

Actualidad	1
Especial Portugal	2
Empleo	4



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA



Con la ayuda de la Unión Europea

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. Tampoco representan la opinión de la Comisión Europea, que no se responsabiliza del uso que se pueda hacer de ellos.

Queda prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos de este boletín sin la autorización de la Confederación de Empresarios de Galicia.

Depósito legal: C-4398-2007  
ISSN: 1888-3664

## La Comisión Europea, ha publicado una guía práctica sobre la competencia judicial y la legislación aplicable a los litigios internacionales entre trabajadores y empresarios

Cada vez son más frecuentes los contratos entre empresas y trabajadores o profesionales establecidos en Estados distintos, para trabajar en uno o varios países de la UE o de terceros Estados.

La Unión Europea, cuenta con dos Reglamentos cuya finalidad es proteger a los trabajadores, como parte más débil de la relación laboral. En particular, *El Reglamento (UE) 1215/2012 de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil* (Bruselas I), que determina cuál es el Estado o los Estados miembros cuyos órganos jurisdiccionales serán competentes para dirimir los litigios sobre contratos individuales de trabajo y el *Reglamento (CE) 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales*, que determina cuál es la ley aplicable al contrato de trabajo (Roma I).

En virtud de dichos Reglamentos, empresario y trabajador cuentan con autonomía para elegir la ley aplicable al contrato de trabajo y, con matices, la jurisdicción competente. Sin embargo, hay numerosas variables a considerar en la aplicación práctica de ambos Reglamentos, variables que en muchos casos han sido objeto de clarificación por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

La guía objeto de análisis, explica de modo sencillo y esquemático el funcionamiento de ambas disposiciones y presenta de modo sistemático los principales elementos a tener en cuenta para ello:

- Concepto de trabajador, empresario o falso autónomo
- Aplicación a trabajadores establecidos en terceros países
- Lugar del domicilio del empresario
- Tipo de demandas judiciales a las que se aplica
- Criterios específicos para trabajadores desplazados

Además, hay cuestiones que por su importancia capital han sido objeto de directrices específicas por parte del propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea y que se incorporan también a la guía:

- Lugar de trabajo habitual
- Lugar de contratación
- Cláusula de salvaguarda a efectos de delimitar la ley aplicable
- Cláusulas de competencia jurisdiccional exclusiva y concepto de sucursal

En definitiva, se trata de una herramienta sencilla pero que recoge de manera rigurosa el marco jurídico de los contratos laborales individuales en los que existe un elemento transfronterizo. La guía está disponible en la siguiente dirección Web:

<http://e-justice.europa.eu>



## SISTEMA DE CONTROL HORARIO OBLIGATORIO EN ESPAÑA

Desde la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a través de las distintas Inspecciones Provinciales, y conforme a sus Planes de Actuación para el año 2016 en España, han iniciado una serie de actuaciones dirigidas a la comprobación de la existencia en las empresas de un sistema de registro de horas y jornada diaria.

Estas comprobaciones tienen su origen en dos sentencias de la Audiencia Nacional de diciembre de 2015 y febrero de 2016 que afectaban a entidades financieras y que afirmaban que las empresas deben contar con sistemas de registro de la jornada diaria del que se habrá de entregar copia al trabajador, para no privar a los empleados de un medio de comprobación y prueba de su jornada efectiva.

Parece, por lo tanto, que pese a la invocación a la referencia legal del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), que establece esta obligación sólo a los efectos del cómputo de horas extraordinarias, y pese a que el artículo 12.4 del ET sí establece específicamente la obligación para los trabajadores que se encuentren contratados a tiempo parcial, es intención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que el registro de horas se lleve a cabo para todos los trabajadores de la empresa con independencia de que los servicios se presten a jornada completa o parcial.

Así se deduce de la contestación dada por la inspección de trabajo a diversos requerimientos, que textualmente indica *...la patronal deberá implantar con carácter inmediato un sistema de registro de jornada diario con inclusión de horario concreto de entrada y salida de cada trabajador, el cual deberá encontrarse en el centro de trabajo, disponiendo la empresa de plena libertad en orden al concreto formato que tenga el mismo, siempre y cuando, se garantice la fiabilidad e invariabilidad de los datos consignados...*

Los sistemas de control horario, pueden registrar información útil a las empresas, para mejorar la productividad y el rendimiento de los trabajadores, planificar procesos, calcular los costes de producción, etc. No obstante, la exigencia de dicho registro horario, va a suponer de entrada dificultades y costes para las empresas, que no obstante podrán escoger el sistema que más le convenga.

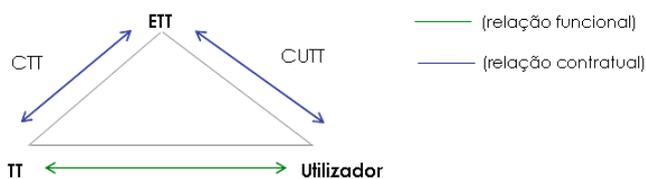
La jornada, es uno de los elementos más importantes del derecho del trabajo y un elemento imprescindible en cualquier relación laboral que afecta por tanto a todas las empresas y a todos los trabajadores y merece que el legislador ofrezca una regulación clara y concisa, que deje el menor espacio posible a la interpretación.

## O Trabalho Temporário

O trabalho temporário, que deverá ser entendido como uma forma de contratação para satisfazer necessidades de mão-de-obra pontuais ou de curta duração, assume cada vez mais um papel relevante no mercado de trabalho, em Portugal e na Europa. Na União Europeia, em 2014, existiam cerca de 26 milhões de trabalhadores temporários e em Portugal, em 2015, foram registados 60 mil trabalhadores temporários, estando licenciadas mais de 200 empresas de trabalho temporário, com um volume de negócios de aproximadamente mil milhões de euros. Habitualmente associado a setores com fluxos de atividade irregular, tais como a agricultura, a hotelaria e a construção, tem-se verificado um aumento deste tipo de relação laboral noutros setores tais como saúde e em diversos ramos da indústria.

### Caracterização do Trabalho Temporário

O trabalho temporário caracteriza-se pela relação laboral entre uma empresa de trabalho temporário (ETT), que contrata, remunera e exerce o poder disciplinar sobre um trabalhador temporário (TT), colocando-o a prestar uma atividade numa outra entidade (Utilizador) que o recebe e exerce, de forma delegada, os poderes de autoridade e direção. O trabalhador temporário é aquele que celebra, com uma ETT, um contrato de trabalho temporário ou um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.



Este tipo de relação laboral pretende dar resposta a situações específicas, tais como:

- Substituições por baixa ou férias;
- Projetos com carácter temporal limitado;
- Acréscimos temporários ou picos de produção;
- Vacatura de postos de trabalho;
- Atividades sazonais.

Podem observar-se três tipos de contrato no âmbito de uma relação laboral de trabalho temporário:

- Contrato de trabalho temporário (CTT) – contrato de trabalho a termo, celebrado entre uma ETT e o trabalhador, pelo qual este se obriga a prestar atividade a utilizadores, mantendo o vínculo à ETT;
- Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária (CTTI) – contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado entre uma ETT e um trabalhador, pelo qual este se obriga a prestar temporariamente a sua atividade a utilizadores, mantendo o vínculo à ETT;
- Contrato de utilização de trabalho temporário (CUTT) –



contrato de prestação de serviço, a termo, entre um utilizador e uma ETT, pelo qual esta se obriga a ceder àquela um ou mais trabalhadores temporários.

Um CTT a termo certo, incluindo renovações, não poderá exceder 6 meses, em caso de vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento; 12 meses, em caso de acréscimo excepcional de atividade da empresa e 24 meses nas demais situações. Quanto ao CTT a termo incerto, dura pelo tempo necessário à satisfação das necessidades temporárias do utilizador não podendo, porém, ultrapassar os 6, 12 ou 24 meses acima referidos.

Uma ETT, para poder exercer a atividade de cedência temporária de trabalhadores, terá de obter uma licença junto do Instituto de Emprego e Formação Profissional. Em cada semestre, a ETT terá ainda de comunicar, a relação completa dos trabalhadores cedidos no semestre anterior, bem como a relação dos trabalhadores cedidos para prestar serviço no estrangeiro. Relativamente à utilização de trabalhadores no estrangeiro, a ETT é obrigada a:

- Constituir, a favor do Instituto de Emprego e Formação Profissional, uma caução específica, acrescida do custo das viagens e repatriamento;
- Garantir aos trabalhadores prestações médicas, medicamentosas e hospitalares sempre que estes não beneficiem das mesmas prestações no país de acolhimento, através de um seguro;
- Assegurar o repatriamento dos trabalhadores, findo o trabalho objeto do contrato, verificando-se a cessação do contrato de trabalho ou, ainda, no caso de falta de pagamento pontual de retribuição.

### Condições de trabalho

A Directiva Europeia relativa ao trabalho temporário (2008/104/CE) define um quadro geral aplicável às condições de trabalho dos trabalhadores temporários na União Europeia. A directiva visa garantir um nível mínimo de protecção efectiva dos trabalhadores temporários e contribuir para o desenvolvimento do sector do trabalho temporário enquanto opção flexível para os empregadores e os trabalhadores.

A directiva aplica-se aos contratos ou às relações que ligam um trabalhador a uma agência de trabalho temporário. Estabelece o princípio da não discriminação, no que respeita às condições essenciais de trabalho e de emprego, entre os trabalhadores temporários e os trabalhadores recrutados pela empresa utilizadora. Pretende garantir uma maior transparência e aumentar a confiança no sector do trabalho temporário, melhorando a protecção dos trabalhadores em causa e dando maior flexibilidade às empresas.

O regime de prestação de trabalho a que o trabalhador fica sujeito durante uma cedência será o regime aplicável ao utilizador no que respeita a:

- Modo, lugar, duração do trabalho e suspensão do contrato de trabalho;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Acesso a equipamentos sociais.

No que respeita à segurança e saúde dos trabalhadores temporários, os inquéritos europeus dão nota que estes estão mais sujeitos a determinados riscos, fruto do trabalho que desenvolvem ou do menor conhecimento das situações de trabalho que vão enfrentar. Da análise aos sinistros ocorridos em Portugal, a Autoridade para as Condições do Trabalho conclui que a maioria acontece com trabalhadores nos primeiros dias de trabalho.

Note-se que as responsabilidades para com o trabalhador temporário, em matéria de segurança e saúde, são partilhadas pelas ETT e as empresas utilizadoras:

	EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO	EMPRESA UTILIZADORA DE TRABALHO TEMPORÁRIO
Seguro de acidentes de trabalho	✓	✗
Exames de saúde	✓	✗
Vigilância médica especial*	✗	✓
Avaliação e controlo de riscos	✗	✓
Equipamentos de protecção individual (EPI's)	✗	✓
Formação em SST	✗	✓
Formação profissional**	✓	✗
Dados da atividade dos serviços de SST (Relatório Único)	✓	✓

\*Adequada aos riscos elevados relativos a posto de trabalho particularmente perigoso

\*\*Pode incluir conteúdos de SST

O trabalhador temporário beneficia do mesmo nível de protecção em matéria de segurança e saúde no trabalho que os restantes trabalhadores da empresa utilizadora. Antes da cedência do trabalhador, o utilizador deve informar sobre os riscos inerentes ao posto de trabalho a que vais ser afeto.

Face ao peso cada vez maior do trabalho temporário e aos reflexos que este tem nas condições de trabalho, a Autoridade para as Condições do Trabalho lançou em Portugal, em 2016, uma campanha relativa às responsabilidades das empresas, em especial em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores temporários, a qual passa pela sensibilização das partes envolvidas e por ações inspetivas junto das empresas.

Elaborado pela área jurídica AIMinho

Legislação:

\* Código do Trabalho, aprovado pela Lei n° 7/2009 de 12 de Fevereiro

\* D.L.260/2009, de 25 de setembro, alterado pela Lei n° 5/2014 de 12 de Fevereiro

Fontes:

\* <http://ec.europa.eu/social/agencywork>

\* Caderno Informativo da Autoridade para as Condições do Trabalho



## Evolución del empleo

La primera mitad del año 2016 se cierra con un total de 3.063.700 personas que conforman la población activa en la Eurorregión Galicia-Norte de Portugal. Teniendo en cuenta que el último registro del año 2015 arrojaba una población activa total de 3.076.700 personas, se mantiene la tendencia descendente de este indicador. Este descenso se debe a la fuerte disminución de la población activa en Galicia, ya que este indicador en la región Norte va en aumento, si bien la comparativa de los dos primeros trimestres indica un leve aumento de la cifra de población activa en ambas regiones. Cabe destacar el distinto comportamiento de este indicador entre hombres y mujeres, mientras que la cifra de población activa femenina disminuye a lo largo del primer semestre del año tanto en Galicia como en la región Norte, la tendencia es la opuesta en el caso de la población activa masculina.

Población activa (en miles)			
Galicia			
	Total	Hombres	Mujeres
2016/I	1.249	650,8	598,2
2016/II	1.256,9	659,6	597,4

Fuente: IGE

Población activa (en miles)			
Norte de Portugal			
	Total	Hombres	Mujeres
2016/I	1.801,9	939,6	862,3
2016/II	1.806,8	948,3	858,5

Fuente: INE Portugal

La tasa de actividad, es decir, el cociente entre el número total de activos entendidos como aquellas personas ocupadas o que buscan activamente empleo y la población total, ha experimentado un leve aumento tanto en Galicia como en la región Norte de Portugal. Resalta el distinto comportamiento de este indicador entre los hombres y las mujeres, mientras la tasa de actividad masculina se incrementa 8 décimas en el caso de Galicia y 7 décimas en el caso de la región Norte, la tasa de actividad femenina se mantiene igual a lo largo de la primera mitad del año en Galicia mientras que en la región Norte experimenta un descenso de dos décimas comparando el primer y el segundo trimestre del año.

Tasa de actividad			
Galicia			
	Total	Hombres	Mujeres
2016/I	53,1%	57,8%	48,8%
2016/II	53,5%	58,6%	48,8%

Fuente: IGE

Tasa de actividad			
Norte de Portugal			
	Total	Hombres	Mujeres
2016/I	58%	64,6%	52,2%
2016/II	58,2%	65,3%	52%

Fuente: INE Portugal

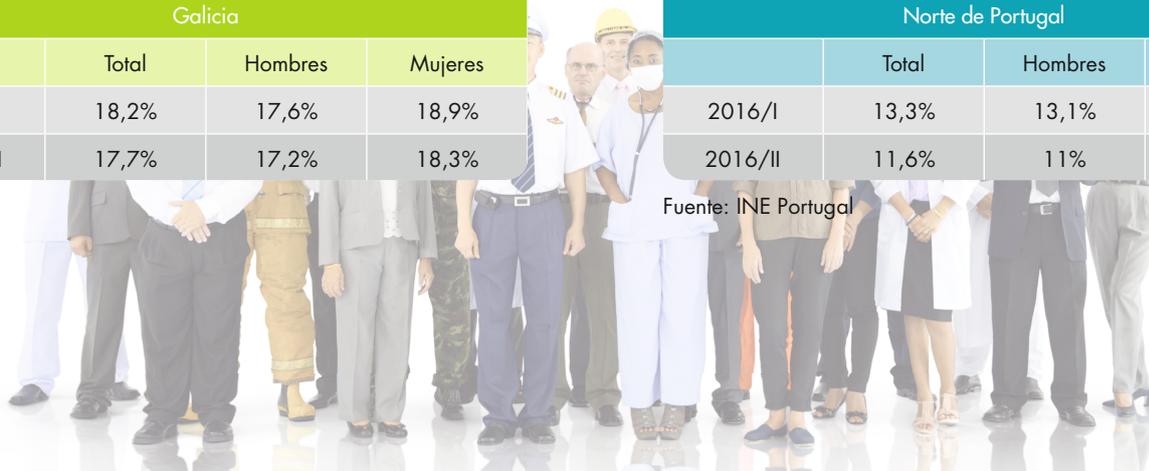
Durante la primera mitad del año 2016 la tasa de paro fue disminuyendo en ambas regiones, si bien la disminución de esta tasa en la región Norte de Portugal con un descenso de un punto y siete décimas fue muy superior a la disminución de esta tasa en Galicia, descenso que alcanzó cinco décimas comparando el primer y segundo trimestre. Esta tendencia fue común entre hombres y mujeres, en ambos casos la tasa de paro descendió, cuatro décimas entre los hombres y seis décimas entre las mujeres en Galicia frente a dos puntos y una décima entre los hombres en la región Norte y un punto y dos décimas entre las mujeres.

Tasa de paro			
Galicia			
	Total	Hombres	Mujeres
2016/I	18,2%	17,6%	18,9%
2016/II	17,7%	17,2%	18,3%

Fuente: IGE

Tasa de paro			
Norte de Portugal			
	Total	Hombres	Mujeres
2016/I	13,3%	13,1%	13,5%
2016/II	11,6%	11%	12,3%

Fuente: INE Portugal





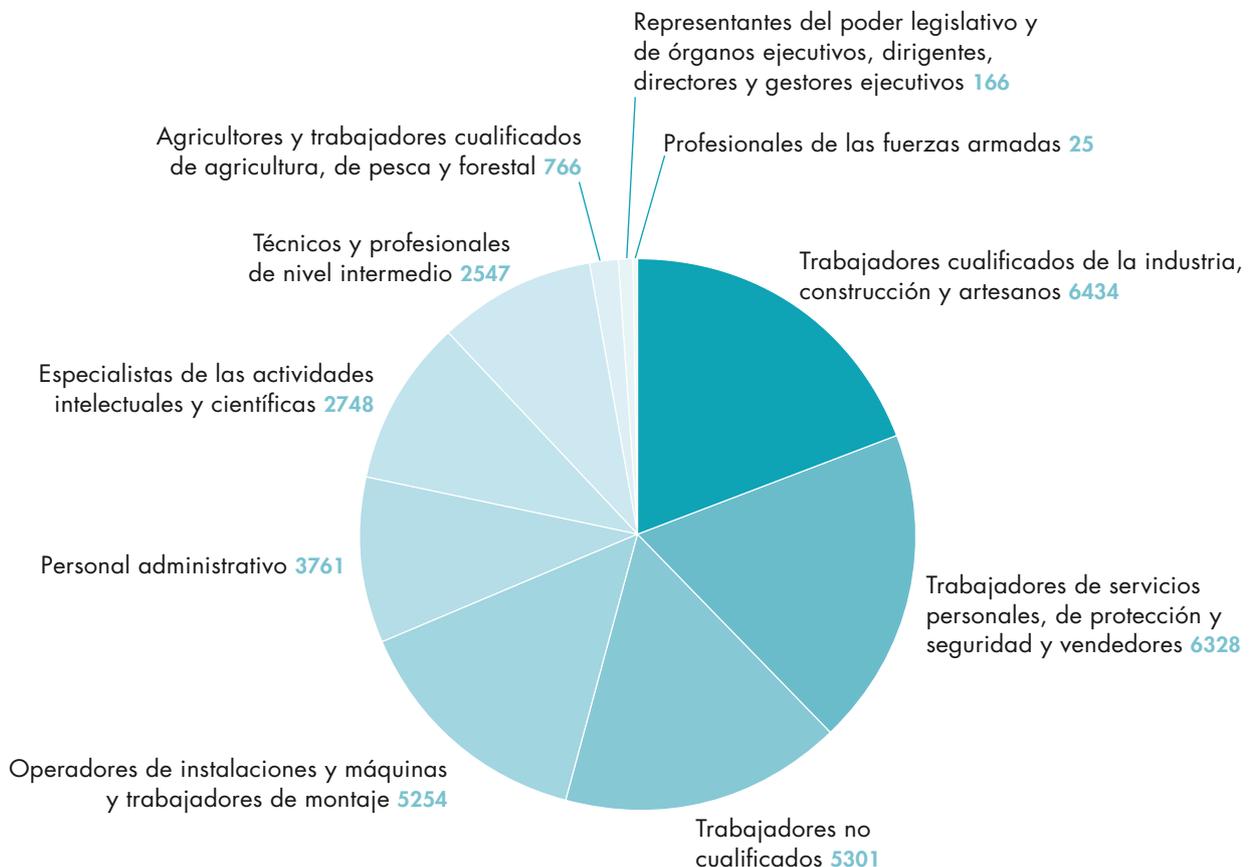
## Oferta y demanda de empleo

### Ocupaciones con mayor demanda en el Norte de Portugal

Un total de 33.331 ofertas de empleo utilizaron los servicios de los centros de empleo de la Región Norte de Portugal para ser cubiertas, de ellas casi una quinta parte, más concretamente 6.438 ofertas, que suponen un 19,32% del total, correspondían al grupo profesional de "trabajadores cualificados de la industria, construcción y artesanos" siendo los trabajadores de la industria alimentaria, de la madera, vestuario y artesanía los más requeridos durante la primera mitad del año. Con un total de 6.328 ofertas, es decir un 18,99% del total, se requirieron "trabajadores de servicios personales, de protección y seguridad y vendedores" y entre ellos los más solicitados fueron los trabajadores de servicios personales. El tercer grupo de ocupación más solicitado fue el de "trabajadores no cualificados" con un 15,9% del total de las ofertas introducidas, siendo los trabajadores no cualificados de la industria extractiva, construcción, industria transformadora y transportes los que generaron mayor demanda por parte de los empleadores.

	Ocupaciones con mayor demanda en la región Norte					
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Profesiones de las fuerzas armadas	-	-	-	-	-	-
Representantes del poder legislativo y de órganos ejecutivos, dirigentes, directores y gestores ejecutivos	40	35	36	20	24	33
Especialistas de las actividades intelectuales y científicas	529	543	464	326	309	376
Técnicos y profesiones de nivel intermedio	522	503	550	372	439	362
Personal administrativo	657	615	751	492	627	619
Trabajadores de servicios personales, de protección y seguridad y vendedores	1040	1116	1105	933	1067	1067
Agricultores y trabajadores cualificados de agricultura, de pesca y forestal	130	77	55	65	364	75
Trabajadores cualificados de la industria, construcción y artesanos	1165	1032	1080	1047	1009	1105
Operadores de instalaciones y máquinas y trabajadores de montaje	1012	1180	839	657	755	811
Trabajadores no cualificados	937	877	805	934	867	881

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Instituto de Empleo e Formação Profissional



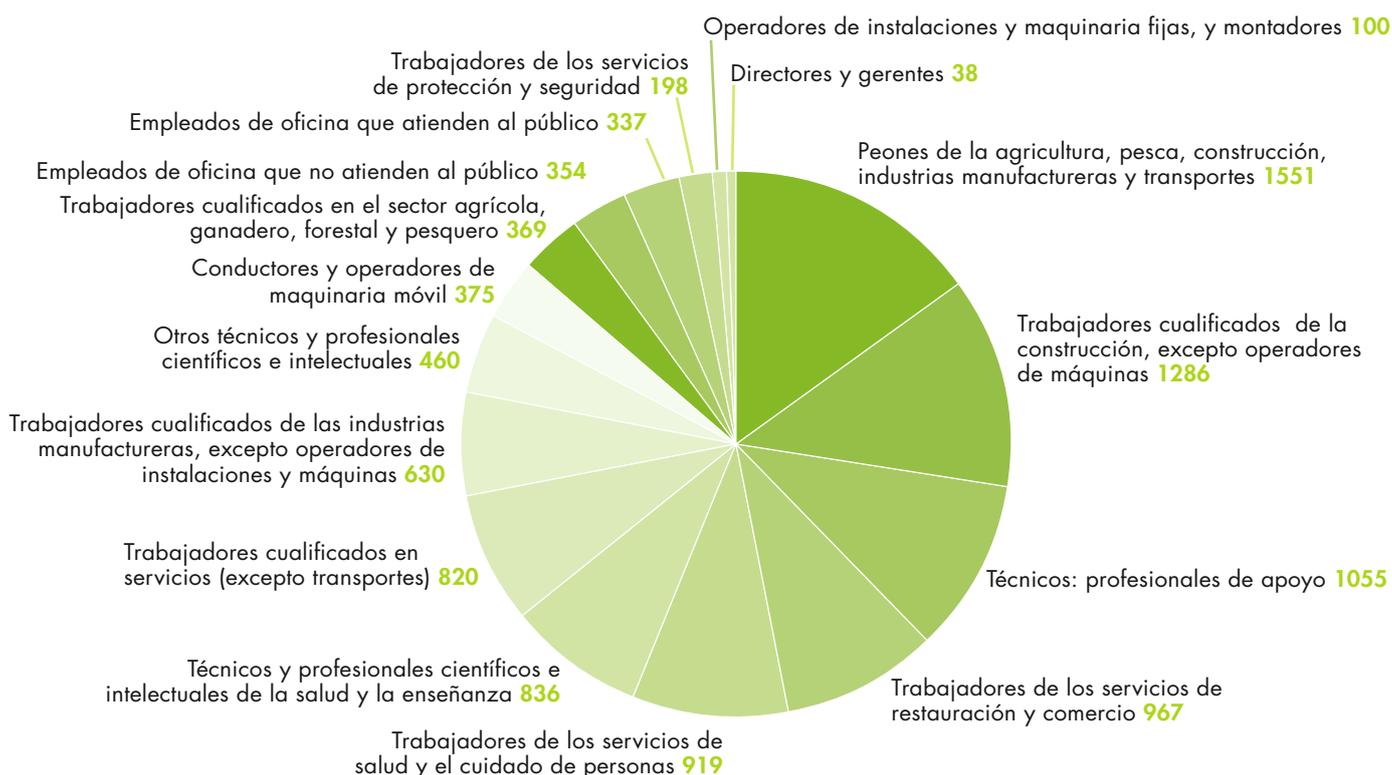


## Ocupaciones con mayor demanda en Galicia

En la primera mitad del año 2016 el número de puestos ofrecidos para la intermediación laboral y gestión de su cobertura por parte del *Servizo Público de Emprego de Galicia* (SPEG) fue de 10.295. De ellos más del 15%, concretamente 1.551, se correspondieron con la búsqueda de “peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes” si bien la búsqueda de estos profesionales fue muy distinta a lo largo del periodo, así en enero se dieron 63 altas de puestos ofrecidos para este perfil frente a las 574 de junio. La segunda categoría de puestos más ofrecidos en el SPEG fue la de “trabajadores de los servicios de restauración y comercio” con un total de 1.286 puestos ofrecidos, lo que supuso un 12,49% del total. En tercer lugar los perfiles más demandados fueron los de “trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)” que incluye los siguientes subgrupos principales: empleados domésticos, otro personal de limpieza, ayudantes de preparación de alimentos y recogedores de residuos urbanos, vendedores callejeros y otras ocupaciones elementales en servicios.

	Ocupaciones con mayor demanda en Galicia					
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Directores y gerentes	2	1	4	1	3	27
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	41	52	61	73	55	178
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	47	49	28	67	64	114
Técnicos: profesionales de apoyo	138	193	106	129	169	184
Empleados de oficina que no atienden al público	32	56	63	46	44	96
Empleados de oficina que atienden al público	21	38	11	6	83	39
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	159	146	166	190	273	352
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	79	80	135	101	152	289
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	5	13	13	17	282	490
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	5	48	69	48	31	153
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	62	171	129	117	133	355
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	67	85	99	118	110	151
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	18	10	10	21	10	31
Conductores y operadores de maquinaria móvil	39	63	51	49	87	86
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	86	156	156	123	195	339
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	63	244	206	106	358	574

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Consellería de Trabajo e Benestar



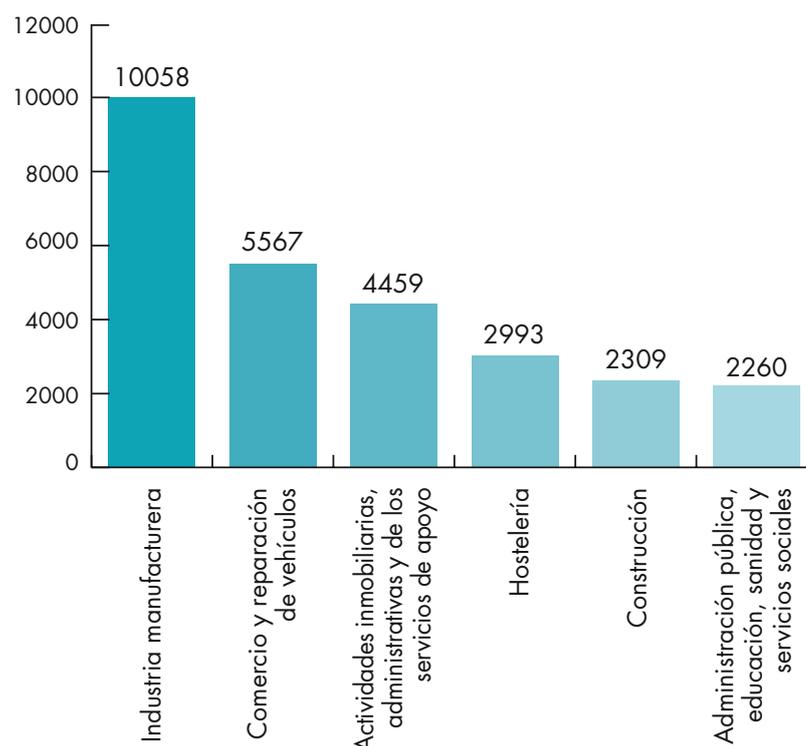


## Ofertas de empleo por sector productivo en el Norte de Portugal

Más del 30% de las ofertas de empleo gestionadas por los centros de empleo de la región Norte en la primera mitad del año 2016 correspondieron a puestos ofrecidos en el sector de la "industria manufacturera" siendo la industria del vestuario la que más empleo generó cada uno de los seis meses de este período. Con 5.567 ofertas, es decir un 16,70% del total, el sector del "comercio y reparación de vehículos" fue el segundo generador de empleo siendo el comercio mayorista y minorista el que más peso tuvo dentro de este grupo. En tercer lugar con un 13,38% de las ofertas, el sector de las "actividades inmobiliarias, administrativas y de los servicios de apoyo" envió a los centros de empleo de la región Norte un total de 4.459 ofertas.

Ofertas de empleo por sector productivo en el Norte de Portugal						
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Agricultura, ganadería y pesca	202	106	71	109	420	91
Industria extractiva	7	3	5	15	7	6
Industria manufacturera	1781	2118	1653	1509	1552	1445
Electricidad, gas, agua y saneamiento y residuos	25	22	22	27	29	19
Construcción	350	365	449	299	406	440
Comercio y reparación de vehículos	1052	1001	972	761	894	887
Transporte, almacenaje	98	89	118	78	94	182
Hostelería	468	457	489	534	548	497
Actividades de comunicación	103	80	101	72	107	80
Actividades financieras e de seguros	28	26	21	17	13	32
Actividades inmobiliarias, administrativas y de los servicios de apoyo	1013	783	742	590	588	743
Actividades profesionales, científicas y técnicas	308	293	382	257	216	308
Administración pública, educación, sanidad y servicios sociales	386	400	377	360	367	370
Otras actividades de servicios	211	235	283	218	220	229

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Instituto do Emprego e Formação Profissional





## Ofertas de empleo por sector productivo en Galicia

Durante el primer semestre del año 2016 el 47,93% de las ofertas de empleo introducidas en el SPEG se correspondieron a puestos ofrecidos dentro del sector de la “administración pública, defensa, educación, sanidad y servicios sociales”. Con 990 ofertas, es decir un 9,62% del total, el sector de la “hostelería” fue el que más ofertas envió para su gestión al SPEG seguido por el sector del “comercio y reparación de vehículos” con un total de 801 ofertas, es decir, un 7,78% del total.

	Ofertas de empleo por sector productivo en Galicia					
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Agricultura, ganadería y pesca	34	41	63	33	38	43
Industria extractiva	-	-	-	-	-	2
Industria manufacturera	52	70	90	76	127	159
Suministro de energía eléctrica, gas, agua. Actividades de saneamiento y gestión de residuos	2	-	-	1	3	1
Construcción	62	71	52	125	95	177
Comercio y reparación de vehículos	157	80	138	142	115	169
Transportes, almacenaje	18	38	25	34	46	53
Hostelería	96	127	118	138	225	286
Información y comunicación	12	1	9	9	63	18
Financieras y seguros	18	14	31	16	22	5
Actividades inmobiliarias, administrativas y servicios auxiliares	88	117	90	76	83	126
Actividades profesionales, científicas y técnicas	29	27	34	46	56	42
Administración pública, defensa, educación, sanidad y servicios sociales	195	720	542	409	1015	2053
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	24	51	44	11	32	174
Otras actividades de servicios	68	41	61	81	105	115

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Consellería de Traballo e Benestar

