

BOLETÍN EURES-T NORTE PORTUGAL-GALICIA

| | |
|--------------------|----|
| Actualidad | 2 |
| Consulta | 7 |
| Monográfico | 8 |
| Empleo | 11 |

Celebramos en este número la decisión de la Comisión Europea de seguir apoyando la estructura del EURES Transfronterizo Galicia-Norte de Portugal los próximos dos años tal y como viene haciendo desde su creación en 1997. Este reconocimiento nos permitirá poder seguir potenciando la cooperación transfronteriza y mejorando la cohesión existente entre ambas regiones. Todos los socios implicados seguiremos trabajando por integrar los mercados de trabajo de nuestra Eurorregión promoviendo la movilidad laboral y empresarial a ambos lados de La Raya y esforzándonos por eliminar los obstáculos que aún dificultan que la libre circulación sea una realidad.

Galicia y el Norte de Portugal iniciaron el año 2022 con importantes avances en las tasas de crecimiento de sus respectivas economías. Después de que en junio del año 2021 España y Portugal recibieran luz verde para el uso de los fondos de recuperación y resiliencia de la Unión Europea a fin de impulsar sus economías y recuperarse a través de sus respectivos planes de recuperación, llegó el momento de ponerlos en marcha y de ir alcanzando los hitos comprometidos en cada plan nacional. España aprueba en este marco una importante reforma laboral a través de la que dar respuesta a las recomendaciones que la Comisión emitió en los Semestres Europeos de 2019 y 2020 y avanzar en el cumplimiento de los compromisos recogidos en el Plan de Recuperación y Resiliencia español mejorando el funcionamiento del mercado de trabajo. Se aprobaba así, en diciembre de 2021, la disposición que recogía las principales directrices de esta reforma laboral y también en este mes se aprobaba el Proyecto de Ley de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, más conocida como Ley de Startups, a través de la cual se pretende establecer un entorno favorable no sólo a la creación y crecimiento de este tipo de empresas sino también al establecimiento de emprendedores y trabajadores a distancia conocidos ya como “nómadas digitales”.

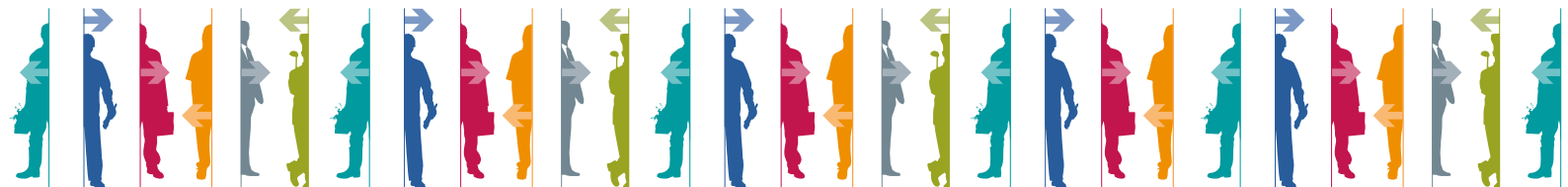
Como viene siendo habitual en esta publicación, nos hacemos eco de las principales novedades en materia de desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios dentro de la Unión Europea y, en este sentido, analizamos una importante sentencia emitida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea que limita las sanciones que los tribunales de los Estados miembros puedan aplicar ante el incumplimiento de determinadas obligaciones administrativas obligando a mantener cierta proporcionalidad en las mismas. Por otro lado, recogemos también una explicación de las consecuencias directas que para las empresas y conductores del sector del transporte de mercancías por carretera tiene la trasposición de la Directiva 2020/1057 con la que entran a formar parte del ordenamiento jurídico español todas las disposiciones previstas en el paquete de movilidad sobre el que la Comisión Europea empezó a trabajar hace seis años.



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA



Con la ayuda de la Unión Europea





La Comisión Europea ha aprobado la solicitud de financiación de la estructura del EURES Transfronterizo Galicia-Norte de Portugal para los años 2022 y 2023

La propuesta enviada a la Comisión Europea solicitando su apoyo para que el EURES Transfronterizo Galicia – Norte de Portugal pueda continuar con las actividades que viene desarrollando ha sido aprobada. En este nuevo período, la cofinanciación de las acciones que se llevarán a cabo se enmarcará dentro del Programa Europeo de Empleo e Innovación Social (EaSI) que, en el período de programación 2021-2027, se concibe como un capítulo del Fondo Social Europeo (FSE+). El principal objetivo que se persigue a través del programa EaSI es el de promover un elevado nivel de empleo de calidad y sostenible, que aporte una protección social correcta, combata la exclusión social y la pobreza y mejore las condiciones de trabajo. En este contexto se entiende además que la movilidad laboral intracomunitaria puede contribuir a resolver los desequilibrios del mercado laboral y mejorar su eficiencia.

Todos los socios implicados seguirán esforzándose en mejorar el funcionamiento, la cohesión y la integración de los mercados de trabajo de Galicia y de la región Norte de Portugal promoviendo la movilidad laboral y empresarial entre ambas regiones.

Las actividades que se desarrollarán en los próximos años perseguirán contribuir al desarrollo económico y social de la Eurorregión y se centrarán en proporcionar asistencia en los procesos de contratación transfronteriza, supervisando los resultados de las colocaciones y promocionando procesos de reclutamiento y selección de personal. Se reforzarán también todas aquellas acciones que permitan a los actores implicados en el mercado laboral transfronterizo eliminar los obstáculos que encuentran a la hora de actuar en este ámbito. Además, se continuará el análisis de datos referidos al mercado de trabajo de la Eurorregión concebido como un

mercado único, así como de aquellos indicadores que permiten analizar la movilidad laboral y empresarial entre Galicia y el Norte de Portugal.

Potenciar la cooperación y reforzar la cohesión ya existente entre ambos territorios seguirá siendo la base del trabajo del EURES Transfronterizo que continuará trabajando para hacer de la Eurorregión un territorio de referencia que persigue objetivos compartidos y en el que hacer efectiva que la libre circulación de trabajadores y la libre prestación de servicios transfronterizos sea una realidad sin trabas.

En este nuevo periodo los socios que formarán parte de esta nueva estructura son:

- *Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP)*
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)
- Xunta de Galicia – Consellería de Emprego e Igualdade
- *Associação Empresarial de Portugal (AEP)*
- *Associação Empresarial do Alto Tâmega (ACISAT)*
- *Associação Empresarial de Viana do Castelo (AEVC)*
- *Confederação Empresarial do Alto Minho (CEVAL)*
- Confederación de Empresarios de Galicia (CEG)
- Universidade de Vigo
- *Universidade do Minho*
- *Comunidade Intermunicipal do Alto Minho (CIM Alto Minho)*
- Agrupación Europea de Cooperación Territorial Galicia-Norte de Portugal (GNP-AECT)
- Consello Sindical Interrexional Galicia/Norte de Portugal (CSIr Galicia/Norte de Portugal)

Informe Socioeconómico do Eixo Atlántico sobre la Eurorregión

El pasado lunes 25 de abril se presentó el primer Informe Socioeconómico do Eixo Atlántico 2021, en el que se realiza un análisis de la situación económica y social de los territorios que forman parte de la Eurorregión.

El informe realiza un análisis de la coyuntura económica, la demografía, la economía de los hogares y las condiciones de vida de las personas, las características de las empresas, la situación del mercado laboral y del turismo de cada territorio.

Ambas regiones, aunque presentan similitudes socioeconómicas, difieren en algunos indicadores. El estudio muestra el

crecimiento de la economía de la Eurorregión entre los años 2020 y 2021, alcanzando en el caso de Galicia un repunte del 5,2%, y de 4,9% en el caso del Norte de Portugal

Además, contiene un análisis comparativo sobre los principales indicadores de innovación y el desarrollo tecnológico de Galicia y el Norte de Portugal, en el que con respecto a la movilidad de trabajadores, destaca la de los trabajadores tecnológicos sobre la media europea en ambos territorios, señalando que en el año 2021 se produce un aumento de la movilidad en Portugal.



Nómadas digitales, un impulso a la movilidad y a la atracción de talento

El pasado mes de diciembre el Gobierno aprobó el Proyecto de Ley de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, más conocida como Ley de *Startups*.

Se denominan empresas emergentes o *startups* a aquellas empresas innovadoras, basadas en el conocimiento, de base digital y rápido crecimiento, que cada vez más, aumentan su peso en una economía globalizada e interdependiente.

Con el establecimiento de este marco normativo específico, se pretende impulsar la formación de ecosistemas favorables a la creación y crecimiento de este tipo de empresas, al establecimiento de emprendedores o trabajadores a distancia, conocidos como "nómadas digitales" y a la atracción de inversores especializados.

A efectos de esta ley, serán consideradas *startups* aquellas empresas de base tecnológica que reúnan simultáneamente las siguientes condiciones:

- Ser de nueva creación o con una antigüedad menor a 5 años con carácter general, o menor a 7 años en el caso de empresas de biotecnología, energía e industriales.
- No haber surgido de una operación de fusión, escisión o transformación.
- Tener su sede social, domicilio social o establecimiento permanente en España.
- El 60% de la plantilla deberá tener un contrato laboral en España.
- Ser una empresa innovadora.
- No distribuir ni haber distribuido dividendos.
- No cotizar en un mercado regulado.
- Si pertenece a un grupo de empresas, el grupo o cada una de las empresas que lo componen debe cumplir con los requisitos anteriores.

Se pretende facilitar los trámites para la creación de una empresa emergente a través de la eliminación de aranceles notariales y registrales en determinados casos, la utilización de un documento único electrónico para la constitución y la reducción de los plazos para la inscripción en el registro mercantil.

Para atraer a inversores no residentes y a los "nómadas digitales" se contemplan medidas como la no obligatoriedad de obtener un número de identidad de extranjero para los primeros, y una agilización de los procedimientos para obtener el visado y la residencia en el caso de los segundos.

Régimen fiscal especial para personas trabajadoras desplazadas y "nómadas digitales"

Con el objetivo de atraer talento extranjero, la ley prevé una mejora del régimen fiscal especial aplicable a las personas trabajadoras desplazadas al territorio español. Para facilitar el acceso a la opción de tributar por el Impuesto sobre la Renta de no Residentes, se reducirán de 10 a 5 años los



períodos impositivos anteriores al desplazamiento al territorio español durante los cuales el contribuyente no puede haber sido residente fiscal en España.

Este régimen se podrá aplicar a trabajadores que, sea o no ordenado por el empleador, se desplacen a territorio español para trabajar a distancia utilizando exclusivamente medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, así como a administradores de empresas emergentes. Además, se extiende la posibilidad de optar a este régimen a otros miembros de la unidad familiar.

Incentivos para emprendedores y trabajadores

Para las empresas y sus inversores se establece una reducción del tipo impositivo en los impuestos de sociedades y sobre la renta de no residentes, el aplazamiento de la deuda tributaria sin garantías ni intereses de demora, se elimina la obligación de efectuar pagos fraccionados y se eleva la base máxima de deducción por inversión en empresas de nueva o reciente creación.

Los trabajadores podrán ser beneficiarios de un plan de retribución que recoja la entrega de participaciones de la sociedad por las que no se tributará hasta que se hagan líquidas. Además, en el caso de emprendedores que mantengan simultáneamente un empleo por cuenta ajena, se prevé una bonificación durante tres años del cien por cien de la cuota correspondiente a la base mínima establecida.

Actualmente este proyecto de ley se encuentra en fase de debate parlamentario y algunas previsiones apuntan a que entrará en vigor a finales de 2022.



Desplazamiento de trabajadores. Límite a las sanciones previstas por los Estados miembros en caso de incumplimiento de las obligaciones de comunicación del desplazamiento y de la puesta a disposición de documentación salarial y de la seguridad social

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) se ha pronunciado recientemente sobre los límites a las sanciones que los Estados miembros pueden imponer a las empresas que desplacen trabajadores a su territorio por incumplir obligaciones administrativas.

El pronunciamiento tuvo lugar en relación con el siguiente caso: Una sociedad establecida en Eslovaquia, desplazó trabajadores a una empresa establecida en Austria en el marco de una prestación de servicios transnacional. Tras diversas actuaciones de la Inspección, se impuso una sanción de 54.000 Euros a la empresa que representaba a la sociedad eslovaca en Austria, por el incumplimiento de diversas obligaciones establecidas en la ley austriaca en materia de derecho laboral, en particular, con la declaración de desplazamiento ante la autoridad nacional competente y con la conservación y la puesta a disposición de documentación salarial y de la Seguridad Social.

La empresa multada recurrió la sanción ante el Tribunal Austríaco competente, que para resolverlo planteó ante el TJUE una cuestión prejudicial, que fue resuelta a través del [auto de 19 de diciembre de 2019 \(C- 645/18\)](#), en el que dicho Tribunal constató el carácter desproporcionado de la sanción impuesta.

El TJUE declaró en particular que el artículo 20 de la Directiva 2014/67¹ debe interpretarse en el sentido de que **se opone a una normativa nacional que prescribe, para el caso de que se incumplan ciertas obligaciones en materia de Derecho laboral relativas a la declaración de trabajadores y a la conservación de documentos salariales, la imposición de multas de un importe elevado:**

- que no pueden ser inferiores a un importe predeterminado (es decir tienen un importe mínimo y dicho importe es excesivo);
- que se imponen acumulativamente por cada trabajador afectado y sin límite máximo,
- a las que se añade una contribución a las costas procesales del 20% de su importe en caso de desestimación del recurso interpuesto contra la resolución que las imponga.

Pero el órgano jurisdiccional remitente constata que, tras dictarse dicho auto del TJUE, el legislador nacional no ha

modificado la normativa controvertida en el litigio principal que en consecuencia sigue en vigor. Ante esta situación, el Tribunal austríaco plantea una nueva cuestión prejudicial al TJUE en la que se incorporan dos preguntas:

1ª) ¿Es el requisito de la proporcionalidad de las sanciones establecido en el artículo 20 de la Directiva 2014/67 e interpretado en los Autos de 19 de diciembre de 2019 citados una disposición de la Directiva directamente aplicable?

2ª) En caso de respuesta negativa a la primera cuestión: ¿Permite y exige la interpretación del Derecho nacional, de conformidad con el Derecho de la Unión, que los órganos jurisdiccionales y autoridades administrativas de los Estados miembros completen las disposiciones sancionadoras nacionales aplicables en el presente asunto con los criterios de proporcionalidad establecidos en los autos citados sin necesidad de que medie la adopción de una nueva disposición nacional?

Primera cuestión prejudicial

En relación con la primera pregunta, lo que quiere saber el tribunal austríaco es si el artículo 20 de la Directiva 2014/67, en la medida en que exige que las sanciones que contempla sean proporcionadas, está dotado de efecto directo y puede por tanto ser invocado por los particulares ante los órganos jurisdiccionales nacionales frente a un Estado miembro que lo haya transpuesto incorrectamente.

De jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia se desprende que, en todos aquellos casos en que las disposiciones de una directiva, desde el punto de vista de su contenido, no estén sujetas a condición alguna y sean suficientemente precisas, los particulares están legitimados para invocarlas ante los órganos jurisdiccionales nacionales contra el Estado, bien cuando este no haya transpuesto la directiva al Derecho nacional dentro de los plazos señalados, bien cuando haya hecho una transposición incorrecta.

El Tribunal de Justicia ha especificado que una disposición del Derecho de la Unión es, por un lado, incondicional cuando establece una obligación que no está sujeta a ningún requisito ni supeditada, en su ejecución o en sus efectos, a que se adopte ningún acto de las instituciones de la Unión o de los Estados miembros y, por otro lado, suficientemente precisa para ser invocada por un justiciable y aplicada por el juez cuando establece una obligación en términos inequívocos.

Aun cuando una directiva deje a los Estados miembros un cierto margen de apreciación a la hora de adoptar las normas de aplicación, puede considerarse que una disposición

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) no 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IML»). DO L 159 de 28.5.2014, p. 11/31



de dicha directiva tiene carácter preciso e incondicional cuando pone a cargo de los Estados miembros, en términos inequívocos, una obligación de resultado precisa y que no está sometida a condición alguna en cuanto a la aplicación de la regla que recoge.

En este caso, el legislador austriaco no transpuso correctamente la exigencia de proporcionalidad de las sanciones prescrita en el artículo 20 de la Directiva 2014/67 y la exigencia contemplada de que las sanciones sean proporcionadas, tiene carácter incondicional.

Entiende el Tribunal, que el artículo 20 de la Directiva 2014/67 tiene un carácter lo suficientemente preciso, si bien deja a los Estados miembros cierto margen de apreciación para definir el régimen sancionador aplicable a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a esta Directiva, limitado por la prohibición de establecer sanciones desproporcionadas que dicho precepto formula de manera general y en términos inequívocos.

Por lo tanto, la exigencia de proporcionalidad de las sanciones establecidas es incondicional y lo suficientemente precisa como para que un particular pueda invocarla y las autoridades administrativas y los órganos jurisdiccionales nacionales puedan aplicarla.

El TJUE declara que el artículo 20 de la Directiva 2014/67, en la medida en que exige que las sanciones que contempla sean proporcionadas, está dotado de efecto directo y puede por tanto ser invocado por los particulares ante los órganos jurisdiccionales nacionales frente a un Estado miembro que lo haya transpuesto incorrectamente.

Segunda cuestión prejudicial

En caso de respuesta negativa a la primera cuestión: ¿Permite y exige la interpretación del Derecho nacional, de conformidad con el Derecho de la Unión, que los órganos jurisdiccionales y autoridades administrativas de los Estados miembros completen las disposiciones sancionadoras nacionales aplicables en el presente asunto con los criterios de proporcionalidad establecidos en los autos citados sin necesidad de que medie la adopción de una nueva disposición nacional?

El tribunal austriaco desea saber si en el supuesto de que le sea imposible interpretar la normativa nacional controvertida en el litigio principal de manera conforme con la exigencia de proporcionalidad de las sanciones establecida en el artículo 20 de la Directiva 2014/67, le incumbiría dejar dicha normativa inaplicada en su totalidad o si podría integrarla en orden a imponer sanciones proporcionadas.

Es decir, si el principio de primacía del Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que impone a las autoridades nacionales la obligación de dejar inaplicada, en su totalidad, una normativa nacional que contraviene la exigencia de proporcionalidad de las sanciones establecida en el artículo 20 de la Directiva 2014/67 o si implica que hayan de desechar la aplicación de tal normativa únicamente en



Fuente: «Tribunal de Justicia de la Unión Europea»

cuanto sea necesario para permitir la imposición de sanciones proporcionadas.

El principio de primacía obliga, en particular, a los órganos jurisdiccionales nacionales a:

- Interpretar su Derecho interno de manera conforme con el Derecho de la Unión.
- Cuando no resulte posible, aplicar las disposiciones del Derecho de la Unión,
- Garantizar la plena eficacia de las exigencias del derecho comunitario en el litigio de que conozca, dejando inaplicada, si fuera necesario, cualquier normativa o práctica nacional contraria que tenga efecto directo, sin que deba solicitar o esperar a su previa eliminación por vía legislativa o mediante cualquier otro procedimiento.

En este caso concreto, dice el TJUE que si bien la normativa nacional es adecuada para alcanzar los objetivos legítimos perseguidos, ésta va más allá de lo necesario para alcanzarlos debido a la combinación de sus diferentes características, en particular la acumulación sin límite máximo de multas que no pueden ser inferiores a un importe predeterminado.

Incumbe, por tanto, al juez nacional desechar la parte de la normativa nacional de la que dimana el carácter desproporcionado de las sanciones, de modo que sean proporcionadas y que a la vez sean efectivas y disuasorias.

En consecuencia, el TJUE responde a la segunda cuestión prejudicial que el principio de primacía del Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que impone a las autoridades nacionales la obligación de dejar inaplicada una normativa nacional que en parte contraviene la exigencia de proporcionalidad de las sanciones establecidas en la normativa comunitaria (en este caso el artículo 20 de la Directiva 2014/67) únicamente en cuanto sea necesario para permitir la imposición de sanciones proporcionadas.



Desplazamientos de los conductores en el sector del transporte de mercancías por carretera

Con la trasposición de la [Directiva 2020/1057](#)¹ al ordenamiento jurídico español, entran a formar parte de la normativa que afecta al sector del transporte internacional todas las disposiciones previstas en el paquete de movilidad sobre el que, a instancias de la Comisión Europea, se empezó a trabajar ya en el año 2016.

A pesar de que los objetivos perseguidos por estas nuevas disposiciones (establecer un marco específico para el sector del transporte; racionalizar, armonizar y simplificar la regulación del transporte internacional y mejorar la competencia leal) no debieran presentar en principio ninguna objeción, no fue posible que estas normas fuesen aprobadas en el Parlamento Europeo hasta el 8 de julio de 2020 y publicadas en el [DOUE del 31 de julio del 2020](#) estableciendo plazos y fechas de entrada en vigor distintas para las distintas normas que conforman el paquete de movilidad:

- Directiva 2020/1057 que establece normas específicas para el desplazamiento de conductores en el sector del transporte por carretera
- Reglamento 2020/1054² relativo a los tiempos de conducción máximos diarios y semanales, las pausas mínimas y los períodos de descanso diarios y semanales
- Reglamento 2020/1055³ que adapta reglamentos anteriores a la evolución del sector del transporte por carretera
- Reglamento 2020/1056⁴ relacionado con la información electrónica relativa al transporte de mercancías.

La trasposición de la Directiva se ha hecho en España a través del Real Decreto-ley 3/2022⁵ que incluye modificaciones



en numerosas disposiciones que van desde la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres, pasando por la Ley del contrato de transporte terrestre de mercancías o incluso la propia Ley General de la Seguridad Social. En lo que atañe a la normativa relacionada con la movilidad laboral, este nuevo Real Decreto-ley altera lo previsto hasta el momento en la Ley 45/1999⁶ sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional en diversos sentidos añadiendo un nuevo capítulo V a la Ley: "Normas especiales para los conductores en el transporte por carretera".

Se establece así que **no se considerarán trabajadores desplazados** aquellos que realizan transporte en tránsito o transporte bilateral de mercancías desde el Estado miembro de establecimiento hasta España o viceversa. Se establece también que no se considerará desplazado un trabajador en el caso en que realice **una** actividad de carga y/o descarga en los Estados que atraviese siempre que no realice transporte interno o cabotaje en el mismo. En caso de que el transporte bilateral comience en el Estado miembro de establecimiento al que sigue una operación de transporte bilateral de vuelta al Estado de establecimiento, la exclusión con respecto a las actividades adicionales se extiende a **dos** actividades de carga y/o descarga en los Estados intermedios siempre que no se realice transporte interno o cabotaje en los mismos.

Sí se considerarán trabajadores desplazados los conductores que realicen transporte de cabotaje o aquellos que realizan operaciones de transporte bilateral si las actividades adicionales superan a las anteriormente expuestas. Por otra parte, las operaciones de transporte internacional no bilateral entre un Estado distinto al de establecimiento y España se consideran también desplazamientos, siempre que se ajusten a cuanto establecido en la Ley 45/1999.

¹ Directiva (UE) 2020/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2020, por la que se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera, y por la que se modifican la Directiva 2006/22/CE en lo que respecta a los requisitos de control del cumplimiento y el Reglamento (UE) n.º 1024/2012. DO L 249 de 31.7.2020, p. 49/65

² Reglamento (UE) 2020/1054 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2020, por el que se modifica el Reglamento (CE) n.º 561/2006 en lo que respecta a los requisitos mínimos sobre los tiempos de conducción máximos diarios y semanales, las pausas mínimas y los períodos de descanso diarios y semanales y el Reglamento (UE) n.º 165/2014 en lo que respecta al posicionamiento mediante tacógrafos. DO L 249 de 31.7.2020, p. 1/16

³ Reglamento (UE) 2020/1055 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2020, por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 1071/2009, (CE) n.º 1072/2009 y (UE) n.º 1024/2012 con el fin de adaptarlos a la evolución del sector del transporte por carretera. DO L 249 de 31.7.2020, p. 17/32

⁴ Reglamento (UE) 2020/1056 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2020, sobre información electrónica relativa al transporte de mercancías. DO L 249 de 31.7.2020, p. 33/48

⁵ Real Decreto-ley 3/2022, de 1 de marzo, de medidas para la mejora de la sostenibilidad del transporte de mercancías por carretera y del funcionamiento de la cadena logística, y por el que se transpone la Directiva (UE) 2020/1057, de 15 de julio de 2020, por la que se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera,

y de medidas excepcionales en materia de revisión de precios en los contratos públicos de obras. «BOE» núm. 52, de 2 de marzo de 2022, páginas 24298 a 24332

⁶ Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. «BOE» núm. 286, de 30/11/1999.



La introducción de este nuevo capítulo flexibiliza también las obligaciones administrativas vinculadas al desplazamiento de trabajadores, más concretamente las debidas comunicaciones previas a la autoridad laboral competente. En el caso del desplazamiento de conductores, la empresa transportista estará obligada a realizar la comunicación antes del inicio del desplazamiento pero a través de la interfaz pública conectada al Sistema de Información del Mercado Interior (IMI) accesible a través de: <https://www.postingdeclaration.eu/landing>. Dicha comunicación incluirá la siguiente información:

- La identidad de la empresa transportista
- Los datos de contacto de la persona en el Estado miembro de establecimiento que actuará como enlace con las autoridades laborales competentes y que se ocupará de enviar o recibir los documentos o notificaciones.
 - La identidad, domicilio y número de permisos de conducción del conductor.
 - La fecha de inicio del contrato de trabajo del conductor y la legislación aplicable
 - Fechas previstas del inicio y fin del desplazamiento
 - Matrículas de los vehículos
 - Tipo de servicio de transporte a prestar: transporte de mercancías o de viajeros, transporte internacional u operaciones de cabotaje

El nuevo Capítulo V de la Ley 45/1999 especifica también las obligaciones documentales de la empresa transportista que desplaza conductores, estableciendo que deberá asegurarse de que el conductor tenga a su disposición, bien en papel o en formato electrónico:

- Una copia de la comunicación de desplazamiento

- Prueba de las operaciones de transporte que se efectúen en el Estado miembro de acogida como la carta de porte electrónica u otras pruebas que acrediten fehacientemente haber realizado el transporte internacional, pruebas que incluirán los siguientes datos:

- a) nombre, dirección y firma del expedidor
 - b) nombre, dirección y firma del transportista
 - c) nombre y dirección del consignatario, así como su firma en la fecha de entrega, una vez entregadas las mercancías
 - d) fecha y lugar de la recogida de mercancías y lugar designado para la entrega
 - e) descripción común de la naturaleza de las mercancías, del método de embalaje y, en el caso de mercancías peligrosas, su descripción generalmente reconocida, así como el número de bultos y sus marcas y números especiales
 - f) peso bruto de las mercancías o su cantidad expresada de alguna otra manera
 - g) números de matrícula del vehículo de tracción y del remolque
- Los datos registrados por el tacógrafo

Después del periodo de desplazamiento, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o la Inspección de Transporte Terrestre podrán requerir a la empresa transportista el envío de los documentos que prueban las operaciones de transporte o los datos registrados por el tacógrafo. Podrán también solicitar la documentación relativa a la remuneración percibida por el conductor durante el periodo del desplazamiento, el contrato de trabajo o un documento equivalente y la prueba de los pagos, así como las fichas con los horarios del conductor

CONSULTAS



Una empresa gallega pregunta si es posible desplazar a un trabajador extracomunitario recientemente contratado y que nunca había trabajado en España con anterioridad

Únicamente será posible mantener la cotización a la Seguridad Social española, y por lo tanto la expedición del documento portatil A1 que certifica la legislación aplicable al trabajador, si se cumplen los siguientes requisitos:

1.- El trabajador que va a ser desplazado debe estar afiliado y tener antecedentes de cotización de por lo menos **un mes anterior al desplazamiento** en cualquier régimen de la Seguridad Social española.

Este requisito se basa en la Decisión nº A2 relativa a la interpretación del artículo 12 del Reglamento (CE) no 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la legislación aplicable a los trabajadores desplazados y a los trabajadores por cuenta propia que trabajen temporalmente fuera del Estado competente.

*“A efectos de la aplicación del artículo 14, apartado 1, del Reglamento (CE) no 987/2009, a título indicativo, el trabajador que haya estado sujeto **al menos un mes** a la legislación del Estado miembro en el que está establecido el empleador puede considerarse que cumple la condición a la que hacen referencia las palabras «inmediatamente antes de ocupar su puesto de trabajo». Para períodos más cortos sería preciso hacer una evaluación en cada caso teniendo en cuenta todos los demás factores en juego.”*

2.- La empresa española que desplaza a su trabajador debe **ejercer efectivamente su actividad en España.**

Por lo tanto al no cumplirse el primero de los requisitos no sería posible desplazar al trabajador manteniendo su cotización a la Seguridad Social española.



La reforma laboral en España: hitos comprometidos en el plan de recuperación, transformación y resiliencia

El Mecanismo de Recuperación y Resiliencia prevé un sistema de seguimiento de los planes de recuperación de los distintos Estados miembros basado en el cumplimiento de determinados hitos y objetivos establecidos en cada plan nacional y que condicionan los desembolsos que la Comisión Europea efectúa a cada uno de los gobiernos. Cada uno de estos planes se diseñó abordando los retos identificados en el Semestre Europeo en 2019 y 2020, en particular las recomendaciones específicas hechas a cada país, sin perder de vista hacer más resilientes las economías y sociedades de los socios comunitarios.

Las recomendaciones dirigidas a España en el marco del Semestre Europeo en 2019 fueron en el ámbito de empleo y asuntos sociales:

- * 2019.2.1 Garantizar que los servicios sociales y de empleo sean capaces de proporcionar un apoyo efectivo.
- * **2019.2.2 Favorecer la transición hacia contratos indefinidos, en particular mediante la simplificación del sistema de incentivos a la contratación.**
- * 2019.2.3 Mejorar el apoyo a las familias.
- * 2019.2.4 Reducir la fragmentación del sistema nacional de asistencia al desempleo y subsanar las carencias en la cobertura de los regímenes autonómicos de renta mínima.
- * 2019.2.5 Reducir el abandono escolar prematuro y mejorar los resultados educativos, teniendo en cuenta las disparidades regionales.
- * 2019.2.6 Incrementar la cooperación entre los sectores educativo y empresarial con vistas a mejorar las capacidades y cualificaciones demandadas en el mercado laboral, especialmente en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación.

Las recomendaciones dirigidas a España en el marco del Semestre Europeo en 2020 fueron en el ámbito de empleo y asuntos sociales:

- * **2020.2.1 Respaldar el empleo mediante medidas encaminadas a preservar los puestos de trabajo, incentivos eficaces a la contratación y el desarrollo de las capacidades.**
- * 2020.2.2 Reforzar la protección por desempleo, en particular para los trabajadores atípicos.
- * 2020.2.3 Mejorar la cobertura y la adecuación de los regímenes de renta mínima y de apoyo a la familia.
- * 2020.2.4 Mejorar el acceso al aprendizaje digital.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia español contempla diversas medidas para avanzar en el cumplimiento de estas recomendaciones. En particular, para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo corrigiendo los problemas estructurales de dualidad, precariedad o elevadas tasas de desempleo, el Plan recoge una serie de compromisos dentro del Componente 23: "Nuevas políticas públicas

para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo" en cuyo capítulo de reformas específica las siguientes:

- * C23.R1 Regulación del trabajo a distancia
- * C23.R2 Medidas para eliminar la brecha de género
- * C23.R3 Regulación del trabajo de los repartidores a domicilio por parte de las plataformas digitales
- * C23.R4 Simplificación de contratos: generalización del contrato indefinido, causalidad y simplificación de la contratación temporal
- * C23.R5 Modernización de políticas activas de empleo
- * C23.R6 Establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de trabajadores en transición
- * C23.R7 Revisión de las subvenciones y bonificaciones a la contratación laboral
- * C23.R8 Modernización de la negociación colectiva
- * C23.R9 Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales
- * C23.R10 Simplificación y mejora del nivel asistencial de desempleo
- * C23.R11 Digitalización del SEPE, para su modernización y eficiencia. Inversión recogida en el componente 11

En este contexto se diseñó la reforma laboral recientemente aprobada que debiera dar respuesta a los objetivos y compromisos especificados en el Plan español. Así, en el mes de diciembre del 2021 el Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto Ley 32/2021¹ que recogía el acuerdo alcanzado entre el Gobierno, las organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y las organizaciones sindicales (CC.OO. y UGT) para reformar estructuralmente el mercado laboral español. A través de esta nueva disposición se hacen efectivas cuatro de las reformas antes mencionadas, más concretamente la simplificación de contratos (C23.R4), la modernización de la negociación colectiva (C23.R8), el establecimiento de un mecanismo de flexibilidad y recualificación de trabajadores (C23.R6) y la modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales (C23.R9).

Simplificación de contratos: generalización del contrato indefinido, causalidad y simplificación de la contratación temporal

En la exposición de motivos del RDL 32/2021 se afirma que la reforma aborda "la simplificación y reordenación de las modalidades de contratación laboral", siendo su objetivo "diseñar adecuadamente estos nuevos tipos de contra-

¹ Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE núm. 313, de 30 de diciembre de 2021, páginas 166882 a 166935



tos para que el contrato indefinido sea la regla general y el contrato temporal tenga un origen exclusivamente causal, evitando una utilización abusiva de esta figura y una excesiva rotación de personas trabajadoras". Con este objetivo a través de esta nueva norma se introducen diversas modificaciones al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET):

Modificación art. 11 del ET que renueva la regulación de los contratos formativos estableciendo dos modalidades:

- **Contrato de formación en alternancia.** Tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la Formación Profesional, Universidad o alguna de las cualificaciones incluidas en el Catálogo de cualificaciones profesionales del Sistema Nacional de Empleo.
- **Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.** Tiene por objeto la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato, mediante la adquisición de las habilidades y capacidades necesarias para el desarrollo de la actividad laboral correspondiente al título obtenido por la persona trabajadora con carácter previo.

Modificación art. 15 del ET implica la desaparición del contrato por obra o servicio.

Los contratos se presumen concertados por tiempo indefinido y se elimina el contrato temporal por obra o servicio determinado. En cuanto a la contratación temporal se contemplan principalmente dos posibilidades:

- **Por circunstancias de la producción,** con dos modalidades a su vez: una primera para atender el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y lo que se requiere y una segunda modalidad para situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. Para la primera modalidad se mantiene la duración máxima de seis meses que puede llegar hasta doce si así se pacta en convenio colectivo sectorial y con la posibilidad de formalizar una prórroga, con el límite de la duración máxima legal o convencionalmente prevista, mientras que la segunda podrá utilizarse un máximo de noventa días en el año natural e independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de los dichos días las concretas situaciones.
- **Para sustituir a personas trabajadoras** durante una suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo, para cubrir la jornada reducida por causa legal o convencional, así como para cubrir vacantes durante un proceso de selección.

Modificación del artículo 16 del ET referido al contrato fijo discontinuo

La nueva redacción contempla que el contrato fijo-discontinuo que deberá concertarse para trabajos de naturaleza estacional o actividades productivas de temporada, así como aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. La nueva regulación

introduce importantes reenvíos a la negociación colectiva en esta modalidad contractual que se convierte en la vía principal de contratación para sustituir a los contratos para obra o servicio cuando se formalicen en marco de la ejecución de contratos mercantiles y administrativas.

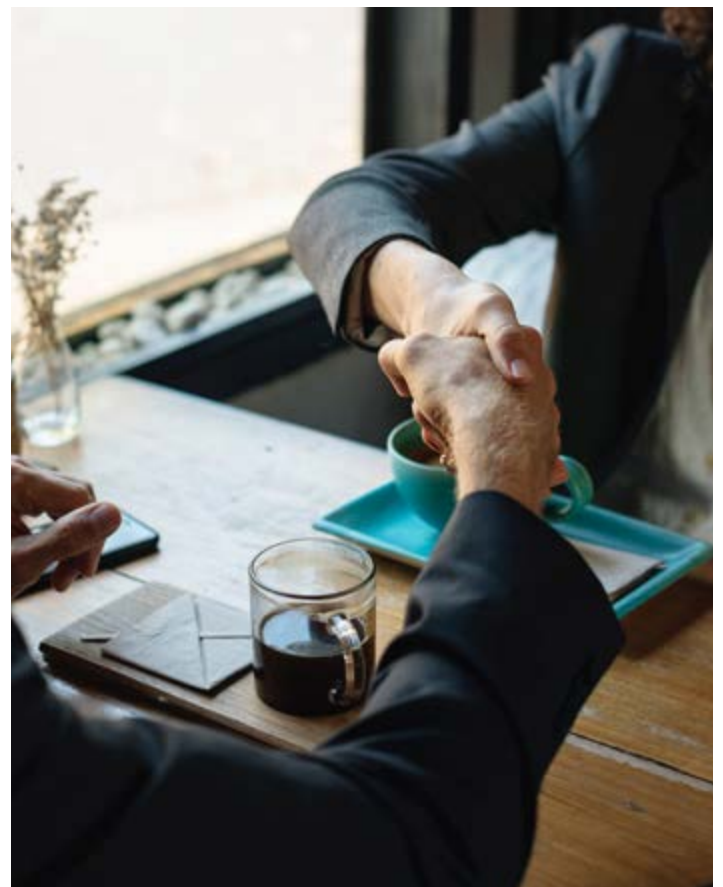
Modificaciones en la negociación colectiva

A través de esta reforma, se establecen las modificaciones relacionadas con la ultraactividad de convenios colectivos y la prevalencia entre convenios sectoriales y de empresa fortaleciendo el ámbito legítimo de actuación de los sujetos negociadores de dichos convenios.

En los supuestos de concurrencia entre convenios, la modificación del artículo 84 del ET mantiene la prioridad del convenio de empresa frente al sectorial en casi todos los aspectos que lo hacía anteriormente: retribución de horas extras y de trabajo a turnos; horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación de vacaciones; adaptación de la clasificación profesional; adaptación de las modalidades de contratación y medidas para la conciliación de vida y trabajo.

Sin embargo, la reforma suprime la prioridad del convenio de empresa respecto a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

El convenio de empresa registrado cuando no haya uno sectorial o el que haya no esté vigente (entendiendo incluidos aquí los que estén en ultraactividad), será aplicable en todo su contenido.





El convenio de empresa registrado durante la vigencia de un convenio sectorial de aplicación tendrá prioridad en las materias indicadas arriba y por lo tanto no tendrá dicha prioridad en relación con la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa, salvo pacto en virtud del artículo 83.2 del ET en el convenio sectorial.

La modificación del artículo 86 del ET establece plena ultraactividad en los convenios colectivos a partir del 31 de diciembre de 2021. Es decir, en defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo. Los Convenios colectivos denunciados con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma, «mantendrán su vigencia en los términos establecidos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por el presente real decreto-ley».

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, en el caso de Galicia al AGA, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Pero sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, **en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.**

Establecimiento de un mecanismo de flexibilidad y recualificación de trabajadores

– La modificación del artículo 47 del ET incorpora **medidas que persiguen facilitar el uso de los expedientes temporales de regulación de empleo (ERTE) como fórmula prioritaria frente a la extinción de la relación laboral**. La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal; pero se introduce una nueva causa de ERTE: se recoge como causa de fuerza mayor temporal la determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de las empresas, consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas las orientadas a la protección de la salud pública. Ello es fruto de la experiencia vivida durante la pandemia de COVID.

– Se incorpora también un mecanismo (**mecanismo RED**) **de flexibilidad y estabilización del empleo** que permitirá a los empleadores solicitar medidas de reducción de

jornada o suspensión de contratos de trabajo, sometidas a periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores y autorización de la autoridad laboral.

El mecanismo RED tiene dos modalidades:

a) **Cíclica:** se aplicará cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.

b) **Sectorial:** se aplicará cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

El mecanismo se activa a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

Una vez activado el Mecanismo y mientras así permanezca, las empresas podrán solicitar a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo en cualquiera de sus centros de trabajo, si bien se hace un llamamiento a priorizar la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión.

Se ha activado este mecanismo para las agencias de viaje. A través de la Orden de 28 de abril de 2022 se regula en nuestra Comunidad Autónoma el procedimiento y se da publicidad al modelo de solicitud de ERTE derivado de la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales

Se modifica el artículo 42 del ET manteniendo el régimen de subcontratación vigente, pero incorporando la previsión de que **el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable**. En caso de que la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará éste en los términos que resultan de la aplicación de las reglas de concurrencia del artículo 84 del ET.

Es decir, se garantiza la existencia de un convenio sectorial aplicable para la empresa contratista o subcontratista, bien el que le corresponda a dicha empresa en virtud de la negociación colectiva, conforme a las reglas del ET, o bien el que corresponda a la actividad desarrollada en la empresa principal. Siempre teniendo en cuenta que, si la empresa subcontratista tiene convenio propio, se aplicará el mismo, pero con la garantía retributiva del convenio sectorial, si es superior al de empresa.

Destacar que esta nueva previsión no se aplicará a los centros especiales de empleo.



Empleo

La población activa en la Eurorregión alcanzó en el último cuarto del año 2021 las 3.064.300 personas, evidenciándose todavía más la tendencia descendente que este indicador presenta tanto en Galicia como en la Región Norte de Portugal a pesar del leve repunte que muestra la cifra de población activa masculina entre el tercer y cuarto trimestre al otro lado de la frontera. La población activa femenina se mantiene inferior a la masculina en toda la Eurorregión.

| Población activa (en miles) | | | |
|-----------------------------|---------|---------|---------|
| Galicia | | | |
| | Total | Hombres | Mujeres |
| 2021/III | 1.239,2 | 648,5 | 590,7 |
| 2021/IV | 1.226,4 | 638 | 588,3 |

Fuente: IGE

| Población activa (en miles) | | | |
|-----------------------------|---------|---------|---------|
| Norte de Portugal | | | |
| | Total | Hombres | Mujeres |
| 2021/III | 1.842,8 | 930,9 | 911,9 |
| 2021/IV | 1.837,9 | 939,5 | 898,4 |

Fuente: INE Portugal

La evolución de la tasa de actividad en la Eurorregión a lo largo de la segunda mitad del año ha sido descendente a excepción de la tasa de actividad entre los hombres de la Región Norte que, al igual que la población activa, repuntó ligeramente.

| Tasa de actividad | | | |
|-------------------|-------|---------|---------|
| Galicia | | | |
| | Total | Hombres | Mujeres |
| 2021/III | 52,9% | 57,9% | 48,4% |
| 2021/IV | 52,4% | 57% | 48,2% |

Fuente: IGE

| Tasa de actividad | | | |
|-------------------|-------|---------|---------|
| Norte de Portugal | | | |
| | Total | Hombres | Mujeres |
| 2021/III | 60,4% | 65,1% | 56,2% |
| 2021/IV | 60,2% | 65,7% | 55,4% |

Fuente: INE Portugal

Durante la segunda mitad del año la tasa de desempleo mostró una tendencia alcista tanto en Galicia, que cerró el año con una tasa de paro del 11%, como en la Región Norte de Portugal que despició el año con un 6,5%. Aún con esta tendencia se hace evidente una recuperación de los niveles de empleo con los que se abrió el año 2021.

| Tasa de paro | | | |
|--------------|-------|---------|---------|
| Galicia | | | |
| | Total | Hombres | Mujeres |
| 2021/III | 10,2% | 9,5% | 11,1% |
| 2021/IV | 11% | 9,9% | 12,2% |

Fuente: IGE

| Tasa de paro | | | |
|-------------------|-------|---------|---------|
| Norte de Portugal | | | |
| | Total | Hombres | Mujeres |
| 2021/III | 6,2% | 4,8% | 7,6% |
| 2021/IV | 6,5% | 6,1% | 6,9% |

Fuente: INE Portugal



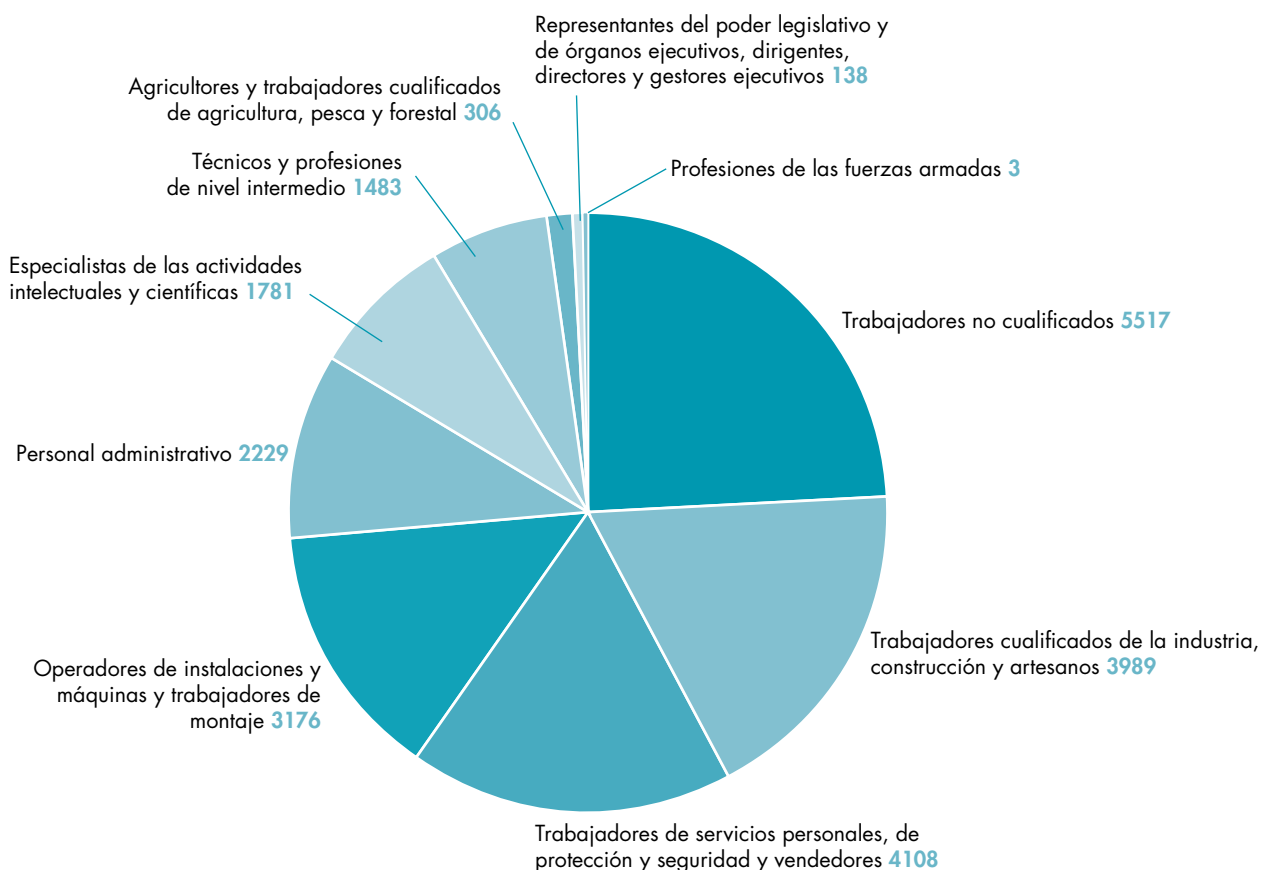


Oferta y demanda de empleo

Ocupaciones con mayor demanda en el Norte de Portugal

Durante la segunda mitad del año 2021, los centros de empleo de la Región Norte registraron para su gestión un total de 22.730 ofertas de empleo de las que prácticamente un cuarto, el 24,27%, se correspondían con la búsqueda de perfiles de *trabajadores no cualificados*. La segunda ocupación más demandada con un 18,07% del total fue la de *trabajadores de servicios personales, de protección y seguridad y vendedores* seguida en tercer lugar, con un total de 3.989 ofertas, o lo que es lo mismo un 17,55% del total, de los *trabajadores cualificados de la industria, construcción y artesanos*.

| | Julio | Agosto | Septiembre | Octubre | Noviembre | Diciembre |
|--|-------|--------|------------|---------|-----------|-----------|
| Profesiones de las fuerzas armadas | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Representantes del poder legislativo y de órganos ejecutivos, dirigentes, directores y gestores ejecutivos | 16 | 22 | 15 | 26 | 24 | 35 |
| Especialistas de las actividades intelectuales y científicas | 185 | 116 | 405 | 415 | 362 | 298 |
| Técnicos y profesiones de nivel intermedio | 194 | 127 | 231 | 354 | 288 | 289 |
| Personal administrativo | 304 | 229 | 418 | 496 | 421 | 361 |
| Trabajadores de servicios personales, de protección y seguridad y vendedores | 614 | 453 | 675 | 865 | 796 | 705 |
| Agricultores y trabajadores cualificados de agricultura, de pesca y forestal | 57 | 78 | 48 | 33 | 35 | 55 |
| Trabajadores cualificados de la industria, construcción y artesanos | 665 | 380 | 827 | 828 | 703 | 586 |
| Operadores de instalaciones y máquinas y trabajadores de montaje | 531 | 264 | 695 | 728 | 564 | 394 |
| Trabajadores no cualificados | 790 | 895 | 1564 | 973 | 732 | 563 |

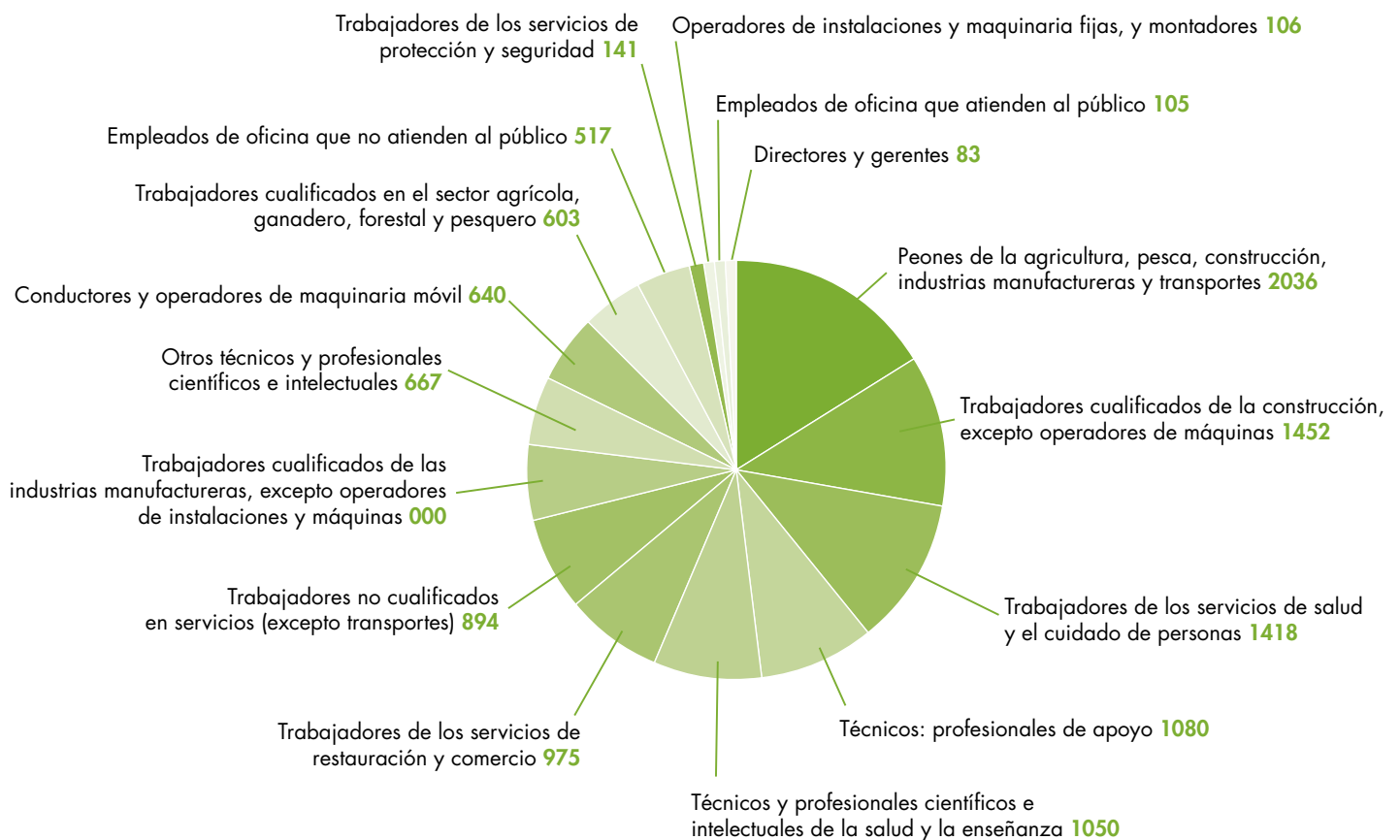




Ocupaciones con mayor demanda en Galicia

En la primera mitad del año 2021 el *Servizo Público de Emprego* de Galicia (SPEG) gestionó un total de 8.362 ofertas de empleo lo que significa una disminución en el número de ofertas gestionadas de más de un 36% respecto al mismo periodo del año 2020. En este semestre el perfil más demandado fue el de *Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes* con una 14,73% de las ofertas introducidas seguido del de los *Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas* con 1.025 ofertas, es decir, un 12,26% y el de los *Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas* con un 9,03% del total de ofertas introducidas.

| | Julio | Agosto | Septiembre | Octubre | Noviembre | Diciembre |
|--|-------|--------|------------|---------|-----------|-----------|
| Directores y gerentes | 19 | 10 | 34 | 12 | 6 | 2 |
| Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza | 166 | 91 | 263 | 159 | 159 | 212 |
| Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales | 119 | 53 | 126 | 109 | 50 | 210 |
| Técnicos: profesionales de apoyo | 318 | 76 | 237 | 176 | 127 | 146 |
| Empleados de oficina que no atienden al público | 115 | 67 | 118 | 110 | 48 | 59 |
| Empleados de oficina que atienden al público | 21 | 15 | 13 | 25 | 11 | 20 |
| Trabajadores de los servicios de restauración y comercio | 183 | 145 | 213 | 188 | 129 | 87 |
| Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas | 245 | 164 | 284 | 225 | 135 | 365 |
| Trabajadores de los servicios de protección y seguridad | 100 | 4 | 27 | 5 | 3 | 2 |
| Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero | 85 | 23 | 367 | 100 | 21 | 7 |
| Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas | 252 | 182 | 466 | 314 | 122 | 116 |
| Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas | 111 | 118 | 181 | 97 | 135 | 66 |
| Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores | 12 | 22 | 28 | 26 | 8 | 10 |
| Conductores y operadores de maquinaria móvil | 158 | 114 | 120 | 87 | 98 | 63 |
| Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes) | 181 | 211 | 108 | 148 | 118 | 128 |
| Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes | 598 | 377 | 647 | 267 | 80 | 67 |

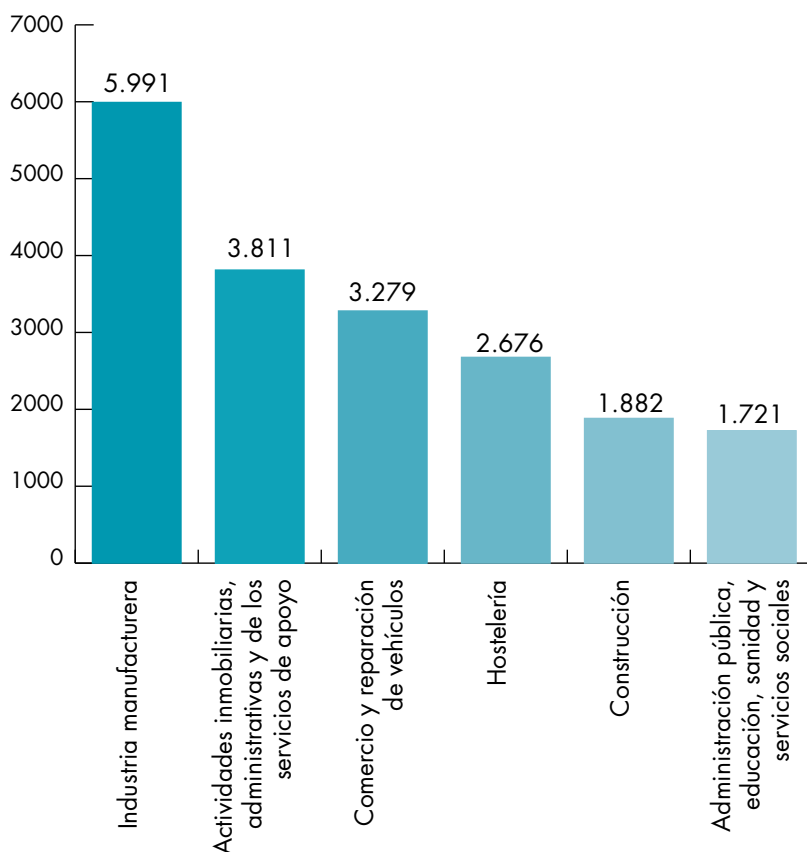




Ofertas de empleo por sector productivo en el Norte de Portugal

Más de la cuarta parte de las ofertas gestionadas por los centros de empleo de la Región Norte, concretamente el 26,36% del total, se encuadraban dentro de la *industria manufacturera*. El segundo sector que más ofertas introdujo fue el de las *actividades inmobiliarias, administrativas y de los servicios de apoyo* con 3.811 ofertas lo que supone un 16,77% del total seguido del *comercio y reparación de vehículos* con un 14,43% del total de ofertas gestionadas.

| | Julio | Agosto | Septiembre | Octubre | Noviembre | Diciembre |
|--|-------|--------|------------|---------|-----------|-----------|
| Agricultura, ganadería y pesca | 54 | 83 | 78 | 44 | 50 | 62 |
| Industria extractiva | 3 | 12 | 3 | 4 | 7 | 2 |
| Industria manufacturera | 878 | 460 | 1.375 | 1.336 | 1.096 | 846 |
| Electricidad, gas, agua y saneamiento y residuos | 42 | 17 | 16 | 18 | 37 | 10 |
| Construcción | 391 | 190 | 307 | 396 | 285 | 313 |
| Comercio y reparación de vehículos | 433 | 363 | 524 | 825 | 602 | 532 |
| Transporte, almacenaje | 41 | 51 | 59 | 66 | 90 | 61 |
| Hostelería | 286 | 302 | 861 | 479 | 429 | 319 |
| Actividades de comunicación | 47 | 34 | 44 | 119 | 65 | 66 |
| Actividades financieras y de seguros | 27 | 6 | 13 | 31 | 19 | 15 |
| Actividades inmobiliarias, administrativas y de los servicios de apoyo | 629 | 739 | 861 | 633 | 551 | 398 |
| Actividades profesionales, científicas y técnicas | 145 | 94 | 194 | 272 | 255 | 180 |
| Administración pública, educación, sanidad y servicios sociales | 202 | 148 | 429 | 323 | 308 | 311 |
| Otras actividades de servicios | 181 | 65 | 114 | 172 | 131 | 171 |





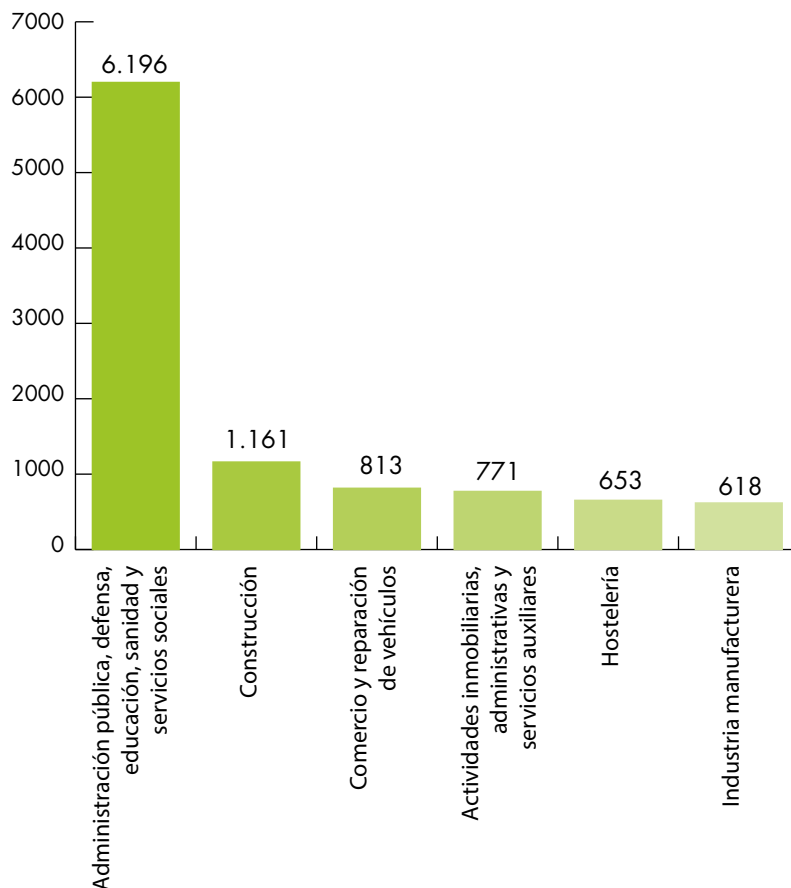
Ofertas de empleo por sector productivo en Galicia

En Galicia entre los meses de julio y diciembre del año 2021, casi la mitad de puestos ofrecidos para su gestión al *Servizo Público de Emprego de Galicia (SPEG)* se referían a perfiles a encajar en la *administración pública, defensa, educación, sanidad y servicios sociales*, concretamente 6.196 ofertas lo que supone el 49,79% del total. A mucha distancia y con un total de 1.161 ofertas de empleo fue la *construcción* el segundo sector que más ofertas introdujo en el SPEG seguido del comercio y reparación de vehículos con 813 ofertas, es decir, un 6,53% del total de 12.357 ofertas que fueron gestionadas..

| | Julio | Agosto | Septiembre | Octubre | Noviembre | Diciembre |
|--|-------|--------|------------|---------|-----------|-----------|
| Agricultura, ganadería y pesca | 97 | 47 | 225 | 38 | 55 | 27 |
| Industria extractiva | 8 | 2 | 0 | 0 | 2 | 4 |
| Industria manufacturera | 95 | 122 | 148 | 82 | 123 | 48 |
| Suministro de energía eléctrica, gas, agua. Actividades de saneamiento y gestión de residuos | 9 | 2 | 14 | 45 | 7 | 6 |
| Construcción | 247 | 236 | 199 | 187 | 159 | 133 |
| Comercio y reparación de vehículos | 148 | 107 | 172 | 131 | 135 | 120 |
| Transportes, almacenaje | 64 | 67 | 76 | 52 | 68 | 32 |
| Hostelería | 161 | 127 | 143 | 71 | 96 | 55 |
| Información y comunicación | 1 | 8 | 4 | 1 | 2 | 8 |
| Financieras y seguros | 17 | 19 | 36 | 16 | 5 | 3 |
| Actividades inmobiliarias, administrativas y servicios auxiliares | 121 | 116 | 144 | 137 | 135 | 118 |
| Actividades profesionales, científicas y técnicas | 16 | 52 | 79 | 64 | 29 | 20 |
| Administración pública, defensa, educación, sanidad e servicios sociales | 1.508 | 713 | 1.803 | 1.059 | 380 | 733 |
| Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento | 75 | 13 | 83 | 68 | 10 | 20 |
| Otras actividades de servicios | 92 | 30 | 90 | 83 | 35 | 219 |

(*) 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

<https://ceg.es/blog-eures-ceg/es>

<http://www.ceg.es>



Eures Transfronteiriço 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>

Enterprise Europe Network (EEN) help SMEs

La Confederación de Empresarios de Galicia de nuevo forma parte de la EEN, la Red puesta en marcha por la Comisión Europea que da soporte a las empresas para favorecer su crecimiento internacional e impulsar la innovación hacia una recuperación verde y sostenible.

Las empresas interesadas en la búsqueda de socios internacionales cuentan, a través de las organizaciones que integran esta Red, con una herramienta en la que se publican anualmente más de 5000 perfiles de oferta y demanda comerciales, tecnológicos o de investigación. Estos son algunos de los perfiles de Galicia:

- Empresa ubicada en Galicia, donde la industria del pescado y marisco es uno de los principales sectores económicos, busca distribuidores de productos del mar de alta calidad. Procesa pulpo principalmente de FAO 27 (España y Portugal) y completa su oferta con una amplia gama de los mejores productos del mar crudos y cocidos, tanto en envase a granel para alimentación, como en envases más cómodos para la venta al público. Además del procesamiento de cefalópodos, la empresa también distribuye una amplia gama de productos del mar a mayoristas de todo el mundo.
- Una pyme gallega perteneciente al sector de equipamiento para la recogida de residuos urbanos busca acuerdos de distribución y agencia comercial para comercializar internacionalmente sus innovadores contenedores. La empresa cuenta con múltiples diseños y formatos para sus contenedores, todos diseñados para maximizar la eficiencia en el proceso de recogida y respetar el entorno de la ciudad. Estos contenedores cuentan con diferentes certificaciones, asegurando su sostenibilidad y calidad.

Además, la Red organiza diferentes tipos de eventos internacionales orientados a los negocios, como reuniones B2B en ferias de relevancia internacional o misiones comerciales, estas son algunas de las próximas reuniones B2B organizadas por la Red:



SIAL 2022 15 - 19 octubre 2022
INSPIRE FOOD BUSINESS PARIS NORD VILLEPINTE

SIAL 2022 - Meet buyers of the agrofood sector

Dirigido a: compradores y productores del sector alimentario.

Fecha: de 15/10/2022 al 19/10/2022

País: Villepinte, Francia.



Hybrid B2B-Meetings at automotive 2022

Dirigido a: empresas y organizaciones con interés en la tecnología del sector, movilidad conectada, sostenibilidad

Fecha: del 5/07/2022 al 6/07/2022

País: Linz, Austria



FMB 2022 Matchmaking

Dirigido a: proveedores de ingeniería mecánica

Fecha: del 12/10/2022 al 13/10/2022

País: Alemania



B2WORTH@TorinoFashionMatch 2022- For Textile | Fashion | Design sectors

Dirigido a: empresas, expertos e inversores relacionados del sector textil

Fecha: de 7/07/2022 al 10/07/2022

País: Turín, Italia

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

En caso de interés en algún perfil comercial o evento internacional de negocios, puede contactar con nuestro Servicio de Información Comunitaria e Innovación: euroinfo@ceg.es