

Actualidad	2
Novedades legislativas	5
Especial Portugal	7
Consultas	8
Monográfico	9
Empleo	11

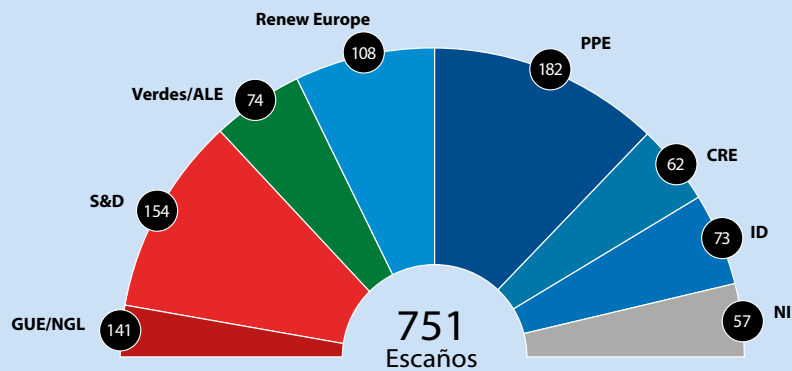
ELECCIONES AL PARLAMENTO EUROPEO

Los días 7 y 10 de junio de 1979 se celebraron las primeras elecciones al Parlamento Europeo por sufragio universal directo ya que hasta entonces los Tratados estipulaban que los diputados fueran designados por los Parlamentos nacionales. Por aquel entonces el número de escaños que conformaron la Eurocámara en la sesión constitutiva fue de 410, si bien el parlamento saliente en aquel período (1979-1984) se compuso de 434 escaños después de la adhesión de Grecia en el año 1981 lo que supuso una aportación de 24 diputados más a la Cámara Europea. La presidencia de este primer Parlamento electo la ostentó Simone Veil, primera mujer que accedía a este cargo, superviviente de Auschwitz y convencida europeísta.

Sucedió a ésta la ampliación que dio acceso a España y Portugal a la Unión Europea, acceso que se hizo efectivo el 1 de enero de 1986. Transcurrió entonces la legislatura que abarcaba el período de 1984 a 1989 y que contó con 434 escaños en la sesión constitutiva del Parlamento Europeo y con 518 escaños al final de la legislatura después de la llegada de 60 diputados españoles y 24 portugueses.

Acontecimientos posteriores como la reunificación de Alemania o las diferentes ampliaciones, motivaron sucesivas modificaciones en el número de diputados elegidos al Parlamento Europeo hasta llegar a los últimos comicios celebrados en España y en Portugal el 26 de mayo, cuarenta años después de los primeros sufragios directos, en los que fueron elegidos 751 diputados tal y como estableció el Tratado de Lisboa y como se viene aplicando desde el 1 de julio de 2014. En esta ocasión se superó el 50 por ciento de participación entre los ciudadanos de la UE llamados a votar y las cifras de participación aumentaron en 21 países, entre ellos España que pasó de una participación del 43,81% en las elecciones celebradas en el año 2014 a un 64,3%

Parlamento Europeo 2019-2024
Sesión constitutiva



Grupos políticos del Parlamento Europeo

- **PPE** - Grupo del Partido Popular Europeo (Demócrata-Cristianos)
- **S&D** - Grupo de la Alianza Progresista de Socialistas y Demócratas en el Parlamento Europeo
- **CRE** - Grupo de los Conservadores y Reformistas Europeos
- **Renew Europe** - Renew Europe group
- **GUE/NGL** - Grupo Confederado de la Izquierda Unitaria Europea/Izquierda Verde Nórdica
- **Verdes/ALE** - Grupo de los Verdes/Alianza Libre Europea
- **ID** - Identity and Democracy
- **NI** - No inscritos

Desde el año 2009, de conformidad con el Reglamento interno del Parlamento, el número mínimo de diputados necesario para constituir un grupo político es de veinticinco, elegidos en al menos siete Estados miembros.

Fuente: Parlamento Europeo



continua >>>



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA



Con la ayuda de la Unión Europea



>>> ELECCIONES AL PARLAMENTO EUROPEO (continuación)

en las de mayo. Por el contrario la participación en Portugal se redujo pasando de un 33,67% de participación en los comicios de 2014 a un 31,4% en los últimos.

A la vista de los resultados obtenidos, el martes 2 de julio comenzó la novena legislatura del Parlamento Europeo desde que es elegido por sufragio universal directo. La nueva cámara cuenta con eurodiputados de 190 partidos políticos. De los 751 escaños el 40% serán ocupados por mujeres y el 61 % por eurodiputados nuevos:

La composición de la Eurocámara viene determinada, y más en este período de incertidumbre respecto a la posibilidad de que Reino Unido no siga siendo un Estado miembro de la Unión Europea, por el número de diputados elegido en cada Estado miembro. En este sentido se tomó un acuerdo que se plasmó en la Decisión (UE) 2018/937¹ que establecía el número de representantes al Parlamento Europeo elegidos por cada Estado miembro, esta decisión se adoptó en junio de 2018 previendo la posibilidad de que Reino Unido dejase de formar parte de la Unión Europea motivo por el que se establecieron dos escenarios de manera que se aplicaría el reparto de escaños previsto en esta Decisión de 2018 si la salida de Reino Unido se hacía efectiva, situación que no se ha producido a fecha de las elecciones. En caso contrario el número de representantes de cada Estado miembro se determinaría en función de la Decisión 2013/312/UE² hasta que se hiciera jurídicamente efectiva la retirada del Reino Unido. Finalmente esta ha sido la decisión aplicada.

Los nuevos diputados elegidos iniciaron negociaciones inmediatamente después de las elecciones a fin de formar grupos políticos, teniendo en cuenta que un grupo necesita al menos 25 diputados procedentes de como mínimo una cuarta parte de los Estados miembros. Posteriormente entre el 2 y el 4 de julio se celebró la primera sesión plenaria en la que el Parlamento Europeo eligió a su presidente siguiendo cuanto dicta el Reglamento interno del Parlamento en su artículo 16, según el cual para que un candidato sea elegido debe obtener mayoría absoluta de los votos válidos emitidos. De este modo el eurodiputado David María Sassoli elegido por

Estado miembro	Número de representantes Decisión 2013/312/UE (Con Reino Unido dentro de la Unión Europea)	Número de representantes Decisión (UE) 2018/937 (Sin Reino Unido dentro de la Unión Europea)
Bélgica	21	21
Bulgaria	17	17
República Checa	21	21
Dinamarca	13	14
Alemania	96	96
Estonia	6	7
Irlanda	11	13
Grecia	21	21
España	54	59
Francia	74	79
Croacia	11	12
Italia	73	76
Chipre	6	6
Letonia	8	8
Lituania	11	11
Luxemburgo	6	6
Hungría	21	21
Malta	6	6
Países Bajos	26	29
Austria	18	19
Polonia	51	52
Portugal	21	21
Rumanía	32	33
Eslovenia	8	8
Eslovaquia	13	14
Finlandia	13	14
Suecia	20	21
Reino Unido	73	-

primera vez en el año 2009 ocupará la presidencia de la cámara hasta enero del 2022.

Sobre la base de estos resultados el Consejo Europeo propuso y sometió a consulta ante el Parlamento Europeo la elección de Ursula von der Leyen para presidir la Comisión Europea propuesta que ha sido respaldada en la Eurocámara por más de la mitad de sus miembros. La nueva presidenta electa se dirigirá ahora a cada uno de los jefes de Estado o de Gobierno de los Estados miembros para solicitar que propongan candidatos a ocupar puestos de comisarios europeos.

¹ Decisión (UE) 2018/937 del Consejo Europeo, de 28 de junio de 2018, por la que se fija la composición del Parlamento Europeo. DO L 1651, 2.7.2018, p. 1-3.

² 2013/312/UE: Decisión del Consejo Europeo, de 28 de junio de 2013, por la que se fija la composición del Parlamento Europeo. DO L 181, 29.6.2013, p. 57-58

Principales avances en materia de empleo y asuntos sociales durante la última legislatura

La Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo, ha sido la responsable durante la pasada legislatura de aspectos tan importantes como el empleo y la política social, los derechos de los trabajadores, la salud y la seguridad laboral o la libre circulación de trabajadores y perceptores de pensiones. Dicha Comisión ha trabajado y dejado el camino abierto para despejar algunos procedimientos iniciados que se transferirán a la próxima legislatura. De todos ellos cabe destacar los siguientes:

Revisión de la normativa relacionada con el desplazamiento de trabajadores:

Durante este período, tal y como fue adelantado en el Boletín EURES-T nº 20, el Parlamento Europeo ha adoptado la

Directiva 2018/957¹, norma principal que rige el desplazamiento de trabajadores dentro de la UE y que pretende facilitar la prestación de servicios a nivel transnacional.

Los principales avances de la reforma normativa son:

- Limitar la duración de los desplazamientos a 12 meses abriendo la posibilidad de extender dicho períodos durante 6 meses adicionales previa presentación de una notificación motivada por parte del prestador del servicio. Superado este periodo de 18 meses nace la obliga-

¹ Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo de 28 de junio de 2018 que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (Texto pertinente a efectos del EEE). DO L 173, 9.7.2018, p. 16 - 24



ción de garantizar la igualdad de condiciones laborales respecto al país de acogida.

- Hacer que se apliquen a los trabajadores desplazados las normas de remuneración establecidas por ley o en los convenios colectivos del país de acogida.
- Los gastos originados por el desplazamiento tales como gastos de viaje, alojamiento y manutención serán reembolsados por el empleador.
- Las agencias de trabajo temporal garantizarán a los trabajadores desplazados las mismas condiciones aplicadas a los trabajadores temporales del país de acogida.

El plazo de trasposición de esta directiva a los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros finalizará el próximo 30 de julio de 2020.

Respaldo a la decisión de la Comisión Europea de creación del Fondo Social Europeo Plus (FSE+):

La Comisión Empleo y Asuntos Sociales apuesta por incrementar la financiación del FSE+ para el periodo 2021-2027 en un 19% respecto a la propuesta inicial de la Comisión Europea, destinando más recursos al empleo juvenil y a asegurar la igualdad de oportunidades para la infancia en riesgo de pobreza o exclusión social.

Este nuevo FSE+ pretende fusionar el FSE existente, la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ), el Fondo de Ayuda Europea para las Personas más Desfavorecidas (FEAD), el Programa de la Unión para el Empleo y la Innovación Social (EaSI) y el Programa de Salud de la Unión Europea.

Apoyo a la propuesta de la Comisión Europea de reforma del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG):

La medida pretende modificar los criterios de admisibilidad para tener acceso al FEAG ampliando su ámbito a otros efectos negativos de la globalización como la digitalización, la automatización o la transición hacia una economía sostenible.

Por otro lado, persigue también modificar las normas de cofinanciación, el procedimiento de movilización e incluso el propio nombre del Fondo y facilitar el apoyo del mismo a los trabajadores empleados por pymes.

Aprobación de medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional de progenitores y cuidadores:

Se establecen novedades en materia de permisos de paternidad, parental y para cuidados así como fórmulas de trabajo más flexibles con el objetivo de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en lo que atañe a las oportunidades en el mercado laboral.

En este sentido recientemente se ha adoptado la Directiva (UE) 2019/1158² que deberá ser traspuesta a más tardar el 2 de agosto de 2022 en su totalidad exceptuando algún

requisito exigido en la misma directiva relacionado con la remuneración o prestación económica correspondiente a las últimas semanas del permiso parental para cuya trasposición se establece un plazo que va hasta el 2 de agosto de 2024.

Creación de la Autoridad Laboral Europea:

Con el objetivo de garantizar la correcta aplicación de las normas de la Unión relativas a la movilidad laboral y tal como se anunció en el Boletín EURES-T número 20, la nueva Autoridad Laboral Europea ayudará a los Estados miembros y a la Comisión Europea a implantar los actos jurídicos pertinentes en materia de movilidad laboral y coordinación de la seguridad social apoyando la cooperación entre las autoridades nacionales.

Al mismo tiempo también proporcionará información a empleadores y empleados a fin de aprovechar al máximo el derecho a la libre circulación garantizando una movilidad laboral equitativa.

Recientemente y después de haberlo hecho el Parlamento Europeo, el Consejo ha adoptado formalmente el Reglamento por el que se crea la Autoridad Laboral Europea que se espera empiece a funcionar en el mes de octubre de 2019, siendo Bratislava la ciudad elegida para acoger su sede central. Se han difundido en el mes de julio las primeras ofertas de empleo para integrarse en este organismo si bien hasta ahora el tipo de contrato ofrecido es el de agentes temporales por un periodo de 5 años. Es posible consultar estas vacantes en la sección específica de reclutamiento de personal de la página web de la Autoridad: <https://ela.europa.eu/vacancies.html>

Adopción de la nueva Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea:

La nueva Directiva pretende enriquecer y modernizar la obligación de informar a cada trabajador sobre sus condiciones de trabajo actualizando la denominada *Directiva sobre la obligación de informar por escrito*³ que entró en vigor en 1991, momento desde el que el mundo laboral ha evolucionado considerablemente.

Todas las personas trabajadoras deberán ser informadas desde el primer día, o en un plazo máximo de siete días cuando esté justificado, de los elementos esenciales de su contrato de trabajo: descripción de las funciones, fecha de comienzo, remuneración, jornada ordinaria u horario de referencia para aquellos con horarios de trabajo imprevisibles.

Se persigue también crear nuevas normas mínimas para garantizar que todos los trabajadores, incluidos los que tienen contratos *atípicos*, se beneficien igualmente de una mayor previsibilidad y claridad en relación a sus condiciones de trabajo.

² Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. DO L 188, p: 79-93

³ Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral. DO L 288, 18.10.1991, p. 32-35



Recientemente se ha publicado la Directiva (UE) 2019/1152⁴ que deberá ser adoptada por los Estados miembros a más tardar el 1 de agosto de 2022.

Protección de los trabajadores contra los agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo:

Durante esta última legislatura se han adoptado tres actos legislativos que modifican la Directiva 2004/37/CE⁵.

- El primero añade once carcinógenos a la lista preexistente de sustancias peligrosas y modifica los valores límite de dos de ellas. Obliga además a los empresarios a detectar y evaluar los riesgos derivados de la exposición a carcinógenos y mutágenos en el lugar de trabajo y evitar la exposición a los mismos.
- La segunda revisión fija valores límite a la exposición a ocho nuevos agentes carcinógenos y mutágenos e incluye notaciones *piel* para estas sustancias.
- La tercera Directiva fija valores límite de exposición a otros cinco agentes químicos carcinógenos.

Revisión de los Reglamentos constitutivos de las tres Agencias Tripartitas:

- Centro Europeo para el desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop),
- Eurofound
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)

Modificación del Reglamento (UE) 1304/2013 relativo al Fondo Social Europeo:

El objetivo fundamental es aumentar la prefinanciación inicial abonada a los programas operativos apoyados por la Iniciativa de Empleo Juvenil.

Creación de la Plataforma europea de lucha contra el trabajo no declarado:

En base a la Decisión 2016/344 del Parlamento Europeo y del Consejo⁶, el año 2016 se creó dicha Plataforma a escala de la Unión Europea con el propósito de reforzar la cooperación entre los Estados miembro a fin de prevenir y combatir el trabajo no declarado y fomentar su declaración.

Adopción del nuevo Reglamento EURES: (UE) 2016/589⁷:

Se trata del instrumento que renueva la regulación de la red europea de servicios de empleo (EURES) y pretende reflejar mejor los nuevos patrones de movilidad, los cambios tecnológicos y los nuevos canales de contratación incorporando nuevos proveedores de servicios, incrementando la transparencia y mejorando las herramientas disponibles.

Adopción de la Directiva 2015/1794⁸ por la que se modifican determinadas directivas que afectan a la gente del mar:

Mediante esta nueva norma se modifica el ámbito de aplicación de varias Directivas relacionadas con el Derecho laboral a fin de mejorar los derechos de la gente del mar quienes ahora pueden disfrutar de los mismos derechos que el resto de los trabajadores en tierra viendo mejoradas sus condiciones de vida y trabajo.

Revisión de la normativa en materia de coordinación de los sistemas de seguridad social:

Con el objetivo de conseguir una coordinación más sencilla y justa considerando la reciente evolución social, económica y política, se está llevando a cabo la revisión de esta normativa con el objetivo de facilitar la libre circulación de trabajadores y la protección de sus derechos.

Se ha trabajado sobre el proyecto de un Reglamento modificador que se centra en cinco ámbitos:

- Prestaciones por desempleo,
- Prestaciones por cuidados de larga duración,
- Acceso de los ciudadanos que no ejercen una actividad económica a las prestaciones sociales, prestaciones familiares y legislación aplicable a los trabajadores desplazados y a las personas que trabajan en dos o más Estados miembros.

El 13 de diciembre de 2016, la Comisión Europea presentó la última propuesta de modificación de los reglamentos relativos a la coordinación de los sistemas de seguridad social, que ya ha sido debatida y sobre la cual el Consejo de la UE ha acordado una posición en junio de 2018. El pasado mes de marzo el Consejo y el Parlamento llegaron a un acuerdo provisional sobre la modificación normativa, que deberá finalizar su tramitación durante la próxima legislatura.

⁴ Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. DO L 186, p. 105-121

⁵ Directiva 2004/37/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo (Sexta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE del Consejo). DO L 158, 30.4.2004, p. 50-76

⁶ Decisión (UE) 2016/344 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2016, relativa a la creación de una Plataforma europea para reforzar la cooperación en materia de lucha contra el trabajo no declarado (Texto pertinente a efectos del EEE) DO L 65, 11.3.2016, p. 12-20.

⁷ Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de abril de 2016 relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos (UE) núm. 492/2011 y (UE) núm. 1296/2013. DO L 107, 22.04.2016, p. 1-28

⁸ Directiva (UE) 2015/1794 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de octubre de 2015, por la que se modifican las Directivas 2008/94/CE, 2009/38/CE y 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, y las Directivas 98/59/CE y 2001/23/CE del Consejo, en lo que se refiere a la gente de mar (Texto pertinente a efectos del EEE) DO L 263, 8.10.2015, p. 1-5



Nueva normativa comunitaria sobre el suministro de contenidos y servicios digitales y la compraventa de bienes

El pasado 22 de mayo se publicaron dos nuevas Directivas sobre los contratos de suministro de contenidos y servicios digitales y la compraventa de bienes, con las que la Comisión Europea pretende garantizar a los consumidores y empresas un mejor acceso a los bienes en línea.

La Comisión contempla como primer pilar de la Estrategia del Mercado Único Digital, mejorar el acceso digital de consumidores y empresas al comercio electrónico transfronterizo, tratando los principales obstáculos para su desarrollo. Con este fin ha ido avanzando e incorporando nuevas normas y actualizando las ya vigentes; ejemplo de ello son la revisión de la Directiva de Servicios de Pago¹, las nuevas normas² sobre servicios de envío de paquetes transfronterizos o la nueva legislación³ para detener el globloqueo injustificado.

Esta nueva normativa sobre contenidos digitales y comercialización de bienes, facilita a las empresas, en especial a las pymes, las operaciones comerciales en toda la UE, al mismo tiempo que incrementa el nivel de protección a los consumidores europeos que realicen compras transfronterizas.

La **Directiva sobre compraventa de bienes**⁴ se aplica solo a contratos de compraventa de bienes y no se aplicará a los contratos de suministro de contenidos o servicios digitales salvo que estén incorporados a los bienes objeto de la compraventa y en los que la ausencia del servicio o contenido digital no posibilite la función del bien adquirido, como puede ser un reloj de pulsera inteligente.

La nueva norma que se aplicará a todos los canales de venta, a fin de que las empresas puedan competir en las mismas condiciones, establece normas comunes sobre los requisitos de conformidad de los bienes en los contratos entre un consumidor y un vendedor, las medidas correctoras y las modalidades que dispone el consumidor para resolver la falta de conformidad. En particular, la normativa establece un plazo mínimo de dos años, desde el momento de la entrega del bien, durante el cual el vendedor es el responsable de cualquier falta de conformidad del bien manifestada por el consumidor, facultando a los Estados miembros el establecimiento de un plazo superior.

La **Directiva sobre contenidos digitales**⁵ debe aplicarse a los contratos de suministro de contenidos o servicios digitales entre empresa y consumidor y con independencia del soporte utilizado para la transmisión o para dar acceso a contenidos o servicios. Entre otros, es aplicable a programas

informáticos, aplicaciones, publicaciones electrónicas, juegos digitales,... no obstante no debe aplicarse a los servicios de acceso a internet.

En ella se establecen normas comunes sobre los requisitos de conformidad de los contenidos o servicios digitales en los contratos entre empresarios y consumidores, las medidas correctoras en caso de incumplimiento en el suministro o falta de conformidad, las modalidades que dispone el consumidor para requerir su cumplimiento y sobre las condiciones establecidas para la modificación de los contenidos o servicios digitales.

En particular, la nueva normativa garantizará un elevado nivel de protección no solo a los consumidores que hayan satisfecho un pago, sino también a aquellos que hayan facilitado sus datos personales al empresario a cambio de un servicio, como sucede en las cuentas o perfiles publicados en las redes sociales.

Esta norma no debe aplicarse, entre otros, a los contratos en los que el objeto principal sea la prestación de servicios profesionales, asesoramiento profesional, asesoramiento jurídico, traducción, arquitectura,... ni a los servicios públicos: seguridad social, registros públicos..., ni a los instrumentos auténticos y otros actos notariales...

Ambas directivas deben complementarse mutuamente con el fin de garantizar un marco legal sencillo tanto para los consumidores como para los empresarios, en el caso de comercialización de aquellos bienes o servicios que combinen bienes con elementos digitales necesarios para su funcionamiento, con otros contenidos digitales proporcionados por otro proveedor, como por ejemplo la instalación de una aplicación de juego en un teléfono inteligente. En este caso la Directiva sobre compraventa de bienes se aplicaría sobre el contrato de compraventa del teléfono, mientras que el suministro de la aplicación de juego estaría regulado por la Directiva sobre contenidos digitales si se cumplen las condiciones que en ella se establecen.

Esta normativa será aplicable a los contratos suscritos a partir del 1 de enero de 2022 y los Estados miembros disponen como máximo hasta el 1 de julio de 2021 para incorporarla a su ordenamiento jurídico interno. Posteriormente, a los cinco años de su entrada en vigor, la Comisión revisará su aplicación y evaluará si garantiza un marco legal coherente con el suministro de bienes y servicios digitales y bienes con elementos digitales.

¹ Directiva (UE) 2015/2366 del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de noviembre de 2015 sobre servicios de pago en el mercado interior y por la que se modifican las Directivas 2002/65/CE, 2009/110/CE y 2013/36/UE y el Reglamento (UE) no 1093/2010 y se deroga la Directiva 2007/64/CE. DOUE L 337, 23.12.2015, p. 35-127.

² Reglamento (UE) 2018/644 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de abril de 2018, sobre servicios de entrega de paquetes transfronterizos. DOUE L 112 de 2.5.2018, p. 19-28.

³ 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. DOUE L 601, 2.3.2018, p. 1-15.

⁴ Directiva (UE) 2019/771 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2019, relativa a determinados aspectos de los contratos de compraventa de bienes, por la que se modifican el Reglamento (CE) n.º 2017/2394 y la Directiva 2009/22/CE y se deroga la Directiva 1999/44/CE. DOUE L 136, 22.5.2019, p. 28-50.

⁵ Directiva (UE) 2019/770 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2019, relativa a determinados aspectos de los contratos de suministro de contenidos y servicios digitales. DOUE L 136, 22.5.2019, p. 1-27.



Revisión de la directiva relativa a las máquinas

La Comisión Europea ha puesto en marcha una consulta pública sobre su propuesta de revisión de la Directiva relativa a las Máquinas 2006/42/CE¹ (Directiva de máquinas), que tiene como objetivo aumentar el nivel de seguridad de los productos y abordar los desafíos del sector en la era digital.

La UE cuenta con una sólida base industrial y científica y con un reconocido liderazgo en fabricación y robótica, por lo que es fundamental que la Comisión favorezca un entorno que facilite el uso de las nuevas tecnologías digitales en la empresa y su acceso a la sociedad en general.

Esta propuesta de revisión parte del resultado de evaluación al que se ha sometido la Directiva de máquinas, de acuerdo con el programa de adecuación y eficacia normativa de la Comisión Europea (REFIT), y que ha determinado su relevancia, efectividad, eficiencia y coherencia, con el valor añadido que le aporta la UE; A pesar de ello es necesaria su actualización y simplificación.

La revisión tendrá en cuenta la necesidad de contar con un marco jurídico más sencillo y accesible, además de la adaptación al avance tecnológico. La falta de alineación con el nuevo marco legislativo, y de claridad jurídica en algunos conceptos y definiciones, ocasionan en la actualidad cargas administrativas, incertidumbre jurídica y costes adicionales a las organizaciones e instituciones europeas. La revisión también incorporará adaptaciones relativas a los retos que plantea el progreso tecnológico, en concreto la Inteligencia Artificial (AI) e Internet de la Cosas (IoT), en línea con la Comunicación sobre Inteligencia Artificial para Europa², que señala a esta Directiva como el marco legislativo central para la seguridad en la robótica industrial.

La iniciativa plantea unos objetivos específicos, con el fin de impulsar un mercado único digital, garantizado la libre circulación de la maquinaria en la UE, y un elevado nivel de seguridad:

- Crear un marco regulatorio común y potenciar la competitividad del sector industrial en el mercado digital.
- Aumentar el nivel de confianza entre consumidores y usuarios en todo lo relativo a las tecnologías digitales innovadoras.

En línea con estos objetivos y basada en los resultados de la evaluación llevada a cabo por la Comisión se plantean en la consulta las siguientes opciones:

Opción 0 - Escenario inicial, sin cambios.

Opción 1 - Alinear la Directiva de máquinas al nuevo marco legislativo, sin cambios en el contenido de la normativa actual, es decir, sin modificar su alcance, definiciones, ni requisitos esenciales sobre salud y seguridad.

Opción 2 - Alinear la Directiva al nuevo marco legislativo, con cambios en:

- Su alcance y definiciones, por ejemplo adaptando la lista de productos de baja tensión y mejorando la definición de «cuasi máquina» y/o
- Los requisitos de salud y seguridad,
- Permitir la documentación digital y/o abordar la tecnología digital, por ejemplo la IA, IoT o la ciberseguridad.

Opción 3 - Adaptar el alcance y las definiciones y/o los requisitos esenciales de seguridad y salud (como en la opción 2), pero sin alinear la Directiva con el nuevo marco normativo.

Opción 4 - Convertir la Directiva de máquinas en un Reglamento, junto con las opciones 1, 2 o 3.

La propuesta también establece una valoración inicial sobre el impacto esperado en cada una de las opciones, tanto económico, como social, el impacto sobre el entorno, sobre los derechos fundamentales y sobre la simplificación y/o cargas administrativas. Este informe sobre la evaluación de impacto acompañará a la propuesta de revisión de la Directiva y será reforzado por un estudio externo sobre la evaluación de impacto que se llevará a cabo hasta febrero de 2020.

Esta **consulta pública permanecerá abierta hasta el 30 de agosto de 2019** y la Comisión invita a participar a todas las personas y organizaciones interesadas en aportar su opinión, a través del área de **legislación** del Servidor Europa³.

Además se llevarán a cabo consultas específicas dirigidas a las autoridades de los Estados miembros, Organismos e instituciones europeas, y consultas de carácter periódico a expertos, trabajadores/usuarios, entre otras, prestando una especial atención a las Pymes, y valorando de forma especial el impacto de esta iniciativa para ellas.

Finalmente se publicará un resumen de los resultados de todas estas consultas.

La propuesta incluye un plan de implementación, para dar soporte a los Estados miembros en la aplicación de la Directiva, con información concreta, documentos de guía y la previsión de grupos de trabajo.

¹ Directiva 2006/42/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2006, relativa a las máquinas y por la que se modifica la Directiva 95/16/CE. DOUE L 157, 9.6.2006, p. 24–86.

² Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones Inteligencia artificial para Europa. COM/2018/237 final

³ https://ec.europa.eu/info/law/contribute-law-making_es



PROGRAMA REGRESSAR

Apoio ao regresso de emigrantes a Portugal

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 60/2019, de 28 de Março, aprovou o “Programa Regressar”, enquanto programa estratégico de apoio ao regresso para Portugal de trabalhadores que tenham emigrado, ou seus descendentes, para fazer face às necessidades de mão-de-obra que hoje se fazem sentir nalguns setores da economia portuguesa, reforçando a criação de emprego, o pagamento de contribuições para a segurança social, o investimento e o combate ao envelhecimento demográfico.

No âmbito do “Programa Regressar” foi publicada a *Portaria n.º 214/2019, de 5 de julho*, que cria a medida de Apoio ao Regresso de Emigrantes a Portugal, a implementar pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional. Esta medida prevê um apoio financeiro aos emigrantes que tenham saído de Portugal até ao final de 2015 e que iniciem atividade laboral por conta de outrem, em território continental.

O apoio financeiro é majorado em função da dimensão do agregado familiar associado a este regresso, estando ainda previstos apoios complementares para comparticipação de despesas com a viagem de regresso e transporte de bens para Portugal, bem como de eventuais despesas com reconhecimento de qualificações académicas ou profissionais.

De acordo com informação do IEFP, esta Medida tem como destinatários e apoios:

DESTINATÁRIOS

São destinatários dos apoios os cidadãos que reúnam, cumulativamente, as seguintes condições:

- Iniciem atividade laboral em Portugal continental entre 1 de janeiro de 2019 e 31 de dezembro de 2020, mediante a celebração de contrato de trabalho sem termo
- Sejam emigrantes que tenham saído de Portugal até 31 de dezembro de 2015
- Tenham a respetiva situação contributiva e tributária regularizada
- Não se encontrem em situação de incumprimento no que respeita a apoios financeiros concedidos pelo IEFP, IP

São, igualmente, destinatários da medida os familiares dos emigrantes que saíram de Portugal até 31 de dezembro de 2015, desde que reúnam as restantes condições previstas para os destinatários da medida.

Notas:

(i) Considera-se **emigrante** o cidadão nacional que tenha residido em país estrangeiro durante, pelo menos, 12 meses, com carácter permanente, em país estrangeiro e onde tenha exercido atividade remunerada por conta própria ou por conta de outrem.

(ii) Considera-se **familiar de emigrante** o cônjuge ou equiparado, o parente ou afim em qualquer grau da linha reta e até ao 3.º grau da linha colateral que com ele tenha residido, com carácter permanente, em país estrangeiro, por período não inferior a 12 meses.

Apoio financeiro nos seguintes termos:

- 6 vezes o valor do IAS*, no caso de contratos a tempo completo

- Redução proporcional do apoio no caso de contratos a tempo parcial (com base um período normal de trabalho de 40 horas semanais)

Majorações do apoio

O apoio financeiro é majorado em 10% por cada elemento do agregado familiar do destinatário que fixe residência em Portugal, até um limite de 3 vezes o valor do IAS.

Apoios complementares

Ao apoio financeiro podem acrescer os seguintes apoios complementares:

- Comparticipação dos custos da viagem para Portugal do destinatário e restantes membros do agregado familiar, com o limite de 3 vezes o valor do IAS;
- Comparticipação dos custos de transporte de bens para Portugal, com o limite de 2 vezes o valor do IAS;
- Comparticipação dos custos com o reconhecimento, em Portugal, de qualificações académicas ou profissionais do destinatário, com o limite do valor IAS.

Notas:

(i) O apoio financeiro só pode ser concedido uma vez por destinatário.

(ii) Os apoios complementares relativos à comparticipação em custos de viagem e de transporte de bens, bem como a majoração do apoio, só são aplicáveis uma vez por agregado familiar. Os apoios complementares podem ser concedidos à entidade empregadora a título de reembolso de despesas, dentro dos limites estabelecidos.

(iii) Considera-se **agregado familiar**, para além do destinatário, as seguintes pessoas que com ele vivam em economia comum: a) Cônjuge ou pessoa em união de facto há mais de dois anos; b) Parentes e afins maiores, em linha reta e em linha colateral, até ao 3.º grau; c) Parentes e afins menores em linha reta e em linha colateral; d) Adotantes, tutores e pessoas a quem o requerente esteja confiado por decisão judicial ou administrativa de entidades ou serviços legalmente competentes para o efeito; e) Adotados e tutelados pelo requerente ou qualquer dos elementos do agregado familiar e crianças e jovens confiados por decisão judicial ou administrativa de entidades ou serviços legalmente competentes para o efeito ao requerente ou a qualquer dos elementos do agregado familiar.

CONDIÇÕES DE ATRIBUIÇÃO DOS APOIOS

São elegíveis **os contratos de trabalho**, sem termo, que reúnam os seguintes requisitos:

- Sejam celebrados a tempo completo ou parcial
- Tenham início entre 1 de janeiro de 2019 e 31 de dezembro de 2020
- Garantam a retribuição mínima mensal garantida e as das restantes condições laborais exigíveis por lei ou, quando aplicável, em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho



PAGAMENTO DOS APOIOS

O pagamento do apoio financeiro é efetuado da seguinte forma:

- 50% do montante total aprovado, no prazo de 10 dias úteis após a entrega do termo de aceitação e demais documentação comprovativa
- 25% do montante total aprovado, no sétimo mês após o início do contrato de trabalho
- 25% do montante total aprovado, no décimo terceiro mês após o início do contrato de trabalho

Os apoios complementares são pagos nos mesmos prazos, em função da data de entrega dos respetivos comprovativos de despesa.

As entidades empregadoras que assegurem a comparticipação de despesas previstas nos apoios complementares podem ser reembolsadas pelo IEFP, IP desses custos, dentro dos limites estabelecidos e desde que exista uma candidatura aprovada relativa a contrato de trabalho elegível celebrado com essa entidade empregadora.

OUTRAS MEDIDAS DE APOIO

Os destinatários da medida e os elementos do seu agregado familiar, podem aceder, desde que inscritos como desempregados no IEFP, IP a outras medidas ativas de emprego e formação, nomeadamente às medidas Contrato-Emprego e Estágios Profissionais.

Os apoios previstos nesta medida são cumuláveis com outros apoios à contratação para o mesmo posto de trabalho, nomeadamente:

- Medida Contrato-Emprego
- Dispensa temporária do pagamento de contribuições para a segurança social

A medida não é cumulável com a medida de Apoio à Mobilidade Geográfica no Mercado de Trabalho (*Portaria n.º 85/2015, de 20 de março*) e a medida de Incentivo à Aceitação de Ofertas de Emprego (*Portaria n.º 26/2015, de 10 de fevereiro*).

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



CONSULTAS

Un trabajador contratado por una empresa gallega, ha sido desplazado a Portugal para prestar servicios durante un período de dos años. Durante el desplazamiento, la empresa rescinde el contrato del trabajador que queda en situación de desempleo. Dado que los intereses económicos y vitales del trabajador se habían establecido en Portugal en donde había contraído matrimonio y establecido su núcleo familiar, éste se plantea permanecer en el país luso y buscar allí un nuevo empleo. Ante la extinción del contrato, el trabajador se pregunta si tiene derecho a percibir prestaciones por desempleo y, de ser así, dónde debería solicitarlas y si podría percibir las en Portugal.

El trabajador, en su condición de desplazado, ha estado sujeto a una única legislación de seguridad social (artículo 11 del Reglamento 883/2004¹): la española. La acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social al que ha cotizado incluye las prestaciones por desempleo de las que se entiende puede ser beneficiario.

Por lo tanto, es en España donde debe solicitar estas prestaciones siguiendo cuanto dicta el Título III de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS). Para poder tener acceso a la prestación por desempleo debe, en el plazo de 15 días desde que se rescindió el contrato, formalizar su inscripción como demandante de empleo ante un servicio público de empleo español. Efectivamente en caso de haber cotizado

entre 540 y 719 días tendrá derecho a la prestación por desempleo durante 180 días (artículo 269 de la LGSS). Ahora bien, este derecho reconocido se vincula al cumplimiento de un compromiso de actividad (artículo 300 de la LGSS) y a una serie de obligaciones (artículo 299 de la LGSS) que implican, entre otras cosas, que debería solicitar la baja en las prestaciones cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho; una de las situaciones de extinción es el traslado de residencia al extranjero del trabajador (artículo 272 de la LGSS).

Esta última circunstancia está contemplada en la normativa comunitaria, ya que se entiende que dentro de la Unión Europea se debe facilitar la movilidad y permitir que los ciudadanos ejerzan su derecho fundamental a buscar empleo en cualquier Estado miembro, para lo cual se permite exportar la prestación por desempleo del Estado de origen en el que se tiene derecho a la prestación a cualquier otro Estado miembro de la UE donde el desempleado decida buscar empleo (artículo 64 del Reglamento 883/2004 y artículo 55 del Reglamento 987/2009²). En la práctica, para poder exportar la prestación deberá permanecer a disposición del servicio público español durante las primeras cuatro semanas, tras las que podrá solicitar la exportación de la prestación durante tres meses, prorrogables por otros tres si se acredita la posibilidad de obtener un empleo. Esta solicitud deberá ser presentada ante la Oficina de Prestaciones donde se le expedirá un documento U2 que presentará ante el servicio público de Portugal para percibir allí la prestación.

¹ Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (Texto pertinente a efectos del EEE y de Suiza) DO L 166, 30.4.2004, p.1

² Reglamento (CE) n.º 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. DO L 284, 30.10.2009, p. 1-42



Los instrumentos de regulación colectiva de trabajo (IRCTs) en Portugal

El *Código do Trabalho* (CT) recoge en su artículo 1 que el contrato de trabajo está sujeto, como fuentes específicas del ordenamiento laboral, a los instrumentos de regulación colectiva de trabajo (IRCT), así como a los usos laborales que no contravengan el principio de buena fe. A continuación, (art. 2) clasifica los IRCTs en dos grandes grupos, según su origen venga de la negociación y acuerdo de las partes: IRCT Negociales, o de la decisión o iniciativa del gobierno a instancia del Ministerio público competente: IRCT No Negociales.

IRCT Negociales:

A. La negociación colectiva en Portugal, se sustancia en la consecución de acuerdos entre representantes de los trabajadores y empleadores o sus representantes: **Convenção coletiva** que constituyen el principal instrumento de regulación colectiva de trabajo y fuente de derecho del trabajo. La propia Constitución de la República Portuguesa reconoce la legitimidad de las organizaciones sindicales (y por ende a los empleadores) para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, en los términos que la ley determine.

El resultado de la negociación colectiva se integra en una de las tres modalidades de *Convenção coletiva*:

- Contrato coletivo*: Acuerdo entre una o varias organizaciones sindicales y una o varias organizaciones patronales.
- Acordo coletivo*: Acuerdo entre una o varias organizaciones sindicales y un conjunto de empleadores que se aplicará a diferentes empresas. Tienen prioridad aplicativa sobre el *Contrato Coletivo*.
- Acordo de empresa*: Acuerdo entre una o varias organizaciones sindicales y un empleador, para una empresa o para un centro de trabajo. Tienen prioridad aplicativa sobre el *Acordo Coletivo* y sobre el *Contrato Coletivo*.

B. La *Convenção coletiva* en vigor, puede ser objeto de adhesión por quienes no han negociado el instrumento original a través de un *Acordo de adesão*, que requiere el pacto de los representantes de los trabajadores (organización sindical) y de los empresarios que cuenten con legitimidad suficiente, ampliando así el ámbito de aplicación. La adhesión no puede dar lugar a modificaciones del acuerdo original.

C. Finalmente, las partes (social y empresarial) pueden pactar el sometimiento de sus controversias a arbitraje cuyo resultado (*laudo*) tendrá carácter vinculante.

Las partes pueden elegir la modalidad o el instrumento negociado que mejor responda a su ámbito o a sus necesidades, sin que la normativa condicione la elección en ningún sentido.

Adicionalmente, el CT y su normativa específica, establecen una serie de modalidades *ad hoc* para la regulación colectiva de las relaciones laborales de los trabajadores de la función pública, que no serán objeto de este análisis.

II. IRCT No Negociales:

Además de los Instrumentos regulatorios que toman origen en la negociación, existen otros que parten de la iniciativa pública.

A. El Gobierno de Portugal, a través del Ministerio competente en materia de empleo, puede ampliar el ámbito de aplicación de una *Convenção coletiva* a trabajadores no afiliados a los sindicatos firmantes y a empleadores que no han suscrito el acuerdo, a través de una **Portaria de extensão**.

El CT establece para que se pueda recurrir a este instrumento que debe haber identidad del sector de actividad y del sector profesional con la de la *Convenção coletiva* y que concurren circunstancias económicas y sociales que lo justifiquen.

B. El CT habilita al Ministerio competente en materia de trabajo o al Ministerio competente por razón de la materia para el sector de actividad a regular, para la elaboración *ex novo* y publicación de condiciones de trabajo específicas a través de una *Portaria de condições de trabalho*.

Este instrumento sólo puede utilizarse cuando no exista asociación sindical o patronal, no sea posible acudir a la *Portaria de extensão* y haya causas económicas y sociales que así lo justifiquen.

La *Portaria de condições de trabalho* no puede afectar o modificar normas que regulen el contrato de trabajo.

Durante la intervención de la Troika en Portugal, se impusieron condiciones adicionales para la emisión de *Portarias de extensão* que dificultaron la contratación colectiva. Mediante **Resolução de Conselho de Ministros nº 82/2017**, Portugal renovó los criterios para la aprobación de las *Portarias de extensão* con el objetivo de relanzar su aprobación y publicación.

C. Finalmente, ante una controversia en el ámbito laboral, el Ministro competente en materia de trabajo, atendiendo al número de trabajadores afectados, a la relevancia para la protección social o a los efectos económicos o sociales de la controversia, puede resolver su sometimiento a **arbitraje obligatorio** cuando aquella se produzca en el marco de la negociación de un convenio, de su interpretación o de su revisión.

Los IRCTs, deberán revestir forma escrita y sólo dejarán de aplicarse en la medida en que las cláusulas contenidas en



los contratos individuales de trabajo establezcan condiciones más favorables para el trabajador.

El CT marca ciertos límites a los IRCTs en cuanto a que no puede:

- Contravenir normas imperativas
- Regular aspectos relativos a la actividad económica de la empresa como sus períodos de funcionamiento, régimen fiscal o determinación de precios.
- Conferir eficacia retroactiva a cualquier cláusula que no sea de naturaleza pecuniaria.

En caso de concurrencia entre IRCTs negociales y no negociales, prevalecerán los primeros: La entrada en vigor de un IRCT negocial, excluye la aplicación en ese ámbito de cualquier otro IRCT no negocial anterior.

La importancia de la Negociación Colectiva y sus resultados:

La *Convenção coletiva* (en sus tres variantes: *contrato coletivo*, *acordo coletivo* y *acordo de empresa*) es el principal instrumento de regulación colectiva de trabajo y su ámbito personal viene regido por el principio de afiliación: Los acuerdos

colectivos obligan al empleador que lo suscribe o que esté integrado en organización empresarial que lo acuerde, así como a los trabajadores a su servicio que sean miembros de la organización sindical que lo suscriba¹.

La *Convenção coletiva*, complementa normas legales e incluso puede establecer condiciones diferentes, siempre y cuando la propia ley no establezca lo contrario. En determinadas materias, esas diferencias sólo serán posibles si establecen condiciones más favorables para los trabajadores como ocurre en relación con la duración mínima de los períodos de descanso y vacaciones o con la duración de la jornada diaria o semanal².

El *Acordo de adesão*, como instrumento negocial y la *Portaria de extensão* (como herramienta no negocial a instancia del gobierno), permiten extender el ámbito de la Convención Colectiva a posteriori, más allá de las partes representadas en la mesa de negociación y en consecuencia, desplazarían la aplicación de normas legales en los mismos términos de la *Convenção coletiva* de la que dependan, como fue expuesto anteriormente.

Desde abril de 2018, la *Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho* ha habilitado en su website una herramienta que facilita el acceso a los convenios colectivos de trabajo suscritos en Portugal. Para ello, permite realizar búsquedas, entre otros criterios, por área geográfica de aplicación y sector de actividad³.

Durante 2018, fueron publicados 220 convenios colectivos que aplican a más de 900.000 trabajadores, que en su mayor parte (más de 800.000) están obligados por Contratos Colectivos.

	Número	Trabajadores
Contratos colectivos	96	810.129
Acuerdos colectivos	26	58.501
Acuerdos de empresa	98	31.752
TOTAL	220	900.382

La negociación colectiva en 2018, viene a confirmar una tendencia al alza sostenida desde 2016, año en el que se habían suscrito 146 convenios que aplicaban a 750.000 trabajadores.

Durante ese año, han entrado en vigor 75 *Portarias de extensão* y una *Portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos*.

¹ El principio de afiliación se recoge en el artículo 496 del CT

² La relación entre los IRCT y la normativa laboral se regula en el artículo 3 del CT

³ <https://www.dgert.gov.pt/ferramenta-para-pesquisa-de-convencoes-coletivas>



Empleo

La población activa en la Eurorregión durante la segunda mitad del año 2018 ha seguido una tendencia descendente hasta cerrar el año con un total de 3.059.900 personas. Esta tendencia se ha seguido tanto en la Región Norte como en Galicia y ha afectado tanto a la población activa femenina como a la población activa masculina.

Población activa (en miles)			
Galicia			
	Total	Hombres	Mujeres
2018/III	1249,4	646,7	602,8
2018/IV	1237	641	596

Fuente: IGE

Población activa (en miles)			
Norte de Portugal			
	Total	Hombres	Mujeres
2018/III	1838,5	936,3	902,1
2018/IV	1822,9	933,7	889,3

Fuente: INE Portugal

La tasa de actividad ha ido disminuyendo en la Eurorregión durante los últimos meses del año y esta disminución ha sido idéntica si comparamos las tasas de actividad de la población total en Galicia y en la Región Norte: un 0,50%; sin embargo si analizamos esta tasa entre la población femenina y la masculina se observa que el decremento es más fuerte tanto entre la población femenina gallega: un 0,60% como entre la portuguesa: un 0,80%

Tasa de actividad			
Galicia			
	Total	Hombres	Mujeres
2018/III	53,5%	57,9%	49,5%
2018/IV	53%	57,4%	48,9%

Fuente: IGE

Tasa de actividad			
Norte de Portugal			
	Total	Hombres	Mujeres
2018/III	59,2%	64,4%	54,6%
2018/IV	58,7%	64,2%	53,8%

Fuente: INE Portugal

La tasa de desempleo en la Eurorregión continúa su orientación descendente, descenso que se aprecia tanto en Galicia como en la Región Norte si bien es más importante el descenso del 0,50% que se dio en la tasa de paro de la Región Norte que llegó a alcanzar el 6,7% al final del año que el descenso del 0,20% en la tasa de paro en Galicia que llegó hasta el 12%.

Tasa de paro			
Galicia			
	Total	Hombres	Mujeres
2018/III	12,2%	11,1%	13,4%
2018/IV	12%	11,3%	12,8%

Fuente: IGE

Tasa de paro			
Norte de Portugal			
	Total	Hombres	Mujeres
2018/III	7,2%	6,9%	7,5%
2018/IV	6,7%	5,9%	7,5%

Fuente: INE Portugal



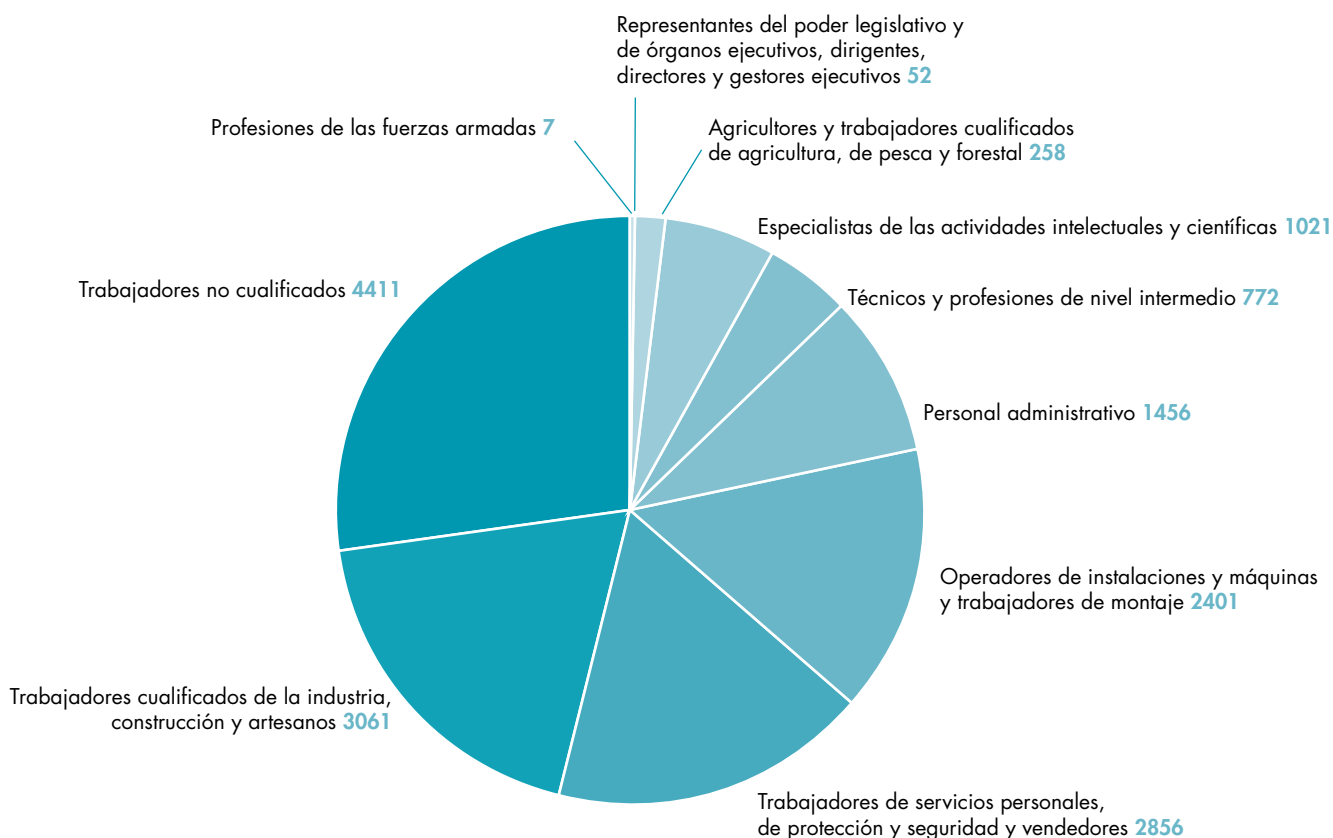


Oferta y demanda de empleo

Ocupaciones con mayor demanda en el Norte de Portugal

En el segundo semestre del año 2018 los empleadores de la Región Norte de Portugal registraron un total de 16.295 ofertas de empleo para que fueran gestionadas por los *Centros de Empleo*. De ellas el 27,07% se referían a la búsqueda de *trabajadores no cualificados*, el 18,78% buscaban perfiles de *trabajadores cualificados de la industria, construcción y artesanos* y, siguiendo el criterio de número de ofertas comunicadas, en tercer lugar el perfil más pretendido por los empleadores fue el de *trabajadores de servicios personales, de protección y seguridad y vendedores* con un total de 2.856 ofertas, es decir, un 17,53% del total.

	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Profesiones de las fuerzas armadas	0	0	1	0	6	0
Representantes del poder legislativo y de órganos ejecutivos, dirigentes, directores y gestores ejecutivos	6	16	10	12	5	3
Especialistas de las actividades intelectuales y científicas	100	103	261	273	162	122
Técnicos y profesiones de nivel intermedio	127	76	164	220	123	62
Personal administrativo	255	192	219	378	205	207
Trabajadores de servicios personales, de protección y seguridad y vendedores	487	391	789	560	403	226
Agricultores y trabajadores cualificados de agricultura, de pesca y forestal	48	64	47	39	36	24
Trabajadores cualificados de la industria, construcción y artesanos	517	357	665	703	538	281
Operadores de instalaciones y máquinas y trabajadores de montaje	441	312	504	599	305	240
Trabajadores no cualificados	665	708	1224	837	600	377





Ocupaciones con mayor demanda en Galicia

Durante la segunda mitad del año 2018 de las 12.985 ofertas introducidas para su gestión en el *Servizo Público de Empego de Galicia* (SPEG) se buscaron casi en igual número a *peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes* con 1.784 ofertas referidas a este perfil que a *trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas* con un total de 1.735 ofertas. En tercer lugar el perfil más buscado a través del SPEG fue el de *trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas* con 1.311 ofertas, es decir, un 10,10% del total.

	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Directores y gerentes	2	10	42	32	6	3
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	101	119	194	223	212	105
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	74	120	243	145	193	52
Técnicos: profesionales de apoyo	126	142	280	215	195	67
Empleados de oficina que no atienden al público	48	57	129	154	91	41
Empleados de oficina que atienden al público	19	31	21	12	38	10
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	238	220	360	230	151	105
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	224	236	260	230	223	138
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	62	22	8	36	10	8
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	62	29	224	323	16	10
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	234	232	473	523	187	86
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	182	225	196	132	143	75
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	78	14	22	27	15	13
Conductores y operadores de maquinaria móvil	156	116	112	84	60	48
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	176	146	132	135	130	72
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	311	375	418	483	114	83

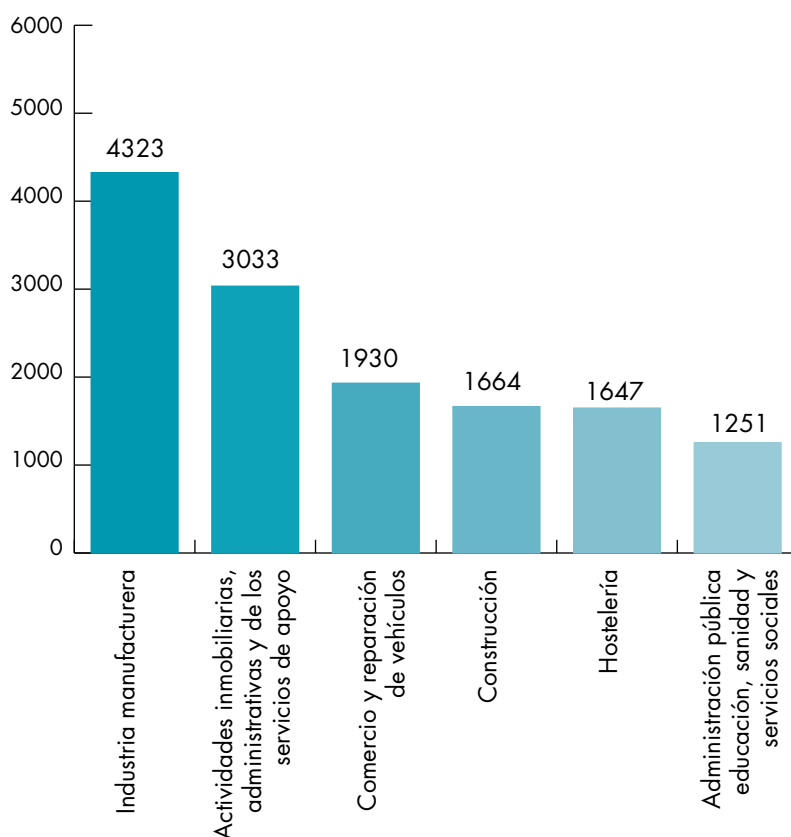




Ofertas de empleo por sector productivo en el Norte de Portugal

Los *Centros de Empleo* de la Región Norte continúan atendiendo en mayor número ofertas provenientes de la *industria manufacturera*, sector que durante la segunda mitad del año 2018 comunicó un total de 4.323 ofertas, es decir, un 26.53% del total. De las 16.295 ofertas registradas en este periodo un 18,61% provenían de *actividades inmobiliarias, administrativas y de los servicios de apoyo* seguidas de las ofertas comunicadas por el sector del *comercio y reparación de vehículos* que alcanzaron un total de 1.930 ofertas, es decir, un 11,84%.

	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Agricultura, ganadería y pesca	72	90	68	67	30	22
Industria extractiva	2	3	-	6	6	-
Industria manufacturera	658	413	909	1.151	747	445
Electricidad, gas, agua y saneamiento y residuos	58	118	21	26	15	54
Construcción	312	178	357	417	287	113
Comercio y reparación de vehículos	377	238	404	450	273	188
Transporte, almacenaje	55	40	54	67	32	16
Hostelería	197	158	788	277	150	77
Actividades de comunicación	31	28	39	34	36	35
Actividades financieras e de seguros	6	4	14	17	22	20
Actividades inmobiliarias, administrativas y de los servicios de apoyo	521	640	640	533	424	275
Actividades profesionales, científicas y técnicas	74	60	144	170	119	86
Administración pública, educación, sanidad y servicios sociales	211	184	289	287	183	97
Otras actividades de servicios	72	65	157	119	59	114





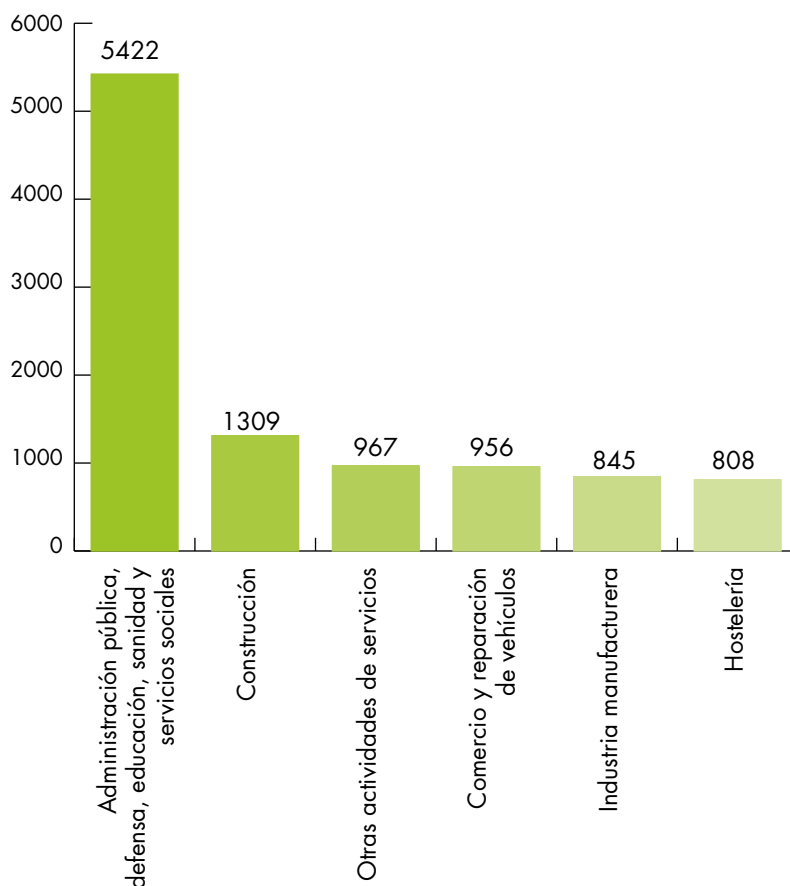
Ofertas de empleo por sector productivo en Galicia

De nuevo es la *administración pública, defensa, educación, sanidad y servicios sociales* la sección de actividad económica que más ofertas introdujo para su gestión en el SPEG con un total de 5.422 ofertas registradas en la segunda mitad del año 2018, es decir, más del 40% del total. Atendiendo al número de ofertas gestionadas por el SPEG el sector de la *construcción* sería la segunda actividad económica que más ofertas generó en Galicia con un total de 1.309 seguido del sector que recoge *otras actividades de servicios* con un total de 967 ofertas.

	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Agricultura, ganadería y pesca	86	106	139	146	82	52
Industria extractiva	0	0	0	0	0	8
Industria manufacturera	189	263	113	102	95	83
Suministro de energía eléctrica, gas, agua. Actividades de saneamiento y gestión de residuos	6	3	7	1	11	0
Construcción	230	284	248	255	194	98
Comercio y reparación de vehículos	209	194	184	158	122	89
Transportes, almacenaje	98	69	70	53	62	27
Hostelería	219	161	154	109	97	68
Información y comunicación	17	27	32	13	8	5
Financieras y seguros	13	12	15	26	12	3
Actividades inmobiliarias, administrativas y servicios auxiliares	144	89	113	107	102	63
Actividades profesionales, científicas y técnicas	37	66	102	81	71	24
Administración pública, defensa, educación, sanidad y servicios sociales	669	642	1622	1602	631	256
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	37	44	87	151	12	13
Otras actividades de servicios	116	113	188	162	272	116

(*). En esta tabla no se consideran las altas de puestos ofrecidos para la intermediación laboral y para que los servicios públicos de empleo gestionen su cobertura correspondientes a las siguientes actividades económicas de la CNAE 2009:

- Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio
- Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales
- Actividad desconocida





**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. La información contenida en esta publicación no refleja necesariamente la posición oficial de la Comisión Europea.

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

Ampliar la cooperación entre los servicios públicos de empleo

La Comisión Europea ha publicado una hoja de ruta sobre su propuesta para ampliar la cooperación entre los servicios públicos de empleo de los Estados miembros de la UE, en el marco de la Decisión núm. 573/2014/UE¹, cuyo propósito ha sido informar y promover la participación de todas las personas e instituciones europeas interesadas en la continuidad del marco legislativo que regula la Red de la Unión de Servicios Públicos de Empleo (SPE).

Esta Decisión tiene como objetivo fomentar la cooperación de los Estados miembros en materia de empleo, mediante la creación de la **Red de la Unión de Servicios Públicos de Empleo**. Esta Red integra a los SPE de todos los Estados miembros, Noruega e Islandia y la Comisión Europea, y se creó con el propósito de potenciar una estrecha colaboración entre dichos Servicios, como actores clave para contribuir al logro de los objetivos de crecimiento y empleo de la Estrategia Europa 2020.

En particular la Red tiene la finalidad de apoyar iniciativas conjuntas para el intercambio de información y mejores prácticas, ofrecer análisis comparativos y asesoramiento a las agencias, favorecer la aplicación de iniciativas políticas en el ámbito del empleo, apoyar iniciativas destinadas a una mejor adecuación a las competencias o facilitar la transición entre la educación y el trabajo, entre otras.

En previsión de su expiración en diciembre de 2020, la Comisión ha realizado una evaluación del período 2014-2018, de la que se desprende que la implementación de la Red se ha realizado con éxito, recibiendo también el apoyo de las partes interesadas. La mayor parte de los actores consultados coinciden en la eficiencia y utilidad de la Red y el buen uso de los recursos públicos.

Por ello, la Comisión propone la **continuidad de la Red hasta 2027**, destacando la importancia de respaldar a los Servicios Públicos de Empleo con esta Decisión, en aras de mantener las mejoras y la colaboración conseguidas a lo largo de este período, considerando también que la calidad en sus servicios tiene consecuencias directas en el impacto de las políticas de empleo.

Esta ampliación de la Decisión núm. 573/2014/UE supone la continuidad del marco legal existente y sus iniciativas hasta el 2027, y su adopción por la Comisión está prevista durante el tercer trimestre de 2019.

¹ Decisión n °573/2014/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, sobre una mayor cooperación entre los servicios públicos de empleo (SPE). DOUE L 159, 28.5.2014, p. 32-39.