningún



caso dicha obligación corresponda al nuevo contratista. La administración, ante una eventual falta de pago por parte del primer contratista, procederá a la retención de las cantidades debidas y a la no devolución de la garantía definitiva en tanto no se acredite el abono.

Redefinición de los principios en materia de contratación

- **Se sustituye el criterio de la oferta económicamente más ventajosa por la de seleccionar la oferta que aporte la mejor relación calidad precio.**
- **Principio de Transparencia: El presupuesto deberá ser claro**

El límite máximo de gasto que en virtud del contrato puede comprometer la administración, se desglosará indicando en el pliego de cláusulas administrativas particulares o documento regulador de la licitación los costes. Cuando impliquen salarios de las personas empleadas para su ejecución, se indicará de forma desglosada y con desagregación de género y categoría profesional los costes salariales estimados a partir del convenio laboral de referencia.

Se excluirán las ofertas anormalmente bajas por vulneración de las obligaciones sociales o laborales, incluido el incumplimiento de los convenios sectoriales.

• **Control del cumplimiento de las obligaciones laborales**

Los órganos de contratación tomarán las medidas pertinentes para garantizar que en la ejecución de los contratos los contratistas cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral. El incumplimiento de dichas obligaciones y, en especial, los incumplimientos o los retrasos reiterados en el pago de los salarios o la aplicación de condiciones salariales inferiores a las derivadas de los convenios colectivos que sea grave y dolosa, dará lugar a la imposición de penalidades proporcionales a la gravedad del incumplimiento y que no podrán ser superiores al 10 por ciento del precio del contrato cada una, ni el total de las mismas superar el 50 por ciento del mismo.

Es causa de resolución del contrato el impago de los salarios por parte del contratista a los trabajadores que estuvieran participando en la ejecución del mismo, o el incumplimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos en vigor.

• **Criterios sociales**

En toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales, cuando guarden relación con el objeto del contrato. Dicha relación debía ser directa con la anterior normativa. La nueva ley entiende dicha relación respecto a cualquier criterio referido al contrato.

Podrán exigirse etiquetas específicas como medio de prueba de que el adjudicatario cumple las características sociales exigidas (por ejemplo, distintivos de igualdad de género).



Los criterios sociales se utilizarán con carácter general para el desempate entre dos o más ofertas, valorando por este orden el mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión, de temporales o de mujeres.

Estos criterios podrán incorporarse además como condiciones de ejecución del contrato, siempre que estén vinculadas al objeto de éste. Dichas condiciones deben ser incluidas en el anuncio de licitación y en el pliego o en el contrato con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro, favorecer la formación en el lugar de trabajo, u otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, definida en el artículo 125 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

Entre las posibles condiciones especiales de ejecución, está el cumplimiento de los convenios sectoriales, cuya vulneración podría implicar sanciones e incluso la resolución del contrato.

Los pliegos o el contrato podrán establecer penalidades, para el caso de incumplimiento de estas condiciones especiales de ejecución, o atribuirles el carácter de obligaciones contractuales esenciales constituyendo infracción grave o incluso causa de extinción del mismo.

• **Obligaciones en materia de igualdad**

La ley contempla además una nueva prohibición de contratar para las empresas de más de 250 trabajadores que incumplan la obligación de contar con un plan de igualdad.



Nuevo Reglamento sobre servicios de paquetería transfronterizos

El 22 de mayo entró en aplicación un nuevo Reglamento sobre servicios de paquetería transfronterizos¹ con el objeto de fomentar una mejora en tres aspectos:

1. Supervisión reglamentaria de los servicios de paquetería:

Será obligado que los prestadores de servicios de paquetería comuniquen a la autoridad nacional competente una serie de informaciones referidas a la empresa (estatutos, forma jurídica, registro...), a los servicios ofertados (servicios, condiciones generales, precios...) y anualmente, a más tardar cada 30 de junio, enviarán información sobre el volumen de negocios anual, número de personas que trabajan en la prestación del servicio (especificando tipo de relación laboral/contractual), número de paquetes despachados, identificación de los subcontratistas, lista de precios...con un desglose de los datos en relación con el carácter transfronterizo de la oferta o del servicio.



2. Transparencia y evaluación de las tarifas transfronterizas para detectar precios excesivamente elevados:

El 31 de enero de cada año, a más tardar, los prestadores de servicios de paquetería deberán aportar a las autoridades nacionales competentes la lista pública de tarifas aplicables a esa anualidad para los envíos postales por unidades incluidos en el ámbito de aplicación del Reglamento. La información recabada se analizará para detectar tarifas excesivamente elevadas, en especial las sujetas a una obligación de servicio de carácter universal.

Las autoridades nacionales a su vez trasladarán dichas tarifas a la Comisión sin dilación, para que puedan ser publicadas en un sitio Web a más tardar el 31 de marzo de cada año.

3. Mejorar la información a los consumidores por parte de los comerciantes en relación con los servicios de paquetería transfronterizos:

Siempre que sea posible y aplicable, los comerciantes que celebren contratos de venta con usuarios que incluyan envíos transfronterizos de paquetes, pondrán a disposición de éstos con anterioridad a la suscripción del contrato o compra, información sobre las opciones de envío transfronterizo y sus precios.

El Reglamento se refiere a los servicios de paquetería, entendiendo como tales aquellos bienes con valor comercial o no, que no sean correspondencia y que no superen 31,5 Kg.

Las obligaciones recogidas en los apartados 1 y 2, sólo afectarán a aquellos prestadores de servicios de paquetería para los que hayan trabajado, durante el año civil precedente, por término medio 50 personas. Es decir, que hayan intervenido en la prestación del servicio en el Estado miembro de establecimiento, salvo que esté establecido en más de un Estado miembro. Las autoridades nacionales podrán rebajar el umbral a 25 personas e incluir en dicho cómputo a las que trabajan para subcontratistas del prestador de servicios.

¹ Reglamento 2018/644 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de abril de 2018 sobre los servicios de paquetería transfronterizos. DO L 112, 2.5.2018, p. 19-28.

Propuesta para facilitar a las empresas su traslado dentro de la Unión Europea

La Comisión Europea ha propuesto enmendar la *Directiva 2017/1132 sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades* con el objetivo de facilitar aspectos clave que tienen que ver con la libertad de las empresas para trasladarse de un Estado miembro a otro, estableciendo procedimientos para el propio traslado, la fusión o la escisión en nuevas entidades en distintos Estados.

Esta propuesta se hace en consonancia con una sentencia emitida en octubre de 2017 por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, caso Polbud (C-106/16), que cuestionó la aplicación de la legislación polaca que establece que el

traslado del domicilio social al extranjero conlleva la liquidación y extinción de la sociedad. La empresa Polbud, que trasladó su domicilio fiscal a Luxemburgo, solicitó la cancelación de su inscripción como sociedad de derecho polaco en el registro mercantil de Łącko, solicitud que fue denegada por no haber presentado los documentos acreditativos de su liquidación y extinción.

Esta sentencia fortaleció la libertad de establecimiento a lo largo de la UE ya que se permite trasladar el domicilio social sin necesidad de transferir la sede real siempre que la empresa que se haya constituido conforme al derecho de un Estado miem-



bro cumpla los requisitos que establezca el Estado miembro de acogida para otorgarle su nacionalidad a las sociedades.

La propuesta de la Comisión¹ pretende permitir que las empresas puedan aprovecharse de las oportunidades que implica actuar en el mercado interior de la UE salvaguardando que se vulneren los derechos de los trabajadores e incluyendo medidas específicas que permitan ayudar a las autoridades nacionales a combatir prácticas abusivas.

La propuesta contempla que las empresas puedan trasladar su sede a través de un procedimiento simplificado. En relación a las conversiones y escisiones transfronterizas, se armoniza la regulación aplicable y se establecen medidas específicas

que ayudarán a las autoridades nacionales a luchar contra las prácticas abusivas.

Otro importante aspecto contemplado en esta propuesta está relacionado con el registro de empresas online, para que éstas puedan por vía telemática inscribirse, establecer nuevas sucursales o presentar documentos en el registro mercantil en todos los Estados miembros.

¹ Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 en lo que atañe a las transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas. COM(2018) 241 final

Reglamento sobre medidas para impedir el bloqueo geográfico injustificado

El pasado mes de marzo entró en vigor el Reglamento 2018/302 sobre medidas destinadas a impedir el bloqueo geográfico injustificado y otras formas de discriminación por razón de la nacionalidad, del lugar de residencia o del lugar de establecimiento de los clientes en el mercado interior¹, cuya aplicación será efectiva a partir del 3 de diciembre de 2018.

El objeto de este Reglamento es contribuir al buen funcionamiento del mercado interior, aportando claridad y seguridad jurídica en las transacciones transfronterizas. Para ello y conforme al artículo 20 de la Directiva 2006/123/CE², el nuevo Reglamento determina situaciones en las que no puede haber un trato diferenciado, garantizando de esta forma la aplicación y el cumplimiento de la normativa contra la discriminación por razones geográficas en el mercado interior, estas son:

- Acceso a interfaces en línea; los comerciantes no podrán bloquear ni limitar el acceso de sus consumidores a su interfaz en línea, por razones de nacionalidad, residencia o establecimiento del cliente.
- Consentimiento expreso; los comerciantes no podrán redirigir a sus consumidores a una versión de su interfaz en línea, que sea diferente a la que inicialmente acceden, salvo previo consentimiento del cliente o bien por requisitos legales de Derecho de la Unión o del propio Estado miembro.
- Igualdad en el acceso a productos y servicios; los comerciantes no aplicarán condiciones generales de acceso diferentes a sus productos o servicios, por motivos relacionados con la nacionalidad, residencia o establecimiento del cliente.
- No discriminación en las condiciones de pago; los comerciantes no aplicarán distintas condiciones de pago por motivos de nacionalidad, residencia o establecimiento del cliente, ubicación de la cuenta de pago, lugar de establecimiento del proveedor de servicios de pago, o lugar de emisión del instrumento de pago.

Este Reglamento no es aplicable en las operaciones internas, en la que todos los elementos de la transacción se producen en un único Estado miembro, ni por el momento se aplica a los servicios protegidos por derechos de autor, servicios financieros al por menor, o en los servicios en el ámbito del transporte, entre otros.

La Comisión Europea presentará, como muy tarde el 23 de marzo de 2020, y posteriormente cada 5 años, un primer



informe de evaluación sobre el impacto en el mercado interior y el comercio electrónico transfronterizo, y de forma particular valorará la carga administrativa y financiera que resultará sobre los comerciantes. En esta primera evaluación se valorará incluir los servicios prestados por vía electrónica de acceso a obras protegidas por derechos de autor o a otras prestaciones protegidas y también se analizará si su ámbito de aplicación debe ampliarse a servicios inicialmente no incluidos.

¹ Reglamento (UE) 2018/302 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de febrero de 2018, sobre medidas destinadas a impedir el bloqueo geográfico injustificado y otras formas de discriminación por razón de la nacionalidad, del lugar de residencia o del lugar de establecimiento de los clientes en el mercado interior y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 2006/2004 y (UE) 2017/2394 y la Directiva 2009/22/CE. DO L 601, 2.3.2018, p. 1-15.

² Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior. DO L 376, 27.12.2006, p. 36-68.



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

<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 los puntos de contacto de la Enterprise Europe Network <http://een.ec.europa.eu/>

Portugal

Un diseñador, fabricante y proveedor portugués de una amplia selección de productos cerámicos para el baño; bañeras, grifos, cabinas de ducha y accesorios de cerámica, busca cooperación a largo plazo con agentes y distribuidores. Con una producción 100% nacional y fuerte componente ambiental, la empresa también está abierta a establecer acuerdos de fabricación con socios europeos que precisen un servicio a medida.

Ref. BOPT20180306003

Una empresa portuguesa que diseña y fabrica productos de diseño interior galardonados en varias ocasiones ofrece una amplia selección de artículos de hogar y decoración, como mantas, cojines, pufs, alfombras y lámparas. Gracias al proceso de suprareciclaje, la empresa reutiliza materiales que han dejado de ser útiles sin degradar su composición para el próximo uso. Sus piezas están hechas a mano, evitando el consumo de energía. La empresa busca socios con el fin de ampliar su red de distribución en Europa.

Ref. BOPT20180307002

Una bodega portuguesa capaz de producir vinos de alta calidad, principalmente con las variedades touriga nacional, tinta roriz, touriga franca, tinta barroca, tinto cão y, ha recibido varios premios, tanto nacionales como internacionales busca importadores /distribuidores para la venta y representación de sus productos a través de acuerdos de distribución.

Ref. BOPT20180306002

Una pyme portuguesa consolidada en el sector de fabricación textil, con destacadas competencias y excelente reputación en diseño textil y capacidad de fabricación, busca compañías interesadas en desarrollar y producir nuevas colecciones en el mercado portugués.

La empresa está interesada en establecer contratos de agencia.

Ref. BRPT20180319002

Una empresa portuguesa que fabrica el antiderrapante más ecológico del planeta para su aplicación en las tablas de surf (*Cork Traction Pad*). Totalmente desarrollado en aglomerado de corcho, el producto combina conservación, tracción y confort, garantizando mayor resistencia, aumentando la conservación y ofreciendo mayor fijación. La empresa busca establecer contratos de producción.

Ref. BOPT20180424001

Un fabricante portugués de bolsos de lujo de tamaño mediano y ligeros, con detalles gráficos y patrones geométricos inspirados en la arquitectura portuguesa y con motivos que reflejan la pasión del fundador por los caballos busca distribuidores.

Ref. BOPT20161011002

Un productor portugués de licores de gran complejidad aromática enriquecidos con oro y plata comestible, cervezas artesanales, aceite biológico, miel con oro y compotas biológicas artesanales, busca agentes comerciales y distribuidores con el fin de ampliar su actividad en mercados internacionales.

Ref. BOPT20160831002

Una empresa portuguesa especializada en elaborar vino seco de la región de Lisboa y vinos con denominación de origen Alenquer busca distribuidores con el fin de promocionar y comercializar sus productos dentro y fuera de Europa.

Ref. BOPT20161220001

España

Un fabricante español de componentes metálicos y artículos de bisutería y joyería para la industria de la moda de lujo busca proveedores de latón, material que emplea en el 95% de la producción. De forma específica busca varillas de latón con diámetros de 6 a 30 mm (4.000 kg al año) y varillas planas con un espesor de 0,8 a 8 mm (8.000-10.000 kg al año). El material buscado debe cumplir el reglamento REACH. La empresa está interesada en establecer acuerdos de fabricación.

Ref. BRES20180220004

Un fabricante español de tecnologías para bebidas que desarrolla y distribuye bebidas calientes listas para llevar (café con leche, chocolate caliente, café solo con y sin azúcar y té chai) busca un fabricante de tapas metálicas de grado alimentario para una lata autocalentable. El objetivo es establecer un acuerdo de fabricación.

Ref. BRES20180104001

Una empresa española de la industria alimentaria produce azúcar invertido que vende a otras compañías del sector para elaborar bebidas, licores y productos de panadería y pastelería. La empresa busca una tecnología de obtención de biogás en aguas residuales de azúcar con el fin de aumentar su eficiencia y compromiso con el medioambiente está abierta a otras alternativas que permitan aprovechar sus residuos de azúcar. Específicamente busca compañías o centros de investigación especializados en producción de biogás para establecer acuerdos de cooperación o comercialización con asistencia técnica.

Ref. TRES20170602001

Una compañía española con más de 30 años de experiencia en fabricar maquinaria para la industria de piedra natural ha desarrollado y obtenido la patente de una junta invisible para unir *in situ* materiales empleados en encimeras (cerámica, cuarzo, granito y mármol) que permite facilitar el manejo y realizar una instalación

rápida independientemente del tamaño y diseño. La empresa busca socios con el fin de establecer contratos de agencia y distribución.

Ref. BOES20171024001

Una empresa gallega especializada en diseño y fabricación de ropa de mujer ha creado con éxito su propia marca y produce a mano chaquetas, camisas y abrigos exclusivos. La empresa utiliza exclusivamente materias primas naturales y confía la fabricación de su ropa a las manos expertas de sastres locales. Con el fin de ampliar principalmente la venta de sus chaquetas en el extranjero, la empresa busca salas de exposiciones multimarca que trabajen con firmas de ropa de mujer de gama media-alta. El objetivo es establecer acuerdos de distribución.

Ref. BOES20171030001

Una bodega familiar gallega dedicada a la elaboración de vino blanco de uva de la variedad albariño 100% busca tiendas de productos *delicatessen* o restaurantes que ofrezcan vinos de autor. Su vino de autor, que ha obtenido tres premios, es perfecto para maridar con quesos tiernos, marisco, pescado, *risottos*, paella, *suchi* y *tataki*. La bodega está interesada en establecer contratos de agencia o distribución.

Ref. BOES20180223001

Una empresa española ha desarrollado estructuras muy duraderas y ligeras para aplicaciones navales y marítimas. La empresa está desarrollando varios proyectos del programa H2020, entre otros, para fabricar balsas modulares destinadas a la cría de mejillón. Estas balsas se inspiran en la batea mejillonera de Galicia, pero se basan en un composite avanzado apto para aguas abiertas que confiere durabilidad y sostenibilidad a las balsas. La empresa busca socios con el fin de establecer acuerdos de comercialización y servicio.

Ref. BOES20180201001