BOLETÍN EURES-T

NORTE PORTUGAL · GALICIA

julio 2026

Esta publicación ha recibido apoyo financiero del Fondo Social Europeo + (2021-2027)
Para más información consulte: https://european-social-fund-plus.ec.europa.eu/es

NÚMERO 36

ACTUALIDAD
Hacia una declaración electrónica común para el desplazamiento de trabajadores en la UE
Portugal transpone a su ordenamiento jurídico la normativa europea en materia de desplazamiento de conductores profesionales

MONOGRÁFICO
Acuerdo para la revisión de las normas en materia de coordinación de los sistemas de Seguridad Social en la Unión Europea

ESPECIAL PORTUGAL
A incapacidade de fazer Reformas

CONSULTAS
Trabajadores transfronterizos de terceros Estados en la Eurorregión

EMPLEO
Eurorregión, 2º semestre del 2025

Edita: Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) / Elabora: Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) / Diseño/maquetación: cristinazzdesign

CEG
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

Cofinanciado por la Unión Europea

EURES

HACIA UNA DECLARACIÓN ELECTRÓNICA COMÚN PARA EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES EN LA UE

*La Comisión Europea impulsa una **declaración electrónica común para simplificar el desplazamiento de trabajadores** entre Estados miembros, reducir la carga administrativa para empresas y reforzar la cooperación y el control de las autoridades nacionales.*

La Unión Europea continúa dando pasos para facilitar la movilidad laboral y la prestación transfronteriza de servicios. Tras el acuerdo alcanzado entre el Consejo y el Parlamento Europeo sobre la implantación de una declaración electrónica común para simplificar el desplazamiento de trabajadores, se avanza hacia un modelo que permitirá simplificar los trámites administrativos tanto para las empresas como para las administraciones nacionales.

En la Eurorregión Galicia–Norte de Portugal, el desplazamiento temporal de trabajadores constituye una práctica habitual en sectores como la construcción, la industria, el transporte o la prestación de servicios especializados. La intensa actividad económica y la estrecha relación empresarial entre ambos territorios hacen que numerosas empresas desarrollen proyectos a ambos lados de la frontera, lo que pone de manifiesto la importancia de disponer de procedimientos ágiles que faciliten el cumplimiento de las obligaciones administrativas sin menoscabar la protección de los derechos de las personas trabajadoras.

En la actualidad, cada Estado miembro dispone de sus propios procedimientos para comunicar estos desplazamientos, lo que obliga a las empresas que prestan servicios en varios países a familiarizarse con distintos sistemas, formularios y requisitos administrativos. Esta diversidad incrementa la carga burocrática y puede dificultar el cumplimiento de las obligaciones legales, especialmente para las pequeñas y medianas empresas.

Con el futuro sistema europeo se prevé la creación de una **declaración electrónica común y voluntaria** que permitirá presentar la información necesaria mediante un formato armonizado. Aunque cada Estado miembro seguirá siendo competente para controlar el cumplimiento de su legislación nacional, la utilización de un modelo común contribuirá a reducir trámites, mejorar la calidad de la información y facilitar la cooperación entre las autoridades de los distintos países.

Mientras esta iniciativa europea continúa su tramitación hasta su adopción definitiva y posterior implantación, los Estados miembros mantienen sus sistemas nacionales de notificación.

En el caso de **España**, las empresas que desplacen trabajadores desde otro Estado miembro pueden realizar la comunicación electrónica a través del **Portal Ley 45**, una plataforma habilitada por el **Ministerio de Trabajo y Economía Social** que permite gestionar estas comunicaciones de forma telemática, facilitando el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa sobre desplazamiento de trabajadores.

Por su parte, en **Portugal,** la comunicación de los desplazamientos se realiza a través del portal electrónico de la ***Autoridade para as Condições do Trabalho*** **(ACT)**, donde las empresas pueden presentar la correspondiente declaración antes del inicio de la prestación de servicios en territorio portugués, conforme a la legislación nacional vigente.

La futura declaración electrónica europea no sustituirá inmediatamente estos sistemas nacionales, pero representa un importante paso hacia una mayor coordinación administrativa dentro del mercado interior. Su implantación permitirá reducir la duplicidad de procedimientos, ofrecer mayor seguridad jurídica a las empresas que operan en varios Estados miembros y reforzar la eficacia de la cooperación administrativa entre las autoridades responsables del control del desplazamiento de trabajadores.

Desde la red EURES seguimos de cerca esta iniciativa por su impacto en la movilidad laboral europea y en la prestación transfronteriza de servicios. La simplificación administrativa, junto con la garantía de unas condiciones laborales justas y una competencia leal entre empresas, constituye uno de los pilares para seguir avanzando hacia un mercado laboral europeo más integrado, eficiente y accesible para trabajadores y empleadores.

PORTUGAL TRANSPONE A SU ORDENAMIENTO JURÍDICO LA NORMATIVA EUROPEA EN MATERIA DE DESPLAZAMIENTO DE CONDUCTORES PROFESIONALES

Portugal integra la regulación social del transporte por carretera en un único instrumento, incluida la transposición de la normativa comunitaria en materia de desplazamiento de conductores por carretera.

El nuevo *Decreto-Lei n.º 84/2026, de 13 de abril*, marca un paso decisivo en la ordenación del transporte por carretera en Portugal al concentrar en una única norma la regulación social del sector.

El decreto persigue tres **objetivos principales:**

- Unificación normativa, mediante la concentración en un único texto de disposiciones previamente dispersas.
- Clarificación conceptual, especialmente en lo relativo al tiempo de trabajo y a las categorías de conductores.
- Refuerzo del control administrativo y sancionador, en coherencia con las exigencias europeas.

En cuanto a su **contenido**, la norma articula un régimen que abarca numerosos aspectos, como la organización del tiempo de trabajo de trabajadores móviles y conductores independientes; las reglas sobre tiempos de conducción, pausas y descansos; el régimen del tacógrafo como instrumento de control; el desplazamiento de conductores en el marco del transporte internacional o un sistema de infracciones armonizado y graduado.

Precisamente uno de los ejes centrales es la regulación del **desplazamiento de los conductores (*posting of drivers*),** de máxima importancia en la movilidad transfronteriza que afecta a espacios como el de la Eurorregión Galicia Norte de Portugal. En este sentido, el decreto incorpora y desarrolla las previsiones de la Directiva (UE) 2020/1057 en torno a tres elementos clave:

- Determinación de los supuestos de desplazamiento: se identifican los casos en los que un conductor debe considerarse desplazado, incluyendo:

  - Operaciones internacionales no bilaterales: operaciones entre dos Estados miembros, o entre un Estado miembro y un país tercero, distintos del país de establecimiento del transportista;
  - Cabotaje: operaciones nacionales realizadas en territorio de un Estado miembro distinto de aquel donde está establecido el transportista;
  - Tramo inicial o final de ciertas operaciones de transporte combinado;
  - Si el tramo tiene naturaleza de operación no bilateral o de cabotaje.

- Aplicación de condiciones laborales del Estado de acogida: En estos supuestos, se impone la aplicación de determinadas condiciones laborales del país en el que se realiza la actividad.

- Obligaciones formales y de control: Se refuerzan las exigencias en materia de comunicación del desplazamiento, conservación de documentación y acreditación ante las autoridades.

Desde una perspectiva jurídica, este régimen plantea importantes retos tanto en relación con la determinación de la legislación aplicable, la coordinación entre ordenamientos y la carga administrativa para las empresas.

La inclusión expresa de las operaciones de cabotaje en el ámbito del decreto responde a la necesidad de evitar prácticas de competencia desleal basadas en diferencias regulatorias.

El refuerzo del control sobre estas operaciones implica una mayor trazabilidad de la actividad, la aplicación efectiva de las obligaciones laborales y una reducción del margen para estrategias de fraude, apostando por la equiparación de condiciones en favor de la competitividad en el mercado interior.

Para las empresas del sector, especialmente aquellas con actividad internacional, la norma implica la necesidad de afrontar un entorno cada vez más exigente y coordinado a nivel europeo, que a cambio ofrece un entorno más seguro y competitivo.

Es muy relevante la intensificación de los mecanismos de control, que se proyectan en la nueva norma, tanto sobre la actividad en carretera (controles físicos) como sobre la propia actividad empresarial (inspecciones en sede), a lo que se suma un claro refuerzo de la cooperación administrativa entre Estados miembros, que permite el intercambio de información y la actuación coordinada frente a infracciones detectadas en contextos transfronterizos.

España ya había procedido a la transposición de la Directiva (UE) 2020/1057 a través del Real Decreto 3/2022 de 1 de marzo, que incorporó a la Ley 45/1999, de 29 de noviembre sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional un nuevo capítulo (capítulo V), sobre normas específicas para conductores de transporte por carretera.

La Directiva (UE) 2020/1057, establece que cuando los conductores están desplazados, se les aplican las normas del Estado miembro de acogida, entre otras cuestiones en relación con las remuneraciones a percibir.

Antes del desplazamiento: El transportista debe emitir la declaración de desplazamiento usando para ello el portal europeo disponible en 24 idiomas https://www.postingdeclaration.eu/

Durante el desplazamiento: El conductor debe proporcionar, si así se le requiere, una copia de la declaración de desplazamiento (en papel o electrónica); pruebas de que la operación de transporte tiene lugar en el Estado miembro de acogida (p. ej. documento de porte) y registros del tacógrafo.

Después del desplazamiento: Las autoridades del Estado miembro de acogida podrán contactar al transportista para pedirle: nóminas y pruebas de pago; registros del tacógrafo y horarios de trabajo; pruebas de que el transporte ha tenido lugar en el Estado miembro de acogida y el contrato laboral.

Cada Estado miembro determina el tipo de infracción y las cuantías de las sanciones, tanto para cargadores, intermediarios, contratistas y subcontratistas.

ACUERDO PARA LA REVISIÓN DE LAS NORMAS EN MATERIA DE COORDINACIÓN DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL EN LA UNIÓN EUROPEA

La libre circulación de los trabajadores ha sido un elemento clave del proceso de integración europea desde sus orígenes, ya en el Tratado de Roma de 1957. Desde ese momento, se ha ido desarrollando y evolucionando, con un hito fundamental en 1992 con la creación de la Unión Europea (UE) y del estatus jurídico de la ciudadanía europea en favor de los nacionales de los Estados miembros, que a partir de la entrada en vigor del Tratado de Maastricht pueden circular y residir libremente por todo el territorio comunitario.

En el año 1997, con la firma y posterior entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el derecho a la libre circulación se extendió a los ciudadanos de terceros estados con residencia legal en alguno de los socios de la UE.

Esta libertad, ha ido acompañada de medidas imprescindibles para que las personas que la disfruten no tengan por ello que renunciar o ver afectados sustancialmente los derechos que en materia de seguridad social les otorgan sus ordenamientos jurídicos nacionales o incluso disfrutar los que eventualmente pueda contemplar el Estado de destino.

Así, los propios tratados originarios prevén ciertas medidas, hoy incorporadas principalmente al artículo 48 del actual Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y que desembocan en el establecimiento de un marco de coordinación comunitaria de los sistemas de seguridad social nacionales.

A diferencia de otros ámbitos del Derecho de la Unión, aquí no existe armonización material, sino una mera coordinación: cada Estado miembro mantiene su propio sistema, pero se establecen reglas para resolver conflictos de leyes y asegurar la continuidad de derechos.

En la actualidad, este sistema se articula fundamentalmente a través del Reglamento (CE) n.º 883/2004 (Reglamento de base) y del Reglamento (CE) n.º 987/2009 (Reglamento de aplicación).

El pasado mes de abril, los representantes permanentes de los Estados miembros ante la UE han refrendado un acuerdo provisional alcanzado con el Parlamento Europeo sobre la propuesta de revisión de las normas de coordinación de los sistemas nacionales de seguridad social.

Las modificaciones se refieren principalmente a los siguientes aspectos:
1. Prestaciones por desempleo;
2. Legislación aplicable a los trabajadores desplazados y a las personas que trabajen en dos o más Estados miembros;
3. Prestaciones por cuidados de larga duración;
4. Acceso a prestaciones sociales para quienes no ejercen una actividad económica;
5. Prestaciones familiares.

Esta reforma tiene su origen en diciembre de 2016, cuando la Comisión Europea propuso un texto, con el objetivo de modernizar la coordinación de los sistemas de seguridad social nacionales, mejorando su claridad, facilitando la libre circulación e intensificando la lucha contra el fraude y el abuso a que la aplicación inadecuada del sistema podía dar lugar.

Tras un largo periplo por las instituciones comunitarias, en el que se sucedieron acuerdos para retomar la reforma, pero sin llegar a culminar el proceso legislativo necesario para ponerlos en vigor, en marzo de 2019 el Consejo y el Parlamento alcanzan un acuerdo provisional, que finalmente no alcanzó los apoyos necesarios en el Comité de Representantes Permanentes del Consejo Europeo (Coreper).

En octubre de 2019 se reduce el ámbito material de la reforma propuesta con el ánimo de avanzar y alcanzar un acuerdo.

En 2021 se acuerda provisionalmente una reforma, que una vez más no llegó a buen puerto. En 2025 bajo la Presidencia Polaca, se retoman los trabajos, dando lugar a un texto completo presentado en 2026 durante la Presidencia de Chipre y que en esencia reproduce la de 2021. De hecho, los aspectos 3, 4, y 5 enumerados con anterioridad, figuran en el acuerdo actual sin modificaciones sustanciales.

El acuerdo provisional deberá ahora ser refrendado por el Consejo y el Parlamento Europeo. Posteriormente deberá ser adoptado formalmente por las dos instituciones tras la formalización jurídico-lingüística del texto.

A continuación, se describen sucintamente las modificaciones propuestas:

PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Exportación de prestaciones de desempleo
(artículo 64 del Reglamento de base)

Las personas desempleadas con derecho a prestación por desempleo en el Estado competente y que se desplacen a otro Estado miembro para buscar trabajo en él conservarán su derecho a la prestación.

En la actualidad, el artículo 64.1.c limita la posibilidad de exportar las prestaciones por desempleo a 3 meses y excepcionalmente permite su ampliación a seis meses.

La modificación contempla la ampliación del período máximo de exportación de las prestaciones a seis meses, con la posibilidad de que los servicios o instituciones competentes puedan prorrogarlo hasta la totalidad del período al que tenga derecho el beneficiario. En todo caso y de acuerdo con la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), la ampliación más allá de los seis meses no es una obligación para los Estados miembros.

Totalización de períodos
(artículo 61 del Reglamento de base)

En virtud del principio de totalización de períodos, se permite que, a la hora de solicitar la prestación por desempleo, computen los períodos trabajados con anterioridad en otros Estados miembros.

La modificación propuesta, introduce la obligación de que al menos se haya trabajado durante un mes de modo ininterrumpido en el Estado en el que se solicita la prestación para poder aplicar el principio de totalización (en la versión inicial se habían barajado hasta tres meses).

Se establece una salvaguarda para los trabajadores con una alta movilidad y que no hayan completado ese mes ininterrumpido en ningún estado, siendo competente en este caso el del último empleo, que deberá aplicar además el principio de totalización.

Pago de prestaciones a quienes trabajan en un Estado y residen en otro
(artículo 65 del Reglamento de base)

En la actualidad, el Estado de residencia de los trabajadores fronterizos, es decir, los que se desplazan diariamente a otro Estado para trabajar, retornando diariamente o una vez por semana, son los competentes en materia de prestaciones por desempleo.

Teniendo en cuenta que quien percibe las cotizaciones sociales es el Estado en el que el trabajador efectivamente trabaja, se entendía lógico que fuera este último, el que también asumiera la prestación por desempleo, por lo que se plantea que:

Regla General: Toda persona que se encuentre en situación de desempleo y que, durante su última actividad como trabajador haya residido en un Estado miembro distinto del Estado miembro competente, deberá ponerse a disposición de los servicios de empleo del Estado competente.

Dicha persona percibirá prestaciones de conformidad con la legislación del Estado miembro competente como si residiera en dicho Estado miembro y estará sujeta a los derechos y obligaciones establecidos por dicha legislación. Dichas prestaciones serán abonadas por la institución del Estado miembro competente.

Excepción: Una persona en situación de desempleo total deberá ponerse a disposición de los servicios de empleo del Estado miembro de residencia, siempre que cumpla los siguientes requisitos:
a. durante su última actividad como trabajador residiera en un Estado miembro distinto del Estado miembro competente;

b. siga residiendo en el Estado miembro de residencia o haya regresado a él;
c. No haya completado un período ininterrumpido de seguro de 22 semanas exclusivamente al amparo de la legislación del Estado miembro competente.

En este caso, percibirá prestaciones de conformidad con la legislación del Estado miembro de residencia, como si hubiera completado todos los períodos de seguro, con arreglo a la legislación de dicho Estado miembro. Dichas prestaciones serán concedidas por la institución del Estado miembro de residencia.

La intención de esta reforma, que tiene origen en la propuesta de la Comisión Europea de 2016, es que sea el Estado Competente el que asuma el pago de las prestaciones cuando la persona trabajadora hubiera prestado en dicho Estado sus servicios durante un tiempo de modo ininterrumpido (en la propuesta inicial 12 meses): **22 semanas en la propuesta actual**.

LEGISLACIÓN APLICABLE A LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS Y A LAS PERSONAS QUE TRABAJEN EN DOS O MÁS ESTADOS MIEMBROS

Notificación Previa: Se introduce la notificación previa al desplazamiento de trabajadores a otro Estado miembro con carácter general (artículo 15.1 del Reglamento 987/2009).

El empleador o, en el caso de una persona que ejerza una actividad por cuenta propia, el propio trabajador, informará a la institución competente del Estado miembro cuya legislación sea aplicable antes del inicio de la actividad y solicitará un certificado de que esa legislación es aplicable, que indicará, si procede, hasta qué fecha y en qué condiciones.

Una vez recibida la solicitud, la institución competente expedirá el correspondiente certificado, o si no es posible hacerlo de inmediato, emitirá un acuse de recibo automático de la solicitud, que constituirá prueba de que la institución competente ha sido informada.

La institución competente dará cuenta sin demora, a la autoridad competente del Estado miembro en el que se ejerza la actividad bien del certificado, bien del acuse de recibo.

Excepciones:

- Los viajes de negocios
- Actividades con una duración de no más de 3 días consecutivos en un período de 30 días consecutivos. Esta excepción no aplica al sector de la construcción, incluyendo la propia construcción, reparación, mantenimiento, reforma o demolición de edificios y más en detalle a las actividades incluidas en el Anexo VI del Reglamento modificado.

Los funcionarios y las personas llamadas al servicio militar o al servicio civil de un Estado miembro, también deberán realizar la comunicación (sus empleadores o ellas mismas, si son trabajadores por cuenta propia), y hacerlo antes del desplazamiento siempre que sea posible. Del mismo modo ocurre con los empresarios que tengan trabajadores a bordo de un buque que enarbole pabellón de otro Estado miembro.

La nueva previsión, introduce un matiz a esta obligación en el siguiente sentido:

Los Estados miembros tienen la responsabilidad de cumplir las obligaciones derivadas del Derecho de la Unión y en particular de las normas de coordinación de los sistemas de seguridad social, pero las posibles medidas contra el incumplimiento de dichas obligaciones no deben obstaculizar el ejercicio de la libre circulación dentro de la Unión.

En particular, el incumplimiento de las obligaciones de notificación previa y solicitud de certificado no debe dar lugar a restricciones injustificadas y desproporcionadas al ejercicio de la libre circulación por parte de las personas afectadas.

Por otro lado, también insta a los Estados miembros a que dichos trámites puedan realizarse íntegramente en línea y a la utilización progresiva de las nuevas tecnologías para el intercambio, el acceso y el tratamiento de los datos necesarios para aplicar las normas de coordinación, especialmente las relativas a la comunicación previa.

Pluriactividad: Para determinar la legislación aplicable a quienes ejercen actividades profesionales en dos o más Estados miembros, la reforma facilita más orientaciones para determinar la sede o domicilio de la empresa o su empleador, como elemento esencial.

Para ello, no se modifica el articulado, sino que se introduce un nuevo considerando 12 en el Reglamento de base, que establece lo siguiente:

A la hora de determinar el domicilio social o el centro de actividad de una empresa, cuando una persona ejerza su actividad en dos o más Estados miembros, deben tenerse en cuenta una serie de factores para establecer dónde se adoptan las decisiones esenciales de la empresa y dónde se desempeñan las funciones de la administración central.

Entre dichos factores figuran, por ejemplo, el volumen de negocios, los lugares en los que se celebran las juntas generales y el carácter habitual de la actividad ejercida. La lista de los factores mencionados no es exhaustiva y pueden resultar relevantes otros factores a la hora de determinar la ubicación del domicilio social o del centro de actividad de una empresa, en el marco de una evaluación global, otorgando la debida importancia a cada factor pertinente en función de las circunstancias del caso.

En la propuesta, han sido eliminados a instancia del Parlamento dos factores propuestos inicialmente: el tiempo que lleva establecida la empresa en un Estado miembro y lugar en el que la empresa utiliza un espacio de oficinas.

PRESTACIONES POR CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN

El TJUE había ido reconociendo de facto la aplicación del marco de coordinación de los sistemas de seguridad social a estas prestaciones en diferentes pronunciamientos y la Comisión Europea ha reivindicado desde 2016 su incorporación formal a la normativa.

La reforma propuesta, indica ya en el Considerando 6 la intención y orientación de una manera clara. Hasta la fecha, las prestaciones de cuidados de larga duración no se han incluido explícitamente en los Reglamentos de coordinación, pero se han aplicado las normas referidas a las prestaciones por enfermedad, generando cierta inseguridad jurídica. Por ello, plantea la propuesta que es necesario un marco jurídico estable y adecuado que mantenga, como norma general, la coordinación al igual que en el caso de las prestaciones por enfermedad, siguiendo el criterio establecido hasta el momento por el TJUE, pero con determinadas particularidades para estas prestaciones, con una definición clara y una lista específica de estas.

Se refiere a las prestaciones cuyo objetivo principal es atender las necesidades de cuidados de una persona que, debido a una limitación derivada, por ejemplo, de la vejez, una discapacidad o una enfermedad, requiere una asistencia considerable por parte de terceros para llevar a cabo las actividades esenciales de la vida diaria durante un período prolongado.

Además, se refieren únicamente a aquellas que pueden considerarse prestaciones de la seguridad social en el sentido del Reglamento de base. De conformidad con la jurisprudencia del TJUE, las prestaciones de la seguridad social son aquellas que se conceden a los beneficiarios sin una evaluación individual y discrecional de las necesidades personales, sobre la base de una situación definida legalmente y por tanto las prestaciones de cuidados de larga duración deben interpretarse en consecuencia.

Las prestaciones de cuidados de larga duración no incluyen la asistencia social ni médica.

En la propuesta, se reconoce explícitamente esta categoría, se establecen disposiciones específicas de coordinación y se mejora la exportabilidad y el acceso transfronterizo.

Dos o más Estados miembros, o sus autoridades competentes, podrán acordar medidas diferentes o complementarias que no resulten menos ventajosas para las personas afectadas.

La Comisión Administrativa, previa consulta a los interlocutores sociales, elaborará una lista detallada de las prestaciones de cuidados de larga duración que cumplan los criterios establecidos por el Reglamento de base, especificando cuáles son prestaciones en especie y cuáles en efectivo, y si la prestación se concede a la persona que necesita cuidados o a la persona que los presta.

Se prevé también que los Estados puedan coordinar estas prestaciones con otras de las previstas en el Reglamento de base.

ACCESO A PRESTACIONES SOCIALES PARA QUIENES NO EJERCEN UNA ACTIVIDAD ECONÓMICA

El artículo 4 del Reglamento de base, establece la igualdad de trato para los ciudadanos de la Unión: Las personas a quienes le sean aplicables las disposiciones del presente Reglamento, podrán acogerse a los beneficios y estarán sujetas a las obligaciones de la legislación de todo Estado miembro en las mismas condiciones que los nacionales de dicho Estado, salvo disposición en contrario del presente Reglamento.

De ello podría deducirse que cualquier ciudadano de la UE podría acceder en cualquier Estado a dichas prestaciones sin ser discriminado.

La Comisión Europea, propuso en 2016 condicionar el acceso a prestaciones sociales por parte de los ciudadanos económicamente inactivos a la consecución de la residencia legal en dicho Estado.

Este criterio ya había sido contemplado por el TJUE en alguna de sus resoluciones y en virtud de ello sería objeto de la propuesta de la Comisión Europea la positivización de dicha condición.

La finalidad era frenar el posible turismo social existente en la UE, por el que las personas pudieran desplazarse a diferentes Estados en busca del sistema más beneficioso para sus intereses.

La propuesta fue objeto de importantes críticas y por ello la versión definitiva del acuerdo alcanzado en marzo de 2019 y que se ha incorporado sin modificaciones sustanciales a la propuesta actual, opta simplemente por proponer la incorporación de dos nuevos Considerandos al Reglamento, que matizan la igualdad de trato en el siguiente sentido:

5.a Al aplicar el principio de igualdad de trato previsto en el Reglamento de base, debe respetarse la jurisprudencia del TJUE, que ha interpretado dicho principio y la relación entre el presente Reglamento y la Directiva 2004/38/CE, de 29 de abril de 2004 relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros.

5.b Los Estados miembros deben garantizar que no se impida a los ciudadanos de la UE en situación de movilidad que no ejercen una actividad económica cumplir el requisito de disponer de una cobertura completa de seguro de enfermedad en el Estado miembro de acogida, tal y como establece la Directiva 2004/38/CE. Se les debería permitir, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales, contribuir de manera proporcionada a un régimen de cobertura sanitaria si no pueden cumplir de otro modo los criterios pertinentes para acceder al seguro de enfermedad en el Estado miembro en el que residen habitualmente.

Es decir, que sí se ha incorporado un matiz al principio de igualdad de trato, que de facto obligaría a los ciudadanos que no ejercen una actividad económica a contar con un seguro de enfermedad si no pueden de otra manera contar con esa cobertura en virtud de la normativa del Estado miembro de residencia.

PRESTACIONES FAMILIARES (NUEVOS CONSIDERANDOS 35-A Y 35A Y ARTÍCULO 68 DEL REGLAMENTO DE BASE)

Los Reglamentos de coordinación vigentes, ya establecían unas **normas de prioridad en caso de acumulación de prestaciones familiares:** es decir, cuando dentro de un mismo período y para los mismos miembros de la familia, se prevean prestaciones familiares con arreglo a la legislación de más de un Estado miembro.

Además, se preveían unas **normas para el caso de solapamiento de prestaciones:** En caso de acumulación de derechos, las prestaciones serán concedidas con arreglo a la legislación prioritaria y quedarán suspendidas las prestaciones **de la misma naturaleza** con cargo a otras legislaciones nacionales hasta el importe previsto por la primera. En caso necesario, se otorgará un complemento por la cuantía que supere dicho importe. Este complemento no será obligatorio en beneficio de los hijos que residen en otro estado y el derecho se funde exclusivamente en la residencia.

La novedad de la reforma y su objetivo es promover la asunción de responsabilidades parentales compartidas y evitar los eventuales quebrantos económicos que dicha asunción puede originar.

Hasta ahora, En el caso de las prestaciones destinadas a compensar la reducción de ingresos durante los períodos de reducción de jornada de los progenitores para el cuidado de hijos, tienen el tratamiento de ayudas familiares y por tanto están sometidas a las normas para evitar solapamientos de esta o similar prestación en dos o más Estados.

La reforma propuesta del artículo 68

Distingue ahora dos categorías de prestaciones familiares:
1. Prestaciones familiares en metálico destinadas a sustituir los ingresos no percibidos por dedicarse a la crianza de los hijos;
2. y todas las demás prestaciones familiares;

En relación con las contenidas en el primer apartado, establece ahora lo siguiente:

• Las prestaciones familiares del apartado 1, se concederán con arreglo a la legislación del Estado miembro competente exclusivamente a la persona sujeta a dicha legislación. No existirá ningún derecho derivado a dichas prestaciones. La institución competente no estará obligada a tener en cuenta una solicitud presentada por el otro progenitor, una persona asimilada a un progenitor o una institución que actúe como tutor del niño o de los niños. Dichas prestaciones deberán incorporarse al Anexo XIII parte 1 del Reglamento de base.

• En los casos de superposición de derechos en virtud de una o varias legislaciones contradictorias, puede obviarse lo dispuesto con carácter general para las prestaciones familiares en caso de solapamiento: en consecuencia, un Estado miembro podrá conceder íntegramente a un beneficiario una prestación familiar de las contempladas en el punto 1, independientemente del importe previsto por la primera legislación. Los Estados miembros que opten por aplicar dicha excepción se enumerarán en la parte 2 del anexo XIII del Reglamento de base, haciendo referencia a la prestación familiar a la que se aplica la excepción.

En definitiva, la esperada reforma, que durante más de 10 años viene propugnando la Comisión Europea, introducirá, en caso de ser definitivamente aprobada, una reconfiguración técnica del sistema de coordinación, caracterizada por:

- mayor exigencia en los criterios de conexión;
- refuerzo del control administrativo;
- redefinición del alcance de determinados derechos.

Además, El TJUE sigue jugando un papel esencial en la interpretación y aplicación de los Reglamentos de coordinación, por lo que parte de las modificaciones positivizarán su jurisprudencia.

La coordinación de los sistemas de seguridad social sigue siendo esencial para la libre circulación y más en este momento en el que es necesario buscar un equilibrio entre la evolución del proceso de integración europea, la soberanía nacional de los Estados y la sostenibilidad de los sistemas de bienestar.

EURES-T

A INCAPACIDADE DE FAZER REFORMAS

Após um longo período de negociações, não houve acordo entre Governo, Confederações Empresariais e Sindicatos para aprovação do "Trabalho XXI"- Anteprojeto de Lei da reforma da legislação laboral. Intransigência para uns, oportunidade perdida para outros, vitória para os restantes.

Com o chumbo da proposta laboral no Parlamento, ficaram por alterar um vasto conjunto de medidas, entre elas: prazo de recurso a serviços externos após despedimentos coletivos ou por extinção do posto de trabalho; regras dos despedimentos ilegais; banco de horas por acordo; duração dos contratos a prazo e fundamentos para recorrer a este tipo de vínculo; dias de férias; dispensa para amamentação; em caso de greve, alargamento das atividades incluídas em serviços mínimos; alterações na licença de parentalidade.

Subscrevemos na íntegra o posicionamento da CCP- Confederação do Comércio e Serviços que ,apesar de não estar de acordo com todas as medidas desejava que tivessem sido discutidas na especialidade, manifestou o seu descontentamento pela incapacidade demonstrada de fazer alterações e reformas num País onde há uma imensa maioria que considera que estas são urgentes. Para esta Confederação "...este chumbo dá uma perspetiva de futuro sombria quanto à capacidade de o país avançar com as reformas necessárias. A negociação e o consenso entre as várias forças políticas são fundamentais para o país evoluir em áreas diversas como a modernização do Estado, a fiscalidade ou a Segurança Social".

Para que não restem dúvidas na urgência desta e de outras Reformas estruturais profundas, desejavelmente realizadas em bom ambiente económico e político, deixamos algumas notas:

· Em 2025, a produtividade por hora em Portugal ficou 28% abaixo da média europeia O país tem a 4.ª produtividade mais baixa da União Europeia;

· Economia Portuguesa caiu 3 lugares, passando para 40.º, num ranking mundial, elaborado pela Escola de negócios suíça IMD, que avalia 70 economias;

· Neste mesmo ranking e no domínio da produtividade, a economia portuguesa está no 48.º lugar;

· Alarga-se o fosso entre salários e produtividade. Os salários têm subido e é necessário que continuem a subir. Contudo, sem ganhos de produtividade, acarreta grande impacto na competitividade das empresas

O desafio é grande para o Governo, Confederações Empresariais e Sindicatos. Como conseguir aumentar a produtividade sem perder competitividade e capacidade de criação de valor.

Viana do Castelo, 17 de Julho de 2026

TRABAJADOR EXTRANJERO, QUE RESIDE EN UNA ZONA LIMÍTROFE A ESPAÑA QUIERE VENIR A TRABAJAR POR CUENTA PROPIA O SER CONTRATADO POR CUENTA AJENA EN ESPAÑA COMO TRASFRONTERIZO, ES DECIR, RETORNANDO DIARIAMENTE A SU LUGAR DE RESIDENCIA.

Un trabajador brasileño, residente en Portugal, quiere venir a trabajar a España, bien por cuenta propia bien por cuenta ajena. ¿Es eso posible? ¿qué requisitos debería cumplir? ¿qué trámites debería realizar?

En virtud del título VIII del Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, sí sería posible, previa obtención de la correspondiente autorización de trabajo en España.
El Título VIII, se refiere a trabajadores que hayan sido autorizados para desarrollar actividades lucrativas, laborales o profesionales por cuenta propia o ajena en las zonas fronterizas del territorio español, residiendo en la zona fronteriza de un Estado limítrofe al que regresen diariamente.

REQUISITOS

Autorización de trabajo para trabajadores transfronterizos por cuenta ajena

1.º Carecer de antecedentes penales en España y en sus países anteriores de residencia durante los últimos cincos años, por delitos previstos en el ordenamiento español;
2.º No figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido;
3.º Residir en la zona fronteriza con territorio español de que se trate;
4.º Que la situación nacional de empleo permita la contratación;
5.º Que el empleador presente un contrato de trabajo;
6.º Que el empleador esté inscrito en el sistema de Seguridad Social y se encuentre al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social;
7.º Que las condiciones fijadas en el contrato de trabajo se ajusten a las establecidas por la normativa vigente y el convenio colectivo de aplicación;
8.º Que el empleador cuente con medios suficientes para su proyecto empresarial y para hacer frente a las obligaciones asumidas en el contrato frente a la persona trabajadora;
9.º Que se tenga la capacitación y/o la cualificación profesional legalmente exigida.
El trabajador deberá presentar la solicitud correspondiente, y dirigirlo a una de las Oficinas de Extranjería de la provincia en la que trabajará.

Autorización de trabajo para trabajadores transfronterizos por cuenta propia:

1.º Los incluidos en los apartados 1, 2,3 y 9 referidos a los empleados por cuenta ajena;
2.º Cumplir los requisitos que la legislación vigente exige a los nacionales para la apertura y funcionamiento de la actividad proyectada;
3.º Acreditar que la inversión prevista para la implantación del proyecto sea suficiente y la incidencia, en su caso, en la creación de empleo;
4.º La previsión de que el ejercicio de la actividad producirá desde el primer año recursos económicos suficientes al menos para la manutención del interesado, una vez deducidos los necesarios para el mantenimiento de la actividad.

Tanto en el caso del trabajador por cuenta propia o ajena, en el plazo de un mes desde la fecha de notificación de la resolución por la que se conceda la autorización, habrá de darse o ser dado de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.
En el mismo plazo, la persona extranjera deberá solicitar la correspondiente tarjeta de identidad de extranjero ante la Comisaría de Policía competente. Esta tarjeta acreditará la condición de trabajador transfronterizo y permitirá la entrada y salida de territorio nacional para la realización de la actividad a la que se refiera.

¿Para cuanto tiempo se expide la autorización?
La duración de la autorización inicial coincidirá con la del contrato de trabajo en relación con la cual se conceda, con el límite mínimo de tres meses y máximo de un año. Los mismos criterios serán de aplicación en relación con la actividad proyectada, en el caso de trabajo por cuenta propia.
¿Qué ámbito territorial incluye?
La validez de la autorización de trabajo estará limitada al ámbito territorial de la Comunidad o Ciudad Autónoma en cuya zona limítrofe resida el trabajador, así como a una ocupación en el caso de trabajo por cuenta ajena o a un sector de actividad en el de trabajo por cuenta propia.
¿Es prorrogable?
La autorización de trabajo se prorrogará a su expiración, en tanto continúe la misma relación laboral o actividad por cuenta propia y subsistan las circunstancias que motivaron su concesión. La vigencia de las sucesivas prórrogas coincidirá con la del contrato de trabajo o de la actividad por cuenta propia, con el límite máximo de un año.
La autorización se extingue, entre otras razones, por la pérdida de la condición de trabajador transfronterizo. Además, la pérdida de permiso de residencia en el lugar donde habita decae el derecho de mantener el permiso de trabajo en España.

Fuente:
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (artículo 43).
- Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (artículos del 156 al 158). *Hoja 39 - Autorización de trabajo por cuenta propia para trabajadores transfronterizos. Hoja 40 - Autorización de trabajo por cuenta ajena para trabajadores transfronterizos.*

Durante la última década, Galicia y la Región Norte de Portugal han mostrado una evolución positiva de sus principales indicadores laborales. La población activa de la Eurorregión continúa creciendo, llegando a alcanzar las 3.224.800 personas al cierre del año 2025 lo que supone un incremento de un 1% respecto al cierre del año 2024 y de casi un 5% respecto a hace una década.

La Región Norte de Portugal presenta una población activa claramente superior a la gallega y en crecimiento casi continuo. Durante la segunda mitad del año solo la población activa femenina en esta región sufrió un leve retroceso de poco más de medio punto, un 0,76% exactamente, mientras que la población activa masculina se incrementaba en un 0,4%.

En Galicia tanto la población activa femenina, con un incremento del 1,07%, como la masculina, con un aumento del 0,78%; evolucionaron positivamente desarrollo que consolida la recuperación gradual que este indicador presenta especialmente desde el año 2021.

POBLACIÓN ACTIVA (EN MILES) · **GALICIA**

	Total	Hombres	Mujeres
2025/III	1.282,0	644,0	638,1
2025/IV	1.293,8	649,0	644,9

Fuente: IGE

POBLACIÓN ACTIVA (EN MILES) · **NORTE DE PORTUGAL**

	Total	Hombres	Mujeres
2025/III	1.937,9	979,9	958
2025/IV	1.931	980,3	950,7

Fuente: INE Portugal

La evolución de la tasa de actividad en Galicia y en la Región Norte de Portugal siguió tendencias divergentes durante la segunda mitad del año 2025, mientras que en Galicia entre el primer y el segundo trimestre del año esta tasa se incrementaba en un leve 0,3%, en la Región Norte disminuía un 0,4% arrastrada principalmente por el decremento en un 0,6% de la tasa de actividad femenina en esta región.

En Galicia el incremento de esta tasa se explica tanto por el aumento en la tasa de actividad femenina de un 0,4% como la masculina que aumentó un 0,3%.

TASA DE ACTIVIDAD · **GALICIA**

	Total	Hombres	Mujeres
2025/III	53,8%	56,6%	51,2%
2025/IV	54,1%	56,9%	51,6%

Fuente: IGE

TASA DE ACTIVIDAD · **NORTE DE PORTUGAL**

	Total	Hombres	Mujeres
2025/III	60,6%	64,4%	57,1%
2025/IV	60,2%	64,3%	56,5%

Fuente: INE Portugal

La tasa de desempleo también se comportó de manera contraria en ambas regiones comparando los dos trimestres de la segunda mitad del año 2025, mientras que en la Región Norte se mantiene en torno al 6% e incluso disminuye un leve 0,1%; en Galicia la tasa de desempleo aumenta en un 0,3% durante el segundo semestre para cerrar el año en un 8,3%, este aumento en la tasa de desempleo viene provocado por el incremente del paro masculino en un punto porcentual.

En la Región Norte durante la segunda mitad del año se produjo un leve retroceso en este indicador de un 0,1% que se corresponde exactamente con la disminución del paro masculino mientras que la tasa de desempleo femenina se mantuvo estable en un 7,2% a lo largo de la segunda mitad del año.

TASA DE PARO · **GALICIA**

	Total	Hombres	Mujeres
2025/III	8,0%	7,0%	9,0%
2025/IV	8,3%	8,0%	8,5%

Fuente: IGE

TASA DE PARO · **NORTE DE PORTUGAL**

	Total	Hombres	Mujeres
2025/III	6,1%	5,1%	7,2%
2025/IV	6%	5%	7,2%

Fuente: INE Portugal

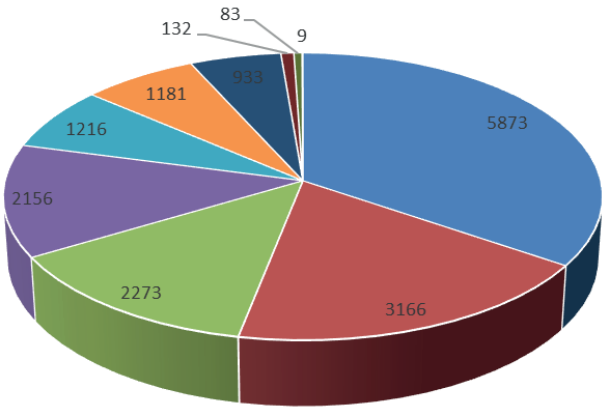
OFERTA Y DEMANDA DE EMPLEO

OCUPACIONES CON MAYOR DEMANDA EN EL NORTE DE PORTUGAL

Durante la segunda mitad el año 2025, un total de 17.023 ofertas de empleo fueron introducidas para su gestión en los servicios públicos de empleo de la Región Norte de Portugal. Los trabajadores *no cualificados*, con un total de 5.873 ofertas, continúan siendo el grupo ocupacional más demandado, representando aproximadamente un tercio del total de ofertas registradas en el período y alcanzando máximos especialmente elevados en septiembre y octubre.

También destacaron las ofertas dirigidas a *trabajadores de servicios personales, de protección y seguridad y vendedores*, con casi un 19% del total, así como a *trabajadores cualificados de la industria, construcción y artesanos*, con un 13%, que mantuvieron un peso significativo y relativamente estable a lo largo del semestre. Del mismo modo, las ocupaciones vinculadas a *operadores de instalaciones y maquinaria* mostraron un importante incremento en los meses de septiembre y octubre, coincidiendo con una mayor actividad en determinados sectores industriales y logísticos.

	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Profesiones de las fuerzas armadas	2	5	0	0	2	0
Representantes del poder legislativo y de órganos ejecutivos, dirigentes, directores y gestores ejecutivos	28	21	18	29	24	12
Especialistas de las actividades intelectuales y científicas	189	139	247	267	219	120
Técnicos y profesiones de nivel intermedio	139	75	196	218	200	105
Personal administrativo	269	136	246	254	188	123
Trabajadores de servicios personales, de protección y seguridad y vendedores	481	358	528	792	580	427
Agricultores y trabajadores cualificados de agricultura, de pesca y forestal	40	11	7	14	9	2
Trabajadores cualificados de la industria, construcción y artesanos	365	179	479	572	402	276
Operadores de instalaciones y máquinas y trabajadores de montaje	269	182	584	547	356	218
Trabajadores no cualificados	929	685	1830	1065	841	523



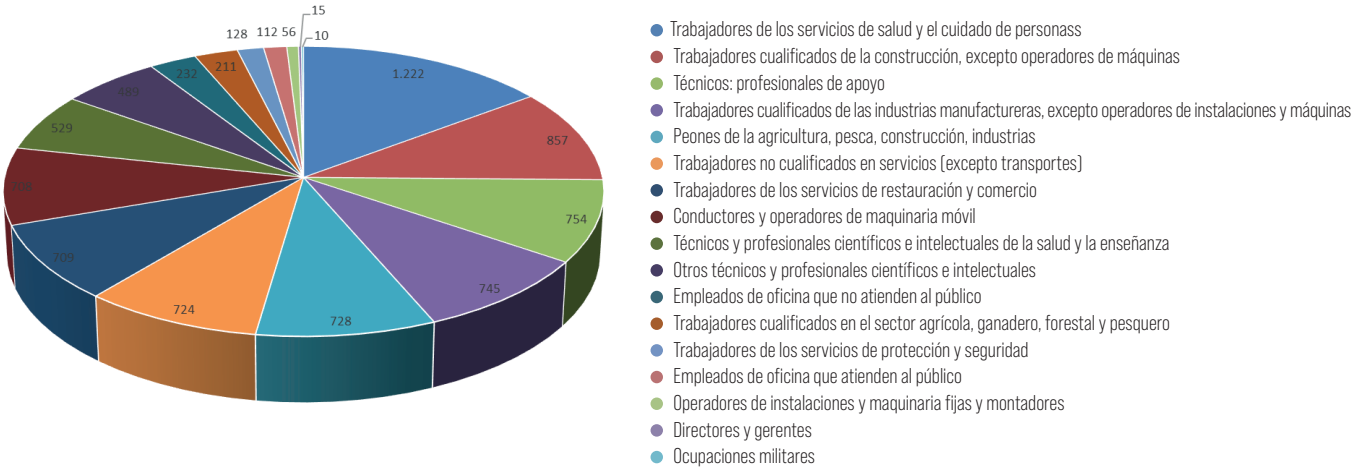
OCUPACIONES CON MAYOR DEMANDA EN GALICIA

En Galicia, las ofertas de empleo registradas durante el segundo semestre de 2025 fueron un total de 8.229 y muestran una demanda laboral más diversificada, con un peso especialmente relevante de las ocupaciones vinculadas a los servicios, la atención sociosanitaria y determinados perfiles técnicos y cualificados.

Entre las ocupaciones más demandadas con casi un 15% del total de ofertas gestionadas, destacan los *trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas*, que mantuvieron un volumen elevado y estable durante todo el semestre, alcanzando sus niveles máximos en noviembre y diciembre. También sobresalen los *trabajadores cualificados de la construcción y de las industrias manufactureras* así como los *técnicos: profesionales de apoyo* con un 10% del total de ofertas.

Las ocupaciones relacionadas con la restauración y el comercio registraron un comportamiento más variable, con un incremento significativo en octubre. Asimismo, se observa un aumento de las ofertas dirigidas a perfiles técnicos y profesionales científicos e intelectuales, especialmente en los últimos meses del año.

	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Directores y gerentes		1	2	2	4	6
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	61	82	92	94	124	76
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	36	48	45	57	215	88
Técnicos: profesionales de apoyo	96	108	137	102	181	130
Empleados de oficina que no atienden al público	29	31	30	57	60	25
Empleados de oficina que atienden al público	9	8	25	16	48	6
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	122	84	122	215	74	92
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	198	182	191	186	214	251
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	63	17	15	2	13	18
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	32	51	29	44	32	23
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	232	80	158	140	149	98
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	82	155	219	87	140	62
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	8	11	6	16	10	5
Conductores y operadores de maquinaria móvil	164	116	147	113	103	65
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	216	116	113	102	101	76
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	176	150	128	90	113	71
Ocupaciones militares	5					5

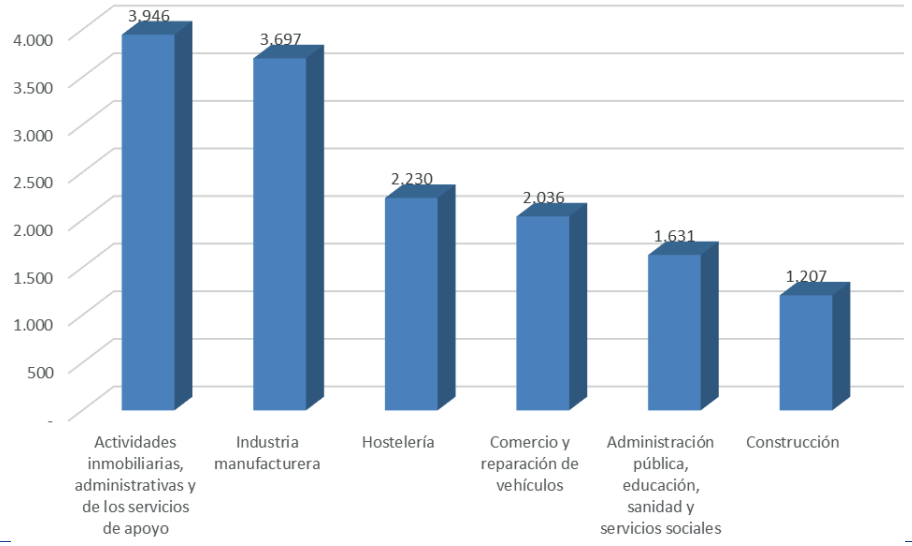


OFERTAS DE EMPLEO POR SECTOR PRODUCTIVO EN EL NORTE DE PORTUGAL

En la Región Norte de Portugal, las ofertas de empleo registradas a lo largo del período analizado se concentraron principalmente en las *actividades inmobiliarias, administrativas y de servicios de apoyo*, con casi un cuarto del total de ofertas introducidas, concretamente 3.946 ofertas lo que representa un 23,18% del total.

La industria *manufacturera* se situó como el segundo gran sector generador de ofertas, manteniendo una demanda elevada y estable en el conjunto del semestre que llegó a representar casi el 22% del total de ofertas. En tercer lugar, fue la hostelería, con un total de 2.230 ofertas registradas lo que representa un 13% del total, el sector que trasladó un mayor volumen de ofertas a las oficinas del *Instituto de Emprego e Formaçao Profissional* en la Región Norte de Portugal mostrando un incremento notable en los meses de otoño.

	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Agricultura, ganadería y pesca	55	26	30	33	37	15
Industria extractiva	2	3	11	1	10	-
Industria manufacturera	499	278	857	1.046	663	354
Electricidad, gas, agua y saneamiento y residuos	25	4	4	5	12	3
Construcción	153	85	285	304	203	177
Comercio y reparación de vehículos	278	214	380	527	403	234
Transporte, almacenaje	37	26	94	55	42	22
Hostelería	269	189	1.100	290	208	174
Actividades de comunicación	35	16	31	35	29	26
Actividades financieras y de seguros	6	13	8	13	16	12
Actividades inmobiliarias, administrativas y de los servicios de apoyo	755	602	762	738	661	428
Actividades profesionales, científicas y técnicas	92	99	124	183	120	83
Administración pública, educación, sanidad y servicios sociales	326	155	327	356	289	178
Otras actividades de servicios	65	79	117	170	123	97



OFERTAS DE EMPLEO POR SECTOR PRODUCTIVO EN GALICIA

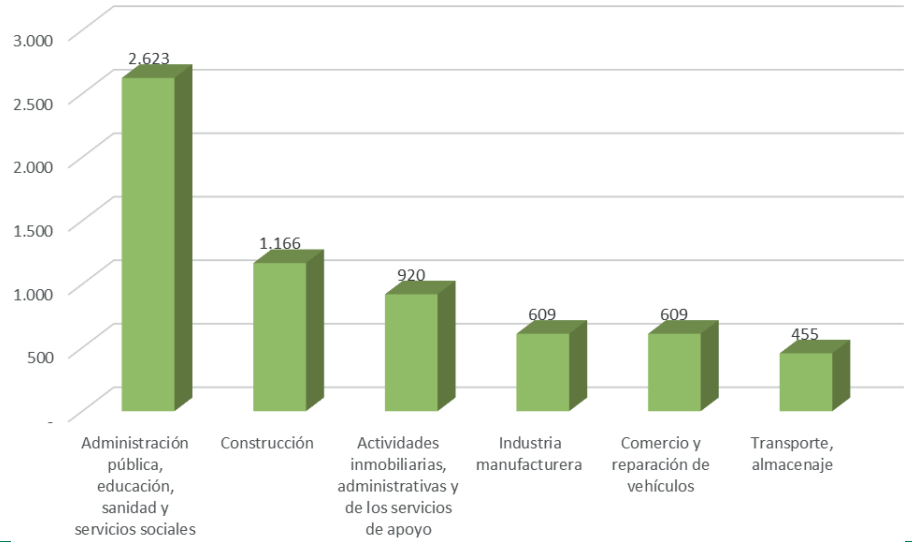
En Galicia, las ofertas de empleo registradas durante la segunda mitad del año 2025 se concentraron principalmente en las actividades vinculadas a la *administración pública, la educación, la sanidad y los servicios sociales*, que constituyeron el sector con mayor volumen de vacantes gestionadas a través de Emprego Galicia durante todo el período analizado, alcanzando un 31,88% del total de ofertas gestionadas.

La *construcción* se situó como el segundo gran sector generador de ofertas de empleo con un 14,17% del total, es decir 1.166 ofertas que mantuvieron niveles elevados y relativamente estables a lo largo del semestre. También destacaron las *actividades inmobiliarias, administrativas y de servicios de apoyo*, que representan el tercer sector en este ranking 11,18% del total de ofertas introducidas.

	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Agricultura, ganadería y pesca	55	73	70	57	45	34
Industria extractiva	2	11	-	5	7	1
Industria manufacturera	74	129	176	87	80	63
Electricidad, gas, agua y saneamiento y residuos	14	12	2	3	9	2
Construcción	274	195	198	176	207	116
Comercio y reparación de vehículos	127	78	125	102	101	76
Transportes, almacenaje	87	63	119	99	54	33
Hostelería	100	70	80	79	47	61
Actividades de comunicación	2	5	9	3	10	3
Actividades financieras y de seguros	10	7	32	34	15	25
Actividades inmobiliarias, administrativas y de los servicios de apoyo	170	127	203	212	103	105
Actividades profesionales, científicas y técnicas	22	28	25	28	76	7
Administración pública, educación, sanidad y servicios sociales	434	350	368	357	634	480
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	63	18	11	16	21	16
Otras actividades de servicios	79	59	27	48	164	64

(*) 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*



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.

GALICIA

BRES20260504021
Una pyme gallega especializada en el diseño y la fabricación de estructuras prefabricadas de madera busca socios en Portugal para colaborar en proyectos de construcción industrializada. La empresa gallega ofrece sistemas estructurales prefabricados y experiencia técnica especializada, y busca socios a largo plazo que aporten conocimiento del mercado local, apoyo normativo y una sólida capacidad de ejecución en obra.

BOES20260421011
Agencia de viajes gallega especializada en el Camino de Santiago y vacaciones de senderismo locales, ofrece experiencias de viaje sostenibles a medida y busca alianzas comerciales a largo plazo para expandir su red de distribución y ofrecer viajes respetuosos con el medio ambiente.

TOES20251002012
Una empresa española con experiencia internacional en la dirección de proyectos de eficiencia energética industrial en España, Suecia e Italia busca socios para colaborar en la implementación de tecnologías solares renovables e híbridas. La empresa cuenta con una amplia experiencia en servicios de optimización energética adaptados a empresas industriales, con especial énfasis en tecnologías solares renovables y la hibridación de sistemas como campos solares, bombas de calor y calderas eléctricas. La empresa realiza estudios exhaustivos, simulaciones y proyectos de I+D orientados a reducir el consumo energético y maximizar la eficiencia.

PORTUGAL

BOPT20260330037
Proveedor de e-learning Portugués, promovido por inteligencia artificial y especializado en asistentes virtuales para formación, busca clientes finales, socios de nearshoring y revendedores. Cuenta con experiencia en sectores como la administración pública, la defensa, la aeronáutica, el comercio minorista, la sanidad, la banca y la industria, la empresa ofrece soluciones escalables y multilingües en los mercados europeos y globales.

BOPT20260401016
Una pyme portuguesa de producción creativa, especializada en fotografía y producción de vídeo para marcas, instituciones y proyectos creativos, con un fuerte enfoque en la narrativa, la calidad visual y la comunicación emocional, busca socios, en particular agencias creativas, emisoras, plataformas digitales y productoras, para solicitar financiación europea para la coproducción de un documental científico internacional y para desarrollar otros proyectos audiovisuales.

BOPT20260330035
Una pyme portuguesa de mecanizado de precisión, especializada en torneado y fresado CNC para series pequeñas y medianas, diseña y fabrica herramientas de corte, matrices progresivas, componentes mecanizados y piezas a medida para diversos sectores. La empresa busca socios internacionales que busquen un proveedor fiable de producción interna mediante acuerdos de fabricación.

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.

Conxemar – 2026 Formato Virtual, 21 sept – 16 oct | Galicia, España
Retos tecnológicos y oportunidades de negocio
Evento internacional de negocios que reúne a empresas de toda la cadena de valor de los productos del mar congelados que tiene como fin promover reuniones entre proveedores, distribuidores, importadores, exportadores, empresas tecnológicas y proveedores del sector para generar oportunidades comerciales, alianzas estratégicas y proyectos de innovación.

Organizado por:
Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) /Agencia Gallega de Innovación (GAIN)

WindEnergy 2026 Formato híbrido, 23 – 29 sept | Hamburgo, Alemania
El evento tiene como objetivo promover la colaboración entre empresas y organizaciones de investigación interesadas en las energías renovables.

CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

EURES Transfronteiriço Galicia-Norte Portugal

Confederación de Empresarios de Galicia
Rúa do Vilar 54, 15705 Santiago de Compostela
+34 981 555 888
info@ceg.es
ceg.es/
ceg.es/blog-eures-ceg/es

Eures Transfronterizo Norte de Portugal-Galicia
Av. Miguel Dantas 69, 4930-678 Valença. Portugal
+351 251 095 721
eurest@iefp.pt
eures-norteportugal-galicia.org/