

Movilidad transfronteriza Galicia-Norte de Portugal: nuevo informe 2022

La Confederación de Empresarios de Galicia (CEG), ha presentado el decimotercer informe que sobre Movilidad Transfronteriza en la Eurorregión viene elaborando desde el año 2009 en el marco del proyecto EURES Transfronterizo Galicia-Norte de Portugal.

El informe recoge los datos correspondientes al año 2022 y mantiene la estructura de años anteriores en torno a tres bloques fundamentales a través de los que se persigue componer una fiel imagen de la movilidad y la realidad socioeconómica transfronteriza: movilidad poblacional, movilidad laboral y movilidad empresarial.

Algunos datos destacables en el ámbito de la movilidad poblacional:

- La población de la Eurorregión en el año 2022 llegó a alcanzar 6.321.966 personas. El Norte de Portugal contribuye en un 57% a esta cifra de población con 3.631.502.

- En cuanto a la población extranjera residente en Galicia, se mantienen los ciudadanos portugueses como los más numerosos, si bien en los últimos años y principalmente desde el año 2016 los ciudadanos de nacionalidad venezolana avanzan en este ranking. Durante el año 2022, la población de nacionalidad portuguesa residente en Galicia aumentó en un 1,47%, haciendo que esta represente el 12,34% de la población extranjera total. Pontevedra y Ourense se mantienen como las provincias que más ciudadanos de nacionalidad portuguesa acogen.

- Según la estadística del padrón de residentes en el extranjero, el número de gallegos residentes en Portugal ha aumentado en más de un 190%, manteniéndose mayor el número de mujeres gallegas residentes en Portugal que el número de hombres.

- En Galicia durante el año 2022, el 19,87% de extranjeros residentes eran portugueses. Este porcentaje ha sido del 2,99% si atendemos a los datos referidos al conjunto de España.

- Del total de ciudadanos portugueses residentes en España, más del 13% lo hacen en Galicia, lo que nos coloca en el tercer lugar tras Madrid y Cataluña.

En relación con la movilidad laboral, destacar:

- En el año 2019 y por primera vez desde que se elabora este informe, fue mayor el número de contratos hechos en Galicia a nacionales de otro país que no fuera Portugal; en esta ocasión Venezuela desplazó a Portugal a un segundo puesto. Durante el año 2022 también el número de contratos formalizados con ciudadanos colombianos superaron al de los portugueses que pasan a un tercer lugar en este ranking. Durante el año 2022 en Galicia el 18,82% de los contratos laborales realizados a extranjeros se formalizaron con ciudadanos de nacionalidad venezolana, el 9,54% con colombianos y el 5,81% con ciudadanos portugueses.

- El número de personas de nacionalidad brasileña que declaran remuneraciones en la Región Norte de Portugal se ha incrementado respecto al año anterior en un 82,56%. Durante 2022, 68.994 personas de nacionalidad brasileña, de las cuales 40.662 hombres y 28.332 mujeres, declararon remuneraciones en esta región es decir, un 53,86% del total. En segundo lugar, 6.885 personas de nacionalidad india: en este caso se trata de 6.450 hombres y sólo 435 mujeres o lo que es lo mismo, más

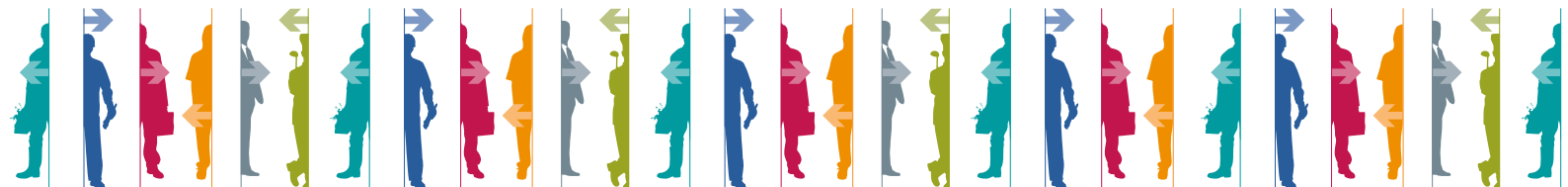
Actualidad	1
Monográfico	6
Actualidad jurídica	8
Consultas	10
Empleo	11



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA



Con la ayuda de la Unión Europea





de un 93% son hombres. En tercera posición, 4.359 españoles declararon remuneraciones en la Región Norte.

- En Galicia, el sector que más contratos celebró con personas extranjeras fue el de la hostelería con más de un 24% del total y más concretamente el de los servicios de comidas y bebidas. En segundo lugar, con un 12,69% del total de contratos celebrados con extranjeros, se situó la industria manufacturera, en la que más de la mitad de los contratos se formalizó dentro de la industria de la alimentación. Se mantiene A Coruña como la provincia en la que más contratos se realizan con extranjeros con un 41,95% del total seguida de Pontevedra con un 31,93%.
- Durante el año 2022 la Región Norte de Portugal observó en todos los Distritos un importante incremento de extranjeros con remuneraciones declaradas: así el mayor incremento se produjo en Oporto con un 83,43% más alcanzando las 40.190 personas frente a las 22.054 del año anterior, seguido de Braga con un 80,23% y de Viana de Castelo que aumenta en un 80,06% o lo que es lo mismo 14.246 personas más.
- Fue la Hostelería y más concretamente los Servicios de comidas y bebidas si atendemos a la división del CNAE, el sector que más contratos celebró con trabajadores portugueses en Galicia durante el año 2022. La industria manufacturera, concretamente la industria de la alimentación, y el transporte y almacenamiento son el segundo y tercer sectores en el ranking de contratos celebrados.

En todas las provincias gallegas durante el año 2022 han disminuido el número de contratos laborales formalizados con trabajadores portugueses. A pesar de que el descenso más acusado de un 8,79% se produjo en la provincia de Pontevedra, ésta se mantiene como la provincia que más contratos formaliza con ciudadanos portugueses con más de un 41% del total.

- En la Región Norte y con mucha distancia respecto al segundo sector que es el comercio, se mantiene la industria transformadora como el sector en el que más remuneraciones declararon las personas de nacionalidad española.
- Los datos de afiliación a la Seguridad Social arrojan sin embargo un resultado distinto, siendo la construcción el sector de actividad que más afiliados de nacionalidad portuguesa tuvo durante el año 2022 en Galicia. El transporte y almacenamiento se consolida como el segundo sector con más afiliados portugueses, mientras que los afiliados correspondientes al sector de la construcción se reparten mayoritariamente entre las provincias de A Coruña y Pontevedra, en el caso del transporte es Pontevedra la provincia en la que más portugueses hay.
- Del total de ciudadanos españoles con remuneraciones declaradas en la Región Norte, sigue siendo Viana do Castelo el distrito preferido con un 44,70% del total seguido de Oporto con un 33,66%.

Si analizamos los datos sobre trabajadores que residen en un estado y trabajan en otro, es decir, trabajadores fronterizos, cabe destacar:

- Durante el año 2022 se formalizaron en Galicia un total de 650 contratos con trabajadores portugueses residentes en Portugal, lo que supuso un decremento del 2,40% respecto al

año anterior, manteniéndose Pontevedra con 419 y Ourense con 158 como las provincias con más contrataciones a trabajadores transfronterizos.

- Transporte y almacenamiento y construcción siguen siendo los sectores que en Galicia celebran más contratos con trabajadores transfronterizos.
- Casi un 80% de los contratos celebrados con trabajadores fronterizos en Galicia se formalizan con hombres.
- Respecto a las contrataciones a españoles residentes en España con remuneraciones declaradas en la Región Norte de Portugal, durante el año 2022 fueron 2.371.
- Viana do Castelo con un 79,46% del total se mantiene como el distrito en el que más trabajadores transfronterizos españoles trabajan; en segundo lugar en este ranking estaría el distrito de Oporto con un 5,99% del total.
- El 41,67% de las remuneraciones declaradas en la Región Norte por españoles residentes
- Más equilibrada está la desagregación por sexo en el caso de trabajadores transfronterizos residentes en España: el 54% son hombres frente al 46% de mujeres.

En cuanto a los trabajadores desplazados:

- Durante el año 2022 y respecto al año anterior se produjo un incremento del 71,92% en el número de trabajadores de empresas portuguesas desplazados a Galicia que alcanzaron los 3.545 trabajadores.
- En todas las provincias excepto Lugo, en la que disminuyeron en un 35,66%, el número de trabajadores de empresas portuguesas desplazados aumentó, siendo este incremento más significativo en Pontevedra, provincia que recibió 1.104 trabajadores desplazados desde Portugal en 2021 y 2.119 trabajadores durante el año 2022.
- El número de trabajadores de la Región Norte desplazados a España aumentó en un 18%. Viana do Castelo, con un incremento del 50,32%, fue el distrito en el que más aumentaron el número de trabajadores, seguido de Braga con un aumento del 26,52%.

En cuanto al análisis de la movilidad de las empresas del sector de la construcción, destacar:

- De las 84 empresas que solicitaron su inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas (REA), un total de 73, es decir casi un 87%, eran portuguesas y en su mayoría lo hicieron para trabajar en las provincias de Pontevedra (46,58%) y A Coruña (36,99%).
- Paralelamente, de las 242 empresas extranjeras inscritas en el *Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção*, I.P. (IMPIC, I.P.), 207 empresas fueron españolas, siendo 46 de ellas gallegas. En el año 2022 la mayoría de las empresas inscritas en el IMPIC pertenecen a la provincia de Pontevedra.

El informe está accesible en el [Blog EURES CEG](#)¹ así como en la página Web de la CEG.

Asimismo, la información contenida en el mismo se actualiza anualmente en el [Portal de movilidad transfronteriza](#)².

¹ <https://ceg.es/blog-eures-ceg/es>

² <https://movilidadetransfronteriza.ceg.es/>



Concienciación sobre los servicios de movilidad laboral: La Autoridad Laboral Europea publica un nuevo informe

La Autoridad Laboral Europea (ELA) publicó recientemente un informe sobre los servicios de movilidad laboral analizando los resultados obtenidos en una encuesta realizada para conocer el alcance, la cooperación y el uso de los servicios de movilidad laboral disponibles en los Estados miembros.

La encuesta se dirigió a interlocutores sociales europeos y miembros de la Red EURES. Las respuestas proceden en gran medida de países con una gran movilidad de trabajadores, como Polonia, Bélgica y Alemania. A través de la encuesta se pretendía valorar las siguientes redes y servicios: EURES, *Enterprise Europe Network (EEN)*, SOLVIT, *Your Europe Advice*, los *Free movement bodies (FMB)* y las Oficinas de enlace de trabajadores desplazados (NLO), además del portal *Your Europe*.

Las respuestas de los socios EURES muestran que entre los servicios que más solicitan los demandantes de empleo y empresarios se encuentran los de colocación y empleo (73%) e información sobre las condiciones de trabajo en otros Estados miembros (72%). Los menos necesarios son el asesoramiento sobre legislación de la UE o el apoyo para la internacionalización. Las respuestas abiertas señalan además la necesidad de información sobre el trabajo transfronterizo, sobre la seguridad social y fiscalidad de los trabajadores transfronterizos, información a los empresarios sobre el trabajo a distancia, o las oportunidades de trabajo autónomo.

Entre las recomendaciones para mejorar el alcance de los servicios de movilidad laboral se muestra la promoción y mejora de la visibilidad de los servicios existentes, la importancia de la cooperación entre los organismos y una mayor digitalización. Por otra parte, en cuanto a la promoción, los encuestados destacan la utilización de videos y tutoriales como la información más efectiva (71%) para la difusión de información.

En referencia al conocimiento de las redes, el servicio más identificado es SOLVIT, seguido de *Your Europe Portal*, mientras que la quinta parte de los encuestados manifiesta no conocer ninguno de los servicios propuestos.

En cuanto a la cooperación entre entidades, cerca del 70% de las personas encuestadas que conocen los servicios de los FMB han colaborado con ellos, quedando en segundo lugar las NLO (65%), mientras que SOLVIT y la *Enterprise Europe Network* se manejan en cifras del 50%.

Si cambiamos el perfil de los encuestados y en relación con las aportaciones realizadas por los representantes de los trabajadores y de los empleadores, el informe muestra que los servicios que más necesitan las empresas y los demandantes de empleo son: información sobre las normas aplicables a los trabajadores desplazados (71%), seguido del suministro de información sobre las condiciones de trabajo en otros Estados miembros (70%), siendo los menos seleccionados los de colocación y empleo. En las respuestas abiertas además señalan la necesidad de apoyo en el cálculo de remuneraciones y en relación con los requisitos fiscales y de seguridad social, entre otros.

En cuanto a los servicios que los representantes de los trabajadores y empresarios consideran como insuficientes, seña-

lan las mismas opciones anteriores, destacando que la información sobre las condiciones de trabajo en otros Estados miembros les parece la más escasa.

En este caso, la promoción y mejora de la visibilidad de los servicios sobre movilidad laboral es una de las opciones señaladas por la totalidad de este grupo, donde también mencionan como opciones para optimizar el alcance de estos servicios la cooperación entre los organismos y la mejora de la accesibilidad de los servicios existentes sobre movilidad. También señalan que, para la difusión de la información, lo más eficiente es la información en web a través de FAQs y la navegación guiada, junto con el correo electrónico y las llamadas telefónicas. Consideran menos eficaces las impresiones, publicaciones, folletos ...

El servicio de movilidad más conocido por este grupo de encuestados es EURES (80%), quedando en segundo lugar la EEN (27%). Se pone de manifiesto que los representantes de los trabajadores están principalmente en contacto con la red EURES y los representantes de los empleadores con la EEN. Solo el 12% de los encuestados declaran no conocer ningún servicio.

De acuerdo con la opinión de las personas encuestadas, la cooperación entre entidades es más baja, siendo la cooperación con EURES la señalada por el 60% de las personas, seguido de la EEN (34%). En relación con la pregunta sobre otras fuentes de información empleadas, destacan las autoridades públicas y las asociaciones empresariales.

Las conclusiones del informe apuntan que los servicios de movilidad laboral son poco conocidos, si bien, la satisfacción percibida por sus usuarios es positiva. También se menciona que la información es accesible y está actualizada, pero es necesario ampliar el alcance de los servicios.

En base a la información obtenida, el informe presenta una serie de recomendaciones para promover el conocimiento y uso de estos servicios entre los trabajadores desplazados y sus empleadores:

- Fortalecer los servicios existentes.
- Facilitar la cooperación entre los servicios de movilidad laboral existentes.
- Combinar una información digital de calidad con apoyo personalizado.

La ELA considera importante promover los servicios existentes, tanto hacia los usuarios finales como hacia los interlocutores sociales que actúan como intermediarios.

Desde la Confederación de Empresarios de Galicia y como miembros de las redes EURES Transfronterizo Galicia - Norte de Portugal y *Enterprise Europe Network*, somos conscientes de la importancia de llegar a las empresas y además promovemos la cooperación entre las distintas organizaciones; para ello organizamos una reunión anual de redes europeas en la Eurorregión Galicia - Norte de Portugal.



Fin a las ventajas fiscales a residentes no habituales en Portugal

A partir del próximo 1 de enero de 2024 se extinguirá el régimen especial de residentes no habituales que se venía aplicando desde el año 2009 e incorporado a la normativa fiscal portuguesa a través del [Decreto-Lei n.º 249/2009](#)¹. Así lo ha anunciado recientemente el primer ministro portugués.

Este régimen especial podía aplicarse a todas las personas que tuvieran la consideración de residentes fiscales en Portugal y que no lo hubieran tenido ya en los últimos cinco años. De este modo, quienes fueran considerados residentes no habituales, adquirirían el derecho a tributar como tales durante un período de 10 años consecutivos. Este régimen permitía gravar a los sujetos pasivos solo al tipo fijo del 20% sobre la rentas de trabajo procedentes de determinadas actividades profesionales de elevado valor añadido; estas actividades fueron publicadas en la [Portaria n.º 12/2010, de 7 de janeiro](#)² y actualizadas a través de la [Portaria n.º 230/2019,](#)

¹ Decreto-Lei n.º 249/2009, de 23 de setembro. Diário da República n.º 185/2009, Série I de 2009-09-23, páginas 6774 – 6783

² Portaria n.º 12/2010, de 7 de janeiro. Diário da República n.º 4, Série I

[de 23 de julho](#)³. Además, este régimen especial permitía la exención a las rentas obtenidas en el extranjero en caso de que existiese un Convenio para Evitar la Doble Imposición con el Estado de origen y las rentas obtenidas fueran gravadas según dicho convenio, exención que se podía aplicar también bajo esta condición a las plusvalías, fueran estas mobiliarias o inmobiliarias.

El Proyecto de Ley de Presupuesto Estatal para el año 2024, [Proposta de Lei n.º 109/XV/2 - Aprova o Orçamento do Estado para 2024](#), que el Ministro de Finanzas portugués presentó al Presidente de la Asamblea de la República el pasado 10 de octubre, preveía ya la supresión de este sistema incluyendo un régimen transitorio para aquellos contribuyentes que con anterioridad tuvieran la condición de residentes no habituales en Portugal y así puedan mantener el derecho a beneficiarse de este régimen durante 10 años.

³ Portaria n.º 230/2019, de 23 de julho. Diário da República n.º 139/2019, Série I de 2019-07-23, páginas 20 - 22

Desplazamiento de trabajadores: ya es posible tramitar el desplazamiento telemáticamente a través del sistema red

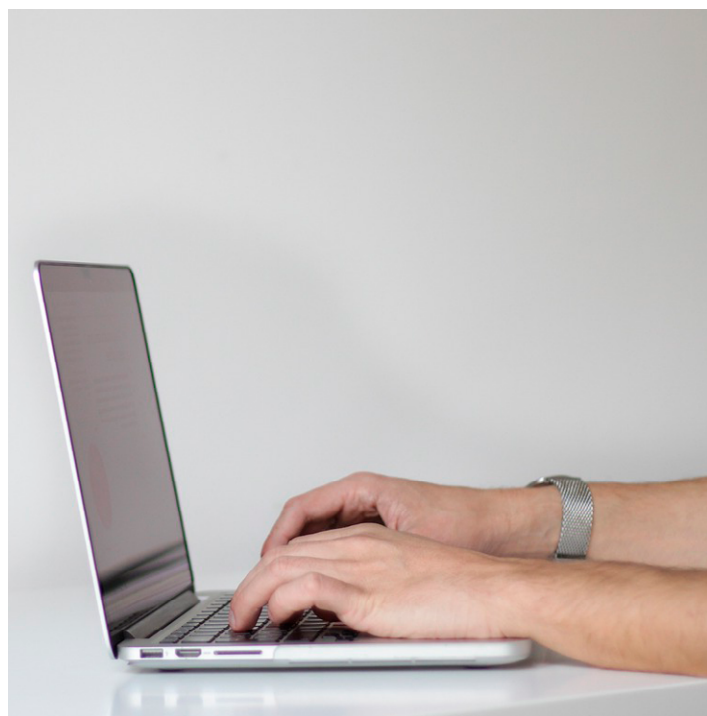
Recientemente se ha incorporado al Sistema de remisión electrónica de datos (sistema RED) de la Tesorería General de la Seguridad Social un nuevo servicio que permite a los empleadores en España solicitar el mantenimiento de la legis-

lación aplicable a sus trabajadores desplazados a los países integrantes del Espacio Económico Europeo además de a Suiza y al Reino Unido.

Los supuestos en los que es posible realizar el trámite de solicitud a través del Sistema RED son los desplazamientos iniciales, es decir, aquellos que de manera continuada o mediante sucesivas prórrogas no superen los 24 meses de duración, además de los desplazamiento de los trabajadores del mar y tripulantes de transporte aéreo con base en España, así como aquellos supuestos de trabajadores por cuenta propia o ajena que ejercen su actividad en dos o más países y que residen y realizan una parte sustancial de su actividad en nuestro país.

El acceso a esta nueva sección del sistema RED se realiza a través del apartado "Trabajadores desplazados" que ha sido incluido en el menú "Inscripción y afiliación on-line"; para realizar este trámite será necesario concretar para qué tipo de trabajador se solicita el mantenimiento de la legislación española aplicable y también la legislación al amparo de la cual se realiza esta solicitud.

A través de este nuevo sistema el empleador o el trabajador autónomo tendrá a su disposición al día siguiente de la solicitud el documento portátil PD A1 al que podrá acceder a través de la Sede Electrónica de la Seguridad Social.





Digitalización de los mecanismos de coordinación de la Seguridad Social: facilitar la libre circulación y la movilidad laboral en el mercado único

La Comisión Europea ha propuesto una serie de medidas para mejorar la coordinación de los sistemas de seguridad social de los Estados miembros de la Unión Europea y promover así una movilidad laboral justa, mediante un mayor uso de herramientas digitales. Dichas medidas se recogen en una Comunicación específica, con el objetivo de acelerar la digitalización europea, reducir la carga administrativa, simplificar el acceso a los servicios de seguridad social transfronterizos y mejorar la competitividad en Europa.

En los últimos años se han conseguido importantes avances en lo que respecta al intercambio electrónico de información sobre seguridad social entre los estados miembros, pero todavía existen dificultades para el acceso a los datos debido a la falta de interoperabilidad entre los sistemas nacionales. Una mayor digitalización en el ámbito de la seguridad social reducirá obstáculos y costes administrativos en la movilidad de las personas trabajadoras, aumentará la calidad y eficiencia en los procedimientos de la seguridad social, mejorará la cooperación de los organismos y aumentará la protección de las personas.

Esta comunicación es una contribución más a los esfuerzos de la UE para impulsar la transición digital de Europa y en ella se hace balance de las distintas actuaciones y programas puestos en marcha para el apoyo a la movilidad laboral, la protección social y la asistencia sanitaria transfronteriza. En particular, en el marco de la movilidad laboral, se está trabajando en el desarrollo del formulario electrónico común "e-Declaration" para la declaración de desplazamientos de los trabajadores; además, entre 2023 y 2025 la Comisión financiará un proyecto para el estudio del potencial de interoperabilidad entre las tarjetas de identidad laboral y del asegurado, en el sector de la construcción, en los distintos países.

A través de alguna de las iniciativas ya implantadas para la expedición del documento portátil A1, se tramitan ya un 80% de las solicitudes en formato digital y los documentos se expiden en 24 horas, como es el caso de la Seguridad Social belga.

Con este propósito, la Comunicación de la Comisión Europea pide a los Estados miembros:

- Una plena implementación del sistema de **Intercambio electrónico de Información sobre Seguridad Social (EESSI)** a finales de 2024. El sistema EESSI garantiza intercambios rápidos y seguros de información digital entre los organismos de Seguridad Social Europeas.
- Su incorporación a las actividades de los consorcios de organismos de Estados miembros que trabajan para simplificar la expedición y verificación digital del **documento portátil A1** (certificación de la seguridad social aplicable al trabajador desplazado a otro estado miembro): primera

fase puesta en marcha del proyecto piloto de la Comisión para **una tarjeta europea de seguridad social (ESS-PASS)**, que tiene como objetivo facilitar la interacción entre los ciudadanos desplazados y las autoridades nacionales, simplificando los procedimientos y reduciendo la carga administrativa para las empresas en el desplazamiento de trabajadores.

- Continuar con la digitalización de sus sistemas de seguridad social nacionales, con el fin de aumentar la disponibilidad de servicios digitales para la movilidad y facilitar el intercambio de mejores prácticas entre los Estados: para ello disponen de los instrumentos de financiación para la digitalización puestos en marcha por la UE.

La Comisión Europea, está trabajando con los Estados miembros para mejorar el sistema EESSI y sus procesos: además de cofinanciar el proyecto ESSPASS proporcionará asistencia a los consorcios hasta 2025 y en función de los resultados decidirá su implementación en toda Europa.

Asimismo, la Autoridad Laboral Europea (ELA) fomentará el uso del EESSI a través de programas de aprendizaje, encargándose además de recopilar las buenas prácticas nacionales en materia de digitalización y organizando talleres que facilitarán el intercambio entre las autoridades nacionales, sobre el desarrollo de estos nuevos servicios digitales, en especial sobre los servicios transfronterizos.

La Comunicación recomienda que los esfuerzos para el desarrollo de nuevos procesos y servicios digitales a nivel nacional y de la UE sean simultáneos, con el fin de impulsar la digitalización de la coordinación de los sistemas de la seguridad social, si bien los avances nacionales en la digitalización de la seguridad social no evolucionan todos a la misma velocidad.

La Comisión también pide al Parlamento Europeo y al Consejo agilizar el acuerdo sobre la revisión de las normas de la UE sobre la coordinación de la seguridad social que actualizará la legislación vigente aplicable a los trabajadores desplazados.

Dichas normas protegen, mediante una serie de disposiciones comunes, los derechos de las personas en materia de seguridad social cuando se desplazan por Europa. En este momento las instituciones europeas están debatiendo la propuesta de revisión de la legislación de la UE¹ sobre la coordinación de la seguridad social² (los Reglamentos 883/2004 y 987/2009).

¹ Reglamento (CE) n° 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. DO L 166 de 30.4.2004, p. 1/123

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



La Comisión Europea presenta propuestas para reducir la burocracia en las empresas en su programa de trabajo para 2024

El pasado 17 de octubre la Comisión Europea adoptó su Programa de trabajo para 2024, que hace hincapié sobre los importantes desafíos económicos para las empresas europeas, como son la escasez de mano de obra y la falta de personal cualificado, la inflación y la reducción de la carga burocrática, además de abordar el avance en el pacto Verde Europeo y en la transición digital y mantener el apoyo a Ucrania.

Dado que el mandato de la actual Comisión finalizará el próximo mes junio, fecha en la que tendrán lugar las elecciones europeas, el Programa de trabajo 2024 destaca los logros alcanzados en los últimos cuatro años y presenta las nuevas propuestas de la Comisión para los próximos meses en torno a sus prioridades 2019-2023 y contiene importantes iniciativas de interés para las pymes, dirigidas a reducir las cargas administrativas, con el objetivo de mantener la competitividad de las empresas europeas.

En este período la Comisión apoyará al Consejo y al Parlamento Europeo, para facilitar los acuerdos sobre las propuestas pendientes, al tiempo que presentará algunas iniciativas nuevas en cumplimiento de sus prioridades.



El documento comienza abordando las iniciativas para una mejor legislación, la reducción de cargas administrativas y la racionalización de los requisitos de información. En concreto, la Comisión establece como objetivo reducir en un 25 % las cargas asociadas a los requisitos de información en su 1 Comunicación sobre la competitividad a largo plazo de la UE: más allá de 2030, con el objetivo de reducir el impacto desproporcionado que tienen en las pymes y las administraciones, garantizando que la norma cumpla su finalidad.

Para permitir la adaptación a los nuevos requisitos, la Comisión pospone el plazo para la adopción de las normas europeas sectoriales de información sobre sostenibilidad.

Algunas de las iniciativas y propuestas de simplificación se iniciaron ya en marzo, en total 15, estas son algunas de ellas:

- La importante reforma del Código Aduanero de la Unión que pretende simplificar la gestión de las declaraciones aduaneras, permitiendo el registro en un único entorno online, lo que facilitará la reutilización de los documentos, disminuyendo el coste para los operadores comerciales.
- La Comunicación sobre la digitalización de la coordinación de la Seguridad Social, que reducirá la carga administrativa a empresas y administraciones en el ámbito de la movilidad laboral.
- La revisión del Reglamento sobre estadísticas europeas, que pretende reducir el número de encuestas y aumentar el uso de procesos automatizados y simplificados, también implicará una reducción de costes a las pymes.
- La Propuesta de Reglamento sobre detergentes y tensioactivos, simplificará los requisitos de información en el sector, introduciendo una simplificación del etiquetado, entre otras medidas.

En este Programa de Trabajo 2024, la Comisión presenta 26 propuestas e iniciativas adicionales, para reducir la carga administrativa, entre ellas:

- En relación con la movilidad laboral se prevé la utilización de un formulario digital para facilitar las declaraciones de los trabajadores desplazados, que se complementará con un portal multilingüe que posibilitará la declaración del desplazamiento.
- Se presentan también propuestas que abarcan las normas de comercialización de los productos de la pesca, la fitosanidad, el transporte, la agricultura y la vigilancia de las infraestructuras espaciales, que contienen medidas que racionalizan las obligaciones de información, como la eliminación de determinados requisitos de información existentes, que ya no son necesarios debido a solapamientos con otras medidas legislativas, en las normas de comercialización de productos pesqueros.
- Otras propuestas facilitarán el intercambio de datos entre las autoridades que supervisan el sector financiero: esto beneficiará a las entidades financieras.
- La propuesta sobre el programa InvestEU, reducirá la presentación de informes para los socios ejecutivos, por lo que indirectamente disminuirá la carga administrativa a las pymes.
- Sobre la normativa de resolución alternativa de conflictos en materia de consumo, se prevé también la reducción de los actuales requisitos de información, que permitirá la reducción de informes de actividad o de resoluciones a las autoridades competentes, además de eliminar la obligación de información sobre la resolución alternativa del conflicto al vendedor.



- Propone también modificar los umbrales de la Directiva sobre contabilidad para determinar la categoría de tamaño de una empresa, lo que beneficiará a más de un millón de compañías, permitiendo que no queden sujetas a muchas de las disposiciones de la UE sobre información financiera e información en materia de sostenibilidad aplicables a las grandes empresas.

- En la normativa sobre actos delegados relativa a determinados aspectos de la cooperación entre productores, la Comisión propone una reducción de las obligaciones de notificación de los Estados miembros en relación con sus decisiones de ampliar algunas normas establecidas por determinadas organizaciones de cooperación de productores.

- Los operadores del sector eléctrico, las industrias de gran consumo energético y la aviación reducirán la frecuencia informativa sobre las mejoras de sus metodologías de seguimiento de las emisiones de gases de efecto invernadero.

- Otra propuesta de simplificación afectará a la recogida de datos sobre el volumen y la masa de los desechos de pesca de manera no intencionada, que reducirá la frecuencia de presentación, diseñando una propuesta también para la reducción de la recogida de datos necesaria para elaborar las estadísticas pesqueras europeas.

- La revisión de la Directiva relativa al transporte combinado de mercancías entre Estados miembros propone una mayor simplificación del procedimiento mediante el uso de plataformas digitales que faciliten la comprobación y admisión de las operaciones de transporte combinado.

En su compromiso de impulsar la racionalización y simplificación de los requisitos de información para las empresas y administraciones, la Comisión Europea lanzó una consulta pública para obtener más información sobre el impacto de estos requisitos e identificar cuales se podrían eliminar. Además, se realizarán nuevas consultas a empresas, también a expertos nacionales y otras entidades y organizaciones para identificar y priorizar las actuaciones.

También se prevé el nombramiento de un representante de la UE para las pymes que participará en las audiencias del Comité de Control Reglamentario sobre iniciativas que tengan un impacto en las pymes, facilitando asesoramiento a la Comisión sobre los intereses de las empresas.

La Comisión habilitará herramientas tecnológicas para la identificación y análisis de los requisitos de información en la legislación de UE e impulsará el uso de la Pasarela Única Digital para facilitar el intercambio de información. Asimismo, las evaluaciones previstas para 2024 de los programas y fondos del marco financiero plurianual, permitirán identificar cargas administrativas, que podrán reducirse en los programas financieros de la UE. Además, dentro de su programa "Legislar mejor" dispone también de otros instrumentos que evalúan continuamente la adecuación de las disposiciones de la UE a las necesidades de las empresas y ciudadanos, lo que permitirá continuar con la reducción de cargas administrativas.

El programa presenta también nuevas iniciativas y propuestas en torno a las 6 prioridades de la Comisión, entre ellas:



- Iniciará una serie de diálogos con la industria y los interlocutores sociales sobre la transición hacia una energía limpia, con el objetivo de apoyar a los sectores en la descarbonización de la industria. También pondrá en marcha un diálogo sobre el futuro de la agricultura en la UE.

- Se presenta un paquete eólico europeo no legislativo que establece medidas inmediatas que deben adoptar conjuntamente la Comisión, los Estados miembros y la industria para impulsar la energía eólica, que presta una especial atención a la concesión de permisos, a mejorar los sistemas de subasta en toda la UE o a facilitar el acceso a la financiación.

- La Comisión adoptará iniciativas para seguir impulsando la agenda digital. También adoptará un plan para impulsar el desarrollo de materiales avanzados seguros, sostenibles y circulares y su uso industrial en beneficio de la transición ecológica y digital.

- El próximo año se presentará una ley espacial europea, junto con una estrategia sobre la economía de los datos espaciales para aumentar el uso de los datos espaciales en todos los sectores económicos.

- Presentará una iniciativa sobre los comités de empresa europeos en 2024.

- Trabajará con las empresas y sindicatos para afrontar el impacto de los cambios tecnológicos, sociales y demográficos en el mercado laboral.

La Comisión abordará los acuerdos sobre las propuestas pendientes proporcionando apoyo al Parlamento Europeo y al Consejo con el objetivo de preparar la Unión para el mañana, hasta el último día de su mandato.



Trasposición de la Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles

El 1 de agosto de 2022 expiraba el plazo previsto en la [Directiva \(UE\) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea](#)¹ para que los Estados miembros transpusieran a sus ordenamientos jurídicos cuanto establecido en dicha disposición. Mientras que en Portugal para dar cumplimiento a este requisito se publicaba el 3 de abril de este mismo año la [Lei n.º 13/2023](#)², en España la incorporación de esta nueva norma no se ha realizado todavía a pesar del acuerdo alcanzado en el Consejo de Ministros del 1 de agosto de 2022 para autorizar la tramitación administrativa urgente para la transposición de la Directiva y a pesar de estar prevista en el Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado para 2023.

La Directiva 2019/1152 viene a derogar a la Directiva 91/533/CEE³ dando así respuesta a los profundos cambios operados en los mercados de trabajo desde su adopción y unificando, para todos los trabajadores de la Unión Europea, los requisitos mínimos relativos a la información que tienen derecho a recibir sobre aspectos esenciales de la relación laboral y las condiciones de trabajo aplicables.

A través de la Directiva objeto de transposición se da también respuesta a la aplicación de los principios recogidos en el capítulo segundo del [pilar europeo de derechos sociales](#) relativo a las condiciones de trabajo justas.

El anterior gobierno elaboró un anteproyecto de ley hace ya más de un año, pero con seguridad será el punto de partida para los trabajos legislativos que culminen la transposición.

Previsiblemente y teniendo en cuenta el texto de la nueva ley dictaminado ya en octubre de 2022 por el Consejo Económico y Social, la nueva norma que transpondrá al ordenamiento español la Directiva 2019/1152 y modificará el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y otras disposiciones relacionadas en materia laboral al igual que en Portugal la transposición supuso modificar el [Código do Trabalho](#)⁴.

El anteproyecto de ley sobre el que se trabaja contiene una única disposición a través de la cual se modifican o amplían cinco artículos del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁵ (TRLET), dos disposiciones transitorias y seis disposiciones finales.

Las principales modificaciones del TRLET que se prevén a través de este anteproyecto son:

- La nueva redacción del artículo 4.2 referido a los Derechos Laborales, reconoce el derecho básico de los trabajadores a conocer por escrito los aspectos esenciales de su relación laboral y a que sus condiciones de trabajo sean previsibles.

- Las modificaciones previstas en el artículo 8 relativo a la forma del contrato implicarán la obligación del empleador de informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral independientemente de su duración; por tanto, esta obligación ya no depende de si la relación es o no superior a cuatro semanas como venía ocurriendo hasta ahora.

Por otro lado, se incorpora un apartado 8.bis a través del cual se añade la nueva obligación al empleador de informar a las personas trabajadoras sobre la utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, de seguimiento o de vigilancia.

- Las transformaciones previstas en el artículo 12 incluyen la obligación de registrar la jornada laboral de las personas trabajadoras a tiempo parcial no sólo día a día sino incluyendo el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona.

Por otro lado, no solo se reconoce que las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos que aquellas que trabajan a tiempo completo, sino que también se establece que estos derechos serán reconocidos de manera proporcional en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos cuando corresponda, no sólo en función de su naturaleza sino también cuando responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

También se establece que el incremento o disminución de las horas de trabajo en un contrato a tiempo parcial tendrá carácter voluntario y no se podrá imponer unilateralmente o como consecuencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Por último, se determina que el pacto de horas complementarias deberá recoger no sólo el número de horas que podría requerir la empresa sino también una indicación de los días y las horas de referencia en los que podría solicitarse su prestación. Se mantiene el preaviso mínimo de tres días para que la persona trabajadora conozca el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas, pero con la ampliación del artículo en cuestión, si la empresa no observa el plazo de preaviso en caso de cancelación total o parcial de dichas horas, la persona trabajadora conservará el derecho a la retribución correspondiente.

- La propuesta de modificación del artículo 14 del TRLET establece que, como norma general, el periodo de prueba

¹ Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. DO L 186 de 11.7.2019, p. 105/121

² DO L 186 de 11.7.2019, p. 105/121. *Diário da República n.º 66/2023, Série I de 2023-04-03, páginas 2 - 85*

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

⁴ *Lei n.º 7/2009. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12*

⁵ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015, páginas 100224 a 100308



no podrá ser superior a seis meses para personas trabajadoras técnicas tituladas o a dos meses para las demás personas trabajadoras.

En el caso de contratos temporales con una duración de seis o más meses, el periodo de prueba deberá ser inferior a un mes, periodo que se reducirá proporcionalmente en aquellos contratos de duración inferior. Se elimina, por lo tanto, la posibilidad de que el convenio colectivo amplíe el periodo de prueba de un mes en estos casos y se añade que, para los contratos de duración inferior a 6 meses, la extensión del periodo de prueba se reduzca en la misma proporción y la prohibición de concertar periodos de prueba en los contratos de duración inferior a 7 días.

- La nueva redacción del artículo 21, relativo al pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa, establece que la empresa no podrá limitar de ninguna manera que las personas trabajadoras presten servicios para otras empresas ni podrán hacer sufrir un trato desfavorable por esta situación. Sólo será posible restringir esta prestación por incompatibilidad basada en causas objetivas, la protección de la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público y la prevención de conflicto de intereses.

Se prevé la adición de un nuevo artículo 21bis titulado "Transición a otra forma de empleo" que otorga el derecho a las personas trabajadoras con más de seis meses de antigüedad de solicitar puestos de trabajo vacantes en la empresa que ofrezcan una previsibilidad y una seguridad mayores y a recibir respuesta motivada y por escrito en un plazo máximo de quince días o el que establezca el convenio colectivo aplicable que en ningún caso podrá superar el plazo de un mes extensible a tres meses en el caso de empresas con menos de diez personas trabajadoras en plantilla.

Simultáneamente y mediante la primera disposición final del anteproyecto se modifica el [Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio](#)⁶ en su artículo 1, al que se añade la remisión al nuevo artículo 8 bis del TRLET estableciendo que la empresa deberá informar por escrito a las personas trabajadoras sobre los elementos esenciales de su relación laboral no sólo en el inicio de la misma sino en cualquier momento en que se produzca cualquier modificación de dichos elementos.

También a través de esta disposición final se modifica el artículo 2 del R.D. 1659/1998 añadiendo varios aspectos a la información que la empresa deberá proporcionar a la persona trabajadora. Así, en relación con la información relativa a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, se deberá informar sobre ellos indicándoles de manera separada y añadiendo información sobre la periodicidad y el método de pago.

En cuanto a la duración y la distribución de la jornada laboral, se deberá informar a las personas trabajadoras sobre cualquier acuerdo relativo a las horas extraordinarias y su

distribución, así como sobre acuerdos relativos a cambios de turno.

Se añade la obligación a las empresas de informar sobre las instituciones de seguridad social que reciben las cotizaciones, así como cualquier modificación de la acción protectora de la seguridad social ofrecida por la empresa.

Deberá informarse también y en su caso sobre la duración y las condiciones del periodo de prueba y el derecho a formación proporcionada por la empresa. Se añaden determinados extremos para los supuestos en los que la pauta de trabajo no admita una determinación concreta del tiempo de prestación de servicios así como la necesidad de indicar a las personas trabajadoras con contratos fijos-discontinuos que los periodos de actividad están indeterminados y en el caso de personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial indicar que ello implica diferentes derechos y obligaciones que los que conlleva la celebración de un contrato fijo-discontinuo.

Por último se añade la necesidad de informar sobre la identidad de la empresa usuaria en el caso de personas trabajadoras puestas a disposición por empresas de trabajo temporal.

El artículo 3 del R.D. 1659/1998 relativo a la Información adicional en los supuestos de prestación de servicios en el extranjero se modifica también para adaptar la normativa española a las disposiciones europeas y así se establece que además de la información anteriormente mencionada, a aquellos trabajadores que tengan que prestar sus servicios en el extranjero por un periodo superior a cuatro semanas se les informará sobre:

- No solo sobre la duración sino también el país o países en los que deberá prestar sus servicios.
- La divisa en que se pagará el salario
- Las retribuciones en dinero o en especie
- Si está prevista la repatriación y en qué condiciones
- En el caso de personas trabajadoras desplazadas a un Estado miembro del Espacio Económico Europeo se les deberá informar sobre las retribuciones a las que tiene derecho con arreglo a la legislación aplicable del Estado miembro de acogida, así como toda disposición relacionada con el reembolso de gastos de viaje, alojamiento y manutención. Se deberá también informar sobre la web oficial en materia de desplazamiento desarrollada por el Estado o Estados miembros de acogida.

En los próximos meses y una vez se retomen los trabajos en el Parlamento, con toda seguridad se abordará la transposición de la Directiva a nuestro ordenamiento jurídico, pues el plazo está ya agotado y la no transposición puede acarrear sanciones por parte de la Unión Europea.

⁶ Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo. «BOE» núm. 192, de 12 de agosto de 1998, páginas 27512 a 27514



Consulta sobre la tramitación de una baja laboral de una persona trabajadora desplazada

Un trabajador desplazado a Portugal causa baja laboral debido a una enfermedad común y pregunta cuáles son los trámites que se deben realizar para solicitar y gestionar la Incapacidad Temporal

El trabajador deberá solicitar en el *Centro de Saúde* (médico de familia asistente) en Portugal un certificado médico que acredite su incapacidad para el trabajo y en el que se especifique la duración prevista de dicha situación.

Será el trabajador quien comunicará al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), entidad gestora de la Seguridad Social española, esta situación. Para ello deberá remitir en el plazo de tres días a la dirección provincial que le corresponda según el Código Cuenta de Cotización de su empleador, el certificado médico expedido en Portugal.

Esta comunicación con el INSS se podrá hacer a través de la sección específica de "Gestión de la prestación de incapacidad temporal" en la Sede Electrónica de la Seguridad

Social, a través de la plataforma específica habilitada a tal efecto y que permite el acceso sin certificado digital (<https://pssc.seg-social.es/informes-medicos>) o bien por correo postal.

Una vez que el INSS comprueba que se cumplen todos los requisitos, será esta propia institución quien comunique al empleador la situación de baja médica del trabajador y será entonces la empresa quien deberá transmitir a través del sistema RED los datos económicos relacionados con el proceso de incapacidad temporal.

En caso de que la situación de incapacidad requiera de sucesivos partes médicos de confirmación u otros informes médicos, será responsabilidad del trabajador remitirlos al INSS pues de no hacerlo será posible que el pago de la prestación vinculada a esta situación de incapacidad sea suspendido. De igual modo, será responsabilidad del trabajador enviar también al INSS en el plazo de tres días el parte de alta o certificado de reincorporación al puesto de trabajo.

Consulta pública sobre la Autoridad Laboral Europea. Evaluación de 2024

La Comisión Europea, ha puesto en marcha en el mes de octubre, una consulta pública para evaluar el rendimiento e impacto de la Autoridad Laboral Europea (ELA) desde su creación en 2019.

Esta consulta está dirigida tanto a los usuarios y beneficiarios de los servicios ofrecidos por la ELA, como a los interlocutores sociales, autoridades públicas, ciudadanos, etc. y tiene como objetivo evaluar la actuación de la ELA en relación con sus objetivos y determinar si es preciso modificar su mandato.

Para participar es necesario cumplimentar un breve cuestionario *online* disponible en la web de la Comisión¹ **Have your say**. El cuestionario está disponible en todas las

lenguas oficiales de la UE y puede enviarse hasta el 5 de enero de 2024.

La Autoridad Laboral Europea se creó con el propósito de garantizar que la normativa europea en materia de movilidad laboral se refuerce de forma justa, simple y efectiva. Cada día es mayor el número de europeos que se desplazan para trabajar a otro Estado miembro y cada vez un mayor número de ciudadanos europeos residen y trabajan en distintos Estados de la Unión Europea.

Los resultados de esta consulta contribuirán a la evaluación que la Comisión está llevando a cabo actualmente sobre la eficacia, la eficiencia, la pertinencia, la coherencia y el valor añadido de la ELA.

¹ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say_es





Empleo

Durante la primera mitad del año 2023 la población activa en la Eurorregión alcanzó las 3.080.600 personas, lo que supone un incremento de más de 40.000 personas respecto al semestre anterior, del que más de un 65% proviene del aumento de la población activa en la Región Norte de Portugal que ganó 27.100 personas mientras que en Galicia la población activa se incrementó en 14.000 personas.

Población activa (en miles)			
Galicia			
	Total	Hombres	Mujeres
2023/I	1.238,7	636	602,7
2023/II	1.249,9	641,9	608

Fuente: IGE

Población activa (en miles)			
Norte de Portugal			
	Total	Hombres	Mujeres
2023/I	1.854,9	936,2	918,8
2023/II	1.860,7	941,8	919

Fuente: INE Portugal

A lo largo de la primera mitad del año, la tasa de actividad se ha incrementado tanto en la Región Norte como en Galicia siendo tanto la población femenina como la masculina las que han empujado dicho aumento. Solo la tasa de actividad entre las mujeres de la Región Norte se ha visto inalterada durante el periodo en cuestión manteniéndose en 56,4%

Tasa de actividad			
Galicia			
	Total	Hombres	Mujeres
2023/I	52,8%	56,6%	49,3%
2023/II	53,2%	57,2%	49,6%

Fuente: IGE

Tasa de actividad			
Norte de Portugal			
	Total	Hombres	Mujeres
2023/I	60,4%	65%	56,4%
2023/II	60,6%	65,3%	56,4%

Fuente: INE Portugal

La tasa de paro en Galicia alcanzó el 9,6% a finalizar el segundo trimestre del año, este valor en la Región Norte de Portugal ascendió a 6,4%. En ambos casos, a lo largo de la primera mitad del año, el descenso de la tasa de desempleo fue superior a un punto y a ambos lados de la frontera el descenso del desempleo femenino fue superior al del desempleo masculino.

Tasa de paro			
Galicia			
	Total	Hombres	Mujeres
2023/I	10,9%	10,1%	11,8%
2023/II	9,6%	8,9%	10,3%

Fuente: IGE

Tasa de paro			
Norte de Portugal			
	Total	Hombres	Mujeres
2023/I	7,6%	7,2%	8%
2023/II	6,4%	6,3%	6,5%

Fuente: INE Portugal



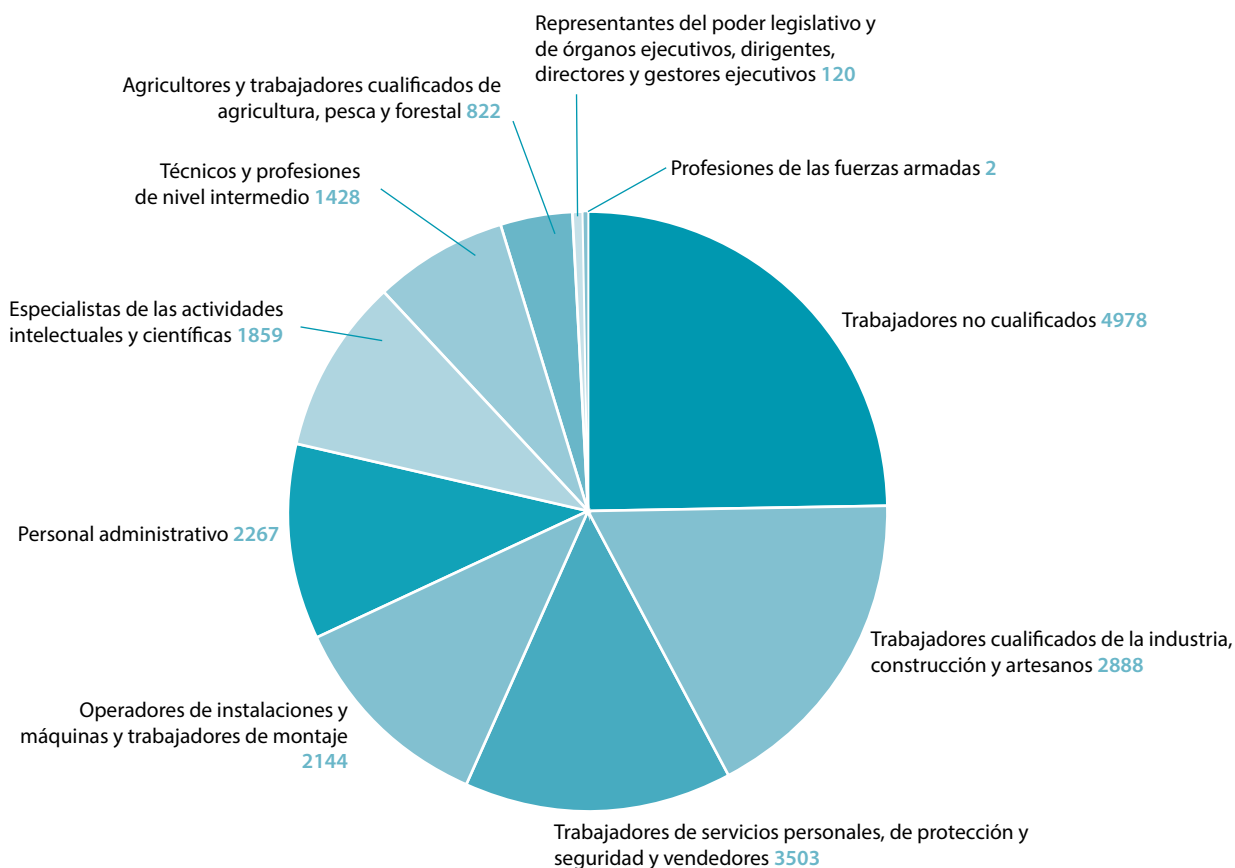


Oferta y demanda de empleo

Ocupaciones con mayor demanda en el Norte de Portugal

De enero a junio del año 2023 se registraron un total de 20.011 ofertas en los centros de empleo de la Región Norte, de las que casi una cuarta parte, más concretamente el 24,88%, se correspondía a la búsqueda de perfiles de *trabajadores no cualificados*. Los *trabajadores de servicios personales, de protección y seguridad y vendedores* y los *trabajadores cualificados de la industria, construcción y artesanos* con un 17,51% y un 14,43% del número total de ofertas, ocupan el segundo y tercer puestos entre las ocupaciones más demandadas en los centros de empleo de la Región Norte.

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Profesiones de las fuerzas armadas	1	1	0	0	0	0
Representantes del poder legislativo y de órganos ejecutivos, dirigentes, directores y gestores ejecutivos	23	24	40	7	14	12
Especialistas de las actividades intelectuales y científicas	365	306	390	165	304	329
Técnicos y profesiones de nivel intermedio	251	213	379	115	267	203
Personal administrativo	328	353	611	211	427	337
Trabajadores de servicios personales, de protección y seguridad y vendedores	460	465	944	312	698	624
Agricultores y trabajadores cualificados de agricultura, de pesca y forestal	331	40	120	101	198	32
Trabajadores cualificados de la industria, construcción y artesanos	543	460	665	277	500	443
Operadores de instalaciones y máquinas y trabajadores de montaje	338	279	538	235	392	362
Trabajadores no cualificados	822	583	967	608	991	1.007

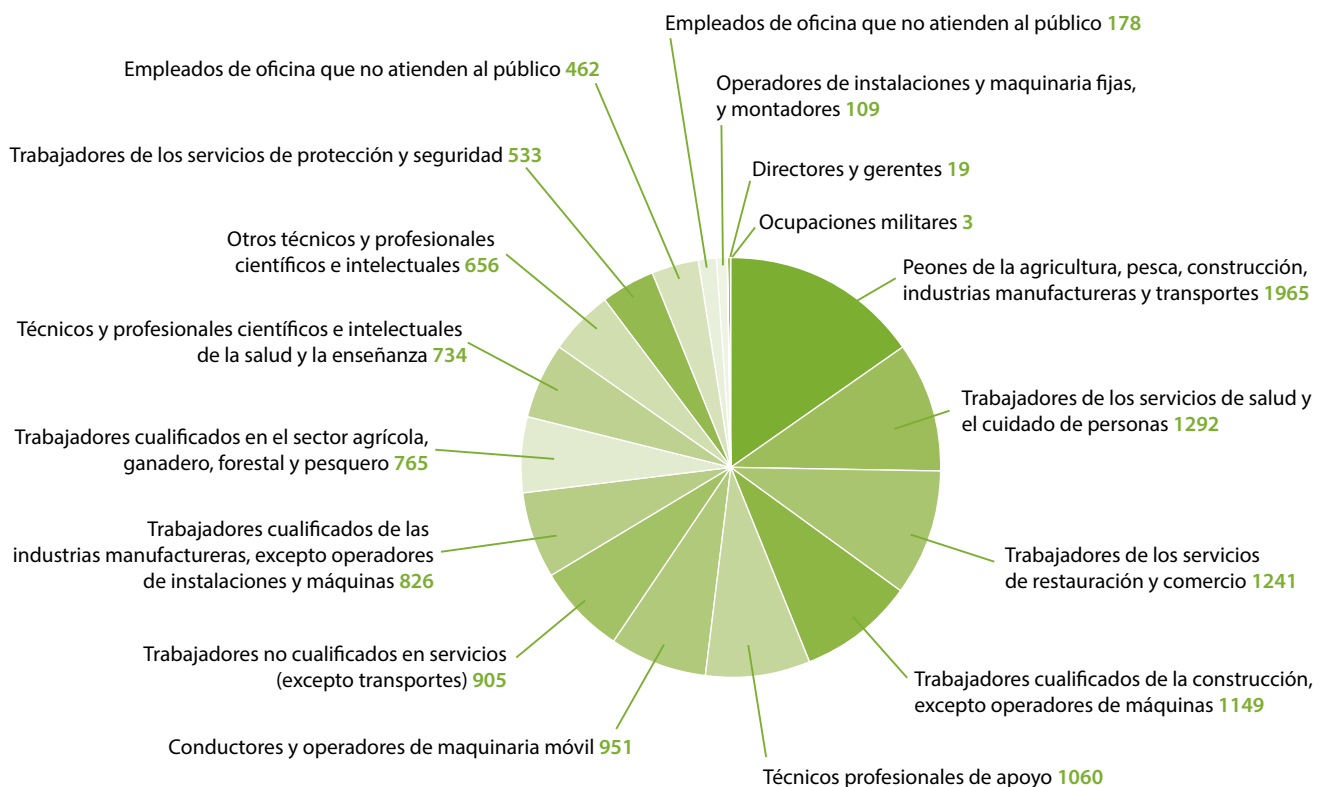




Ocupaciones con mayor demanda en Galicia

El *Servizo Público de Emprego de Galicia* (SPEG) gestionó un total de 12.848 ofertas de empleo durante la primera mitad del año. Más del 15% se correspondieron con la búsqueda de *peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes*. El segundo perfil más buscado con un total de 1.292 ofertas, un 10,06% del total, fue el de *trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas* seguido del de *trabajadores de los servicios de restauración y comercio* con un 9,66% del total de ofertas introducidas.

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Directores y gerentes	2	2	6	2	3	4
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	140	136	111	81	143	123
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	132	73	179	105	81	86
Técnicos: profesionales de apoyo	159	178	244	126	154	199
Empleados de oficina que no atienden al público	78	85	57	65	74	103
Empleados de oficina que atienden al público	30	28	28	31	41	20
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	143	113	199	266	263	257
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	155	125	210	203	244	355
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	3	9	5	5	79	432
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	28	46	485	90	69	47
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	260	175	177	114	271	152
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	86	85	116	72	157	310
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	7	8	18	21	10	45
Conductores y operadores de maquinaria móvil	118	153	137	184	181	178
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	71	132	95	136	262	209
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	174	242	269	468	649	163
Ocupaciones militares	—	—	—	—	3	—

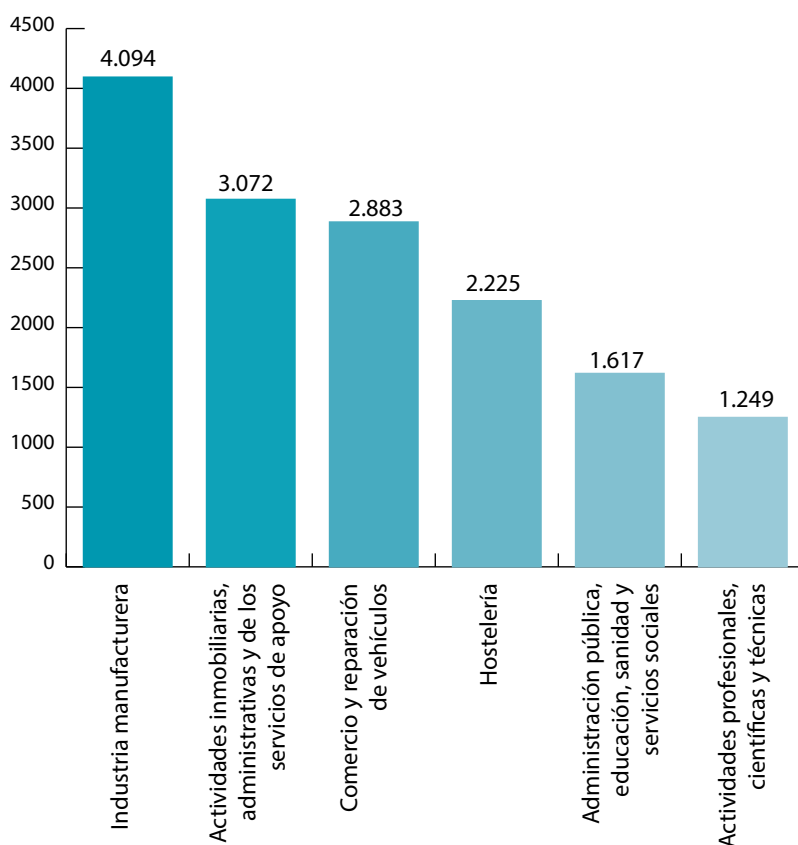




Ofertas de empleo por sector productivo en el Norte de Portugal

La *industria manufacturera* continúa siendo el sector productivo que más ofertas introduce en los centros de empleo de la Región Norte de Portugal, suponiendo durante la primera mitad del año, un 22,33% del total de las ofertas gestionadas a través del IEFP. En segundo lugar fueron las *actividades inmobiliarias, administrativas y de los servicios de apoyo* las que buscaron más perfiles, presentando un 20,29% del total de ofertas, seguidas del comercio y reparación de vehículos con un 14,63%

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Agricultura, ganadería y pesca	341	55	156	110	233	60
Industria extractiva	2	2	3	1	1	5
Industria manufacturera	761	631	1.130	450	776	721
Electricidad, gas, agua y saneamiento y residuos	27	7	11	17	29	29
Construcción	213	186	291	97	273	213
Comercio y reparación de vehículos	422	399	774	303	566	464
Transporte, almacenaje	27	41	87	36	49	63
Hostelería	333	226	491	132	391	295
Actividades de comunicación	74	91	62	52	54	94
Actividades financieras y de seguros	22	8	23	5	9	13
Actividades inmobiliarias, administrativas y de los servicios de apoyo	632	490	795	496	774	874
Actividades profesionales, científicas y técnicas	194	178	255	95	192	175
Administración pública, educación, sanidad y servicios sociales	281	308	335	156	317	244
Otras actividades de servicios	133	102	241	81	127	99





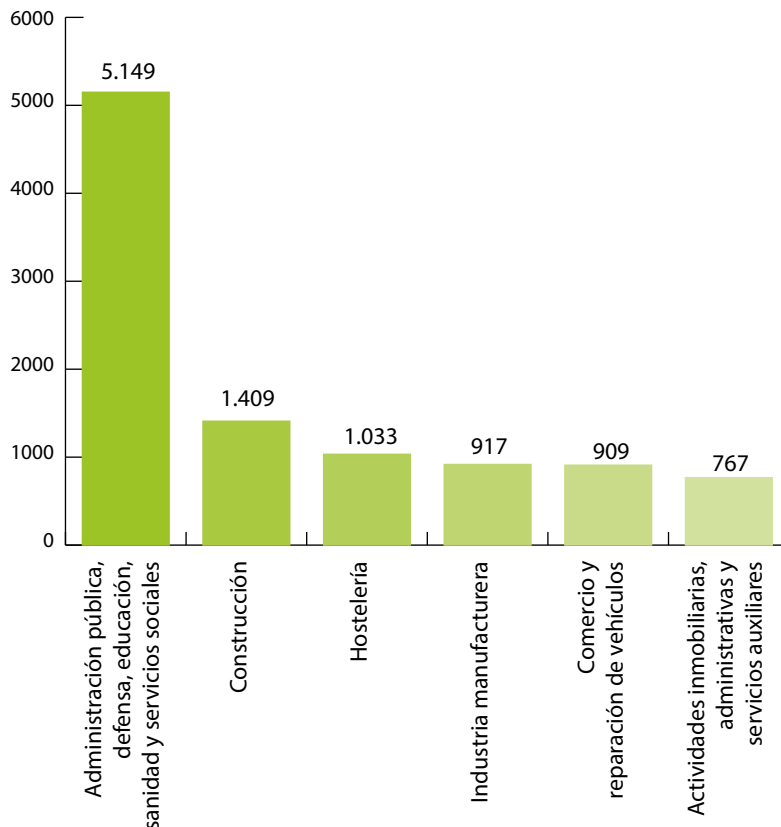
Ofertas de empleo por sector productivo en Galicia

A lo largo de la primera mitad del año el 40,08% de las ofertas introducidas en el SPEG provenían de la *administración pública, defensa, educación, sanidad y servicios sociales*. En este ranking y muy de lejos con solo un 10,97% del total, fue el sector de la *construcción* el que más trabajadores buscó a través del SPEG seguido del de *hostelería* con un 8,04% del total de ofertas.

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Agricultura, ganadería y pesca	45	89	487	82	112	102
Industria extractiva	4	5	1	9	4	2
Industria manufacturera	66	71	103	90	119	318
Suministro de energía eléctrica, gas, agua. Actividades de saneamiento y gestión de residuos	4	4	4	8	15	12
Construcción	313	156	336	131	297	176
Comercio y reparación de vehículos	139	146	174	123	151	176
Transportes, almacenaje	41	72	59	113	65	55
Hostelería	73	107	178	229	232	214
Información y comunicación	11	9	22	5	8	7
Financieras y seguros	13	20	14	24	19	11
Actividades inmobiliarias, administrativas y servicios auxiliares	49	90	95	117	88	196
Actividades profesionales, científicas y técnicas	83	42	123	122	40	42
Administración pública, defensa, educación, sanidad e servicios sociales	544	714	665	642	1.364	1.220
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	29	10	15	23	81	46
Otras actividades de servicios	154	45	47	239	72	84

(* En esta tabla no se consideran las altas de puestos ofrecidos para la intermediación laboral y para que los servicios públicos de empleo gestionen sus coberturas 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 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 Confederación de Empresarios de Galicia como parte de la *Enterprise Europe Network* (EEN) proporciona apoyo a las empresas para favorecer su crecimiento internacional e impulsar la innovación hacia una recuperación verde y sostenible.

La EEN cuenta con un espacio exclusivo para la búsqueda de socios internacionales que permite a las empresas interesadas buscar perfiles de su interés y establecer el contacto con otras empresas a través de los puntos locales de la EEN. A continuación, se presentan algunos de los perfiles de cooperación ofrecidos o demandados por empresas gallegas y portuguesas.

Portugal

Ref: BRPT20230728003

Una pyme portuguesa de servicios con amplia experiencia en análisis técnico e implementación de soluciones energéticas busca equipos de producción de hidrógeno verde para comercializar e instalar en el mercado terciario e industrial en virtud de un acuerdo comercial con asistencia técnica.

Ref: BRPT20230822009

Un productor portugués de ropa de caballero y zapatos clásicos de calidad, pero asequible está interesado en ampliar su mercado formando acuerdos de distribución y fabricación a largo plazo.

Galicia

Ref: BOES20230913005

Empresa gallega con amplia experiencia en el diseño y producción de ropa íntima y otras prendas de vestir busca ampliar su red comercial aumentando su red de agentes y distribuidores.

Ref: BOES20220714002

Pyme gallega especializada en el desarrollo y fabricación de sistemas de radiofrecuencia de radio y TV analógicas o digitales, además de proyectos llave en mano para redes de difusión de TV y suministro de equipos auxiliares, busca acuerdos de distribución comercial.

Ref: BRPT20230809030

Compañía portuguesa busca socio estratégico a largo plazo para producir y/o comercializar una innovadora caja portátil para alimentos mediante acuerdos de licencia/fabricación. Sus diseños de *packaging* son funcionales, útiles y ecológicos.

Ref: BRPT20220314047

Una empresa portuguesa con experiencia en proyectos de tratamiento de aguas residuales busca nuevas plantas de tratamiento de aguas residuales compactas, innovadoras y energéticamente eficientes para incluirlas en sus proyectos.

Ref: BOES20220523023

Pyme gallega del sector del equipamiento para la recogida de residuos urbanos busca acuerdos de distribución y agencia para comercializar sus innovadoras papeleras. Dispone de múltiples diseños y formatos y cuenta con certificaciones que aseguran su calidad y sostenibilidad.

Ref: BOES20220428016

Empresa gallega procesadora de marisco congelado, especializada en la producción de cefalópodos; pulpos, calamares y otros pescados y mariscos, busca acuerdos de distribución.

Además, la EEN organiza diferentes tipos de eventos internacionales orientados a promover la cooperación empresarial, entre los que se encuentran ferias, reuniones B2B o misiones comerciales. A continuación, se presentan algunos de los eventos destacados en los próximos meses.



Human Centric AI for accelerated digital transformation (on site/online)

Marco de encuentro entre empresas, centros europeos de innovación digital y centros de investigación para establecer nuevos contactos comerciales, buscar socios tecnológicos o de I+D en el ámbito de la Inteligencia Artificial.

Fechas: 18-19 de enero.

Lugar: Bruselas (Bélgica)



Future of Food – sustainable food tech solutions @ Anuga FoodTec (on site)

Encuentro empresarial en el marco de una de las ferias internacionales líderes para la industria de procesamiento de alimentos y bebidas (tecnología de procesos y envasados, seguridad, digitalización...)

Fechas: 19-22 marzo

Lugar: Colonia (Alemania)

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.