

BOLETÍN EURES-T NORTE PORTUGAL-GALICIA

Actualidad	2
Monográfico	5
Especial Portugal	9
Consultas	10
Empleo	11

Galicia y Norte de Portugal avanzan hacia el final de un año atípico, protagonizado en gran medida por el COVID 19 y sus efectos. Sin embargo, 2021 ha sido un ejercicio de adaptación y normalización a la nueva realidad que nos ha dejado la pandemia, que no puede detener la vida de la ciudadanía, que ha ido poco a poco retomando sus rutinas, aunque con matices y adaptaciones a la nueva realidad.

2020 fue un año difícil, en el que se adoptaron medidas drásticas que limitaron notablemente y afectaron a la libre circulación de ciudadanos y trabajadores y a la prestación de servicios transfronteriza, como se puede observar en el Informe de Movilidad que elabora la CEG y que ha sido recientemente presentado en Santiago de Compostela.

Durante el presente año, hemos vivido épocas de mayor y menor incidencia del virus, que ha sido gestionado tanto por España como por Portugal con una geometría variable de medidas que cada vez con mayor rapidez y coordinación se adaptaban a la realidad de cada momento.

La Unión Europea también ha contribuido a ello, estableciendo recomendaciones comunes y medidas sobre la configuración de la libre circulación segura a lo largo de los Estados miembros. Entre esas medidas destacamos en este boletín el establecimiento de un certificado digital único el pasado mes de julio, que tiene validez en todo el territorio comunitario y en 18 países y territorios más, para acreditar con rapidez la aptitud de los ciudadanos para circular sin riesgo.

Pero la realidad sigue su curso y es necesario seguir trabajando en las nuevas necesidades que ha generado o impulsado la pandemia, como es el caso del teletrabajo y en particular del teletrabajo transfronterizo, o sobre las necesidades que ya estaban encima de la mesa antes de 2020. En este sentido, España y Portugal han celebrado el pasado 28 de octubre una nueva cumbre en Trujillo, en la que la regulación del estatuto del trabajador transfronterizo ha jugado un papel relevante. Los Ministerios competentes de ambos Estados han formalizado a través de un protocolo la creación de un grupo de trabajo para la elaboración de dicho estatuto.

Por su parte, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea sigue arrojando luz sobre los derechos de los trabajadores y la interpretación del no siempre sencillo acervo comunitario en materia de libre circulación. En este número, se incorpora una breve nota respecto a dos recientes Sentencias, relevantes para entender mejor los derechos de los trabajadores que buscan empleo en otro Estado miembro de la UE o de la seguridad social aplicable a los trabajadores puestos a disposición por una ETT en un Estado distinto al de su establecimiento.

Finalmente, España y Portugal han incorporado este año a sus ordenamientos internos la Directiva 2019/770, sobre contratos de suministro de contenidos y servicios digitales y la Directiva 2019/771, sobre contratos de compraventa de bienes, fechadas ambas el 20 de mayo de 2019. En el presente boletín, se incorpora un artículo sobre la transposición realizada por la República Portuguesa.

El teletrabajo transfronterizo, sin embargo, deberá seguir esperando una solución coordinada desde la Unión Europea. A pesar de que tanto España como Portugal han apostado por regular el teletrabajo en 2021: España ya cuenta con una nueva Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, mientras Portugal ha aprobado en la *Asamblea da República* una reforma del régimen del teletrabajo contenida en el *Código do Trabalho*, solo pendiente de su publicación en el *Diário da República*, ninguno de los dos Estados recogen específicamente nada sobre el teletrabajo transfronterizo.



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA



Con la ayuda de la Unión Europea





Cumbre Hispano-Portuguesa de Trujillo: referencias a la movilidad transfronteriza

El pasado día 28 de octubre, se celebraba en Trujillo la XXXII Cumbre Hispano-Portuguesa, bajo el lema *Por la movilidad sostenible*

En la Cumbre, a la que acudieron el presidente del Gobierno de España y el Primer Ministro de Portugal, se adoptó una declaración conjunta por la que ambos países reafirman su defensa del multilateralismo y las posiciones comunes en la Unión Europea y la Alianza Atlántica y en la que apuestan decididamente por coordinar esfuerzos en relación con una recuperación social y económica alineada con las transiciones verde y digital justas, generadoras de mayores cotas de igualdad de género, cohesión social y territorial.

Ambos países reafirman su defensa del multilateralismo y las posiciones comunes en la Unión Europea y la Alianza Atlántica

Para alcanzar dicha transición, se articula un Plan de Acción donde se identifican cuatro ámbitos específicos de colaboración: el vehículo eléctrico y conectado, la transición digital, programas y satélites espaciales de observación de la Tierra (*Atlantic Constellation*) y proyectos de energía renovables e



Hidrógeno que recogen los proyectos conjuntos de España y Portugal abordados por sus respectivos planes de transformación y resiliencia, financiados con los Fondos Next Generation de la UE.

Dicho Plan de Acción contempla la creación de un Clúster Energético Verde para el vehículo eléctrico, la promoción y refuerzo de la red de recarga, el desarrollo de un programa ibérico para la cadena de valor de baterías sostenibles y una Plataforma Colaborativa en el área de la movilidad urbana sostenible.

Los máximos mandatarios de España y Portugal se han comprometido a promover un Centro Ibérico de Energías Soste-

nibles y a crear en Cáceres el Centro de almacenamiento energético e hidrógeno renovable al que España destinará 70 millones de Euros con cargo a los fondos europeos.

Además, España y Portugal han firmado un nuevo **Tratado de Amistad y Cooperación**, que actualiza el anterior Instrumento suscrito en 1977 y a través del cual ambos países asumen el compromiso de continuar desarrollando y profundizando en esta cooperación bilateral a través de una coordinación estratégica de sus posiciones y el desarrollo de proyectos comunes en materias tales como las relaciones transfronterizas y la lucha contra los desafíos demográficos; las relaciones económicas, de inversión y comercio, la industria, el turismo; las interconexiones energéticas, el transporte y las infraestructuras; las cuestiones de seguridad y defensa y las de justicia e interior; la protección medioambiental y radiológica, la lucha contra el cambio climático y la defensa del mar; la promoción de la ciencia, la educación, las lenguas y la cultura; así como la promoción del empleo y el trabajo decente, la formación y los asuntos sociales.

España y Portugal han suscrito un nuevo Tratado de Amistad y Cooperación

Desarrollo Transfronterizo

Durante la Cumbre se ha trabajado desde diferentes vertientes sectoriales en el desarrollo de la Estrategia Común de Desarrollo Transfronterizo que había sido comprometida entre España y Portugal en la Cumbre celebrada en Valladolid en noviembre de 2018 y suscrita en la Cumbre de 2020 en Guarda. Dicho trabajo se ha concretado en cuatro Memorandos de Entendimiento:

- Cooperación de Infraestructuras Viarias,
- Agenda en el Ámbito Digital,
- Restauración del Puente Internacional sobre el río Miño,
- Memoria Democrática.

Protocolo sobre cooperación institucional relativa a los trabajadores transfronterizos

En la Cumbre, se ha aprobado un Protocolo entre el *Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social* de Portugal y los Ministerios de Trabajo y Economía Social y el de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones del gobierno de España sobre cooperación institucional relativa a los trabajadores transfronterizos de los territorios fronterizos de Portugal y España.

Se ha aprobado un Protocolo sobre cooperación institucional relativa a los trabajadores transfronterizos de los territorios fronterizos de Portugal y España



El protocolo refuerza la cooperación para el establecimiento de criterios comunes sobre dichos trabajadores de Portugal y España.

A tal efecto, se recogen los siguientes objetivos:

- Facilitar el acceso a la información y al ejercicio de los derechos de los trabajadores transfronterizos;
- Crear un grupo de trabajo que contribuya a la regulación de un estatuto de los trabajadores transfronterizos de Portugal y España;

Uno de los objetivos del Protocolo es facilitar el acceso a la información y al ejercicio de los derechos de los trabajadores transfronterizos

El protocolo ciñe dichos objetivos a cuestiones relacionadas con empleo y formación profesional, condiciones de trabajo, incluyendo seguridad y salud en el trabajo y derechos de seguridad social.

Para la consecución de dichos objetivos, se prevé el establecimiento y refuerzo de los canales de comunicación que asegure el rápido intercambio de información y la coordinación efectiva entre las autoridades y departamentos competentes de ambos Estados.

Además, se prevé el intercambio de técnicos para facilitar la comprensión mutua de la legislación, la formación y puesta en común de buenas prácticas, así como la armonización de procedimientos, formularios y prácticas.

El Protocolo prevé también la creación de una red de puntos de contacto, para redireccionar los casos y situaciones que las autoridades competentes identifiquen o reciban y no sean de su competencia. Dicha red mantendrá reuniones periódicas.

En el ámbito de dicha red, se creará un grupo de trabajo específicamente dedicado al trabajo a distancia, en el que participen representantes de las asociaciones fronterizas de EURES y otras entidades relevantes para las cuestiones que se puedan identificar entre España y Portugal.

Finalmente, los firmantes se comprometen a que sus departamentos desarrollen una plataforma electrónica en la que reúnan toda la información relevante para los trabajadores transfronterizos de España y Portugal, que tenga visibilidad en sus respectivas páginas web.

Se prevé la creación de un grupo de trabajo dedicado específicamente al trabajo a distancia en el que participen representantes de las asociaciones fronterizas de EURES y otras entidades relevantes

- **En el ámbito del empleo y la formación profesional**, las partes se comprometen entre otras cosas a crear condiciones para la realización de estancias profesionales y a la promoción de oportunidades de aprendizaje, a la creación de programas conjuntos para atraer trabajadores a los territorios de frontera y a fomentar a través de la red EURES el acceso a ofertas de empleo en la región transfronteriza.

- **En relación con las condiciones de trabajo**, los firmantes se comprometen a cooperar en la aplicación de la normativa aplicable a dichas condiciones, respondiendo



a las solicitudes de información y prestándose asistencia mutua, realizando acciones conjuntas o concertadas como inspecciones o campañas de sensibilización y promoción.

- **En el ámbito de la Seguridad Social**, prevé el Protocolo mejorar los sistemas de información, mediante la creación de un mecanismo que permita conocer el universo de trabajadores transfronterizos, identificar entidades empleadoras extranjeras, españolas o portuguesas sin establecimiento permanente representadas por sus trabajadores o que permita a estos trabajadores consultar información cuando son beneficiarios sin residencia en el país.

Además deberá facilitarse la obtención de los documentos que certifican derechos de seguridad social para acceder con mayor rapidez y eficacia a las prestaciones por parte de los trabajadores transfronterizos, en particular, derechos relacionados con el acceso al sistema de salud o prestaciones por desempleo.

Regulación del Estatuto del Trabajador Transfronterizo

Por último, el Protocolo prevé la creación de un grupo de trabajo constituido por representantes de los departamentos que lo suscriben por parte de ambos Estados para la regulación del Estatuto del Trabajador Transfronterizo de los territorios fronterizos de Portugal y España. El Protocolo no especifica el contenido a incorporar a dicho estatuto ni el plazo previsto para su aprobación.

El Protocolo prevé la creación de un grupo de trabajo para la regulación del Estatuto del Trabajador Transfronterizo



Publicado el Informe de Indicadores de Movilidad Transfronteriza Galicia-Norte de Portugal

Ha sido publicado un nuevo ejemplar del Informe de Indicadores de Movilidad Transfronteriza referido, en esta ocasión, a los datos correspondientes al año 2020, año marcado por la pandemia provocada por el Covid-19 y por las decisiones adoptadas con el objetivo de frenar su evolución que incidieron muy directamente en la movilidad de la población de la Euroregión Galicia – Norte de Portugal.

España y Portugal restablecieron los controles de las fronteras interiores en marzo de 2020 limitando la entrada a sus respectivos territorios sólo a determinadas personas, básicamente: nacionales y residentes, trabajadores transfronterizos o aquellos que pudieran acreditar documentalmente causas de fuerza mayor o situaciones de necesidad que les obligaban a cruzar esa frontera. Entre Galicia y la Región Norte de Portugal solo se habilitaron dos pasos en la frontera terrestre que separa ambas regiones; la Euroregión se vio dividida y la libre circulación afectada. Algunos indicadores recogidos en el informe reflejan esta circunstancia, así:



- La población de nacionalidad portuguesa residente en Galicia sufrió un leve retroceso, poco más del 1%, respecto al año anterior si bien sigue siendo la más numerosa seguida de los ciudadanos de nacionalidad venezolana y brasileña.

Sin embargo la población de nacionalidad española residente en la Región Norte continuó su moderada tendencia ascendente incrementándose en más de un 13% respecto al año 2019. Oporto sigue siendo el distrito en el que residen más españoles.

- En Galicia casi el 22% de extranjeros residentes con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor fueron portugueses.

- En relación a los indicadores relativos al mercado laboral destacar que durante el año 2020 tanto en Galicia como en la Región Norte la tendencia descendente de la tasa de paro de los últimos años se ha visto ralentizada y cerró el año con valores del 11,66% y 6,80% respectivamente.

- En Galicia los contratos formalizados con trabajadores extranjeros en general disminuyó más de un 25% respecto al año anterior siendo esta reducción de un 26,59% si nos referimos a la contratación de trabajadores portugueses. Si atendemos al número de españoles que declararon remuneraciones en la Región Norte durante el año 2020, la cifra disminuyó un 6% respecto al año 2019.

- En Galicia se mantienen los servicios de comidas y bebidas como el sector en el que más contratos se celebran con trabajadores portugueses, si bien se redujo casi un 55% durante el año 2020. El transporte terrestre y por tubería seguido de la industria de la alimentación fueron los sectores que ocuparon el segundo y tercer puesto respectivamente en el ranking con más contratos formalizados con ciudadanos portugueses.

Si atendemos a los datos de afiliación a la Seguridad Social resulta sin embargo ser la construcción el sector en el que más afiliados de nacionalidad portuguesa hubo en Galicia seguido del comercio.

En la Región Norte se mantiene la industria transformadora como el sector en el que más remuneraciones declararon las personas de nacionalidad española seguido del de las actividades administrativas y de servicios auxiliares. Se mantiene Viana do Castelo seguido de Oporto como los distritos en los que más trabajadores españoles declararon haber percibido remuneraciones.

- En relación a los datos sobre trabajadores transfronterizos, en el año 2020 se truncó la recuperación de las contrataciones en Galicia a trabajadores residentes en Portugal disminuyendo en un 34% respecto al año anterior. Se mantienen el transporte y almacenamiento y la construcción como los sectores que en Galicia contratan a más trabajadores transfronterizos.

Destaca Viana do Castelo con un 80% del total como el distrito en el que más trabajadores españoles residentes en España declaran remuneraciones.

- En cuanto a los trabajadores desplazados se produjo una enorme disminución superior al 72% en el número de gallegos desplazados a Portugal manteniéndose A Coruña y Pontevedra como las provincias de origen mayoritarias.

El número de trabajadores de la Región Norte desplazados a España disminuyó en más de un 35% respecto al año anterior siendo Oporto con más del 55% del total el distrito más representativo.

El informe completo puede consultarse en la web de la Confederación de Empresarios de Galicia: www.ceg.es en el Blog Eures CEG: <https://ceg.es/blog-eures-ceg/es> y en el portal específico: <https://movilidadetransfronteriza.ceg.es/>



Seguridad Social de los trabajadores contratados por una empresa de trabajo temporal para ser desplazados

El Reglamento núm. 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social¹, recoge un sistema que tiene por finalidad evitar la aplicación simultánea de varias legislaciones nacionales e impedir que las personas se vean privadas de protección en materia de seguridad social, a falta de legislación que les sea aplicable.

La regla general, (artículo 11.3 a del Reglamento) sienta el principio de que la persona que ejerce una actividad por cuenta ajena en el territorio de un Estado miembro está sometida a la legislación de ese Estado.

A partir de ahí, existen determinadas excepciones que se configuran en los artículos 12 a 16 del Reglamento, como la que recoge el artículo 12.1 para los trabajadores desplazados:

La persona que ejerza una actividad asalariada en un Estado miembro por cuenta de un empleador que ejerce normalmente en él sus actividades y a la que este empleador envíe para realizar un trabajo por su cuenta en otro Estado miembro seguirá sujeta a la legislación del primer Estado miembro, a condición de que la duración previsible de dicho trabajo no exceda de veinticuatro meses y de que dicha persona no sea enviada en sustitución de otra persona enviada.

Por regla general, la persona que ejerce una actividad por cuenta ajena en un Estado miembro está sometida a la legislación de ese Estado

Los requisitos para aplicar dicha excepción han sido especificados en el artículo 14 del Reglamento núm. 987/2009 que establece en su apartado 2 lo siguiente:

A los efectos de la aplicación del artículo 12, apartado 1, del Reglamento [n.º 883/2004]², la expresión “que ejerce normalmente en él sus actividades” se referirá a una empresa que realiza normalmente actividades sustanciales, distintas de la mera gestión interna, en el territorio del Estado miembro de establecimiento, teniendo en cuenta todos los criterios que caracterizan las actividades realizadas por la empresa en cuestión. Los criterios pertinentes deberán adecuarse a las características específicas de cada empresa y a la naturaleza real de las actividades que realiza.

El pasado mes de junio, el Tribunal de Justicia de la UE dictó una sentencia (C-78/2019) en la que aclaró qué se entiende

por actividad esencial de una Empresa de Trabajo Temporal. El objetivo que se persigue es el de aclarar si los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de otras empresas establecidas en estados diferentes al de la propia ETT pueden mantener la seguridad social del Estado de establecimiento de la ETT o por el contrario deben regirse por la norma del país en el que efectivamente realizan la prestación laboral.

El asunto surgió cuando una ETT establecida en Bulgaria contrató a un nacional búlgaro y lo cedió a una empresa establecida en Alemania durante 2 meses aproximadamente.

La empresa solicitó un certificado A1 a las autoridades de seguridad social de Bulgaria, que acreditase que la legislación búlgara era la aplicable durante el período de la



cesión. Sin embargo, la administración búlgara negó dicha expedición, por considerar que no se daban las condiciones recogidas en la normativa comunitaria, entre ellas que dicha empresa llevara a cabo una actividad sustancial en territorio búlgaro. La administración llegó a tal conclusión teniendo en cuenta entre otras conclusiones que a excepción del personal administrativo y de dirección, la empresa no empleaba trabajadores en territorio búlgaro y que todo el volumen de negocios de la empresa proviene de las actividades desarrolladas por los trabajadores cedidos temporalmente en Alemania.

La empresa argumenta que en Bulgaria lleva a cabo actividades sustanciales de selección, contratación y afiliación a la seguridad social de trabajadores que son cedidos temporalmente y entiende que, estas actividades no son equiparables a la realización de tareas de mera gestión interna. Por otra parte, considera que el hecho de que sus clientes sean empresas establecidas en otros estados, no significa que despegue sus actividades fuera de Bulgaria.

El tribunal administrativo búlgaro competente para resolver en última instancia, señala que las partes discrepan, en particular, en cuanto a si la empresa ejerce una actividad

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

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



sustancial en territorio búlgaro, requisito este cuyo cumplimiento condiciona la aplicabilidad del artículo 12, apartado 1, del Reglamento al presente asunto y decide suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

¿Debe interpretarse el artículo 14, apartado 2, del Reglamento núm. 987/2009 en el sentido de que, **para poder considerar que una empresa de trabajo temporal ejerce normalmente sus actividades en el Estado miembro en que está establecida, es necesario que desarrolle una parte sustancial de su actividad de cesión de trabajadores para cesionarios que estén establecidos en el mismo Estado miembro?**»

El Tribunal de Justicia, considerando que se trata de una empresa que solo suministra trabajadores a clientes establecidas en un Estado miembro distinto de aquel en el que ella lo está, centra su análisis en *definir qué tipo de actividades*



ha de realizar una empresa de trabajo temporal de manera significativa en el Estado miembro en el que está establecida para poder considerar que ejerce generalmente en ese Estado miembro «actividades sustanciales, distintas de la mera gestión interna»

Las actividades consistentes en seleccionar, contratar y suministrar trabajadores a empresas usuarias, no pueden considerarse «actividades de mera gestión interna». Sin embargo se pregunta el Tribunal si basta con que realice de manera significativa esas actividades o si debe también realizar de manera significativa actividades de cesión de tales trabajadores en ese Estado miembro.

Al respecto considera que *aunque dichas actividades de selección y de contratación de trabajadores revisten una importancia indudable para las empresas de trabajo temporal*, su único propósito es que tales empresas cedan posteriormente a los referidos trabajadores a las empresas usuarias.

Por consiguiente, *una empresa de trabajo temporal que ejerza en el Estado miembro en el que está establecida actividades, incluso significativas, de selección y de contratación*

de trabajadores para su cesión, no resulta suficiente, por sí solo, para poder considerar que tal empresa «ejerce normalmente sus actividades» en ese Estado miembro.

Solo puede considerarse que ejerce «actividades sustanciales» en un Estado si realiza en él de manera significativa actividades de cesión de esos trabajadores en favor de empresas usuarias que estén establecidas y ejerzan sus actividades en el mismo Estado miembro.

La interpretación anterior se ve respaldada según el Tribunal, entre otros argumentos, por el objetivo que persigue la normativa de la Unión Europea en esta materia: Garantizar la libre circulación de los trabajadores, respetando y coordinando los sistemas nacionales de seguridad social, a fin de asegurar el ejercicio efectivo del derecho a la libre circulación de personas y contribuir así a mejorar el nivel de vida y las condiciones de empleo de las personas que se desplazan en el interior de la Unión.

La realización de actividades de selección y contratación para su cesión por parte de una ETT no resulta suficiente para considerar que ejerce normalmente sus actividades en un Estado miembro

Considera el Tribunal que permitir a las empresas de trabajo temporal aplicar el artículo 12.1 cuando orientan su actividad en exclusiva o principalmente, hacia uno o varios Estados miembros distintos de aquel en el que están establecidas podría incitar a elegir el Estado miembro de establecimiento en función de su legislación de seguridad social, permitiendo así el «forum shopping».

Ello conllevaría el riesgo de ejercer una presión a la baja sobre los sistemas de seguridad social de los Estados miembros e incluso desembocar en una reducción del nivel de protección que estos ofrecen.

Además, estima el Tribunal que podría generar distorsiones de la competencia en beneficio del recurso al trabajo a través de ETT frente a aquellas empresas que contratan directamente a sus trabajadores, los cuales estarían afiliados al régimen de seguridad social del Estado miembro en el que trabajan.

Concluye el Tribunal que si bien una empresa de trabajo temporal que ejerce sus actividades de cesión de trabajadores de modo exclusivo o con carácter principal en favor de empresas usuarias establecidas en un Estado miembro distinto de aquel en el que ella misma está establecida tiene derecho a beneficiarse de la libre prestación de servicios garantizada por el TFUE, tal empresa no puede conservar la afiliación de esos trabajadores a la legislación del Estado miembro en el que la empresa está establecida, puesto que esa ventaja se supedita a que la referida empresa ejerza una parte significativa de su actividad de cesión de trabajadores en favor de empresas usuarias que estén establecidas y que ejerzan sus actividades en el territorio del Estado miembro en el que esté establecida la propia empresa de trabajo temporal.



Residir en un Estado miembro de la Unión Europea para buscar empleo

El derecho a residir en un Estado miembro diferente al de origen para buscar empleo, parte de una de las cuatro libertades fundamentales sobre las que se asienta el proceso de integración de la UE: la libre circulación de personas y en particular de los trabajadores.

El artículo 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece que no podrá producirse discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo y que *la libre circulación de los trabajadores implicará el derecho:*

- *de responder a ofertas efectivas de trabajo y de desplazarse libremente para ello en el territorio de los Estados miembros;*
- *de residir en uno de los Estados miembros con objeto de ejercer en él un empleo,*
- *de permanecer en el territorio de un Estado miembro después de haber ejercido en él un empleo.*

El considerando 9 de la Directiva 2004/38¹ 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 establece que:

Los ciudadanos de la Unión deben disfrutar del derecho de residencia en el Estado miembro de acogida durante un período que no supere los tres meses sin estar supeditados a más condiciones o formalidades que la posesión de un documento de identidad o un pasaporte válido sin perjuicio de un tratamiento más favorable, reconocido por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, para los que buscan empleo.

Por lo tanto, durante los primeros tres meses de residencia, cualquier ciudadano de la Unión Europea que resida en otro Estado miembro, no tendrá más que acompañarse de su documento de identidad o un pasaporte válido, sin perjuicio de un tratamiento más favorable a los demandantes de empleo.

¿Qué pasa entonces a partir de los tres primeros meses?

En relación con las personas que están buscando trabajo, a partir de los tres meses referidos anteriormente, tenemos que acudir al artículo 14.4.b de dicha Directiva para encontrar una referencia explícita a este supuesto: en ningún caso podrá adoptarse una medida de expulsión contra ciudadanos de la Unión o miembros de su familia si los primeros entraron en el territorio del Estado miembro de acogida para

buscar trabajo y pueden demostrar, por un lado que siguen buscando empleo y por otro, que tienen posibilidades reales de ser contratados.



Ello ha de ponerse en relación con la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE que ha interpretado el artículo 45 del TFUE en el sentido de que *los Estados miembros deben conceder un plazo razonable a los solicitantes de empleo procedentes de otro Estado miembro, con objeto de que esas personas puedan llegar a conocer las ofertas de empleo que puedan convenirles y adoptar las medidas necesarias para ser contratadas.*

Dicho plazo no puede, en ningún caso, ser inferior a seis meses, como se desprende de la lectura conjunta por analogía de los artículos 7, apartado 3, 11 y 16 de la Directiva 2004/38.

Los tres primeros meses de residencia, cualquier ciudadano de la UE que resida en otro Estado miembro solo necesitará acompañarse de su documento de identidad o pasaporte válido

Por otra parte, durante todo ese plazo, el solicitante de empleo no está obligado a demostrar que tiene posibilidades reales de ser contratado.

La reciente sentencia de 17 de diciembre de 2020 del Tribunal de Justicia (Asunto C-710/19), hace un repaso por la

¹ Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, 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 por la que se modifica el Reglamento (CEE) n° 1612/68 y se derogan las Directivas 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE y 93/96/CEE. DO L 158 de 30.4.2004, p. 77/123



normativa y la Jurisprudencia al respecto, con motivo de una resolución denegatoria de la administración belga de un permiso de residencia por más de tres meses de un ciudadano griego.

El Tribunal de Justicia recoge las siguientes consideraciones que ayudan a entender y a interpretar el derecho a residir en un Estado miembro para buscar empleo, tal y como viene recogido en la normativa comunitaria y teniendo en cuenta la interpretación que de la misma ha hecho el propio Tribunal:

Concepto de trabajador: A efectos del artículo 45 TFUE, este concepto tiene un alcance autónomo propio del Derecho de la Unión y no debe interpretarse en sentido restrictivo. En concreto, una persona que realmente busque empleo debe ser considerada trabajador.

La libre circulación de los trabajadores debe ser interpretada en sentido amplio, ya que forma parte de los fundamentos de la Unión. En concreto, una interpretación estricta del artículo 45 TFUE, comprometería las oportunidades reales de que el nacional de un Estado miembro que busca empleo lo encuentre en los demás Estados miembros.

A efectos del artículo 45 TFUE una persona que realmente busque empleo debe ser considerada trabajador

La eficacia del artículo 45 TFUE queda garantizada en la medida en que la legislación de la Unión —o, en defecto de esta, la legislación de un Estado miembro— conceda a los interesados un plazo razonable que les permita llegar a conocer, en el territorio del Estado miembro de acogida, las ofertas de empleo que correspondan a sus calificaciones profesionales y adoptar, en su caso, las medidas necesarias para ser contratados

Por lo tanto, el Estado miembro de acogida está obligado a conceder a los solicitantes de empleo un plazo razonable que les permita llegar a conocer, en su territorio, las ofertas de empleo que se correspondan con su capacitación profesional y adoptar, en su caso, las medidas necesarias para ser contratados.

Dicho plazo empieza a contar a partir del momento en que el ciudadano de la Unión en cuestión haya decidido inscribirse como solicitante de empleo en el Estado miembro de acogida y no a partir del momento de la entrada efectiva al Estado de acogida por cualquier otro motivo.

Ni la Directiva ni el Tribunal de Justicia en sus pronunciamientos especifican explícitamente la duración de ese plazo razonable, si bien este último se ha establecido en una sentencia ya antigua (sentencia de 26 de febrero de 1991, Antonissen C-292/89) que *no parecía que un plazo de seis meses a partir de la entrada en el territorio del Estado miembro de acogida, como el controvertido en el asunto que dio lugar a dicha sentencia, pudiera menoscabar dicha eficacia.*

En la reciente Sentencia de 17 de diciembre indica el Tribunal que *un plazo de seis meses a partir de la fecha de inscrip-*

ción no resulta insuficiente, en principio, y no menoscaba la eficacia del artículo 45 TFUE.

En relación con las obligaciones que el Estado miembro de acogida puede imponer al solicitante de empleo durante ese mismo plazo razonable, ya vimos que no puede adoptarse una medida de expulsión contra el solicitante de empleo si este demuestra que sigue buscando empleo y que tiene posibilidades reales de ser contratado.

El solicitante de empleo debe continuar buscando empleo una vez transcurrido ese plazo razonable (seis meses); por tanto, deduce el Tribunal que el Estado miembro de acogida puede, ya durante dicho plazo (entre el cuarto y el sexto mes), exigir que el solicitante de empleo busque trabajo, pero no podrá exigir que demuestre que tiene posibilidades reales de ser contratado.

Entiende el Tribunal que, dado que el objetivo de tal plazo razonable es permitir al solicitante de empleo llegar a conocer las ofertas de empleo que se corresponden con su capacitación profesional y adoptar las medidas necesarias para ser contratado, solo al final de dicho plazo podrán las autoridades nacionales competentes estar en condiciones de apreciar si el interesado sigue buscando empleo y tiene posibilidades reales de ser contratado.

Será la administración competente del Estado miembro, y en su caso los tribunales, quienes deberán apreciar las pruebas presentadas por el solicitante de empleo de que se trate, como la inscripción como demandante de empleo, el envío de cartas de candidatura a empleadores o la participación en entrevistas de trabajo, entre otras.

El Estado miembro de acogida está obligado a conceder a los solicitantes de empleo un plazo razonable que les permita llegar a conocer las ofertas de empleo que se corresponden con su capacitación profesional

Pero para decidir sobre el cumplimiento de tales requisitos, habrá que tener en cuenta también la situación del mercado de trabajo nacional en el sector que corresponda a las aptitudes personales del solicitante de empleo. El hecho de que el trabajador haya rechazado ofertas de empleo que no se correspondan con su capacitación profesional no puede tenerse en cuenta.

Por lo tanto, *un Estado miembro está obligado a conceder a un ciudadano de la Unión un plazo razonable, que empieza a contar a partir del momento en que ese ciudadano de la Unión se inscribe como solicitante de empleo, para que pueda llegar a conocer las ofertas de empleo que puedan convenirle y adoptar las medidas necesarias para ser contratado. – Durante dicho plazo, el Estado miembro de acogida podrá exigir al solicitante de empleo que acredite que está buscando trabajo. Solo una vez transcurrido ese plazo podrá el Estado miembro exigir al solicitante de empleo que demuestre no solo que sigue buscando empleo, sino también que tiene posibilidades reales de ser contratado.*



Direitos do consumidor

Alterações para os contratos celebrados a partir de 1 de Janeiro de 2022

O decreto Lei 84/2021, publicado em 18 de outubro de 2021, veio regular os direitos do consumidor na compra e venda de bens, conteúdos e serviços digitais, transpondo as Diretivas (UE) 2019/771 e (UE) 2019/770

Como refere o seu preâmbulo, este normativo estabelece, desde logo, o princípio da conformidade dos bens com um conjunto de requisitos subjetivos e objetivos. Ou seja, o profissional encontra-se, assim, obrigado a entregar ao consumidor bens que cumpram todos os requisitos referidos, sob pena de os bens não serem considerados conformes.

O profissional encontra-se, assim, obrigado a entregar ao consumidor bens que cumpram todos os requisitos referidos

Prevê-se a responsabilidade do profissional pela falta de conformidade do bem que se manifeste num prazo de três anos e que se considera existente à data da entrega do bem se manifestada durante os primeiros dois.

São, ainda, estipulados prazos de responsabilidade distintos, consoante estejamos perante bens com elementos digitais incorporados relativamente aos quais se preveja o fornecimento contínuo de conteúdos ou serviços digitais.

Ao contrário do previsto no Decreto-Lei n.º 67/2003, de 8 de abril, na sua redação atual, que não estabelecia qualquer hierarquia de direitos em caso de não conformidade dos bens - reconhecendo ao consumidor um direito de escolha entre a reparação do bem, a substituição do bem, a redução do preço ou a resolução do contrato - o presente decreto-lei prevê os mesmos direitos, embora submetendo-os a diferentes patamares de precedência, assim, em caso de não conformidade do bem, o consumidor tem o direito à «reposição da conformidade», através da reparação ou da substituição do bem, à redução do preço e à resolução do contrato, estabelecendo-se as condições e requisitos aplicáveis para cada um destes meios, consignando-se a possibilidade de o consumidor optar diretamente entre a substituição do bem e a resolução do contrato, sem necessidade de verificação de qualquer condição específica, quando esteja em causa uma falta de conformidade que se manifeste nos primeiros 30 dias a contar da entrega do bem.

Em caso de não conformidade do bem, o consumidor tem o direito à «reposição da conformidade»

Eliminou-se ainda a obrigação que pendia sobre o consumidor de denunciar o defeito dentro de determinado prazo após o seu conhecimento, restabelecendo-se a inexistência de obstáculos ao exercício de direitos de que o consumidor dispõe durante o prazo de garantia dos bens.

Por outro lado, estabelecem-se obrigações a cargo do profissional quanto ao prazo de reparação, à recolha e remoção



dos bens para reparação e à devolução do preço pago em caso da resolução do contrato.

Considerando que um dos desígnios da Diretiva que aqui se transpõe é a adequação do regime da conformidade dos bens à dimensão digital do mercado, assim assegurando um elevado nível de proteção do consumidor, o presente decreto-lei amplia a noção de «bens», de maneira a abranger os bens de consumo que incorporem ou estejam interligados com elementos digitais. De notar que o elemento digital poderá estar pré-instalado no bem ou ser instalado posteriormente, considerando-se bens com elementos digitais sempre que a ausência do conteúdo ou serviço digital incorporado ou interligado impeça os bens de desempenharem as suas funções, essenciais ou não.

Amplia-se a noção de «bens», de maneira a abranger os bens de consumo que incorporem ou estejam interligados com elementos digitais

Reforçam-se, ainda, no presente decreto-lei, os direitos do consumidor em caso de falta de conformidade dos bens imóveis, alargando-se o prazo de garantia dos bens imóveis a respeito de faltas de conformidade relativas a elementos construtivos estruturais para 10 anos, mantendo-se o atual prazo de 5 anos quanto às restantes faltas de conformidade, e incorporam-se, ainda, as soluções constantes do Decreto-Lei n.º 67/2003, de 8 de abril, na sua redação atual, sobre a possibilidade de o consumidor exercer os direitos de reparação e substituição do bem em caso de falta de conformidade diretamente perante o produtor, bem como a respeito do direito de regresso do profissional perante uma pessoa em estágios anteriores da cadeia contratual, quando esta seja responsável perante uma falta de conformidade.

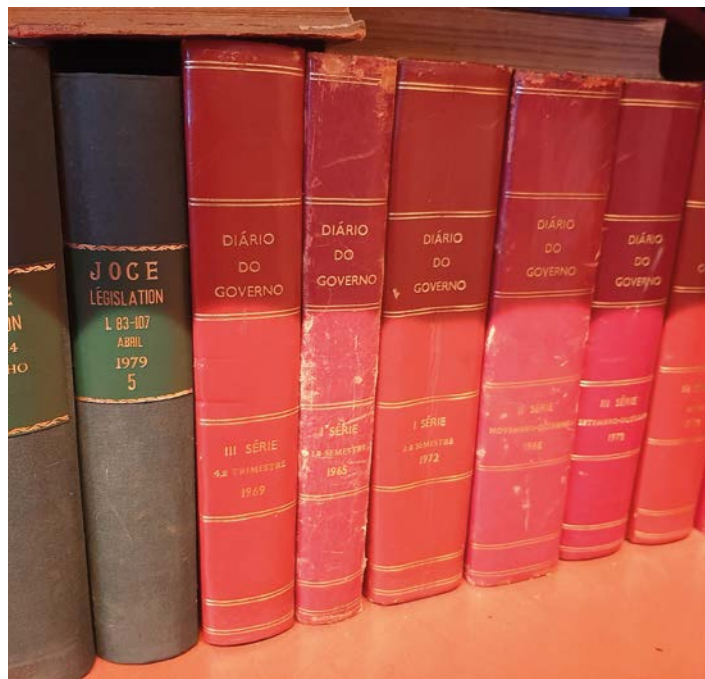
Alargase prazo de garantia dos bens imóveis a respeito de faltas de conformidade relativas a elementos construtivos estruturais para 10 anos, mantendo-se o atual prazo de 5 anos quanto às restantes faltas de conformidade



A garantia voluntária é mantida, embora com obrigações de informação acrescidas, passando agora a designar-se por «garantia comercial».

Dever de o produtor disponibilizar peças sobresselentes durante um prazo de 10 anos após a colocação da última unidade do bem em mercado

Estabelece-se o dever de o produtor disponibilizar peças sobresselentes durante um prazo de 10 anos após a colocação da última unidade do bem em mercado, de acordo



com determinados requisitos, e ainda, no caso dos bens móveis sujeitos a registo, o dever de o profissional prestar, durante o mesmo período de tempo, um serviço de assistência pós-venda.

Assim, esmiuçando:

Para os bens adquiridos a partir de 1 de Janeiro de 2022:

- Bens móveis novos com prazo de garantia de 3 anos.
- Bens móveis usados, o prazo de garantia pode ser reduzido a 18 meses, por acordo das partes.

Se o defeito ocorrer nos primeiros 30 dias após a compra, o consumidor tem a possibilidade de optar entre a substituição do bem ou a resolução do contrato do contrato, sem condições-

Deixa de haver prazo de denuncia do defeito após o conhecimento.

O prazo para a reparação ou substituição do defeito, regra geral, é no máximo de 30 dias.

Após cada reparação o bem terá uma garantia adicional de 6 meses. Em caso de substituição o bem que substitui terá uma garantia de 3 anos, a contar da sua entrega.

Cria-se a obrigatoriedade do empresário, como regra geral, disponibilizar durante 10 anos peças sobresselentes e de manter um serviço de assistência pós venda nos bens móveis sujeitos a registo.

- Bens imóveis, com prazo de garantia de 10 anos para defeitos construtivos estruturais.
- Bens imóveis, com prazo de garantia de 5 anos para os restantes defeitos.

CONSULTAS



Un empresario gallego ha desplazado a un trabajador para prestar un servicio en Portugal cuya duración prevista será de diez meses. Próximamente el trabajador deberá acudir de nuevo a su lugar de trabajo habitual pues debe asistir junto con sus compañeros a una actividad formativa específica que se impartirá en la empresa durante dos semanas. El empresario se pregunta si este plazo puede considerarse como interrupción del período de desplazamiento.

Las suspensiones breves de las actividades del trabajador desplazado en el Estado de acogida cualquiera que sea el motivo (vacaciones, enfermedad, formación, etc.) no se consideran una interrupción del período de desplazamiento.

Se considera que el desplazamiento sigue existiendo durante esta breve suspensión por lo que el período previsto y comu-

nicado de desplazamiento no se podrá prolongar por un período equivalente al de la suspensión.

Si la suspensión del trabajo fuese más prolongada, correspondería a los interesados atenerse al periodo de desplazamiento previsto o poner fin al mismo abriendo así la posibilidad de desplazar de nuevo a la misma persona, teniendo en cuenta la pausa necesaria de al menos 2 meses tal como recoge la Decisión No A2 de 12 de junio de 2009, relativa a la interpretación del artículo 12 del Reglamento (CE) no 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la legislación aplicable a los trabajadores desplazados y a los trabajadores por cuenta propia que trabajen temporalmente fuera del Estado competente.



Empleo

La primera mitad del año 2021 se cierra con una población activa en la Euroregión de 3.064.600 personas de las cuales 1.571.900 son hombres frente a 1.492.700 mujeres. Tomando como referencia los últimos cinco años, la evolución de este indicador es más preocupante en Galicia que cerraba el año 2016 con una población activa total de 1.256.100 personas frente a las 1.220.900 con las que cerró el año 2020. En la Región Norte de Portugal sin embargo la tendencia fue opuesta pues si bien cerraba el año 2016 con un total de 1.812.400 personas, la población activa en el año 2020 ascendió a 1.837.200 personas.

Población activa (en miles)			
Galicia			
	Total	Hombres	Mujeres
2021/I	1.218,1	632,8	585,3
2021/II	1.229,1	636,8	592,3

Fuente: IGE

Población activa (en miles)			
Norte de Portugal			
	Total	Hombres	Mujeres
2021/I	1.802	914,9	887,1
2021/II	1.835,5	935,1	900,4

Fuente: INE Portugal

La evolución de la tasa de actividad tanto en Galicia como en la Región Norte de Portugal fue creciente en la primera mitad del año y esta tasa creció tanto entre la población femenina como entre la población masculina en las dos áreas.

Tasa de actividad			
Galicia			
	Total	Hombres	Mujeres
2021/I	52%	56,4%	48%
2021/II	52,5%	56,9%	48,5%

Fuente: IGE

Tasa de actividad			
Norte de Portugal			
	Total	Hombres	Mujeres
2021/I	59,1%	64%	54,7%
2021/II	60,2%	65,4%	55,5%

Fuente: INE Portugal

La tasa de desempleo disminuye también a ambos lados de la frontera pero sobre todo entre la población femenina en la Región Norte de Portugal cuya tasa de paro disminuye más de un punto entre el primer y el segundo trimestre del año que se cierra con una tasa de desempleo del 12,4% en Galicia y del 6,3% en el Norte de Portugal

Tasa de paro			
Galicia			
	Total	Hombres	Mujeres
2021/I	13%	11,8%	14,3%
2021/II	12,4%	11,3%	13,6%

Fuente: IGE

Tasa de paro			
Norte de Portugal			
	Total	Hombres	Mujeres
2021/I	7,4%	6,4%	8,3%
2021/II	6,3%	5,6%	7%

Fuente: INE Portugal



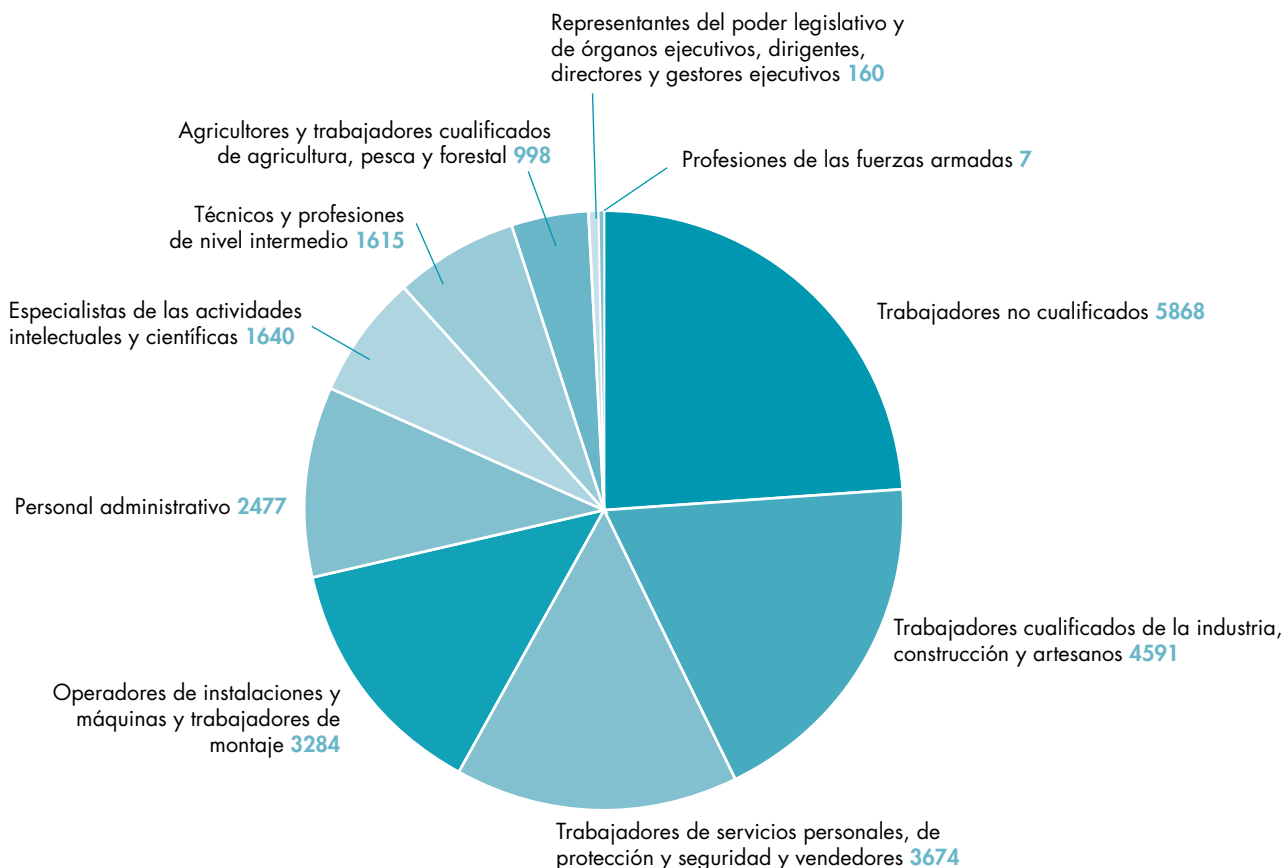


Oferta y demanda de empleo

Ocupaciones con mayor demanda en el Norte de Portugal

En la primera mitad del año 2021 un total de 24.314 ofertas de empleo se introdujeron para su gestión en los Centros de Empleo del Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) de la Región Norte de Portugal lo que supone un incremento de más de un 23% respecto a la segunda mitad del año 2020. De todas las ofertas introducidas, casi la cuarta parte, con un total de 5.868 ofertas, correspondían a la búsqueda de perfiles de *trabajadores no cualificados* seguida de la búsqueda de *trabajadores cualificados de la industria, construcción y artesanos* con un total de 4.591 ofertas introducidas y de los *trabajadores de servicios personales, de protección y seguridad y vendedores* con un total de 3.674 lo que significa poco más del 15% del total.

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Profesiones de las fuerzas armadas	0	1	3	1	2	0
Representantes del poder legislativo y de órganos ejecutivos, dirigentes, directores y gestores ejecutivos	18	20	29	23	38	32
Especialistas de las actividades intelectuales y científicas	166	218	347	313	268	328
Técnicos y profesiones de nivel intermedio	193	170	308	268	370	306
Personal administrativo	237	239	429	479	553	540
Trabajadores de servicios personales, de protección y seguridad y vendedores	322	208	505	749	894	996
Agricultores y trabajadores cualificados de agricultura, pesca y forestal	411	13	63	132	329	50
Trabajadores cualificados de la industria, construcción y artesanos	618	576	828	910	859	800
Operadores de instalaciones y máquinas y trabajadores de montaje	377	375	583	556	727	666
Trabajadores no cualificados	1019	898	1111	954	966	920





Ocupaciones con mayor demanda en Galicia

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

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Directores y gerentes	1	2	2		5	2
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	77	94	81	65	100	80
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	28	41	49	54	45	70
Técnicos: profesionales de apoyo	62	70	85	103	91	141
Empleados de oficina que no atienden al público	32	47	34	54	50	49
Empleados de oficina que atienden al público	9	13	9	7	39	50
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	28	41	81	116	184	229
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	104	80	83	137	146	205
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad		2	6	11	51	665
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	5	28	45	55	38	59
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	105	177	205	186	199	153
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	91	88	109	95	102	161
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas y montadores	3	9	27	6	10	19
Conductores y operadores de maquinaria móvil	39	72	81	99	116	164
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	59	87	123	91	116	198
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	59	160	244	227	146	396
Ocupaciones militares						

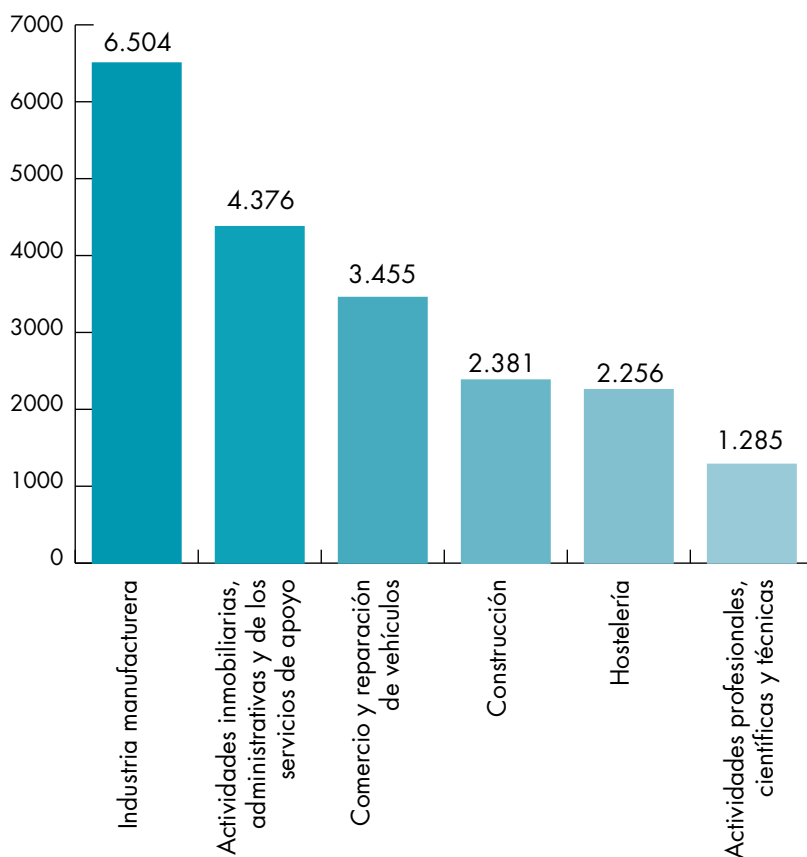




Ofertas de empleo por sector productivo en el Norte de Portugal

El 26,75% de las ofertas gestionadas por el IEPF durante el primer semestre del año pertenecían a la *Industria Manufacturera*, más concretamente, a la *Industria del Vestuario* y la *Industria del Cuero y Productos del Cuero*. Con un total de 4.376 la segunda actividad que más ofertas gestionó a través del IEPF fue la de las *Actividades inmobiliarias, administrativas y de los servicios de apoyo* seguida del *Comercio y reparación de vehículos* que introdujo el 14,21% del total de ofertas.

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Agricultura, ganadería y pesca	421	15	72	143	349	71
Industria extractiva	3	5	6	6	3	6
Industria manufacturera	774	798	1.223	1.126	1.361	1.222
Electricidad, gas, agua y saneamiento y residuos	15	16	25	23	14	24
Construcción	269	302	428	516	444	422
Comercio y reparación de vehículos	304	383	600	651	725	792
Transporte, almacenaje	39	40	71	111	95	100
Hostelería	165	182	205	486	598	620
Actividades de comunicación	29	37	63	85	55	87
Actividades financieras e de seguros	6	9	16	33	13	25
Actividades inmobiliarias, administrativas y de los servicios de apoyo	987	602	879	652	715	541
Actividades profesionales, científicas y técnicas	140	160	282	251	241	211
Administración pública, educación, sanidad y servicios sociales	152	148	215	180	255	289
Otras actividades de servicios	57	21	121	122	138	228





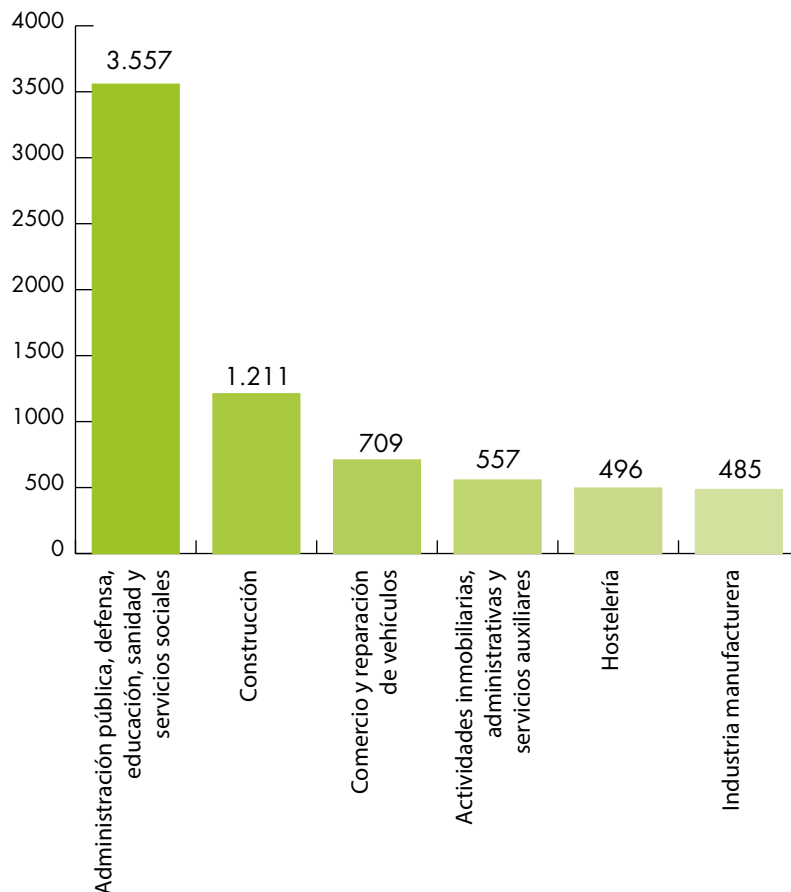
Ofertas de empleo por sector productivo en Galicia

La Administración pública, defensa, educación, sanidad y servicios sociales sigue siendo el sector que más ofertas de empleo gestiona a través del SPEG, en esta primera mitad del año un total de 3.557 ofertas o lo que es lo mismo un 42,54% del total se correspondían con este sector. En segundo lugar fue la Construcción con un 14,48% del total de ofertas gestionadas por el SPEG seguida de Comercio y reparación de vehículos con 709 ofertas, es decir, un 8,47% del total.

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Agricultura, ganadería y pesca	29	46	36	40	59	45
Industria extractiva	2	2	1	1	1	2
Industria manufacturera	49	55	63	76	86	156
Suministro de energía eléctrica, gas, agua. Actividades de saneamiento y gestión de residuos	3	0	1	2	3	2
Construcción	134	171	256	217	203	230
Comercio y reparación de vehículos	74	95	113	157	118	152
Transportes, almacenaje	57	23	22	46	62	74
Hostelería	12	17	51	60	162	194
Información y comunicación	1	3	3	8	16	53
Financieras y seguros	15	13	9	13	11	22
Actividades inmobiliarias, administrativas y servicios auxiliares	70	62	68	84	109	164
Actividades profesionales, científicas y técnicas	24	35	31	29	51	57
Administración pública, defensa, educación, sanidad y servicios sociales	200	464	564	503	493	1.333
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	6	2	15	19	13	82
Otras actividades de servicios	20	10	20	38	36	54

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

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





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>

Certificado COVID digital de la Unión Europea

Desde el pasado 1 de julio de 2021 y durante 12 meses, estará en vigor un Reglamento sobre el certificado COVID digital de la UE. Se trata de una acreditación digital de que una persona:

- Ha sido vacunada contra la COVID-19, o
- se ha realizado una prueba cuyo resultado ha sido negativo o
- se ha recuperado de la COVID-19

El certificado se puede obtener en papel o en formato digital, con un código QR. No tiene coste y figurará en la lengua del lugar de expedición y en inglés.

Pero el elemento más relevante es que tiene validez en todos los Estados miembros de la Unión Europea. Con ello, se facilita la movilidad a sus titulares y evita posibles controles como cuarentenas o pruebas adicionales.

La validez depende del tipo de certificado:

- Vacunados: Pasados 14 días desde la vacunación hasta 180 días (renovable).
- Personas recuperadas: Tras PCR negativa, duración de 180 días.
- Personas con un certificado de prueba diagnóstica negativa: Setenta y dos horas en el caso de las pruebas PCR y cuarenta y ocho horas en el caso de las pruebas rápidas de antígenos.

España comenzó el 7 de junio a emitir y reconocer el Certificado COVID digital UE, adelantándose a la fecha establecida por la Unión Europea.

Los ciudadanos que residen en nuestro país deben solicitarlo, con carácter general, en su Comunidad Autónoma. Adicionalmente, el Ministerio de Sanidad emite certificados de vacunación y recuperación, únicamente en formato electrónico, en la sede electrónica del Ministerio de Sanidad:

<https://cvd.sanidad.gob.es/cvdcovid/cvdcovid-formulario/index.xhtml>

En Galicia, los ciudadanos pueden obtener su certificado de manera digital a través de la página web del *Servizo Galego de Saúde (Sergas)*. www.esaude.sergas.es o de su aplicación móvil, así como de la aplicación

<https://passcovid.xunta.gal/>.

Aquellos pacientes que no puedan obtener su certificado de manera digital pueden hacerlo físicamente en los centros sanitarios o en las oficinas de farmacia, así como a través del teléfono 900 400 116.

Portugal: los ciudadanos pueden acceder al certificado desde el pasado 16 de junio, a través de internet en el portal del servicio nacional de salud:

<https://www.sns24.gov.pt/> o de la app SNS 24. Adicionalmente también pueden acceder al certificado en papel en: locais de atendimento de serviços públicos, balcões SNS24 y juntas de freguesia.

Para más información:

<https://eportugal.gov.pt/servicos/pedir-o-certificado-digital-covid-da-ue>

Terceros países: Hasta dieciocho países en este momento se han adherido al sistema del certificado COVID digital de la UE: Albania, Andorra, Armenia, Suiza, Islas Feroe, Israel, Islandia, Liechtenstein, Marruecos, Mónaco, Macedonia del Norte, Noruega, Panamá, San Marino, Turquía, Ucrania, Reino Unido y el Vaticano.

Los certificados COVID expedidos en esos dieciocho países son válidos en la UE en las mismas condiciones que el certificado COVID digital de la UE. En reciprocidad, esos dieciocho países aceptan el certificado COVID digital de la UE.

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.