

Actualidad	2
Especial Portugal	5
Novedades Legislativas	6
Monográfico	8
Empleo	11
Consultas	16

La Autoridad Laboral Europea comienza su andadura

En el discurso sobre el estado de la Unión de 2017 pronunciado por el presidente de la Comisión Europea, Jean-Claude **Junker** ante el Parlamento Europeo, se anunciaba la creación de la Autoridad Laboral Europea, que inició sus actividades en octubre de 2019 con la primera reunión de su Consejo de Administración, con el objetivo de adoptar las decisiones necesarias para que la Autoridad empiece a funcionar.

El Consejo de Administración de la Autoridad está compuesto por representantes de los Estados miembros, de la Comisión, de interlocutores sociales a nivel de la UE, del Parlamento Europeo, así como por observadores de Islandia, Liechtenstein, Noruega, Suiza y otras agencias de la UE en el ámbito del empleo y los asuntos sociales.

Actualmente unos 17,5 millones de ciudadanos europeos viven o trabajan en otro Estado miembro. Esta cifra es el doble que hace una década y millones de empresas operan a escala transfronteriza. En este contexto, las actividades de la Autoridad Laboral Europea estarán relacionadas con las normas en materia de movilidad laboral: la libre circulación y el desplazamiento de trabajadores, la coordinación de la seguridad social y la legislación específica del sector del transporte por carretera.

La Autoridad Laboral Europea tiene entre sus objetivos facilitar a los ciudadanos y a las empresas el acceso a información sobre sus derechos y obligaciones así como facilitar la cooperación entre Estados miembros para hacer cumplir el Derecho de la Unión dentro de su ámbito de aplicación.

La Autoridad también permitirá la puesta en común de recursos para actividades comunes, como la organización de inspecciones conjuntas o la formación de personal nacional para tratar casos transfronterizos. Cabe decir que en el ámbito transfronterizo de Galicia y Norte de Portugal estas inspecciones conjuntas ya se vienen realizando desde hace años, siendo una de las regiones pioneras en cooperación tanto entre las autoridades como entre los interlocutores económicos y sociales.

En el acto conmemorativo, el presidente **Junker** manifestó: *la Autoridad Laboral Europea es la piedra angular de nuestra actividad para conseguir una normativa laboral de la UE que sea justa, efectiva y aplicable (...). Proporcionará a los trabajadores y a los empleadores un mejor acceso a la información sobre sus derechos y obligaciones y prestará apoyo a las autoridades laborales nacionales en sus actividades transfronterizas.*

La Autoridad tiene su sede en Bratislava e incrementará progresivamente los recursos financieros y humanos hasta llegar a un presupuesto anual de 50 millones de euros y 140 miembros de personal de aquí a 2024.

Para más información: <https://ela.europa.eu/>



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA



Con la ayuda de la Unión Europea





El Desplazamiento de trabajadores tras la Directiva 2014/67/UE: Aplicación en los Estados miembros

La Directiva 2014/67/UE¹ relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE² sobre desplazamiento de trabajadores (en adelante la Directiva) ha sido ya transpuesta en todos los Estados miembros, que de conformidad con el artículo 23, apartado 1, de la propia disposición, debían realizarlo antes del 18 de junio de 2016. Excepto Alemania, cuya legislación ya estaba en consonancia con la Directiva, todos los Estados miembros aprobaron nuevas normas o modificaron las ya existentes a fin de adaptar su ordenamiento jurídico.

La transposición en España y Portugal fue analizada en el Boleín EURES-T número 18 en el que fueron comparados los métodos y normas de trasposición en uno y otro país: el Real Decreto-Ley 9/2017³ en el caso de España y la Lei n.º 29/2017⁴ en el caso de Portugal. Recientemente la Comisión Europea ha emitido un Informe sobre la aplicación e implementación de la Directiva⁵, acompañado de una guía práctica para la aplicación de ésta: un documento con preguntas y respuestas al respecto y un documento de trabajo que presenta distintas peculiaridades en la aplicación de esta normativa en cada Estado miembro.

El informe recoge que tanto España como Portugal, han procedido, aunque con retraso, a la transposición de la Directiva, ya que la entrada en vigor de la nueva legislación nacional al respecto se realizó en el año 2017. Ambos países coinciden también en que definen el ámbito de aplicación de la norma explícitamente en referencia a la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores.

Por otro lado, todos los Estados miembros han designado autoridades y centros de enlace responsables de los asuntos

relacionados con el desplazamiento de trabajadores que se contemplan en el artículo 3 de la Directiva; estos centros y autoridades se pueden consultar en el portal Tu Europa⁶

A fin de **determinar si una empresa lleva a cabo verdaderamente actividades sustantivas que no sean puramente administrativas o de gestión interna**, el artículo 4 de la Directiva preveía una lista no exhaustiva de elementos que caracterizan las actividades que lleva a cabo la empresa en el Estado miembro de establecimiento. La mayor parte de los Estados miembros han previsto una lista de elementos idénticos a los que se mencionan en la Directiva, si bien Portugal incluye un elemento adicional: *la naturaleza de la actividad de la empresa y de las actividades realizadas por el trabajador*.

Dentro de este mismo artículo 4 se incluye también una lista de elementos que permiten **evaluar si un trabajador desplazado realiza temporalmente su labor en un Estado miembro distinto de aquel en el que normalmente trabaja o si en realidad no se trata de un trabajador desplazado**. Esta lista ha sido transpuesta íntegramente por España, Portugal y por la mayoría de los Estados miembros.

El artículo 5 de la Directiva, establece las obligaciones que deben observar los Estados miembros para **garantizar que la información sobre las condiciones de empleo que los prestadores de servicios deben aplicar se ofrezca pública y gratuitamente** de manera clara, transparente, inteligible y fácilmente accesible. En este sentido, todos los Estados miembros han creado sitios web en los que se cumplen en gran medida las condiciones que marca la Directiva si bien respecto a la presentación de información relacionada con las condiciones de trabajo a aplicar a los trabajadores desplazados, han seguido distintos caminos. Algunos Estados miembros incluyen el texto completo del convenio colectivo, otros un resumen del convenio colectivo a aplicar, otros incluyen un enlace al texto del convenio y por último, otros como España y Portugal incluyen un enlace a bases de datos de convenios colectivos. Destacar que es posible consultar los sitios web oficiales de cada uno de los Estados miembros en esta materia que son accesibles en la web Tu Europa⁷

El informe de la Comisión Europea, valora también cómo se han transpuesto los artículos referidos a la **cooperación administrativa entre los Estados miembros** incluidos en el Capítulo III de la Directiva y para ello la Comisión se ha basado en las estadísticas de uso del Sistema de Información del Mercado Interior (IMI), pues esta cooperación administrativa consiste básicamente en el envío al IMI de peticiones motivadas de información por parte de las autori-

¹ Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) n.º 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI») Texto pertinente a efectos del EEE. DO L 159 de 28.5.2014, p. 11/31

² Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. DO L 18 de 21.1.1997, p. 1/6

³ Real Decreto-ley 9/2017, de 26 de mayo, por el que se transponen directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero, mercantil y sanitario, y sobre el desplazamiento de trabajadores. «BOE» núm. 126, de 27 de mayo de 2017, páginas 42820 a 42872

⁴ Lei n.º 29/2017 de 30 de maio. Diário da República n.º 104/2017, Série I de 2017-05-30, páginas 2631 - 2637

⁵ Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social, sobre la aplicación y ejecución de la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) n.º 1024/2012, relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI») [SWD(2019) 337 final] COM(2019) 426 final

⁶ https://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index_es.htm

⁷ https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_es.htm



dades competentes. Estas estadísticas se pueden consultar en el anexo III del documento de trabajo de los servicios de la Comisión que acompaña al informe⁸.

En relación con el artículo 9 de la Directiva, relativo a los **requisitos administrativos y medidas de control necesarios para garantizar la supervisión efectiva del cumplimiento de las obligaciones** que contempla la normativa en materia de desplazamiento de trabajadores, los Estados miembros no tienen la obligación de introducir todas ni siquiera alguna de las medidas propuestas. La lista proporcionada no es exhaustiva. Sin embargo, pueden imponerse otras medidas únicamente si están justificadas y son proporcionadas de conformidad con el Derecho de la Unión.

En este sentido, una de las medidas de control contempladas en la Directiva y adoptada por todos los Estados (excepto Reino Unido) es la posibilidad de exigir a un prestador de servicios establecido en otro Estado miembro la presentación de una declaración simple antes del comienzo de las actividades en su territorio. Tanto España como Portugal han establecido que esta declaración debe realizarse en cualquier momento antes del inicio de la prestación de los servicios, incluido el mismo día.

En relación con la información sobre el prestador de servicios o empleador, los Estados miembros exigen como mínimo, información sobre el nombre y la dirección mismo y algunos datos de contacto adicionales. España exige además que el empleador que realiza los desplazamientos comunique su número de identificación a efectos del IVA y su domicilio fiscal.

Respecto a la información sobre los trabajadores desplazados, por lo general incluye nombre, apellidos y dirección de cada uno de ellos. En España lo que se exigen son datos personales y profesionales de los trabajadores desplazados,

mientras que en Portugal solo se exige el número y la identificación de aquellos. En algunos Estados miembros se solicita, por ejemplo, el número de pasaporte o documento de identidad, en otros el número de afiliación a la seguridad social o incluso el sexo de los trabajadores desplazados; otros solicitan la dirección de residencia temporal en el país o incluso los permisos de trabajo o residencia de los nacionales de terceros países.

El artículo 9 de la directiva también menciona la posibilidad de que los Estados puedan exigir que el prestador de servicios designe a una **persona para que sirva de enlace con las autoridades del Estado miembro de acogida** y una persona de contacto que actúe como representante a través de la cual los interlocutores sociales puedan intentar que el prestador de servicios participe en negociaciones colectivas en dicho Estado. Tanto España como Portugal, exigen que la declaración contenga información sobre ambas figuras.

En relación con la información relativa a la duración del desplazamiento, las fechas previstas del comienzo y finalización y la dirección o direcciones del lugar de trabajo, se solicitan en casi todos los Estados, incluidos España y Portugal. En cuanto a indicar la información referida a la naturaleza de los servicios, ésta se incorpora específicamente en la transposición portuguesa y en la española se entiende incluida en la referencia que hace la ley a los *datos profesionales*.

Algunos Estados miembros solicitan también que la declaración simple contenga información relacionada con el destinatario del servicio si bien éste no es un requisito que se incluya en el artículo 9 de la Directiva. Este es el caso de España, no de Portugal, que exige que se indique el destinatario del servicio en todos los casos de desplazamiento.

En cuanto a la posibilidad de que los Estados miembros puedan exigir la **conservación y puesta a disposición de ciertos documentos relacionados con el contrato de trabajo** incluidos en el artículo 9, apartado 1,

⁸ Documento SWD(2019) 337 final



letra b) de la Directiva (contrato de trabajo, las nóminas, las fichas con los horarios y los comprobantes del pago de salario); todos los Estados miembros, excepto Reino Unido, incluyen esta exigencia. España solicita además que estén disponibles los documentos acreditativos de la autorización para trabajar de los nacionales de terceros países conforme a la legislación del Estado de establecimiento. La Directiva permite exigir que los documentos se entreguen en un plazo razonable una vez finalizado el desplazamiento a petición de las autoridades del Estado miembro de acogida; la mayor parte de los Estados miembros exige que los documentos estén disponibles durante un plazo específico, que en el caso de Portugal es un año.

La Directiva permite a los Estados miembros indicar la **lengua tanto de la declaración como de la documentación exigida**. Éste es el caso tanto de Portugal, que exige que sean presentados en portugués o acompañados de una traducción certificada, como de España, que exige que se presente la documentación traducida al castellano o a las lenguas cooficiales de los territorios donde se vayan a prestar los servicios.

Es posible consultar las medidas adoptadas por los Estados miembros en relación con el artículo 9 de la Directiva: **Requisitos administrativos y medidas de control**, en el anexo I del documento de trabajo de los servicios de la Comisión que acompaña al informe y que concluye que el proceso de notificación, la documentación exigida y los requisitos en materia de traducción, son muy diversos entre los Estados miembros. El informe recoge también la preocupación expresada por los empleadores, por la introducción de distintas medidas en virtud del artículo 9 de la Directiva, que haya dado lugar a problemas prácticos a la hora de desplazar trabajadores debido fundamentalmente al aumento de la carga administrativa.

El artículo 10 de la Directiva se refiere a las **inspecciones en situaciones de desplazamiento** y la mayor parte de los Estados miembros han hecho una transposición explícita del artículo, si bien, en lo que atañe a la evaluación de riesgos contenida en el mismo, algunos Estados como Portugal, cuentan con normativas que exigen que la evaluación de riesgos se lleve a cabo al seleccionar a las entidades sujetas a la inspección. En el caso de España se ha indicado que dicha evaluación de riesgos no es un requisito legal en su sistema nacional, sino una práctica general de las autoridades encargadas de la inspección.

En cuanto al artículo 11 que versa sobre la **defensa de los derechos, facilitación de las denuncias y pago de atrasos**; la Directiva establece que los Estados miembros deben disponer de mecanismos para que los trabajadores desplazados que consideren haber sufrido daños o pérdidas como consecuencia del incumplimiento de las normas aplicables, dispongan de mecanismos eficaces que les permitan presentar denuncias contra sus empleadores. En este sentido, todos los Estados miembros prevén la posibilidad de que los trabajadores desplazados se dirijan a la autoridad competente de inspección de trabajo (no en Reino Unido, donde no existe esta autoridad) para presentar denuncia y todos los Estados miembros otorgan además a

los trabajadores desplazados acceso a su sistema judicial para formalizar estas demandas teniendo en cuenta que ni la finalización del periodo de desplazamiento ni el regreso al Estado de origen impiden la presentación de las demandas de trabajadores desplazados en ningún Estado miembro de acogida.

La mayor parte de los Estados miembros, han traspuerto la Directiva contemplando la posibilidad de que los sindicatos u otras terceras partes inicien procedimientos judiciales, si bien en muchos casos requieren condiciones adicionales como que el empleado sea miembro de la organización en cuestión, o que la infracción esté relacionada con un convenio colectivo del cual forme parte el sindicato; este no es el caso de España. En Portugal, la legislación exige, para que terceras partes participen en los procedimientos, que éstas demuestren un interés legítimo en el caso en cuestión.

El artículo 12 de la Directiva se refiere a **la responsabilidad en la subcontratación**; en el anexo II del documento de trabajo que acompaña al informe, es posible consultar las medidas adoptadas por los Estados miembros para transponer los preceptos que dicta este artículo. Lo que se pretende es garantizar que, en las cadenas de subcontratación, el trabajador desplazado pueda hacer responsable no sólo a su empleador, sino también al contratista del que su empleador sea subcontratista directo. En este sentido, todos los Estados miembros han impuesto el requisito mínimo de hacer responsables a los contratistas directos en el sector de la construcción en caso de que el empleador no pague las cuantías correspondientes al menos al salario mínimo y las cotizaciones a la seguridad social aplicables. Algunos Estados miembros limitan esta responsabilidad al sector de la construcción, pero en el caso de España y Portugal este régimen se ha extendido a todos los sectores de la economía. Además, si bien la mayor parte de los Estados miembros limitan la responsabilidad al contratista directo, en el caso de España y otros nueve Estados más, se prevé la posibilidad de reclamar pagos pendientes también a las partes que no mantienen una relación directa con el empleador que realiza los desplazamientos. España contempla también la posibilidad de que el trabajador desplazado reclame no sólo el salario mínimo sino el estipulado en el contrato.

En relación a los artículos 13 a 19 que componen el Capítulo VI de la Directiva: Ejecución transfronteriza de las sanciones y multas administrativas, la mayor parte de los países han traspuerto explícitamente estos artículos de manera que se entiende que la resolución de la autoridad competente de un Estado miembro de imponer una sanción a un prestador de servicios se debe notificar al destinatario y debe ser cobrada por la autoridad competente del Estado miembro en el que el prestador se encuentre en ese momento.

Por último, destacar que todos los Estados miembros han implementado un **sistema de sanciones** aplicable en caso de infracciones administrativas y también por vulneración de los derechos de los trabajadores desplazados, si bien estos sistemas presentan enormes diferencias entre los distintos Estados miembros.



CONVERTE +

Apoio financeiro para as conversões de contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho sem termo

(Portaria n.º 323/2019, de 19.09.2019)

Foi publicada a Portaria n.º 323 /2019, de 19 de Setembro, que aprova um novo apoio laboral, a Medida Converte+, com um apoio financeiro para as conversões de contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho sem termo.

A medida CONVERTE+, consiste num apoio transitório à conversão de contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho sem termo, através da concessão, à entidade empregadora, de um apoio financeiro.

São elegíveis as conversões realizadas em data posterior à entrada em vigor da portaria, desde que relativas a contratos a termo celebrados em data anterior à abertura de período de candidatura.

São também elegíveis no âmbito da presente medida as conversões de contratos de trabalho a termo apoiados pela medida Contrato-Emprego, ainda que ocorridas em data anterior à entrada em vigor da portaria.

A concessão do apoio financeiro determina a obrigação de manter o contrato de trabalho apoiado, bem como o nível de emprego, por um período de 24 meses a contar da data de início da vigência do contrato de trabalho sem termo apoiado.

A- Montante do apoio financeiro:

- Apoio financeiro de valor equivalente a quatro vezes a remuneração base mensal prevista no contrato de trabalho sem termo até um limite de sete vezes o valor do Indexante dos Apoios Sociais (IAS), ou seja, máximo de 3.050,32 euros por trabalhador.

- Está prevista uma majoração de 10 % nas seguintes situações:

a) Conversão de contrato de trabalho a termo celebrado com trabalhadores que reúnam uma das seguintes condições:

i) Pessoa com deficiência e incapacidade;

ii) Pessoa que integre família monoparental;

iii) Pessoa cujo cônjuge ou pessoa com quem viva em união de facto se encontre em situação de desemprego, inscrito no IEFP, I. P.;

iv) Vítima de violência doméstica;

v) Refugiado;

vi) Ex-recluso e aquele que cumpra ou tenha cumprido penas ou medidas judiciais não privativas de liberdade em condições de se inserir na vida ativa;

vii) Toxicodependente em processo de recuperação;

b) Conversão de contrato de trabalho a termo relativo a posto de trabalho localizado em território economicamente desfavorecido.

As majorações previstas nas alíneas a) e b) são cumuláveis entre si.

É ainda majorada a conversão de contrato de trabalho a termo celebrado com trabalhador do sexo sub-representado em determinada profissão.

O apoio é reduzido em termos proporcionais caso se trate de um contrato de trabalho a tempo parcial.

B- Período de candidatura:

O período de candidatura decorre até às 18h00 do dia 31 de dezembro de 2019, nos termos do Aviso de Abertura e tem uma dotação orçamental de 30 milhões de euros.

A candidatura deve ser efetuada por cada entidade através da sua área pessoal no portal iefp online, devendo ser efetuado o registo prévio nos casos em que as entidades ainda não estejam registadas.

C- Pagamento do apoio financeiro:

O pagamento do apoio financeiro é efetuado em 3 prestações, nos seguintes termos: a) 50 % do valor do apoio financeiro é pago no prazo de 30 dias úteis após a receção do termo de aceitação e de cópia dos comprovativos de todas as conversões de contratos realizadas;

b) 25 % do valor do apoio financeiro é pago no 13.º mês de vigência do último contrato convertido;

c) 25 % do valor do apoio financeiro é pago no 25.º mês de vigência do último contrato convertido.

Durante o período de candidaturas à presente medida, não são aceites pedidos de concessão do prémio de conversão previsto no artigo 11.º da Portaria n.º 34/2017, de 18 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 95/2019, de 29 de março (medida Contrato-Emprego).

D- Vigência

A portaria vigora até 31 de março de 2020.

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



Modificación del Código do Trabalho en Portugal

El día cuatro de septiembre, se publicó en el Diario de la República la *Lei n.º 93/2019 que Altera o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro*.

Esta disposición, que viene a modificar las principales normas laborales y de seguridad social en Portugal y entró en vigor el día 1 de octubre de 2019, tiene por objeto combatir la precariedad laboral y mejorar la productividad de las empresas, reforzando la seguridad y la esperanza de vida de los trabajadores, en especial de los más jóvenes.

Los principales cambios afectan a las siguientes materias:

I. Contratos de trabajo

Se reduce la duración máxima del contrato a término cierto, pasando a ser ahora de dos años (antes de la reforma era de tres) y del contrato a término incierto, cuya duración máxima era de seis años pasando ahora a ser de tres años. Las renovaciones del contrato a término cierto, no pueden ser por un plazo superior al del contrato inicial.

El *Código do Trabalho* (en adelante CT), tras la reforma, elimina como causa para la celebración de contrato de trabajo a término su celebración con un trabajador a la búsqueda de su primer empleo o de un desempleado de larga duración. Pero en dichos supuestos, el período de prueba del contrato

indefinido se extiende hasta 180 días. Cabe recordar que dicho período de prueba, se mantiene inalterado en el CT entre 90 y 240 días, dependiendo de la responsabilidad y cualificación requerida.

La duración del contrato a término cierto, queda limitada a dos años.

Asimismo, el inicio de funcionamiento de la empresa o establecimiento, sólo justificará la celebración de contratos a término por parte de empresas de menos de 250 trabajadores (antes estaba justificado para empresas de hasta 750 trabajadores).

Contratar a un trabajador en búsqueda de su primer empleo o un desempleado de larga duración no justifica un contrato a término.

Las empresas de nueva creación o con nuevo establecimiento solo pueden utilizar contrato a término si cuentan con menos de 250 trabajadores

La duración máxima del contrato de muy corta duración, pasa ahora a ser de 35 días (frente a los 15 del marco regulatorio anteriormente vigente), manteniendo el tope anual de 70 días por año. Otra modificación importante es que se abre a todos los sectores la posibilidad de suscribir estos contratos (antes limitados a la agricultura y al turismo) siempre y





cuando haya un incremento excepcional de actividad que no pueda atender la plantilla permanente de la empresa.

El contrato de muy corta duración puede utilizarse en cualquier sector si hay causa y como máximo durará 35 días

Las reformas aprobadas, no afectarán a los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma, es decir a los suscritos antes del 1 de octubre de 2019.

II. Régimen de trabajo temporal

Se limita a seis el número de renovaciones que se pueden realizar del *Contrato de trabalho temporário* (es decir, del contrato a término celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y el trabajador) y se incorpora como obligatorio incluir en dicho contrato información sobre el motivo que justifica la celebración del contrato de puesta a disposición entre la ETT y la empresa usuaria.

En caso de irregularidades en el contrato entre la ETT y la empresa usuaria (*Contrato de utilização de trabalho temporário*), el trabajador pasará a tener contrato de trabajo indefinido con la ETT.

Si una ETT pone a disposición de una empresa usuaria un trabajador con el que no tiene contrato, el trabajador pasará a estar contratado indefinido por la empresa usuaria.

El trabajador cedido por la ETT, pasará a beneficiarse de los derechos contenidos en el Convenio colectivo aplicable desde el primer día de trabajo en la empresa usuaria (antes esto ocurría a partir de los 60 días).

III. Formación profesional

Cada trabajador tendrá ahora derecho a 40 horas al año de formación, cinco más que antes de la reforma.

IV. Banco de horas

Se trata de aumentar el período normal de trabajo durante un período de tiempo, sin que supongan horas extraordinarias sino que sean compensadas por descanso en el futuro.

A partir de ahora, no puede ser pactado en contrato individual, sino que debe ser acordado en la negociación colectiva o con grupos de trabajadores, a través de una votación democrática convocada por el empresario, informando a la representación de los trabajadores y a la *Autoridade para as Condições do Trabalho*(ACT).

El banco de horas no podrá ser pactado en contrato individual

En el caso de empresas de (o cuando afecte la medida propuesta a) menos de diez trabajadores, será la *Autoridade para as Condições do Trabalho*(ACT) la que pone fecha y supervisa la votación. Los acuerdos adoptados por el 65% de los afectados, serán de aplicación al 100% de los trabajadores afectados.

Los bancos de horas acordados individualmente por trabajador y empresa con anterioridad a la reforma, no podrán aplicarse más allá del 1 de octubre de 2020.

V. Negociación colectiva

La remuneración del trabajo extraordinario u horas extraordinarias nunca podrá ser inferior a la especificada en el CT (art. 268)

- 125 % del salario/hora ordinario por la primera hora o fracción
- 137,5% del salario/hora ordinario por la hora o fracción subsiguiente
- 150 % del salario/hora ordinario por cada hora o fracción, en día de descanso semanal o festivo.

El Código do Trabalho garantiza una remuneración mínima por horas extraordinarias.

La denuncia de un convenio colectivo debe ser fundamentada. La parte denunciante debe trasladar a la otra parte argumentos de índole económica, estructural...que lo justifique.

Cuando en una empresa sean aplicables varios convenios colectivos, el trabajador no afiliado a uno de los sindicatos, podrá elegir el convenio colectivo de aplicación en un plazo de tres meses desde la entrada en vigor de dicho instrumento o desde la celebración de su contrato de trabajo, si fuera posterior. Dicho convenio se aplicará por un período máximo de 15 meses y el trabajador sólo podrá ejercer su derecho de elección una vez si trabaja para el mismo empleador o siendo diferente éste si son aplicables idénticos convenios colectivos.

VI. Otras medidas

La reforma incorpora novedades en relación a los trabajadores que padecen cáncer, garantizando los mismos derechos y deberes que el resto de trabajadores en cuanto a promoción profesional, formación o condiciones de trabajo, entre otras.

Los trabajadores a tratamiento oncológico podrán quedar exonerado de la realización de horas extra y trabajo nocturno

Además, cuando el trabajador esté a tratamiento, quedará dispensado entre otras cosas, de realizar horas extra (en virtud del acuerdo del *banco de horas*), de horario intensivo o trabajo entre las 20:00 horas y las 7:00 horas del día siguiente, si ello fuera perjudicial para su salud o seguridad.

Por otra parte, la reforma introduce una penalización al trabajo temporal, estableciendo una contribución adicional por rotación excesiva de trabajadores, cuando el porcentaje de contratos temporales sea superior a la media de su sector.

La excesiva rotación de trabajadores implicará una mayor contribución empresarial a la protección por desempleo

La tasa se destinará a la protección por desempleo y se establecerá de modo progresivo, en función de la menor o mayor divergencia con el indicador medio sectorial. Dicha tasa comenzará a funcionar a partir de 2021.



Tipología de contratos de trabajo en Portugal

El *Código do Trabalho* (en adelante *CT*), define contrato de trabajo (art. 11 *CT*) como aquel por el que una persona individual se obliga, mediante retribución, a prestar su actividad a otra u otras personas, en el ámbito de organización y bajo la autoridad de ésta o éstas.

Precisamente esa ajenidad y dependencia diferencian al contrato de trabajo del *contrato de prestação de serviço* contenido en el Código Civil portugués (art. 1154) como aquel en que una de las partes se obliga a proporcionar a la otra determinado resultado de su trabajo intelectual o manual, con o sin remuneración.

Se presume que existe contrato de trabajo cuando:

- La actividad se realiza en un local perteneciente al beneficiario o determinado por éste.
- Los equipos e instrumentos de trabajo pertenezcan al beneficiario.
- Los horarios de inicio y finalización de la prestación son determinados por el beneficiario.
- Sea pagada periódicamente una cantidad cierta a quien realiza el servicio.
- El prestador de la actividad realice funciones de dirección en la estructura orgánica de la empresa.

La definición de contrato de trabajo contenido en el *CT* (art. 11), ya considera desde 2003 la posibilidad de prestar actividad para *otra u otras personas*. Es decir, puede ser suscrito entre un empresario y un empleador o tratarse de un **contrato de trabajo con pluralidad de empleadores**: Un trabajador puede obligarse a través de un solo contrato a trabajar para varios empleadores entre los que exista una relación societaria de participaciones recíprocas, de dominio o de grupo, o que tengan estructuras organizativas comunes. Debe formalizarse por escrito y designar a uno de los empleadores como representante a efectos de dar cumplimiento a las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo (art. 101 *CT*)

Este contrato vino a complementar la excepcional figura de la **cesión ocasional de trabajadores** (artículos 288 y ss. *CT*) entre empresarios vinculados (en los mismos casos indicados arriba en relación con el **Contrato de trabajo con pluralidad de empleadores**), que permite que mediante acuerdo con un trabajador con contrato indefinido, un empleador pueda ceder dicho trabajador temporalmente para prestar sus servicios a otra empresa por un período no superior a un año, prorrogable hasta un máximo de cinco años.

TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

Contrato de trabajo a término

El **Contrato de trabalho a termo** es aquel cuya finalización queda condicionada a un evento futuro y cierto: se sabe que el evento ocurrirá. Pero no en todos los casos se sabe cuándo exactamente, por lo que el *CT* diferencia entre contrato:

- **A termo certo**: Sabemos en qué fecha ocurrirá el evento.
- **A termo incerto**: Sólo sabemos que ocurrirá el evento pero no sabemos cuándo.

Causas del Contrato a término

El *Contrato de trabalho a termo* sólo puede ser celebrado para la satisfacción de necesidades temporales de la empresa y por el tiempo estrictamente necesario para la satisfacción de dicha necesidad y debe ser celebrado por escrito.

Se consideran **necesidades temporales que justifican la celebración de un Contrato de trabalho a termo incerto**:

- a) La sustitución directa o indirecta del trabajador:
 - Ausente o impedido temporalmente para trabajar.
 - Pendiente de juicio que tenga por objeto dilucidar la licitud de un despido.
 - En situación de permiso o licencia sin sueldo.
- b) La actividad estacional o cuyo ciclo anual de producción sea irregular inherente al propio mercado.
- c) El incremento excepcional de la actividad de la empresa.
- d) La ejecución de tareas ocasionales o servicios determinados definidos y no duraderos.
- e) La ejecución de obra, proyecto u otra actividad definida y temporal, incluyendo trabajos de ejecución, dirección y fiscalización de trabajos de construcción civil, obras públicas, montajes y reparaciones industriales.

Se consideran **necesidades temporales que justifican la celebración de un Contrato de trabalho a termo certo**:

- a) Las que justifican la celebración de un *Contrato de trabalho a termo incerto*.
- b) La sustitución de trabajador a tiempo completo que pase a prestar servicio a tiempo parcial por un período determinado.
- c) El lanzamiento de nueva actividad de duración indefinida (bien de la empresa bien de nuevo centro de trabajo perteneciente a una empresa de menos de 250 trabajadores).

El empleador debe estar en condiciones de probar la causa que justifica la celebración del contrato a término.

Duración del contrato a término:

El Contrato de trabalho a termo incerto, no podrá tener una duración superior a cuatro años (hasta la reforma del *CT* del pasado mes de septiembre era de seis años).

Salvo pacto en contrario o denuncia de cualquiera de las partes a su término, se prorrogará por períodos de igual duración a su finalización (o por el período acordado por las partes).



El Contrato de trabalho a termo certo, podrá ser prorrogado hasta tres veces y su duración no puede ser superior a dos años. En todo caso, la/s prórroga/s no podrán ser por tiempo superior en conjunto a la duración del contrato inicialmente suscrito (hasta la reforma del CT del pasado mes de septiembre era de tres años).

Cuando se trate de la contratación con motivo del lanzamiento de nueva actividad de duración indefinida, la duración máxima será de dos años.

La duración mínima del Contrato de trabalho a termo certo es de seis meses, excepto en los supuestos de sustitución de trabajadores (ver arriba), actividad estacional o ciclo anual de producción irregular, incremento excepcional de actividad o ejecución de tareas ocasionales o servicios determinados definidos y no duraderos. En estos supuestos la duración mínima es la prevista para la tarea o servicio a realizar.

El **Contrato de trabalho a termo certo** se renueva por igual período, salvo acuerdo distinto alcanzado por las partes (fijando un período diferente o acordando la no renovación).

Dicha renovación está sujeta a la verificación de admisibilidad en los mismos términos que para su celebración inicial y a los mismos requisitos de forma en caso de acordar un período diferente.

La rescisión del contrato a término por motivo no imputable al trabajador, impide la contratación de un nuevo trabajador a término o a través de ETT para el mismo puesto o incluso la suscripción de un contrato de prestación de servicios con el mismo objeto, con la misma empresa o empresas vinculadas hasta que trascurra un período de tiempo equivalente a 1/3 de la duración del contrato, incluyendo las prórrogas o renovaciones producidas.

Esta limitación no afecta a los supuestos de nueva ausencia del trabajador cuando el primer contrato se hubiera suscrito para cubrir dicha ausencia, incremento excepcional de actividad tras la finalización del contrato, actividad estacional o en el caso de trabajadores contratados con anterioridad bajo el régimen referido a trabajadores en búsqueda de primer empleo. (art. 143 CT)

Durante los 30 días siguientes a la finalización del contrato, el trabajador tendrá preferencia (en igualdad de condiciones) para la celebración de un contrato sin término, siempre que el empleador proceda a contratar un trabajador para el mismo puesto que hubiera cubierto el primero. Si el empleador no accede a esta preferencia, deberá indemnizar al trabajador.

Excepcionalmente, se permite la celebración de **contratos de menos de 35 días** de duración para la realización de trabajos en cualquier sector siempre que se justifiquen situaciones concretas y puntuales de incremento de actividad excepcional que no pueda ser abordado por la plantilla ordinaria. Este contrato no requerirá forma escrita y el empresario deberá comunicar su celebración a la Seguridad Social.

Un trabajador no puede trabajar para el mismo empresario más de 70 días al año con esta modalidad de contrato. En caso de contravenir cualquiera de las condiciones anteriores, el contrato se entenderá celebrado por seis meses (art. 142 CT)

Contrato de trabajo indefinido (art. 147 CT)

Todos los contratos de trabajo que no sean encuadrables en las causas delimitadas para los *Contratos a Termo*, serán **Contratos de trabalho sen termo**, es decir, contratos de duración indefinida.

Asimismo, el CT, contempla que **serán considerados también Contratos de trabalho sen termo:**

- Aquellos en que el término estipulado tuviera como finalidad eludir las disposiciones relativas al contrato a término.
- Cuando falte la forma escrita o cuando ésta presente deficiencias: falta de identificación o firma de las partes, no contenga la fecha de celebración ni de inicio del trabajo.
- Cuando no se justifique debidamente el término o el motivo justificativo.
- Cuando se produzca una nueva contratación a término tras la finalización de un contrato anterior, contraviniendo las condiciones en las que el CT lo permite.

Asimismo, **se convertirá en Contrato de trabalho sen termo:**

- Los *contratos a termo* cuya renovación se haya hecho irregularmente, excediendo el número de renovaciones o el plazo de las mismas legalmente previsto.
- Los contratos celebrados a *termo incerto* cuando el trabajador permanezca en actividad tras la fecha de caducidad indicada en la comunicación del empleador o a falta de ésta, transcurridos quince días desde la verificación del término.

Contrato a tiempo parcial

Trabajador y empresario pueden pactar que el contrato de trabajo sea a tiempo parcial (art. 150 y ss. CT), entendiendo como tal el que en cómputo semanal sea de duración inferior al del contrato a tiempo completo y sin perjuicio de que pueda ser organizado libremente: no sólo reduciendo el tiempo de trabajo de cada jornada sino acordando días de trabajo por semana, mes o año, etc.

Mediante negociación colectiva se podrá definir el tope de jornada (porcentaje sobre jornada completa) que podrá ser considerado como tiempo parcial, pero no se podrá limitar la posibilidad de celebrar este tipo de contratos.

El trabajo a tiempo parcial se formalizará por escrito y la negociación colectiva deberá establecer preferencia de acceso a esta modalidad para las personas con responsabilidades familiares, con capacidad de trabajo reducida, con enfermedades crónicas o que estén cursando alguna formación.

En cualquier momento, se podrá pactar la modificación del contrato a tiempo parcial transformándolo en un contrato a tiempo completo, o viceversa, con carácter definitivo o durante un período de tiempo.

Siempre que sea posible y haya puestos o demandas en la empresa, deberán tomarse en consideración las solicitudes de modificación del contrato de trabajo de tiempo completo a tiempo parcial y viceversa. La empresa deberá mantener debidamente informados a los trabajadores y a la representación legal de los mismos sobre las vacantes a tiempo completo y a tiempo parcial para facilitar dichas solicitudes.



Contrato de trabajo discontinuo

Las empresas que desarrollen su actividad de manera discontinua o con intensidad variable, pueden suscribir contratos de trabajo que contengan períodos de inactividad para el trabajador: **Contrato de trabalho intermitente** (art. 157 y ss CT).

Es necesario formalizarlo por escrito y **no pueden ser Contratos de trabalho a termo o en régimen de trabalho temporario**.

La prestación de trabajo debe ser, al menos, la correspondiente a seis meses a tiempo completo, de los cuales cuatro meses deben ser consecutivos.

Las partes pactarán la duración concreta del período o períodos de trabajo, así como su distribución. En caso de que dichos períodos no contemplen fecha de inicio, ésta deberá ser comunicada por el empresario al trabajador con 20 días de antelación.

Durante el período de inactividad, el trabajador:

- Recibirá la compensación retributiva mensual prevista en convenio colectivo o en su defecto, el 20% del salario base, que será pagada por el empleador periódicamente.
- Podrá ejercer otra actividad.
- Mantendrá los derechos, deberes y garantías que no pre-supongan la prestación del trabajo.

Contrato en comisión de servicio

El contrato de trabalho em comissão de serviço (art. 161 y ss. CT) se trata de una modalidad destinada a contratos cuya naturaleza exija una especial relación de confianza: puestos de administración, dirección, secretariado u otros previstos en convenio colectivo.

La particularidad de estos contratos es que no requieren causa para su rescisión. Únicamente debe preavisar la parte que desee poner fin a la relación laboral con 30 o 60 días de antelación, dependiendo de la duración del contrato (hasta dos años o por un período superior respectivamente).

Requiere forma escrita y se puede celebrar con un trabajador ya contratado o con uno de nueva incorporación al efecto. En el caso de trabajadores que ya formen parte de la empresa, tendrán derecho a retornar a su puesto una vez finalice el contrato en comisión de servicio.

En todo caso, si el trabajador no desea seguir en la empresa, podrá solicitar la rescisión del contrato en los 30 días posteriores a la finalización del contrato de comisión de servicio y tendrá derecho a ser indemnizado.

Teletrabajo

El CT regula **El Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho** (art. 165 y ss.). Se trata de contratos que contemplan el desarrollo de la actividad profesional habitualmente fuera de la empresa y a través de las TIC, sin perjuicio de mantener la relación de subordinación respecto al empleador.

Esta modalidad contractual, puede celebrarse con trabajadores de la empresa o con trabajadores de nueva incorporación, previo acuerdo de las partes y su formalización requiere forma escrita. En el caso de los trabajadores que ya desarrollaban su actividad en la empresa, la duración inicial

del contrato no podrá superar los tres años y una vez finalizado el plazo acordado, el trabajador volverá a la situación inicial en los términos pactados o en los previstos por la negociación colectiva.

Salvo pacto en contrario, los medios (equipos, sistemas informáticos...) puestos a disposición para el desarrollo del trabajo son propiedad del empleador y corresponde a éste su instalación y mantenimiento. Asimismo, salvo que empleador y trabajador pacten otra cosa, dichos sistemas sólo podrán utilizarse para trabajar y según las reglas que defina aquel.

El teletrabajador tendrá los mismos derechos que el resto de trabajadores, en especial en cuanto a formación, seguridad y salud laboral, tiempo de trabajo, promoción y carrera profesional o libertad sindical, entre otras. Asimismo, debe ser objeto de medidas por parte del empresario que prevengan el aislamiento, como contactos periódicos con sus compañeros.

Otro de los elementos que el CT recoge es el derecho a la privacidad del teletrabajador, favoreciendo los tiempos de descanso y limitando las visitas al lugar de trabajo (cuando éste sea el domicilio del trabajador) a los solos efectos de control laboral y siempre en horario de 9:00 a 19:00 horas con presencia del trabajador o persona designada al efecto.

Las víctimas de violencia doméstica y los trabajadores con hijos hasta los tres años, tienen derecho a ejercer su actividad en régimen de teletrabajo cuando éste sea compatible con la actividad desarrollada. En el caso de los trabajadores con hijos, el ejercicio del derecho requerirá también que el empresario disponga de recursos y medios para ello.

Contrato de trabajo con Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

El CT prevé también la posibilidad de que las empresas puedan disponer de trabajadores mediante la puesta a disposición por parte de Empresas de Trabajo Temporal, ETT (art. 172 y ss.). El contrato entre la ETT y el trabajador, obliga a éste a prestar servicios para otras empresas a cambio de una remuneración que corre a cargo de la ETT a la que permanecerá vinculado.

El CT prevé que el Contrato de trabajo entre la ETT y trabajador pueda ser a término (**Contrato de trabalho temporário**) o bien indefinido (**Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária**), pero en todo caso, la puesta a disposición del trabajador a través de un contrato entre la ETT y la empresa usuaria (**Contrato de utilização de trabalho temporário**) siempre será temporal, vinculado a la duración de la causa que lo justifica y en ningún caso será por tiempo superior a dos años.

El contrato de puesta a disposición entre la ETT y la empresa usuaria, sólo será admisible en determinados supuestos contenidos en el CT y requerirá forma escrita.

Las condiciones aplicables a los contratos de trabajo celebrados antes del día 1 de octubre de 2019, se regirán por la versión vigente del CT en aquel momento, antes de la entrada en vigor de las modificaciones practicadas y que afectan, en lo que se refiere a contratos de trabajo, fundamentalmente a la duración de los contratos a término, la regulación de los contratos de muy corta duración, el período de prueba así como a la contratación a través de ETTs. Para más información sobre esta reforma, ver el apartado de Novedades legislativas de este Boletín.



Empleo

Durante la primera mitad del año 2019 la población activa en la Euroregión ha alcanzado las 3.074.900 personas lo que supone un leve incremento respecto al semestre anterior. El alza de este indicador se ha dado tanto en Galicia como en la Región Norte. Atendiendo al género de la población, el comportamiento ha sido contrario a uno y otro lado de la frontera, ya que mientras que en Galicia se incrementaba la población activa masculina frente a un leve decremento de la femenina, en la región Norte de Portugal la población activa masculina disminuyó compensada por un mayor incremento de la población activa femenina.

Población activa (en miles)			
Galicia			
	Total	Hombres	Mujeres
2019/I	1234,2	637,7	596,5
2019/II	1239,1	642,9	596,2

Fuente: IGE

Población activa (en miles)			
Norte de Portugal			
	Total	Hombres	Mujeres
2019/I	1834,3	934,3	900
2019/II	1835,8	932,4	903,4

Fuente: INE Portugal

La tasa de actividad ha experimentado un leve incremento durante la primera mitad del año, tanto en Galicia como en la región Norte, incremento provocado en Galicia por el aumento de la tasa de actividad entre los hombres, mientras que en la región Norte este incremento vino dado por el aumento de la tasa de actividad de la población femenina.

Tasa de actividad			
Galicia			
	Total	Hombres	Mujeres
2019/I	52,9%	57,1%	49%
2019/II	53,1%	57,6%	48,9%

Fuente: IGE

Tasa de actividad			
Norte de Portugal			
	Total	Hombres	Mujeres
2019/I	58,9%	64,4%	54,2%
2019/II	59%	64,3%	54,3%

Fuente: INE Portugal

El desempleo en la Euroregión durante la primera mitad del año, ha continuado la senda descendiente de los últimos años, alcanzando una tasa del 11,3% en Galicia y del 6,2% en la Región Norte. Este descenso en las tasas de paro, se dio tanto entre la población femenina como masculina a ambos lados de la frontera, si bien la mayor disminución se dio en este periodo entre la población masculina en Galicia.

Tasa de paro			
Galicia			
	Total	Hombres	Mujeres
2019/I	12,5%	12,1%	12,8%
2019/II	11,3%	10,7%	12%

Fuente: IGE

Tasa de paro			
Norte de Portugal			
	Total	Hombres	Mujeres
2019/I	6,8%	5,9%	7,7%
2019/II	6,2%	5,7%	6,7%

Fuente: INE Portugal



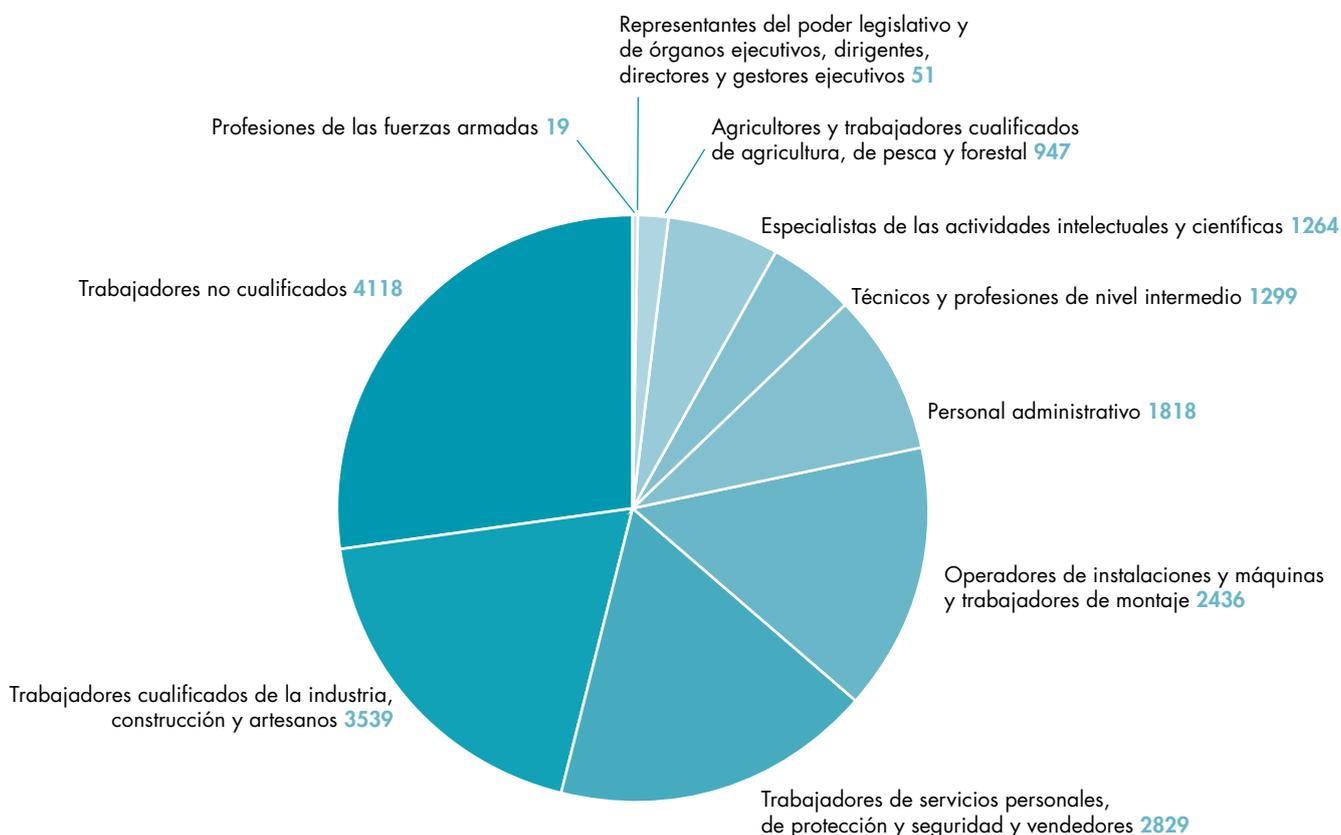


Oferta y demanda de empleo

Ocupaciones con mayor demanda en el Norte de Portugal

Durante la primera mitad del año 2019 los *Centros de Empleo* de la Región Norte de Portugal gestionaron un total de 18.320 ofertas de empleo de entre las cuales más de un 22%, concretamente 4.118 se referían a la búsqueda de trabajadores no cualificados. En segundo lugar, los perfiles profesionales más buscados en este período se referían a *trabajadores cualificados de la industria, construcción y artesanos* con un 19,32% de las ofertas seguidos de los *trabajadores de servicios personales, de protección y seguridad y vendedores* con un total de 2.829 ofertas.

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Profesiones de las fuerzas armadas	3	0	9	1	0	6
Representantes del poder legislativo y de órganos ejecutivos, dirigentes, directores y gestores ejecutivos	8	5	11	3	17	7
Especialistas de las actividades intelectuales y científicas	223	247	259	169	173	228
Técnicos y profesiones de nivel intermedio	211	191	228	178	244	212
Personal administrativo	443	286	271	230	303	285
Trabajadores de servicios personales, de protección y seguridad y vendedores	362	393	461	449	585	579
Agricultores y trabajadores cualificados de agricultura, de pesca y forestal	292	28	49	57	121	400
Trabajadores cualificados de la industria, construcción y artesanos	719	601	594	493	685	447
Operadores de instalaciones y máquinas y trabajadores de montaje	582	292	349	343	481	389
Trabajadores no cualificados	785	563	673	651	786	660

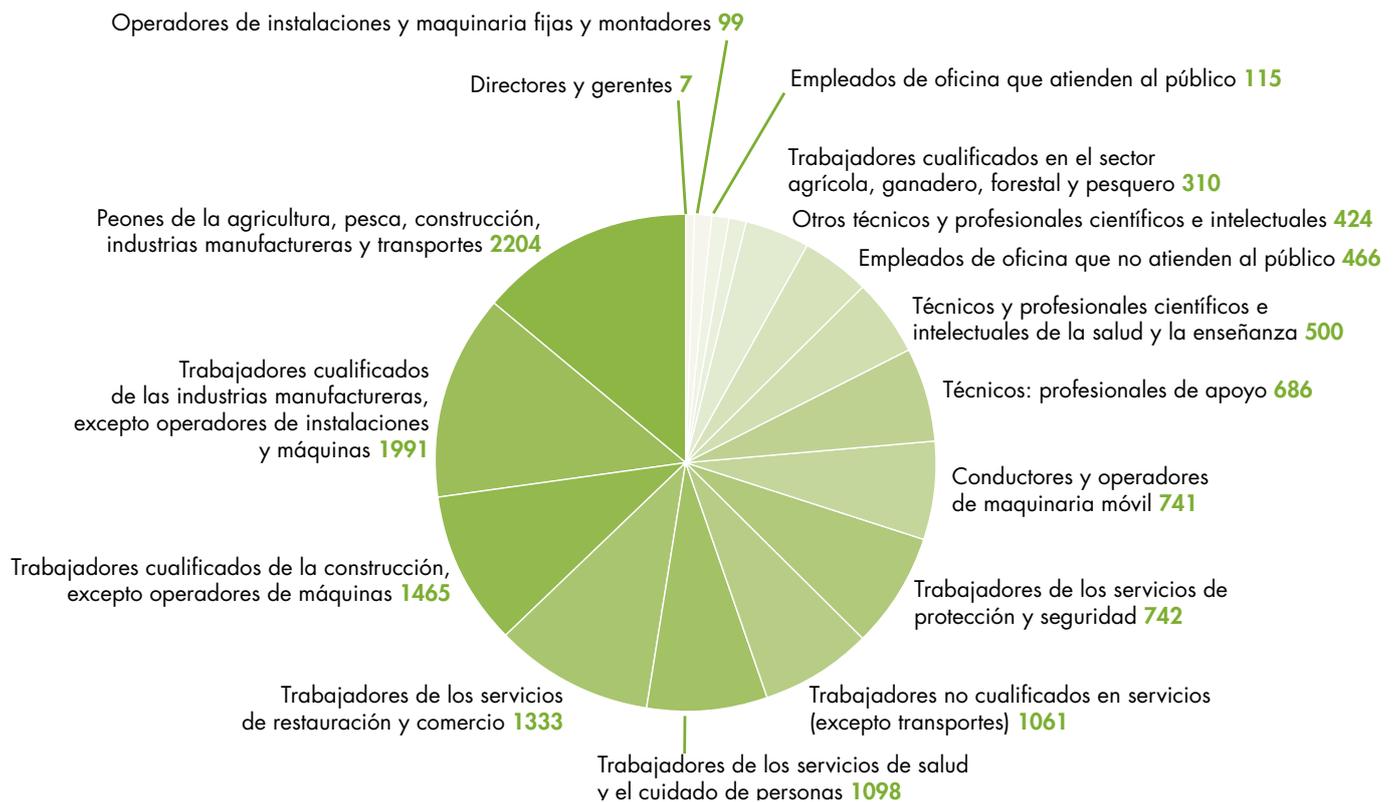




Ocupaciones con mayor demanda en Galicia

El *Servizo Público de Emprego de Galicia* (SPEG) ha gestionado un total de 13.242 ofertas de empleo durante el primer semestre del año 2019, de ellas el 16,64%, es decir 2.204 ofertas, buscaban perfiles de *peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes*; el 15,04% se referían a *trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas* y 1.465 ofertas, es decir un 11,06% del total, buscaban perfiles de *trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas*.

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Directores y gerentes	2	1	1	2	1	0
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	71	74	77	71	108	99
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	63	84	70	48	87	72
Técnicos: profesionales de apoyo	94	108	128	89	144	123
Empleados de oficina que no atienden al público	70	94	89	67	90	56
Empleados de oficina que atienden al público	18	15	24	21	18	19
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	129	146	195	247	308	308
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	116	190	135	179	230	248
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	10	3	5	53	294	377
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	31	58	39	66	75	41
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	194	329	273	210	248	211
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	147	162	132	130	1159	261
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas y montadores	15	8	28	12	17	19
Conductores y operadores de maquinaria móvil	86	131	110	111	166	137
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	125	171	116	131	301	217
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	93	319	203	464	774	351

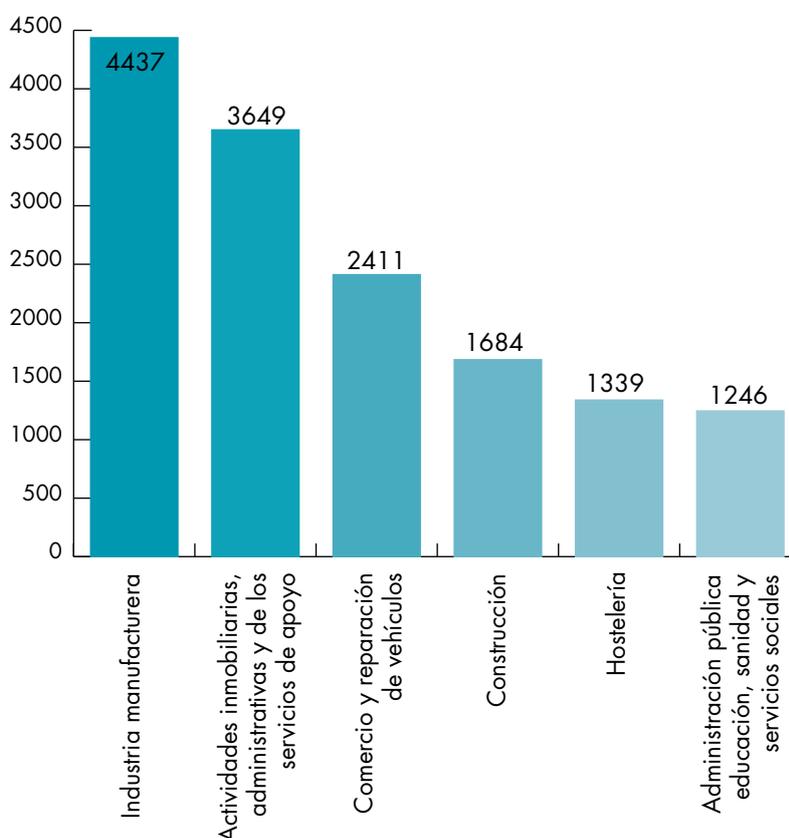




Ofertas de empleo por sector productivo en el Norte de Portugal

Durante la primera mitad del año, el 24,22% de las ofertas atendidas en los *Centros de Empleo* de la Región Norte, es decir 4.437 ofertas, provenían de la *industria manufacturera*. Las *actividades inmobiliarias, administrativas y de los servicios de apoyo* introdujeron un total de 3.649 ofertas lo que supuso un 19,92% del total mientras que el sector del *comercio y reparación de vehículos* enviaron para su gestión un total de 2.411 ofertas de empleo lo que supuso un 13,16% del total.

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Agricultura, ganadería y pesca	295	42	72	69	134	407
Industria extractiva	1	4	7	5	-	5
Industria manufacturera	819	661	801	658	840	658
Electricidad, gas, agua y saneamiento y residuos	21	9	47	49	59	31
Construcción	318	267	248	211	370	270
Comercio y reparación de vehículos	374	387	423	334	433	460
Transporte, almacenaje	49	37	38	48	75	84
Hostelería	185	165	216	221	307	245
Actividades de comunicación	75	68	38	42	44	69
Actividades financieras e de seguros	30	15	11	8	26	10
Actividades inmobiliarias, administrativas y de los servicios de apoyo	982	512	500	513	623	519
Actividades profesionales, científicas y técnicas	203	156	182	109	150	193
Administración pública, educación, sanidad y servicios sociales	196	198	206	204	241	201
Otras actividades de servicios	80	85	115	103	93	61





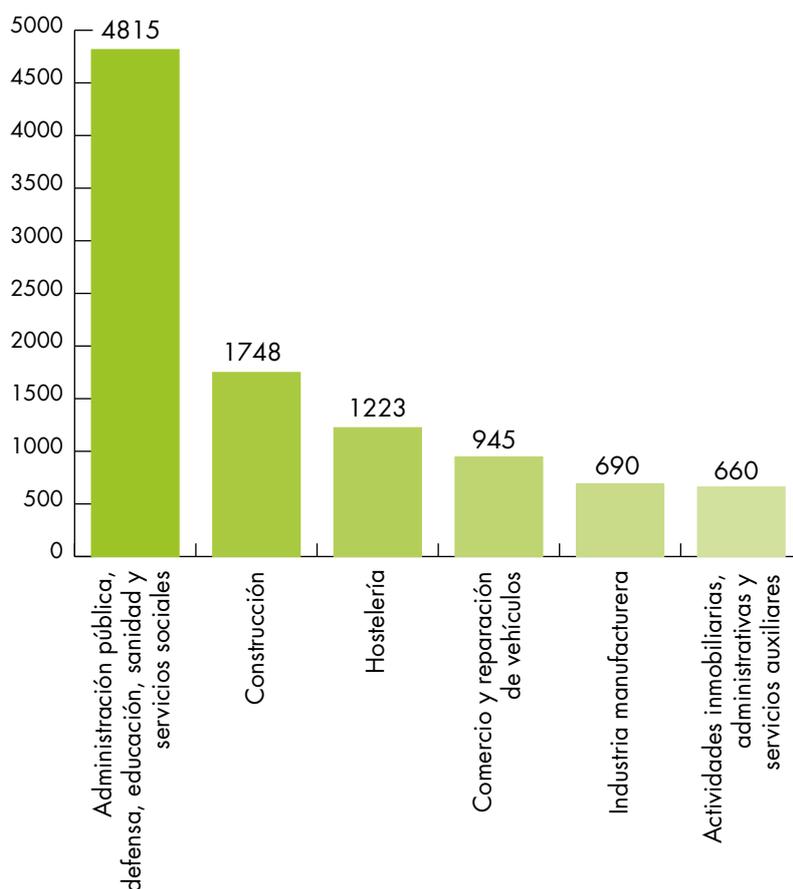
Ofertas de empleo por sector productivo en Galicia

Prácticamente un 40% de las ofertas que el SPEG gestionó en la primera mitad del año, es decir un total de 4.815 ofertas, se enmarcaban dentro de la actividad económica correspondiente a la *administración pública, defensa, educación, sanidad y servicios sociales*. A continuación los sectores productivos que mayor número de ofertas publicaron fueron el de la *construcción* con un total de 1.748 ofertas y el de la *hostelería* con un total de 1.223 ofertas.

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Agricultura, ganadería y pesca	66	54	78	83	88	105
Industria extractiva	0	0	0	0	7	2
Industria manufacturera	66	95	147	95	154	133
Suministro de energía eléctrica, gas, agua. Actividades de saneamiento y gestión de residuos	6	6	1	2	2	8
Construcción	241	295	300	243	293	376
Comercio y reparación de vehículos	133	117	149	178	193	175
Transportes, almacenaje	39	64	32	36	57	45
Hostelería	116	125	188	227	288	279
Información y comunicación	7	27	7	5	5	12
Financieras y seguros	14	14	22	19	30	6
Actividades inmobiliarias, administrativas y servicios auxiliares	106	102	92	95	122	143
Actividades profesionales, científicas y técnicas	41	38	49	42	40	46
Administración pública, defensa, educación, sanidad y servicios sociales	329	840	458	763	1513	912
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	17	34	6	34	112	44
Otras actividades de servicios	72	67	62	63	89	217

(*) En esta tabla no se consideran las altas de puestos ofrecidos para la intermediación laboral y para los 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

Un trabajador residente fiscal en España que ha obtenido rendimientos por trabajo realizado también en Portugal durante el mismo ejercicio y por el que ha satisfecho cuotas a la Seguridad Social portuguesa, ¿Puede deducir dichas cotizaciones en la declaración del IRPF en España?

La determinación del rendimiento neto del trabajo se encuentra recogida en el artículo 19 de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que establece lo siguiente:

1. El rendimiento neto del trabajo será el resultado de disminuir el rendimiento íntegro en el importe de los gastos deducibles.

2. Tendrán la consideración de gastos deducibles exclusivamente los siguientes:

a) Las cotizaciones a la Seguridad Social o a mutualidades generales obligatorias de funcionarios.

(...).

Es decir, que si el trabajador ha debido cotizar a la Seguridad Social portuguesa por motivo del desarrollo de su trabajo por cuenta ajena en dicho país y al estar tales cotizaciones vinculadas directamente a los rendimientos íntegros del trabajo declarados en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, tendrían la consideración de gasto deducible para la determinación del rendimiento neto del trabajo.

Consulta pública: Evaluación del apoyo del Fondo Social Europeo a la inclusión social

El Reglamento (UE) N° 1304/2013 relativo al Fondo Social Europeo (FSE)¹ establecía en su artículo 4.2 que se asignaría al objetivo temático *Promover la inclusión social, luchar contra la pobreza y cualquier tipo de discriminación* como mínimo el 20 % del total de los recursos del FSE destinados a cada Estado miembro. En la práctica, los Estados miembros han programado más del 25% de sus recursos del FSE a este objetivo temático y más concretamente a las prioridades de inversión 9.i) *inclusión activa* y 9.iv) *acceso a servicios asequibles, sostenibles y de calidad, incluidos los servicios sanitarios y sociales de interés general*.

En este momento y a fin de evaluar los logros alcanzados en la aplicación del FSE durante el período 2014-2018, la Comisión Europea está interesada en recabar la opinión de los ciudadanos y las partes interesadas sobre las actuaciones llevadas a cabo durante este período para promover la inclusión social y la lucha contra la pobreza y la discriminación. La información recogida ayudará también a la Comisión a mejorar su apoyo en el futuro, ya que entre otras cosas se evaluará si se llegó adecuadamente a las personas más necesitadas de asistencia y qué tipo de apoyo ha sido más eficaz.

La consulta está abierta a todos los ciudadanos y organizaciones si bien se valora especialmente recibir las contribuciones de:

- Ciudadanos, reciban o no apoyo del Fondo Social Europeo para promover la

inclusión social y luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación.

- Organizaciones que participan en la gestión de los programas del Fondo Social Europeo, tales como Estados miembros, autoridades de gestión, organismos intermedios y miembros de los comités de seguimiento.

- Organizaciones que participan en la ejecución de las acciones del Fondo Social Europeo en calidad de beneficiarios o socios del proyecto: organismos públicos, organizaciones no gubernamentales y municipios.

- Cualquier organización o ciudadano que tenga conocimientos específicos en el ámbito de la inclusión social, la pobreza o la discriminación.

Para participar en la consulta es necesario cumplimentar antes del 19 de diciembre de 2019 un cuestionario *online* que podrá ser respondido en cualquiera de las lenguas oficiales de la UE y al que se accede a través de la sección *Consultas* del portal de la Comisión Europea: https://ec.europa.eu/info/consultations_es

En caso de no poder acceder al servicio *online* es posible contactar en la dirección de correo electrónico:

Dirk-Jan-Robert.REYNTJENS@ec.europa.eu

¹ Reglamento (UE) n° 1304/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo al Fondo Social Europeo y por el que se deroga el Reglamento (CE) n° 1081/2006 del Consejo. DO L 347 de 20.12.2013, p. 470/486