O MERCADO LABORAL DA EURORREXIÓN GALICIA-NORTE DE PORTUGAL E A MOBILIDADE DE TRABALLADORES

Promoven:

CEG
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

EURES

Colabora:

Universidade Vigo

O MERCADO LABORAL DA EURORREXIÓN GALICIA-NORTE DE PORTUGAL E A MOBILIDADE DE TRABALLADORES

Dirección e coordinación:
Confederación de Empresarios de Galicia (CEG)

Equipo investigador da Universidade de Vigo:
Marta Fernández Prieto
Francisca Fernández Prol
Pilar García Soidán
Margarita Valcarce Fernández

Acción financiada pola Comisión Europea
Dirección Xeral de Emprego,
Asuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades
http://eures.europa.eu

Este traballo elaborouse no marco do EURES Transfronteirizo Norte Portugal-Galicia

O mercado laboral da eurorrexión Galicia-Norte de Portugal e a mobilidade de traballadores
Santiago de Compostela, 2009

Dirección e coordinación:
Confederación de Empresarios de Galicia (CEG)

Equipo investigador da Universidade de Vigo:
Marta Fernández Prieto
Francisca Fernández Prol
Pilar García Soidán
Margarita Valcarce Fernández

Web:
http://www.ceg.es

Depósito Legal:
en tramitación

ISBN:
en tramitación

ÍNDICE

AUTORAS 8
INTRODUCIÓN 10
I. INFORME XURÍDICO 14
1. Pertinencia da perspectiva xurídica e o marco xurídico 14
2. Os protagonistas da mobilidade: definición e aspectos básicos do seu réxime xurídico 17
2.1. Categorías básicas de persoas traballadoras "móbiles" na eurorrexión 20
2.1.1. Persoas traballadoras emigrantes "clásicas" 20
2.1.2. Persoas traballadoras fronteirizas 35
2.1.3. Persoas traballadoras desprazadas no marco dunha prestación de servizos de carácter transnacional 47
2.2. As empresas 57
2.2.1. Empresas que operan a través de establecemento permanente ou centro de traballo 57
2.2.2. Empresas que operan a través dun desprazamento temporal de persoas traballadoras no marco dunha prestación transnacional de servizos 63
2.2.3. Empresas portuguesas ou españolas que operan no sector da construción con establecemento permanente ou no marco dunha prestación transnacional de servizos 72

II. IDENTIFICACIÓN DE FONTES DE INFORMACIÓN PARA O ESTUDO DO MERCADO DE TRABALLO NA EURORREXIÓN 77
1. Introdución 77
2. Indicadores relativos á mobilidade da poboación 77
3. Indicadores relativos ao mercado de traballo 82
4. Indicadores relativos á mobilidade empresarial 99

III. A MOBILIDADE EN CIFRAS: INTERPRETACIÓN DOS DATOS OBTIDOS 103
1. A poboación portuguesa en Galicia 103
2. A poboación galega/española en Portugal 104
3. Os desprazamentos por mor do emprego: 106
3.1. Persoas traballadoras portuguesas en España 106
3.2. Persoas traballadoras galegas/españolas en Portugal 112
3.3. Desprazamentos particulares: 114
3.3.1. O caso dos fronteirizos 114
3.3.2. O caso das persoas traballadoras desprazadas no marco dunha prestación de servizos de carácter transnacional 115
3.3.3. O caso dos migrantes clásicos 119
4. A mobilidade empresarial 131

IV. CONCLUSIÓNS 136

ANEXOS 139

REFERENCIAS 142

ENDEREZOS WEB DE INTERESE 144

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Distribución por provincia de destino dos cidadáns portugueses residentes en Galicia (decembro de 2007)	103
Gráfico 2.	Distribución por provincia de inscrición no censo electoral dos cidadáns galegos residentes en Portugal (abril de 2008)	104
Gráfico 3.	Evolución do n.º de cidadáns españois residentes en Portugal (período 2002-2007)	105
Gráfico 4.	Distribución por zona de destino da poboación española que solicitou residencia en Portugal (ano 2007)	105
Gráfico 5.	Evolución do n.º de contratos laborais a cidadáns portugueses en Galicia (período 2002-2006)	106
Gráfico 6.	Distribución por sector de ocupación dos cidadáns portugueses contratados en Galicia (ano 2007)	107
Gráfico 7.	Distribución dos cidadáns portugueses contratados en Galicia por provincia de traballo (ano 2007)	108
Gráfico 8.	Distribución por xénero das persoas traballadoras portuguesas contratadas en Galicia	109
Gráfico 9.	Distribución por idades das persoas traballadoras portuguesas contratadas en Galicia	109
Gráfico 10.	Distribución por xénero das persoas demandantes de emprego portuguesas en Galicia	110
Gráfico 11.	Distribución por idade das persoas demandantes de emprego portuguesas en Galicia	111
Gráfico 12.	Distribución por réxime de afiliación dos cidadáns portugueses que traballan en Ourense e que están afiliados á Seguridade Social española (decembro de 2007)	111
Gráfico 13.	Evolución do n.º de persoas españolas traballadoras en Portugal (período outubro de 2002-outubro de 2005)	112
Gráfico 14.	Distribución por situación na profesión do persoal español das empresas e dos servizos portugueses (outubro de 2005)	113
Gráfico 15.	Distribución das persoas demandantes de emprego españolas no Norte de Portugal por xénero (decembro de 2008)	113
Gráfico 16.	Evolución do n.º de cidadáns portugueses que traballan en Ourense aos que lles foi expedido o formulario E-106 (período 2006-2008)	114
Gráfico 17.	Distribución por país de procedencia das persoas traballadoras desprazadas a Galicia para prestación transnacional de servizos	116
Gráfico 18.	Distribución por sector de actividade das persoas traballadoras desprazadas a Galicia por empresas portuguesas (ano 2008)	117
Gráfico 19.	Evolución mensual do n.º de persoas traballadoras desprazadas a Galicia por empresas portuguesas (ano 2008)	117
Gráfico 20.	Distribución das empresas portuguesas do sector da construción acreditadas en Galicia por zona de procedencia (febreiro de 2009)	118
Gráfico 21.	Distribución por provincia de rexistro das empresas da zona Norte de Portugal acreditadas no REA (febreiro de 2009)	118
Gráfico 22.	Distribución por provincia da porcentaxe de cidadáns portugueses que residen e demandan emprego en Galicia (decembro de 2008)	120
Gráfico 23.	Evolución do desemprego nos cidadáns portugueses que residen e demandan emprego en Galicia (decembro de 2008)	121
Gráfico 24.	Porcentaxe de homes e mulleres de orixe portuguesa, rexistrados no Servizo Público de Emprego de Galicia como demandantes (decembro de 2008)	122
Gráfico 25.	Cidadáns galegos, rexistrados como demandantes de emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia, con dispoñibilidade para desprazarse a Portugal	123

Gráfico 26. Cidadáns galegos, rexistrados como demandantes de emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia, con dispoñibilidade para desprazarse a Portugal, segundo o sexo 125
Gráfico 27. Porcentaxe de homes e mulleres de orixe galega, rexistrados no Servizo Público de Emprego de Galicia como demandantes, con dispoñibilidade para desprazarse a traballar a Portugal (decembro de 2008) 126
Gráfico 28. Porcentaxe de galegos, rexistrados no Servizo Público de Emprego de Galicia como demandantes, con dispoñibilidade para desprazarse a traballar a Portugal, segundo a demanda (decembro de 2008) 127
Gráfico 29. Galegos, rexistrados no Servizo Público de Emprego de Galicia como demandantes de emprego, con dispoñibilidade para desprazarse a traballar a Portugal, segundo o nivel de estudos (decembro de 2008) 128
Gráfico 30. Galegos, rexistrados no Servizo Público de Emprego de Galicia como demandantes de mellor emprego, con dispoñibilidade para desprazarse a traballar a Portugal, segundo o nivel de estudos (decembro de 2008) 130
Gráfico 31. Galegos, rexistrados no Servizo Público de Emprego de Galicia como demandantes de mellor emprego, con dispoñibilidade para desprazarse a traballar a Portugal, segundo o sexo (decembro de 2008) 130
Gráfico 32. Distribución por actividade económica das empresas portuguesas que desprazan persoas traballadoras a Galicia (ano 2008) 133
Gráfico 33. Distribución por provincia de entrada das empresas portuguesas do sector da construción que desprazan persoas traballadoras a Galicia (ano 2008) 134
Gráfico 34. Distribución por mes de entrada das empresas portuguesas da construción que desprazan persoas traballadoras a Galicia (ano 2008) 135

ÍNDICE DE TÁBOAS

Táboa 1. Datos da poboación da eurorrexión Galicia-Norte de Portugal 77
Táboa 2. Comparativa dos indicadores dispoñibles da mobilidade da poboación 82
Táboa 3. Comparativa dos indicadores dispoñibles do mercado laboral español 96
Táboa 4. Comparativa dos indicadores dispoñibles do mercado laboral portugués 98
Táboa 5. Distribución por demarcación da poboación española residente na zona Norte de Portugal (ano 2007) 106
Táboa 6. Datos de cidadáns portugueses aos que lles foi expedido o formulario E-101 (período 2007-2008) 115
Táboa 7. Datos de cidadáns portugueses residentes na Comunidade Autónoma galega e rexistrados como demandantes de emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia 120
Táboa 8. Datos de cidadáns portugueses residentes na Comunidade Autónoma galega e rexistrados como demandantes de emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia 121
Táboa 9. Datos de cidadáns portugueses residentes na Comunidade Autónoma galega e rexistrados como demandantes de emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia, segundo o sexo 122
Táboa 10. Datos de cidadáns galegos, rexistrados como demandantes de emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia, con dispoñibilidade para desprazarse a Portugal 123

Táboa 11. Datos de cidadáns galegos, rexistrados como demandantes de emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia, con dispoñibilidade para desprazarse a Portugal, segundo o mes do ano (2008) 124

Táboa 12. Datos de cidadáns galegos, rexistrados como demandantes de emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia, con dispoñibilidade para desprazarse a Portugal, segundo o sexo 124

Táboa 13. Datos de cidadáns galegos, rexistrados como demandantes de emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia, con dispoñibilidade para desprazarse a Portugal, segundo a idade 125

Táboa 14. Datos de cidadáns galegos, rexistrados como demandantes de emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia, con dispoñibilidade para desprazarse a Portugal, segundo a demanda 126

Táboa 15. Datos de cidadáns galegos, rexistrados como demandantes de emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia, con dispoñibilidade para desprazarse a Portugal, segundo o nivel de estudos 127

Táboa 16. Datos de cidadáns galegos, rexistrados como demandantes de mellor emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia, con dispoñibilidade para desprazarse a Portugal, segundo o nivel de estudos 128

Táboa 17. Datos de cidadáns portugueses, rexistrados como demandantes de mellor emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia, segundo o nivel de estudos 129

Táboa 18. Datos de cidadáns galegos, rexistrados como demandantes de mellor emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia, con dispoñibilidade para desprazarse a Portugal, segundo o sexo. 129

Táboa 19. Distribución por provincia de entrada das empresas portuguesas do sector da construción que desprazan persoas traballadoras a Galicia (ano 2008) 134

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Formulario E-102 139

Anexo 2. Formulario TA-200 141

AUTORAS

Marta Fernández Prieto. É licenciada en Dereito pola Universidade de Oviedo con premio extraordinario e doutora pola Universidade de Vigo. Actualmente exerce de profesora titular de Dereito do Traballo e da Seguridade Social na Universidade de Vigo. É autora de varias monografías e artigos científicos sobre múltiples materias de Dereito do Traballo e de Seguridade Social e coautora de varios informes publicados para o Consello Galego de Relacións Laborais da Xunta de Galicia. Formou parte, con relatorios, en diversos cursos e xornadas sobre materias diversas. Participou e participa, en calidade de investigadora-colaboradora, en varios proxectos de investigación do Ministerio de Ciencia e Innovación e da Xunta de Galicia sobre cuestións como a relevancia da idade nas relacións laborais e de Seguridade Social, a ordenación do tempo de traballo, o Dereito propio de Galicia, o envellecemento, o emprego e as prestacións sociais... Imparte o módulo Libre Circulación de Traballadores no Programa de Doutoramento Dereito da Libre Circulación da Universidade de Vigo. Participou en varios módulos europeos Jean Monnet sobre dereito social comunitario e sobre conciliación persoal, familiar e laboral financiados pola Unión Europea. É profesora permanente do Foro Aranzadi Social de Vigo desde outubro de 2006.

Francisca Fernández Prol. É doutora en Dereito pola Universidade de Vigo e traballa na actualidade na devandita universidade en calidade de profesora contratada e doutora da Área de Dereito do Traballo e da Seguridade Social. Colabora en proxectos de investigación sobre diversas temáticas laborais e de Seguridade Social: en particular, estuda actualmente, xunto cos demais membros do equipo, cuestións tales como a relevancia da idade nas relacións laborais e de Seguridade Social. Entre as súas publicacións, cómpre destacar monografías como *El salario en especie* (Tirant Lo Blanch, 2005), *La huelga en los servizos esenciales de la comunidad* (CES, 2005) ou *Pluriempleo y pluriactividad simultánea en el sistema de Seguridad Social* (Bomarzo, 2007). Ademais, participou en diversos cursos de especialización e no Curso de Doutoramento Dereito da Libre Circulación, como relatora encargada da explicación da temática Seguridade Social comunitaria.

Pilar García Soidán. É doutora en Matemáticas pola Universidade de Santiago de Compostela e traballa actualmente na Universidade de Vigo como catedrática da Escola Universitaria da Área de Estatística e Investigación Operativa. Directora de dúas teses de doutoramento, colaborou en diversos proxectos de investigación financiados a nivel autonómico, nacional e internacional sobre as temáticas seguintes: coordinación dos estudos de Estatística nos niveis educativos medio e universitario, modelos de predición, inferencia estatística non paramétrica de curvas, análise de datos espaciais, voluntariado en situacións de emerxencia, correlación entre os resultados de laboratorio e os tests de adestramento de piragüistas de alta competición, dificultades do alumnado universitario cara á busca de emprego, etc. Ademais, participou na elaboración de distintas publicacións en libros e revistas de investigación ligados ao ámbito da estatística e aplicacións: desenvolvementos de Edgeworth e técnicas de remostraxe, estimación non

paramétrica e tests de bondade de axuste para o variograma, predición espacial non paramétrica, relación entre actividade física e saúde ou tratamento do tema da inmigración na prensa galega, entre outros.

Margarita Valcarce Fernández. É licenciada en Filosofía e Ciencias da Educación (Sección: Ciencias da Educación) pola Universidade de Santiago de Compostela e conta co Certificado de Suficiencia Investigadora en Teoría da Educación e Pedagoxía Social pola UNED. Actualmente está rematando a tese de doutoramento sobre "Relacións entre formación e orientación nos servizos públicos de traballo-emprego de Galicia", na Universidade de Santiago de Compostela e traballa na Universidade de Vigo como profesora asociada das materias de Diagnóstico na Educación, Orientación Profesional e Practicum de Psicopedagoxía e Educación Social. Compatibiliza o labor na universidade co de experta docente do Catálogo da Consellería de Traballo, onde forma en Metodoloxía Didáctica aos formadores ocupacionais de Galicia, no Centro Santa María de Europa de Ourense. Complementa os labores anteriores co traballo de *free-lance* de formación para distintas entidades, entre outras: Federación Galega de Academias, Fundación Comarcal de Valdeorras, Parque Tecnolóxico de Galicia, Fundación Forga, Centro Tecnolóxico da Carne ou Hispamoldes S.A. Como investigadora, forma parte do Grupo Galego de Estudos para a Formación e Inserción Laboral (GEFIL) da Universidade de Santiago de Compostela e do Grupo de Estudos e Investigación da Diversidade Educativa (EIDE) da Universidade de Vigo. Participou con eles nos seguintes estudos: "Estudiantes de altas capacidades en los centros de educación primaria", "Os proxectos persoais e profesionais dos/as inmigrantes nacionais como instrumentos para a inserción sociolaboral", "O emprego na Mariña lucense", "Servizos públicos de emprego e a inactividade e o desemprego femenino", "Estudo de inserción laboral dos titulados de FP que remataron estudos no curso 2003-2004" e "A investigación educativa en Galicia". De xeito independente, dirixiu e realizou os estudos: "Situación actual das mulleres na comarca de Valdeorras" (Fundación Comarcal Valdeorras-Proxecto Leonardo Da Vinci Gender Experts) e "Inserción laboral dos alumnos/as FIP 2005" (Asociación Provincial de Academias de Ourense). Desde hai dez anos vén organizando, como codirectora, co profesor Antonio Rial, desde a Universidade de Santiago de Compostela, conxuntamente co Instituto de Emprego e Formación Profesional da Rexión Norte de Portugal, o Congreso Internacional de Galicia e Norte de Portugal de Formación para o Traballo, do que xa se publicaron nove libros de actas (sendo cocoordinadora de cinco edicións). Tamén colabora como docente en distintos posgraos das universidades de Santiago de Composltela e Vigo e publicou distintos artigos e elaborou materiais (guía, contidos...) para a orientación e a formación, o xénero e o emprego.

INTRODUCIÓN

Neste traballo trátase de analizar a contorna do mercado de traballo na eurorrexión Galicia-Norte de Portugal e, especialmente, a mobilidade de persoas traballadoras e empresas a ambos os lados da fronteira, así como os factores que inflúen na devandita mobilidade.

Con este obxecto, levouse a cabo un estudo das principais fontes de datos, así como da información elaborada polos diferentes organismos e entidades españois e portugueses, que fosen de interese para o achegamento ao coñecemento do mercado laboral e da mobilidade na eurorrexión, particularmente no que atinxe ao desprazamento de persoas traballadoras.

Como se porá de manifesto, os organismos das administracións públicas española e portuguesa revélanse como fontes importantes de información, aínda que deben subliñarse certas limitacións. Por unha parte, cabe destacar que ningún órgano ou servizo público proporciona resultados restrinxidos ás dúas zonas da eurorrexión involucradas, Galicia e Norte de Portugal; non obstante, si que é accesible algunha información relativa a algunha destas comunidades como rexión de entrada ou de saída de poboación. Outra restrición destacable nas fontes consultadas, cara á realización dun estudo, é a dependencia da data de actualización da información que difunden, que nalgúns casos non supera o ano 2006, ou incluso 2005. Esta separación no tempo dos datos analizados supón un distanciamento das circunstancias sociais e económicas do período estudado con respecto ao actual, claramente diferenciado dos anteriores ao verse afectado por unha recesión económica de carácter internacional.

A pesar das limitacións expostas, si é posible a utilización da información obtida para determinar tendencias nos movementos da poboación, así como para caracterizar patróns de comportamento das demandas de traballo e contratacións na eurorrexión Galicia-Norte de Portugal e na evolución do mercado laboral. En particular, neste estudo incluirase información relativa a diferentes variables que se poden tomar como indicadores ao considerárense relevantes para o obxecto deste estudo. Os indicadores mencionados pódense clasificar en tres grupos:

- Os que achegan información sobre a mobilidade da poboación, que permitirán facer unha descrición das características principais dos fluxos de poboación entre Galicia/España e o Norte de Portugal e no sentido inverso.
- Os que se refiren ao mercado laboral e ao desprazamento de persoas traballadoras, que inclúen datos relativos á oferta/demanda de emprego e á evolución do mercado de traballo. Farase particular referencia ás persoas traballadoras que se desprazan por mor dunha prestación de servizos transnacional ou aquelas que residen nun estado distinto ao de actividade (persoas traballadoras fronteirizas).
- Os que achegan información sobre a mobilidade empresarial, destacando a significación no mercado laboral das empresas que participan na prestación de servizos transnacionais na eurorrexión.

Tendo en conta o anterior, presentaranse os devanditos indicadores, restrinxindo a información que proporcionan, cando sexa posible, ás zonas da eurorrexión implicadas. De feito, a distinta estrutura política pola que se rexe cada país queda patente á hora de localizar fontes de datos que se circunscriban ás rexións de interese. En Portugal, ao tratarse dun sistema centralizado, a información que foi localizada provén de organismos con competencia a nivel nacional, polo que case sempre se refiren ao país no seu conxunto, aínda que pode estar desagregada por rexións. En canto a España, a transferencia de competencias ás comunidades autónomas facilita a consecución de datos restrinxidos a cada unha delas, e particularmente a Galicia.

Respecto á mobilidade da poboación, o principio de libre circulación afecta ás persoas que se desprazan para o desenvolvemento dunha actividade laboral pero tamén pode abranguer as persoas traballadoras unha vez rematada a súa actividade ou os propios familiares que os poden acompañar. Aínda así, considerouse de interese recoller no presente estudo as variables que permitan extraer resultados relativos ao número de cidadáns dun estado que cambian a súa residencia ao outro estado, motivado pola vinculación da mobilidade da poboación ao aspecto económico, xa que o dereito a residencia vai depender á súa vez de que a persoa residente traballe ou dispoña de fontes de renda alternativas.

Como fonte de datos destes indicadores, destacaranse dous organismos que son os que proporcionan datos máis axustados ao ámbito deste estudo: a Secretaría Xeral de Emigración, dependente do Goberno autonómico galego, e o Instituto Nacional de Estatística portugués, con competencias a nivel nacional. En ambos os dous casos os datos proveñen doutras institucións, o Instituto Nacional de Estatística español e o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras portugués, aos que tamén se fará referencia neste traballo.

Seguidamente especificaranse diversos indicadores que proporcionan información sobre o mercado de traballo da eurorrexión e a súa contorna, nos que se porá de manifesto a diferenza existente, en volume de datos, entre os mercados laborais galego e portugués. Pola parte española, a información dispoñible abrangue a oferta e a demanda de emprego dos cidadáns portugueses desprazados a Galicia, aínda que sen especificar a rexión de procedencia, a zona de traballo ou o sector de actividade. No que atinxe ao mercado de traballo portugués, foi posible a consecución de datos de organismos portugueses sobre as persoas demandantes de emprego ou o número de españois que desenvolven a súa actividade laboral naquel país e a situación profesional; nalgún caso, como pode ser o que atinxe ás demandas de emprego, aparece a información circunscrita á zona Norte de Portugal.

Cabe destacar tamén que ambos os dous países dispoñen de órganos específicos encargados do estudo e a análise do mercado laboral, que proporcionan unha parte dos datos acadados. En Portugal, o referido organismo recibe o nome de Observatório do Emprego e Formação Profissional, que funciona con competencias a nivel nacional; en España, existen os denominados observatorios ocupacionais, que desenvolven o seu labor ben ao servizo do Goberno central ben, noutros casos, dos gobernos autonómicos, entre os que se acha a Xunta de Galicia. Por outra banda, os órganos encargados da xestión do sistema da Seguridade Social en cada país dispoñen de datos máis precisos sobre a mobilidade laboral, que nalgúns casos coinciden, dada a pertenza dos dous países á Unión Europea, e que poderían utilizarse para diferenciar as persoas traballadoras transfronteirizas e as que se desprazan para a prestación transnacional de servizos.

Farase referencia tamén a outros indicadores que proporcionarían un maior achegamento ao estudo do mercado laboral da eurorrexión, se se contase coa colaboración dos organismos públicos implicados para a produción e a explotación da

información ao seu alcance. Concretamente aludirase aos institutos nacionais de estatística español e portugués, que elaboran as enquisas da poboación activa cunha periodicidade trimestral; de feito, a inclusión de cuestións que precisen a zona de destino no estranxeiro, de ser o caso, e a frecuencia de retorno ao fogar permitiría facer unha estimación do total de persoas traballadoras transfronteirizas e as desprazadas, particularmente as que se moven dentro da eurorrexión Galicia-Norte de Portugal, ademais dun achegamento ao seu contexto laboral. Por outra banda, a Axencia Tributaria española e a Direcção Xeral dos Impostos portuguesa dispoñen de datos sobre as persoas que desenvolven a súa actividade laboral nun dos países (España ou Portugal) e que por razóns de residencia tributan no outro, de xeito que, se se elaborasen estatísticas a este respecto, achegarían unha fonte de información sobre a mobilidade cara a España ou cara a Portugal das persoas traballadoras con residencia no outro país.

A dificultade para atopar e obter datos estatísticos, relacionados coa mobilidade empresarial España-Portugal, supuxo unha limitación importante para a realización deste estudo no que se refire ao achegamento á realidade empresarial. Aínda que a análise feita non implica unha gran profundidade, apuntarase algunha información relevante a este respecto relacionada cos desprazamentos das persoas traballadoras na eurorrexión no sector da construción, que é con diferenza o de maior presenza ata agora na mobilidade.

Tendo en conta o anterior, o presente estudo estruturarase como segue. No capítulo I farase un percorrido pola lexislación vixente, relativa á mobilidade laboral e ao mercado de traballo da eurorrexión, incluíndo as normas e os decretos que proveñen do dereito comunitario e tamén as lexislacións específicas de cada país. A enumeración dos organismos que elaboran e/ou difunden información ligada ao desenvolvemento do mercado laboral da eurorrexión Galicia-Norte de Portugal e á mobilidade da poboación, así como as variables indicadoras que proporcionan, describiranse no capítulo II. A información acadada sobre os devanditos indicadores presentarase no capítulo III, xunto coa interpretación dos datos obtidos que se acompañarán de gráficos e táboas, tanto no que se refire aos fluxos de poboación como ao mercado laboral ou á mobilidade laboral. No capítulo IV exporanse as principais conclusións sobre o mercado de traballo da eurorrexión e no último capítulo incluiranse as principais referencias que serviron de base para a realización do presente estudo.

I. INFORME XURÍDICO

1. Pertinencia da perspectiva xurídica e marco xurídico

A situación xeográfica de Galicia, necesariamente marcada pola veciñanza con Portugal, xerou unha particular realidade social e económica caracterizada polo constante fluxo de persoas, capitais e intereses entre a Comunidade Autónoma galega por un lado e o Norte de Portugal por outro lado. Son numerosas as repercusións de tal intercambio permanente, especialmente no eido laboral e da Seguridade Social, polo que tanto o ordenamento comunitario como os dereitos internos se dotaron de numerosas normas na materia, destinadas non só a favorecer a ansiada libre circulación, senón tamén a preservar os dereitos -sinaladamente laborais, de Seguridade Social ou en materia de prevención de riscos laborais- dos protagonistas da referida mobilidade.

Por isto, para a consecución dos obxectivos do presente estudo –en esencia, coñecer e analizar o mercado de traballo da eurorrexión Galicia-Norte de Portugal, coñecer e analizar a mobilidade de persoas traballadoras e empresas no referido marco territorial, así como coñecer e analizar os factores determinantes da devandita mobilidade-, é imprescindible adoptar, entre outros, un enfoque de carácter xurídico. Pois tal perspectiva permitirá, en primeiro lugar, identificar os protagonistas da mobilidade e, xa que logo, proceder á delimitación do ámbito subxectivo do estudo. En segundo termo, xa identificados os axentes da mobilidade, a análise xurídica porá de manifesto as obrigas dos referidos axentes fronte a institucións e organismos públicos de ambos os dous lados da fronteira. Deste xeito, quedarán identificadas as entidades públicas provistas de información na materia e aquelas ás que se deberán dirixir os requirimentos do grupo de investigación.

No marco do presente estudo, o dereito comunitario e as lexislacións internas implicadas –aínda xeradores de múltiples interrogantes- concíbense, así, desde unha perspectiva instrumental, como ferramentas para acadar as metas marcadas. Non conforman, por tanto, as páxinas que seguen un estudo exhaustivo das implicacións xurídicas da mobilidade, senón só unha selección de temáticas destinadas, consonte os obxectivos citados, a calibrar a súa intensidade, que, polo demais, sen dúbida, desborda

hoxe as vías xurídicas provistas. Pois, a mobilidade na eurorrexión Galicia-Norte de Portugal resulta marcada por dous fenómenos que contribúen, para os efectos do presente estudo, á configuración do marco normativo como instrumento de referencia, imprescindible pero en si insuficiente para os propósitos finais da investigación: por unha banda, a elevada taxa de relacións de mobilidade non formalizadas e, por outra, o gran descoñecemento dos axentes implicados dos seus dereitos e obrigas -ao tempo, causa e consecuencia da anterior circunstancia-, polo que é escasísima a doutrina xudicial -tanto do Tribunal de Xustiza das Comunidades- como dos tribunais internos, referida á eurorrexión Galicia-Norte de Portugal.

En todo caso, constitúen o referido marco xurídico as seguintes normas comunitarias e de dereito interno:

Normas comunitarias:

- Tratado constitutivo da Comunidade Europea (versión consolidada), asinado en Roma o 25 de marzo de 1957.

- Regulamento (CEE) núm. 1612/1968, do 15 de outubro, do Consello, sobre libre circulación de persoas traballadoras dentro da Comunidade.

- Regulamento (CEE) núm. 1408/1971, do Consello, do 14 de xuño de 1971, relativo á aplicación dos réximes de Seguridade Social ás persoas traballadoras por conta allea e aos membros das súas familias que se desprazan dentro da Comunidade.

- Regulamento (CEE) núm. 574/1972, do Consello, do 21 de marzo de 1972, polo que se establecen as modalidades de aplicación do Regulamento (CEE) núm. 1408/71 relativo á aplicación dos réximes de Seguridade Social ás persoas traballadoras por conta allea, ás persoas traballadoras por conta propia e aos membros das súas familias que se desprazan dentro da Comunidade.

- Regulamento (CEE) núm. 883/2004, do Parlamento Europeo e do Consello, do 29 de abril, sobre coordinación dos sistemas de Seguridade Social.

- Directiva 96/71/CE, do 16 de decembro de 1996, do Parlamento Europeo e do Consello, relativa ao desprazamento de persoas traballadoras efectuado no marco dunha prestación de servizos.

- Directiva 2004/38/CE, do Parlamento Europeo e do Consello, do 29 de abril de 2004, relativa ao dereito dos/as cidadáns/ás da Unión Europea e dos membros das súas familias a circular e residir libremente polo territorio dos estados membros.

Normativa interna española:

- Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal.

- Lei 45/1999, do 29 de novembro, que regula o desprazamento de persoas traballadoras no marco dunha prestación de servizos transnacional.

- Lei orgánica 4/2000, do 11 de xaneiro, sobre dereitos e liberdades dos estranxeiros en España e a súa integración social.

- Real decreto 2393/2004, do 30 de decembro, que aproba o Regulamento da lei orgánica 4/2000, do 11 de xaneiro.

- Real decreto 240/2007, do 16 de febreiro, sobre entrada, libre circulación e residencia en España de cidadáns/ás de estados membros da UE e doutros estados parte no Acordo sobre o EEE.

Normativa interna portuguesa:

- Decreto-lei 60/93, do 3 de marzo.

- Lei 99/2003, do 27 de agosto. Aproba o Código do trabalho.

- Lei 35/2004, do 29 de xullo. Regulamenta a Lei 99/2003.

- Lei 37/2006, do 9 de agosto. Regula o exercicio do dereito a libre circulación e residencia dos cidadáns da Unión Europea e dos membros das súas familias no territorio nacional e traspón para o ordenamento xurídico interno a Directiva 2004/38/CE, do Parlamento Europeo e do Consello, do 29 de abril.

- Lei 23/2007, do 4 de xullo, que aproba o réxime xurídico de entrada, permanencia, saída e afastamento de cidadáns estranxeiros do territorio nacional.

- Decreto regulamentario 84/2007. Regulamenta a Lei 23/2007, do 4 de xullo.

2. Os protagonistas da mobilidade: definición e aspectos básicos do seu réxime xurídico

Para a lexislación dun estado, é estranxeiro o que carece da respectiva nacionalidade, ben porque ten outra nacionalidade (salvo que, nos casos en que sexa compatible, teña dobre nacionalidade) ou ben porque carece de nacionalidade (apátridas). Desde o punto de vista laboral, interesan os estranxeiros que traten de exercer ou exerzan unha actividade lucrativa, laboral ou profesional, por conta propia ou por conta allea. Non, por tanto, os que entran no país con outros fins (turismo, educación, asistencia, etc.). En principio, o traballador estranxeiro debe contar coas correspondentes autorizacións de entrada, estancia e traballo, pero é necesario distinguir tres grandes grupos de persoas:

a) **Persoas traballadoras comunitarias**, que non se deben considerar persoas traballadoras estranxeiras en sentido xurídico estrito, aínda cando carezan da nacionalidade do Estado de recepción. O principio de libre circulación sobre o que se asenta a construción europea, o mercado común e o dereito comunitario garántelles igualdade de dereitos e, en particular, o acceso ao emprego en iguais condicións que as persoas traballadoras do Estado de recepción. Este principio, recoñecido nos artigos 39 e seguintes TCE e regulado por diversas directivas e regulamentos comunitarios, aplícase aos nacionais de todos os países que forman parte da Comunidade Europea, e aos dos estados que se incorporen no futuro, aínda que a súa aplicación aos estados de nova incorporación supedítase con frecuencia á cláusula de salvagarda, que permite establecer

un período transitorio para a aplicación progresiva do principio de libre circulación para evitar un impacto inadecuado nos mercados nacionais. O mesmo réxime xurídico das persoas traballadoras comunitarias aplícase aos/ás traballadores/oras de terceiros países que se consideran asimilados aos comunitarios en virtude dalgún acordo coa Unión Europea. O exemplo máis significativo -aínda que non o único- é o Acordo sobre o espazo económico europeo desenvolvido cos países da Asociación Europea de Libre Comercio.

b) **Persoas traballadoras en situación de desprazamento temporal por decisión dunha empresa establecida nun país membro da Comunidade Europea**. Tales persoas traballadoras non teñen dereito á libre circulación, pero o dereito á libre prestación de servizos que ten a súa empresa no ámbito comunitario (art. 49 e seguintes do TCE) pode determinar unha alteración do réxime ordinario de esixencias para o traballo disposto polas lexislacións nacionais, segundo xurisprudencia comunitaria.

c) **Persoas traballadoras extracomunitarias**, que son os estranxeiros no seu sentido máis estrito e os que están suxeitos ás regras de control e restrición que se materializan na esixencia de autorización administrativa para traballar e que reflicten a tradicional tutela do mercado de traballo nacional (e, na actualidade, do mercado común europeo[1]).

Uns e outros estranxeiros poden entrar a traballar no Estado de recepción en condicións especiais (transfronteirizos, xornaleiros, etc.).

No marco da **eurorrexión Galicia-Norte de Portugal**, no que están implicados dous estados membros de Comunidade Europea, e aínda sen esgotar todas as posibilidades de desprazamentos, cómpre distinguir as seguintes categorías básicas de persoas traballadoras "móbiles":

- As **persoas traballadoras emigrantes "clásicas"**, aínda que non son propiamente persoas traballadoras móbiles porque optan por fixar a súa residencia no Estado do que non son nacionais e no que pasan a desenvolver a actividade.

[1] Téñase en conta a recente publicación no DOCE L 348, do 24 de decembro de 2008, da Directiva 2008/115/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 16 de decembro de 2008, relativa a normas e procedementos comúns nos estados membros para o retorno dos nacionais de terceiros países en situación irregular.

- As **persoas traballadoras fronteirizas**.

- As **persoas traballadoras desprazadas no marco dunha prestación de servizos de carácter transnacional**.

Ademais das persoas traballadoras citadas, tamén contribúen á analizada mobilidade outros suxeitos, como as persoas traballadoras de tempada ou os estudantes. Con todo, as persoas traballadoras fronteirizas e as desprazadas no marco dunha prestación transnacional de servizos parecen as máis reveladoras da realidade laboral e socioeconómica xerada arredor da fronteira entre Galicia e o Norte de Portugal.

Por outra banda, non pode esquecerse outro destacado protagonista da mobilidade: a empresa. Dun xeito similar ao descrito para as persoas traballadoras que exercen o dereito á mobilidade, tamén as empresas poden exercer o mesmo dereito. Así, as empresas con sede principal ou establecemento permanente ou centro de traballo nun estado poden operar noutro estado. Desde o punto de vista laboral, interesan as empresas que se desprazan a outro estado para prestar una actividade o servizo con carácter permanente ou eventual. Así, pódense distinguir dous grandes grupos de empresa:

a) **Empresas con sede principal nun estado membro** que operan noutro mediante a **apertura** nel dun **establecemento permanente ou** dun **centro de traballo**. O principio de libre circulación, materializado neste caso no dereito de establecemento, sobre o que se asenta a construción europea, o mercado común e o dereito comunitario garántelles igualdade de dereitos e, en particular, a constitución e xestión de empresas e sociedades en iguais condicións que as fixadas na lexislación do país de establecemento para os seus propios nacionais. Este principio, recoñecido nos artigos 43 e seguintes TCE aplícase aos cidadáns comunitarios e ás empresas establecidas nun estado membro da Comunidade Europea.

b) **Empresas establecidas nun estado membro que desprazan traballadores no marco dunha prestación transnacional de servizos**. O principio

de libre circulación, concretado agora no dereito á libre prestación de servizos, recoñecido nos artigos 49 e seguintes TCE, permítelle ao prestador dun servizo exercer temporalmente a súa actividade no Estado membro no que se leve a cabo a prestación, nas mesmas condicións que o devandito estado impoña os seus propios nacionais.

No marco da **eurorrexión Galicia-Norte de Portugal**, e aínda sen esgotar todas as posibilidades de desprazamentos, cómpre distinguir tres categorías básicas de empresas "móbiles" que teñen a súa sede principal ou establecemento en Galicia ou no Norte de Portugal e operan noutra zona da eurorrexión na que non teñen sede principal:

- **Empresas** que operan a través da **apertura** noutra zona da eurorrexión dun **establecemento ou centro de traballo**.

- **Empresas** que desprazan traballadores no marco dunha **prestación de servizos de carácter transnacional**.

- **Empresas do sector da construción** que, pola súa importancia e as súas particularidades, merece un tratamento particularizado.

2.1. Categorías básicas de persoas traballadoras "móbiles" na eurorrexión

No marco da eurorrexión, cómpre analizar tres categorías básicas de persoas traballadoras "móbiles": persoas traballadoras emigrantes "clásicas", persoas traballadoras fronteirizas e persoas traballadoras desprazadas no marco dunha prestación de servizos de carácter transnacional.

2.1.1. Persoas traballadoras emigrantes "clásicas"

1. Definición e marco regulador

Ás persoas traballadoras da eurorrexión que fixan a súa residencia no Estado do que non son nacionais ou, polo menos ata ese momento, residentes, se son persoas

traballadoras comunitarias ou asimiladas, non se lles aplica a normativa de estranxeiría do Estado no que pretenden traballar senón o dereito comunitario europeo, que, en última instancia, pretende a supresión das fronteiras entre os estados membros con vista á consolidación dun mercado único sustentado nas catro liberdades fundamentais: libre circulación de persoas, bens, servizos e capitais.

A principal diferenza que presenta o estatuto xurídico das persoas traballadoras comunitarias e asimiladas respecto dos simples traballadores/oras estranxeiros/as radica en que non están sometidos a límites e cortapisas comparables ás que operan para estes últimos (visados, autorizacións para residir e traballar, etc.). O dereito comunitario busca a equiparación en dereitos entre os cidadáns comunitarios á hora de desenvolver actividades económicas en calquera dos estados da Unión Europea.

A libre circulación de persoas configurouse, en orixe, como un obxectivo tipicamente económico dirixido ao establecemento dun mercado común, é dicir, cunha dimensión máis mercantil que social: a supresión de fronteiras para que as persoas puidesen desprazarse e desenvolver actividades económicas libremente no ámbito da Comunidade. Dito doutro xeito, a libre circulación de persoas presentouse nos seus primeiros desenvolvementos como unha liberdade de actividade profesional sen fronteiras para a circulación sen obstáculos polo mercado común de suxeitos que presentaban a condición de axentes económicos –ben empresarios, autónomos ou profesionais ben persoas traballadores por conta allea ou asalariadas-. Tal situación experimenta cambios a finais dos anos oitenta, comezando a sentar bases novas polo que respecta á definición do principio de libre circulación de persoas. O principio de libre circulación comeza a predicarse verdadeiramente das persoas, non da eventual condición que estas poidan asumir como axentes económicos e a libre circulación ponse en conexión co estatuto de cidadanía da Unión, de xeito que por primeira vez as liberdades de entrada, residencia e traballo se vinculan en abstracto á condición de persoa e non á de traballador. É a condición de persoa o que fai posible circular, residir e traballar, aínda que o dereito de residencia vai depender á súa vez de que a persoa residente traballe, a menos que sexa capaz de demostrar a disposición de fontes de renda alternativas ao traballo[2].

[2] Véxase a Directiva 2004/38/CE, do Parlamento Europeo e do Consello, do 29 de abril de 2004 (relativa ao dereito dos cidadáns da Unión e dos membros das súas familias a circular e residir libremente polo territorio dos estados membros), que procede á refundición e á sistematización de gran parte da normativa anterior, e á incorporación das contribucións xurisprudenciais do TXCE. Non obstante, o

Xa o dereito comunitario orixinario contén referencias normativas a ter en conta en materia de libre circulación[3]. Os arts. 39 e seguintes do TCE, en relación coas persoas traballadoras por conta allea, dispoñen que quedará asegurada a libre circulación de persoas traballadoras dentro da Comunidade mediante a «abolición de toda discriminación por razón de nacionalidade entre as persoas traballadoras dos estados membros con respecto ao emprego, á retribución e ás demais condicións de traballo». O artigo 43 contén afirmacións similares en relación coas persoas traballadoras por conta propia, e o artigo 49 TCE en relación coas empresas radicadas nun estado membro que desexen prestar servizos noutro estado da Comunidade.

Se nos situamos agora no marco do dereito comunitario derivado -regulamentos e directivas comunitarios-, no que atinxe á liberdade de circulación, con anterioridade á Directiva 2004/38, diferenciáronse tres grandes bloques: normas relativas á libre circulación de persoas traballadoras por conta allea, normas relativas á libre circulación de persoas traballadoras autónomas e empresarias, e normas relativas tanto á libre circulación de traballadores/oras asalariados/as e autónomos/as (ou empresas) como á libre circulación de persoas en xeral. Estes bloques foron obxecto de refundición e sistematización, coa incorporación das contribucións da xurisprudencia do TXCE, a través da Directiva 2004/38, excepto o Regulamento 1612/1968, relativo á libre circulación de persoas traballadoras asalariadas en activo e os seus familiares, do que só se derrogan os arts. 10 e 11.

O TCE proclama a necesidade de que as institucións da Unión Europea leven a cabo unha serie de actuacións, tanto en forma de accións políticas como de accións lexislativas, co fin de eliminar as trabas que se opoñen de feito á libre circulación. Por exemplo, no que atinxe á libre circulación de persoas traballadoras por conta allea, os arts. 40 a 42 do TCE, cun valor programático, encargan ao Consello a adopción «mediante directivas ou regulamentos» das «medidas necesarias a fin de facer efectiva a libre circulación de persoas traballadoras». Entre tales medidas cítase expresamente: (1) a garantía dunha estreita colaboración entre as administracións nacionais de traballo; (2)

principio de libre circulación na súa dimensión laboral segue regulado polo Regulamento 1612/1968, que só se viu afectado no que se refire non xa aos dereitos do traballador, senón aos da súa familia.

[3] Artigo 2 TUE; artigos 3.c), 12, 14, 17, 18, e especialmente 39 e seg.uintes TCE

a eliminación de procedementos, prácticas administrativas e prazos de acceso ao emprego dispoñible que resulten da lexislación dos estados e que supoñan un obstáculo á libre circulación; (3) a supresión de toda restrición prevista nas lexislacións nacionais que impoñan aos estranxeiros comunitarios condicións distintas ás aplicadas aos nacionais; (4) o establecemento de mecanismos axeitados para poñer en relación coas ofertas e demandas de emprego en todo o ámbito comunitario; (5) a coordinación da Seguridade Social no ámbito comunitario con vistas a evitar que a circulación de persoas traballadoras non repercuta negativamente sobre os dereitos de Seguridade Social; etc.

No mesmo sentido, os arts. 21.2 e 45.1 da Carta de dereitos fundamentais da UE de 2000 e os arts. 1, 2 e 3 da Carta comunitaria de dereitos sociais fundamentais das persoas traballadoras de 1989 prohiben toda discriminación por razón de nacionalidade e recoñecen o dereito a circular e residir libremente no territorio dos estados membros. A definición e o contido dado ao dereito á libre circulación nestas declaracións sobre dereitos sociais fundamentais foi plenamente incorporado nas normas comunitarias, que son efectivamente vinculantes.

Tamén o TCE incorpora un importante conxunto de alusións á libre circulación con verdadeiro valor vinculante. O artigo 12.1, por exemplo, di que «se prohibirá toda discriminación por razón de nacionalidade». Tamén se formula un auténtico dereito subxectivo de libre circulación no artigo 18.1 TCE, cando dispón que «todo cidadán da Unión terá dereito a circular e residir libremente no territorio dos estados membros, con suxeición ás limitacións e ás condicións previstas no presente tratado e nas disposicións adoptadas para a súa aplicación». Pero as previsións máis importantes contéñense no artigo 39 TCE, en relación coas persoas traballadoras por conta allea e nos artigos 43 e 49 en relación cos traballos e actividades autónomas.

O dereito de libre circulación das persoas traballadoras por conta allea, no marco do TCE, presenta o contido seguinte[4]. En xeral, a abolición de toda discriminación por

[4] Non obstante, as normas non establecen quen é, para estes efectos, persoa traballadora comunitaria, o que determinou a intervención do TXCE. A condición de «comunitario» vén dada en función da posesión da nacionalidade dun dos estados membros, polo que serán as normas internas as que deberán ser tidas en conta para establecer cando se ten a nacionalidade dun estado membro, con independencia de que isto determine que a adquisición da condición de comunitario varíe segundo o Estado de pertenza de cada persoa (STXCE do 7 de xullo de 1992, asunto Micheletti). Pola súa banda, o TXCE perfilou tamén unha noción xeral de «traballador asalariado», máis ampla que a disposta no dereito interno dalgúns estados membros, cifrada na existencia dunha prestación de servizos con valor económico baixo a dirección doutra persoa (SSTXCE do 23 de marzo de 1982, Levin, asunto 53/81; e

razón de nacionalidade entre as persoas traballadoras dos estados membros (arts. 12 e 39.2 TCE). Esta regra enténdese operativa, segundo o propio TCE, en tres planos básicos da relación de traballo: o emprego, a retribución e as demais condicións de traballo (artigo 39.2 TCE). En particular: (1) o dereito a responder a ofertas efectivas de traballo [artigo 39.3.a) TCE]; (2) o dereito a desprazarse libremente para tal fin no territorio dos distintos estados membros [artigo 39.3.b) TCE]; (3) o dereito a residir en calquera deles co obxecto de exercer un emprego, de conformidade coas normas aplicables ao emprego das persoas traballadoras nacionais [artigo 39.3.c) TCE]; (4) o dereito a permanecer nese estado despois de exercer o emprego, nas condicións dispostas polas normas comunitarias [artigo 39.3.d) TCE]. Eses dereitos non son absolutos, senón que o TCE refírese expresamente a dous límites a eles: (1) a posibilidade de dispoñer «limitacións xustificadas por razóns de orde pública, seguridade e saúde pública» (artigo 39.3) e (2) a non aplicación da libre circulación nos termos en que ese dereito se recoñece no artigo 39 aos empregos ao servizo da Administración pública (artigo 39.4).

Tendo en conta o Regulamento 1612/1968, do 15 de outubro, relativo á libre circulación de persoas traballadoras asalariadas, pode perfilarse o contido propiamente laboral do dereito, que pode resumirse no principio de non discriminación por razón de nacionalidade (artigo 39.2 TCE) e que se materializa en tres campos diversos: a colocación[5], as condicións de acceso ao emprego[6] e a propia relación laboral, unha vez celebrado o contrato[7].

do 3 de xullo de 1983, Lawrie-Blum, asunto 66/85). Non se considera actividade asalariada unha ocupación de carácter irregular, temporal, accesoria e marxinal (STXCE do 26 de febreiro de 1992, Raulin , asunto C 357/89). Ademais, determinados dereitos asociados á condición de persoa traballadora garántense aos emigrantes, aínda que só sexan demandantes reais de emprego no país de destino ou estean desocupadas ou inactivas e xa non estean vinculados por un contrato de traballo (SSTXCE, do 19 de marzo de 1964, Unger; do 12 de maio de 1998, Martínez Sala, asunto C 85/96; do 6 de novembro de 2003 Ninni-Orasche, asunto C 413/2001).

[5] Artigo 39.3.a) TCE e arts. 1 a 6 do Regulamento 1612/1968: o intercambio de ofertas e demandas de traballo debe darse a escala comunitaria, de maneira que a información sobre estas flúa por riba das fronteiras dos diversos estados, suprimíndose os obstáculos e as dificultades que o impidan.

[6] As condicións de empregabilidade establecidas para os estranxeiros comunitarios non poden ser distintas das dispostas para os nacionais do Estado de acollida. O Regulamento 1612/1968 impón as mesmas prioridades que para os nacionais do devandito estado no acceso aos empregos dispoñibles (artigo 1.2), prohibe o establecemento de cotas ou porcentaxes máximas na contratación de estranxeiros comunitarios -no ámbito do deporte son coñecidas as SSTXCE do 15 de decembro de 1995, asunto Bosman; e do 13 de abril de 2000, asunto Lehtonen- (artigo 4), establece a necesidade de que a asistencia dada nas oficinas de emprego sexa equivalente (artigo 5) e limita a posibilidade de que os exames médicos, profesionais ou doutro tipo para acceder ao emprego poidan resultar discriminatorios por razón de nacionalidade (artigo 6).

[7] O artigo 39.2 TCE refírese expresamente á non discriminación na retribución e nas demais condicións de traballo e o Regulamento 1612/1968 recoñece que o/a traballador/ora non poderá ser tratado de forma diferente que os/as traballadores/as nacionais no que se refire ás condicións de traballo, especialmente en materia de retribución e de despidimento (artigo 7.1); o dereito a acceder nas mesmas condicións que os nacionais ás escolas de formación profesional e aos centros de readaptación de ensinanza (artigo 7.3); a exercer en igualdade de condicións os dereitos de afiliación a organizacións sindicais e os dereitos sindicais (artigo 8).

Pero, ademais, o dereito a libre circulación presenta unha vertente social, que se manifesta noutros tres bloques: o dereito do traballador a ser acompañado polos seus familiares[8], o dereito a permanecer no Estado de acollida despois de desenvolver nel unha actividade como traballador asalariado[9] e o dereito aos mesmos beneficios sociais que os nacionais do Estado en cuestión[10].

E o dereito á libre circulación aínda presenta unha terceira vertente que pode considerarse instrumental, representada polos dereitos de entrada e residencia no Estado de acollida e a supresión das trabas administrativas que se establecen para a recepción de estranxeiros extracomunitarios, particularmente visados de entrada e permisos de residencia. Instrumental, en canto que a posibilidade de desenvolver un traballo noutro estado membro determina necesariamente o recoñecemento de dereito a entrada no país de acollida do traballador en cuestión e, xeralmente, salvo no caso dos fronteirizos, o dereito a residir nese país.

Do mesmo xeito, dado que a circulación polos distintos países do espazo europeo pode resultar negativamente condicionada tanto pola inseguridade derivada da incerteza da lexislación aplicable canto pola que pode producirse como consecuencia do

[8] Neste sentido, o artigo 2 da Directiva 2004/38 decláraa aplicable a dous tipos de persoas: os cidadáns da Unión e os membros das súas familias. Por cidadáns da Unión entende, simplemente, "toda persoa que teña a nacionalidade dun estado membro". E considera membros da familia do cidadán comunitario os seguintes: (1) o cónxuge; (2) a parella coa que o cidadán comunitario realizase unha «unión rexistrada», sempre que tales unións estean recoñecidas na lexislación do Estado membro de acollida; (3) os descendentes directos menores de 21 anos ou a cargo do cidadán comunitario e os do cónxuge ou parella rexistrada; (4) os ascendentes directos a cargo do cidadán comunitario e os do cónxuge ou da parella rexistrada. E aínda sen recoñecer liberdade de circulación e residencia, o artigo 3 da Directiva 2004/38 ordena ao Estado membro de acollida facilitar, "de conformidade coa súa lexislación nacional, a entrada e residencia" das seguintes persoas: (a) calquera outro membro da familia do cidadán comunitario que viva ou estea a cargo del no país de orixe ou necesite da súa axuda por «motivos graves de saúde»; (b) a parella coa que o cidadán da Unión mantén «unha relación estable, debidamente probada». Tamén sinala a directiva que os familiares, independentemente da nacionalidade que ocupen e de que sexan beneficiarios do dereito de residencia, gozarán de igual trato que os nacionais do Estado, a excepción de determinados períodos, fundamentalmente vinculados cos meses de residencia non permanente, e en relación con persoas que non sexan traballadoras por conta propia ou allea e os seus familiares, aos que o Estado de acollida non se encontra obrigado a conceder prestacións de asistencia social, nin bolsas ou préstamos de estudos, incluída a formación profesional (artigo 24). Por outro lado, recoñécese expresamente o dereito dos familiares, aínda que teñan a nacionalidade dun Estado non membro, a traballar por conta propia ou allea no país de acollida (artigo 23).

[9] Arts. 39.3.d) TCE e 17 da Directiva 2004/38/CE, que lles recoñece o dereito a residir permanentemente sempre que se dea algunha das seguintes condicións: (1) ter a idade prevista para facer valer os dereitos de xubilación, se o traballador traballou no Estado durante os últimos 12 meses e residiu nel de maneira continuada desde polo menos 3 anos (artigo 17.1 a); (2) ter unha incapacidade laboral permanente, se o traballador residiu sen interrupción no Estado de acollida durante máis de 2 anos -non opera esta esixencia de mínimo período de residencia no caso de que a incapacidade se derive de continxencias profesionais- (artigo 17.1 b); (3) no suposto de que a actividade se exercese en distintos estados membros, requírese que se traballase tres anos consecutivos no país de acollida, antes de exercer a actividade noutro estado, e conservar a residencia no país de acollida, ao volver a ela diariamente ou unha vez á semana (artigo 17.1 c). Ademais, nos dous primeiros casos, os requisitos de duración e residencia non se esixen cando o cónxuge da persoa traballadora sexa nacional do Estado de acollida (artigo 17.2). O dereito a permanecer esténdese aos familiares aos que alude o artigo 2 da directiva, que aínda poden exercelo no caso de morte do causante do dereito (artigo 17.4).

[10] O Regulamento 1612/1968 recoñece este dereito no seu artigo 7 en materia de reintegración profesional ou de novo emprego no caso de que o traballador quedase en situación de desemprego; de vantaxes sociais e fiscais e de acceso ás escolas de formación profesional e aos centros de readaptación de ensinanza, e o artigo 9 en relación cos dereitos e vantaxes concedidos aos traballadores nacionais en materia de aloxamento, incluído o acceso á propiedade da vivenda que necesite.

descoñecemento da xurisdición competente para resolver un posible litixio, conectan tamén coa libre circulación de persoas o Convenio de Roma do 19 de xuño de 1980, sobre lei aplicable ás obrigas contractuais[11], e o Regulamento 44/2001, do 22 de decembro de 2002, sobre competencia xudicial e recoñecemento e execución de sentenzas xudiciais en materia civil e mercantil (acompañado, para algún país, polo Convenio de Bruxelas do 27 de setembro de 1972 e polo Convenio de Lugano do 16 de setembro de 1988).

2. Dereitos e obrigas transversais. Indicadores e datos dispoñibles

Dada a transversalidade da libre circulación de persoas, esta reflíctese tamén noutras moitas disposicións fóra das citadas, que poden permitir atopar indicadores ou fontes de información sobre a mobilidade das persoas traballadoras. Como se acaba de indicar, a posibilidade de desenvolver un traballo noutro estado membro queda supeditada ao recoñecemento do dereito á entrada no país de desenvolvemento da prestación do servizo e, xeralmente, ao dereito a residir nese país. Pero, ademais, pode ser imprescindible para exercer unha profesión que precise dun título o recoñecemento polas autoridades competentes do título obtivo noutro estado. De igual xeito, en relación cos servizos de emprego, o traballador comunitario ten dereito a inscribirse como demandante de emprego e a empresa ten obriga de comunicar o contido do contrato de traballo. No caso de desemprego, o traballador pode ter dereito a unha prestación ou a un subsidio de desemprego. Outras obrigas e dereitos transversais son os derivados da Seguridade Social e as obrigas fiscais.

(i) Entrada e residencia no Estado de acollida

A Directiva 2004/38 diferencia tres situacións fundamentais nos seus arts. 4 e seguintes:

(1) A saída, a entrada e a estancia por un período de ata tres meses, para o que non se esixe máis que un documento de identidade ou un pasaporte válido, aínda que o Estado de acollida lles pode esixir aos familiares non comunitarios ademais un visado de entrada.

[11] Substituído nos países da UE (con algunhas excepcións) polo Regulamento 593/2008, do 17 de xuño, vixente desde o 24 de xullo de 2008, aínda que a súa aplicación práctica só afectará aos contratos que se celebren a partir do 17 do decembro de 2009, con algunha excepción (arts. 24 e 29).

(2) A residencia temporal, por tempo superior a tres meses, para o que se esixe, alternativamente: (a) ser traballador por conta allea ou propia no Estado de acollida; (b) dispor para si e para a súa familia de recursos suficientes para non converterse en carga para a asistencia social do Estado de acollida durante o seu período de residencia, así como dun seguro de enfermidade que cubra todos os riscos; (c) estar cursando estudos no Estado de acollida, ter un seguro de enfermidade e posuír recursos suficientes para si e para a súa familia; (d) ser familiar dun/dunha cidadán/á comunitario/a que teña dereito de residencia por encontrarse nun dos tres casos anteriores.

Nestes casos, e sen prexuízo da posibilidade de esixirlle ao interesado a notificación da súa presenza no territorio, o Estado de acollida poderá requirir o rexistro ante as autoridades competentes e expedir o correspondente certificado de rexistro, para o que só se poderá solicitar a presentación do documento nacional de identidade ou pasaporte e a proba dos requisitos que dan dereito á residencia temporal. Tratándose de familiares non comunitarios, será precisa a obtención da tarxeta de residencia, expedida ao presentarse os documentos que servisen de título para entrar (pasaporte e visado, no seu caso) e logo de probarse as condicións necesarias para recoñecer o seu dereito (parentesco, dependencia económica, etc.).

(3) A residencia permanente recoñéceselles aos/ás cidadáns/ás comunitarios/as pola residencia legal durante un período continuado de 5 anos e aos seus familiares non comunitarios pola residencia legal co/coa cidadán/á comunitario/a durante o mesmo período. No caso de "persoas traballadoras" comunitarias, o período de residencia diminúe nalgúns casos[12]. A residencia permanente poderá perderse nos casos de ausencia durante máis de dous anos consecutivos.

Os cidadáns comunitarios non necesitan ningún documento especial para acreditar a súa situación de residencia permanente, pero teñen dereito a que se lles expida un documento que o certifique. Para os familiares non comunitarios, en cambio, os estados deben expedir unha «tarxeta de residencia permanente» renovable de xeito automático cada dez anos.

[12] Os previstos no artigo 17, xa aludido, da directiva.

En todo caso, convén sinalar que as normas procedentes das institucións da Comunidade Europea non esgotan as pezas normativas que se ocupan da libre circulación de persoas traballadoras e persoas no marco da Unión Europea. O dereito comunitario non resulta plenamente autosuficiente neste terreo, de xeito que os estados membros, descontada a súa función de transposición, reteñen importantes competencias no que se refire ao control da estancia e residencia de persoas non nacionais dentro do seu respectivo territorio, pese aos avances na eliminación de fronteiras interiores e á creación da cidadanía comunitaria. Dentro do dereito interno, a devandita función desenvolveuse, no reino de España, polo RD 240/2007, do 16 de febreiro, sobre entrada, libre circulación e residencia en España de cidadáns/ás dos estados membros da Unión Europea e doutros estados parte no Acordo sobre o espazo económico europeo, que incorpora ao dereito español o disposto na Directiva 2004/38/CE. E, na república portuguesa, pola Lei n.º 37/2006, do 9 de agosto, que regula o exercicio do dereito á libre circulación e residencia dos cidadáns da Unión Europea e dos membros das súas familias no territorio nacional e traspón para o ordenamento xurídico interno a Directiva n.º 2004/38. O seu contido céntrase principalmente nas formalidades administrativas e nas restricións ou limitacións na entrada, libre circulación e residencia en España.

As situacións contempladas polas dúas normas son as seguintes:

(1) A entrada, que require pasaporte ou documento de identidade en vigor que acredite a nacionalidade e visado de entrada no caso de familiares non comunitarios aos que se aplique o Regulamento (CE) 539/2001, salvo que sexan titulares de tarxeta de residencia de familiar de cidadán/á da Unión.

(2) A estancia inferior a tres meses, que só require a posesión de pasaporte ou documento de identidade en vigor.

(3) A residencia superior a tres meses, que respecto dos cidadáns comunitarios ou asimilados esixe só solicitar inscrición no rexistro que formalice o seu dereito de residencia (en España, no Rexistro Central de Estranxeiros no prazo de tres meses desde a súa entrada e en Portugal na Cámara Municipal da área de residencia correspondente, logo de tres meses, nos trinta días seguintes) e, para os seus familiares non comunitarios,

solicitar a tarxeta ou carta de residencia de familiar de cidadán da Unión (en España, ante a correspondente Oficina de Estranxeiros ou Comisaría de Policía, no seu defecto, e, en Portugal, na Dirección ou Delegación Rexional do Servizo de Estranxeiros e Fronteiras) nese mesmo prazo, cunha vixencia de cinco anos.

(4) Residencia de carácter permanente, que se adquire con carácter xeral logo da residencia legal no Estado en cuestión por un período continuado de cinco anos, tanto se se trata de nacionais comunitarios ou asimilados, que teñen acceso ao certificado correspondente, como dos seus familiares non comunitarios, que poden solicitar unha tarxeta ou carta de residencia permanente. A súa adquisición, non obstante, adiántase en certos supostos nos que o beneficiario directo é unha persoa traballadora comunitaria ou familiar non comunitario de traballador[13].

O certificado de rexistro como residente comunitario ou, no seu caso, como residente comunitario permanente, e a tarxeta de residencia de familiar de comunitario cómpre solicitalos nun modelo ou formulario que esixe a constancia de datos reveladores da mobilidade dos traballadores: lugar de nacemento, país de nacemento, país de nacionalidade, período previsto de residencia, data acreditada de inicio da residencia, supostos de acceso ao certificado ou á tarxeta...

(ii) Recoñecemento de títulos comunitarios para efectos profesionais

Os cidadáns comunitarios poden exercer unha profesión ou unha actividade, como traballadores por conta propia ou como asalariados, nun estado membro diferente daquel en que adquiriran as respectivas cualificacións profesionais. En tanto que a libre circulación require dun sistema axeitado de recoñecemento de títulos e diplomas, para evitar que por esa vía os estados poidan obstaculizar a libre circulación de profesionais na Comunidade, debe terse en conta a Directiva 2005/36/CE, do 7 setembro, relativa ao recoñecemento de diplomas e títulos adquiridos noutros estados membros para o acceso e o exercicio dunha profesión[14].

[13] Similares aos previstos no artigo 17 da directiva.

[14] A directiva consolida nun único texto lexislativo un total de 15 directivas -12 sectoriais e 3 que implementan un réxime xeral de recoñecemento das cualificacións. No ámbito do mar, a Directiva 2003/103/CE, do 17 de novembro, pola que se acordan os novos requisitos sobre esixencia de linguas para as comunicacións entre os buques e as autoridades de terra, actualiza os esixibles para a expedición dos títulos e os referendos do Convenio STCW e regula o procedemento para o recoñecemento polos estados membros da

Tanto os órganos competentes para o recoñecemento dos títulos ou diplomas[15] como o réxime de recoñecemento son diferentes en función da profesión cuxo título se pretenda recoñecer. Existe un réxime de recoñecemento automático para as cualificacións profesionais adquiridas nun estado membro e listadas na directiva que foron obxecto de harmonización en todos os estados membros (médico, enfermeiro, dentista, matrona, veterinario, farmacéutico ou arquitecto). Para as devanditas profesións, o dereito de establecemento nun país da Unión Europea obtense con base no recoñecemento automático dos respectivos diplomas emitidos por un estado membro. O réxime xeral, en cambio, aplícase ao resto de profesións e actividades profesionais que requiran determinadas cualificacións no Estado de acollida. O procedemento baséase nunha apreciación individual da solicitude, que require análise comparativa entre os títulos de formación adquiridos no Estado de orixe e os títulos esixidos no Estado de acollida. Na xeneralidade dos casos, se o cidadán está cualificado no Estado de orixe para o exercicio dunha profesión, esa cualificación recoñécese no Estado de acollida. En ocasións, pódense esixir medidas adicionais, cando se verifiquen diferenzas significativas no nivel do contido ou na duración da formación, ou incluso unha experiencia profesional previa mínima no Estado de orixe.

Con todo, en xeral, é necesario obter a previa acreditación do título polas autoridades competentes do Estado onde se acadou e o seu recoñecemento polas autoridades competentes do Estado de acollida. O modelo de solicitude é similar e contén información reveladora da mobilidade do traballador. En xeral, datos relativos á nacionalidade do solicitante, ao título cuxo recoñecemento se solicita, á profesión para cuxo exercicio se solicita o recoñecemento do título e, no seu caso, á experiencia profesional.

Aínda no suposto dunha prestación temporal de servizos nunha profesión regulamentada, o nacional da Unión Europea que desexe prestar o servizo debe contactar coas respectivas autoridades competentes. O Estado membro de acollida pode esixir do

UE de títulos profesionais marítimos emitidos por outros estados, e a Directiva 2005/45/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 7 de setembro de 2005, sobre o recoñecemento mutuo dos títulos expedidos polos estados membros á xente de mar e pola que se modifica a Directiva 2001/25/CE.

[15] A información dispoñible pódese atopar, no reino de España no Ministerio de Ciencia e Innovación, na Subdirección Xeral de Títulos e Relacións con Institucións Sanitarias, e, na república de Portugal, no Instituto de Emprego e Formacão Profissional, no Departamento de Formacão Profissional, no Ponto Nacional de Referência para as Qualificações (PNRQ).

cidadán que pretende prestar o servizo unha declaración previa á primeira prestación de servizos e que renove esa declaración anualmente e, en profesións con implicacións en materia de saúde ou seguridade públicas, pode aínda proceder a unha verificación previa das súas cualificacións.

(iii) Inscrición como demandante de emprego, rexistro da contratación laboral e prestacións de desemprego

No reino de España, o Sistema Nacional de Emprego, integrado polo Servizo Público de Emprego Estatal e os servizos públicos de emprego das comunidades autónomas, e na república de Portugal, o Instituto de Emprego e Formacão Profissional e os centros ou oficinas de emprego das áreas de residencia, xestionan o funcionamento do mercado de traballo, tendo en conta, como elementos esenciais para garantir a transparencia do seu funcionamento, a necesidade de coordinación dos sistemas de información e a existencia dun sitio común na rede telemática que posibilite o coñecemento polos cidadáns das ofertas, demandas de emprego e oportunidades de formación existentes en todo o territorio do Estado, así como no resto dos países do espazo económico europeo. Estas administracións dispoñen, por tanto, de datos relativos ás demandas de emprego.

As opcións que se abren ao cidadán que pretende inscribirse como demandante de emprego son varias. Os cidadáns xa ocupados poden inscribirse como demandantes de mellora de emprego ou de pluriemprego. Os desocupados poden facelo con dispoñibilidade limitada, se buscan só emprego con condicións especiais de traballo –a domicilio, teletraballo...- ou como non ocupados en xeral. Os datos que poden proporcionar as inscricións como demandantes de emprego son, sen dúbida, reveladores da situación de desocupación e busca de emprego na que se atopan traballadores que exerceron ou pretenden exercer o seu dereito á mobilidade, e particularmente no ámbito da eurorrexión: orixe ou nacionalidade, sexo, idade, sector da actividade económica (agricultura, industria, construción, servizos ou sen emprego anterior), nivel de estudos, provincia e comunidade autónoma ou área de residencia.

Ademais, unha vez celebrado o contrato de traballo, o seu contido ou, no seu caso, a súa prórroga deben comunicarse, no caso de España, ao Servizo Público de

Emprego nos dez días seguintes á súa celebración, aínda cando o contrato non teña que formalizarse por escrito. En Portugal, a obriga de comunicación non é cos servizos ou centros de emprego, senón co Instituto da Segurança Social a través da inscrición do traballador na Segurança Social ou, no caso de que xa se encontre inscrito, da comunicación do inicio da actividade do traballador nunha nova entidade empregadora. En ambos os dous casos, os datos que constan en poder das administracións competentes son similares e reveladores tamén da mobilidade na eurorrexión: orixe ou nacionalidade, sexo, idade, sector da actividade económica, modalidade de contrato, duración indefinida ou temporal, tipo de xornada pactada, provincia e comunidade autónoma ou área de residencia.

Unha vez prestado o servizo, ao remate do contrato, o traballador pode quedar en situación legal de desemprego que lle permite acceder a unha prestación de desemprego ou, no seu caso, a un subsidio de desemprego. A xestión da prestación corresponde, no reino de España, ao Servizo Público de Emprego Estatal e, na república de Portugal, ao Instituto da Segurança Social coa colaboración das oficinas de emprego. Aínda que as administracións públicas competentes son diferentes en ambos os dous casos, poden tamén proporcionar datos similares que poden ser certamente reveladores da mobilidade dos traballadores: orixe ou nacionalidade, sexo, idade, sector da actividade económica, país onde traballou, provincia e comunidade autónoma ou área de residencia. Existen gráficos xa publicados sobre beneficiarios estranxeiros do ámbito comunitario (por provincias e por comunidades autónomas), beneficiarios estranxeiros do contorno non comunitario e relación dos estados con maior proporción de beneficiarios de prestacións de desemprego en España en relación cos beneficiarios estranxeiros doutras nacionalidades

(iv) Seguridade Social

Por outra banda, en tanto que a decisión de circulación comunitaria podería quedar negativamente condicionada polo temor a non cumprir os requisitos de cotización precisos para xerar prestacións sociais en ningún dos estados implicados, ditáronse normas para permitir a acumulación ou totalización de cotizacións, a aplicación da regla *pro rata temporis*, a exportación ou cobramento das prestacións no país no que resida o traballador, etc. Este sistema, coñecido como Seguridade Social de persoas traballadoras

emigrantes, e que inclúe sobre todo regras de «coordinación» entre os distintos sistemas nacionais de Seguridade Social, está regulado polos regulamentos 1408/1971, do 14 de xuño e 574/1972, do 21 de marzo, modificados e compilados con posterioridade en varias ocasións[16].

Así mesmo, a sentenza do TXCE do 15 de xaneiro de 2002 recoñeceu que debe concederse ás persoas traballadoras nacionais doutros estados membros as mesmas vantaxes de que gozan as persoas traballadoras nacionais dun estado membro en virtude dun convenio bilateral de Seguridade Social que este celebra cun terceiro estado[17].

Ademais, en concreto, para encontrar indicadores ou fontes de información sobre a mobilidade de persoas traballadoras, non se debe esquecer que a regra xeral, en materia de Seguridade Social, é que os dereitos e os deberes de empresas e persoas traballadoras son os previstos na lexislación do Estado no que exerzan a súa actividade, é dicir, a aplicación do principio *lex loci laboris*, consonte o previsto no art. 13 do Regulamento (CEE) núm. 1408/1971. Por tanto, as persoas que exerzan unha actividade por conta allea ou por conta propia nun estado membro estarán suxeitas á lexislación de Seguridade Social de tal estado membro. Xa que logo, o traballador migrante clásico quedará afiliado ao sistema de Seguridade Social do Estado de emprego ou actividade.

Dito o anterior, as obrigas principais en materia de afiliación, alta e cotización deben cumprirse no Estado de emprego ou actividade. As administracións competentes son a Tesouraría Xeral da Seguridade Social, no reino de España, e o Instituto de Segurança Social, na república de Portugal. Os datos da solicitude de afiliación en España facilitan simplemente a nacionalidade do traballador, mais en Portugal a inscrición do traballador pode subministrar datos reveladores da súa situación profesional (profesión,

[16] A regulamentación actualmente vixente (aínda que necesitada de regulamento executivo para a súa posta en marcha) atópase no Regulamento 883/2004, do Parlamento Europeo e do Consello, do 29 de abril de 2004, sobre coordinación de sistemas de Seguridade Social. Sobre os principios básicos da coordinación de sistemas de Seguridade Social, *vid. supra*, epígrafe ii.

[17] Gottardo, asunto C-55/00. En concreto, no caso dunha persoa de nacionalidade francesa que traballase en Francia, Italia e Suíza, e que solicitou a súa pensión na Seguridade Social italiana, a sentenza resolve que tamén deben computarse as cotizacións efectuadas en Suíza, aínda que este país non tivese convenio bilateral con Francia, senón só con Italia. O traballador en cuestión carecía da nacionalidade italiana pero tiña a doutro país comunitario, polo que entra en xogo o principio de igualdade de trato de italianos e franceses ante a Seguridade Social italiana. Sobre a base desta sentenza apróbase a Recomendación do 22 de 18 de xuño de 2003, sobre as vantaxes da xurisprudencia Gottardo. Máis recentemente, a sentenza TXCE, do 8 de xullo de 2004 (asunto Gaumain-Cerri), sinalou que as cotizacións que, en virtude dun seguro de dependencia, deben pagarse como prestación no nome do traballador que está asistindo á persoa dependente, quedan dentro do ámbito de aplicación do Regulamento 1408/71. Pola súa banda, a sentenza TXCE, do 16 de setembro de 2004 (asunto Baldinger), afirma que as prestacións en favor de antigos prisioneiros de guerra recoñecidas por Austria exclusivamente aos seus nacionais non vulneran a libre circulación de persoas.

actividade, data de inicio, contrato indefinido ou temporal, a tempo completo ou parcial, outros sistemas de Seguridade Social aos que estivera suxeito…). Ademais, esíxese un anexo para cubrir no caso de traballadores estranxeiros.

Pola súa banda, as solicitudes de altas e baixas de traballadores, ou de inicio ou cese de actividade, poden igualmente proporcionar datos reveladores da mobilidade dos traballadores: nacionalidade, datos laborais e de Seguridade Social ou datos da empresa. En España, ademais, alta no réxime de encadramento que corresponda á actividade do traballador.

(v) Obrigas fiscais

Finalmente, en relación coas obrigas fiscais, simplemente cómpre destacar que tamén se poden obter datos relativos á mobilidade dos traballadores a través das administracións fiscais. A regra xeral, en materia de impostos, é que en España os residentes[18] tributan ao imposto sobre a renda das persoas físicas pola totalidade das súas rendas, independentemente do país no que as obteñan. Os non residentes tributan ao imposto sobre a renda de non residentes polas rendas que obteñan en territorio español.

Pola súa banda, en Portugal están suxeitas ao imposto sobre o rendemento das persoas singulares as persoas que residan en territorio portugués e as que non residan pero obteñan rendementos nel.

Os supostos dos migrantes clásicos non formulan maior problema. Si poderían presentar problemas de dobre imposición internacional os casos de traballadores residentes nun estado que obteñen algunha renda noutro. Ao respecto, na eurorrexión debe terse en conta o convenio subscrito entre a república portuguesa e o reino de España para evitar a dobre imposición e previr a evasión fiscal en materia de impostos sobre a renda. Polo demais, a forma de acreditar a condición de non residente é a través

[18] Teñen esta consideración quen permaneza máis de 183 días, durante o ano natural, en territorio español, radique en España o núcleo principal ou a base das súas actividades ou intereses económicos e residan habitualmente en España o cónxuge non separado legalmente e os fillos menores de idade que dependan desta persoa física. Este terceiro suposto admite proba en contra.

dun certificado de residencia noutro estado emitido polas autoridades fiscais do devandito estado. O prazo de validez dos anteditos certificados esténdese un ano.

2.1.2. Persoas traballadoras fronteirizas

1. Definición e marco regulador

De todas as categorías citadas esta é, sen dúbida, a máis relevante para os efectos do presente estudo, pois xorde e constrúese precisamente en virtude da proximidade dunha fronteira. A denominada persoa traballadora fronteiriza defínese, en definitiva, en termos xerais, como **aquela que, residindo nun estado, traballa –por conta allea ou por conta propia- noutro estado**. A persoa traballadora fronteiriza, xa que logo, representa unha peculiar manifestación da libre de circulación de persoas traballadoras[19], pois, fronte aos movementos migratorios tradicionais caracterizados polo abandono –por períodos de diversa duración, coa familia do emigrante ou sen ela- do Estado de residencia polo Estado de traballo –no que, así mesmo, queda fixado o domicilio-, no caso dos/as traballadores/oras fronteirizos/as, ao tempo que se xera un vínculo co Estado de emprego ou actividade por conta propia, mantense outro co Estado de residencia.

Así, consonte o artigo 1. b) do Regulamento (CEE) 1408/1971, do Consello, do 14 de xuño de 1971, relativo á aplicación dos réximes de Seguridade Social ás persoas traballadoras por conta allea e aos membros das súas familias, enténdese por traballador/ora fronteirizo/a "todo traballador/ora por conta allea ou por conta propia que exerza a súa actividade profesional no territorio dun estado membro e resida no territorio doutro estado membro, ao que regresa en principio cada día ou polo menos unha vez por semana". Tal definición –que reproduce de xeito practicamente idéntico o Regulamento (CEE) 883/2004[20]- ideada, como se deduce das normas citadas, no eido da coordinación

[19] Así se deduce do mesmo preámbulo do Regulamento (CEE) 1612/1968 –segundo o cal, "considerando que tal dereito [á libre circulación] debe recoñecerse indistintamente ás persoas traballadoras permanentes, de tempada, fronteirizas ou que exerzan as súas actividades con ocasión dunha prestación de servizos"-, así como da xurisprudencia comunitaria – STXCE do 19 de xaneiro de 1998, asunto 292/86, Gullung-.

[20] O devandito regulamento, chamado a substituír o de 1971, xa se atopa vixente. Con todo, a súa efectiva aplicación queda postergada ata a entrada en vigor da súa norma de desenvolvemento, a día de hoxe inexistente. Ao respecto, *vid*. artigos 90 –"Queda derrogado o Regulamento (CEE) n.º 1408/71 a partir da data de aplicación do presente regulamento"- e 91 do Regulamento 883/2004 –"O presente regulamento entrará en vigor aos vinte días da súa publicación no *Diario Oficial da Unión Europea*. Será aplicable a partir

entre sistemas de Seguridade Social, pode empregarse como marco xeral ao non existir nin no ámbito comunitario nin tampouco no ordenamento interno un concepto único de traballador fronteirizo válido para todos os ámbitos xurídicos. Pois, **a condición de persoa traballadora determina a aplicación de regras específicas, entre outras, en materia de libre circulación, de carácter laboral, de Seguridade Social e así mesmo de índole tributaria**.

Deste xeito, segundo o artigo 7.1 do Regulamento (CEE) 1612/1968, do 15 de outubro, amparada a persoa traballadora fronteiriza polo dereito de **libre circulación**, debe garantírselle o dereito de acceso a un emprego nun estado distinto ao de residencia nas mesmas condicións que os nacionais do devandito estado de emprego[21], sen que se admitan discriminacións, directas ou indirectas, nin no acceso ao emprego nin nas condicións de traballo –especialmente en materia de retribución, de despedimento e de reintegración profesional ou de novo emprego, de terse producido unha situación de desemprego-[22]. Así mesmo, a persoa traballadora fronteiriza "beneficiarase das mesmas vantaxes sociais e fiscais que as persoas traballadoras nacionais"[23] e "terá acceso ás escolas de formación profesional e aos centros de readaptación, con base no mesmo dereito e nas mesmas condicións que as persoas traballadoras nacionais"[24]. Finalmente, o artigo 8 da norma comunitaria alude ao dereito da persoa traballadora, nacional dun estado membro e empregado no territorio doutro estado membro, á igualdade de trato no exercicio de dereitos sindicais[25].

---

da data de entrada en vigor do regulamento de aplicación"-. Tal circunstancia determina a necesidade dunha análise dual en materia de Seguridade Social, mediante o estudo de ambas as dúas normas comunitarias.

[21] En efecto, segundo sinala o artigo 1 do Regulamento 1612/1968, "todo nacional dun estado membro, calquera que sexa o seu lugar de residencia, terá dereito a acceder a unha actividade por conta allea e a exercela no territorio doutro estado membro, de conformidade coas disposicións legais, regulamentarias e administrativas que regulan o emprego das persoas traballadoras nacionais do devandito estado. En particular, beneficiarase no territorio doutro estado membro das mesmas prioridades que os nacionais do devandito estado no acceso aos empregos dispoñibles".

[22] O artigo 7.1 do Regulamento 1612/1968, en efecto, dispón: "No territorio doutros estados membros e por razón da nacionalidade, o traballador nacional dun estado membro non poderá ser tratado de forma diferente que os traballadores nacionais, en canto se refire ás condicións de emprego e de traballo, especialmente en materia de retribución, de despedimento e de reintegración profesional ou de novo emprego se tivese quedado en situación de desemprego". Regra reforzada polo disposto no apartado 4 do mesmo artigo 7, segundo o cal: "toda cláusula de convenio colectivo ou individual ou doutra regulamentación colectiva referente ao acceso ao emprego, á retribución e ás demais condicións de traballo e despedimento será nula de pleno dereito na medida en que prevexa ou autorice condicións discriminatorias para os traballadores nacionais doutros estados membros".

[23] *Vid*. artigo 7.2 do Regulamento 1612/1968.

[24] *Vid*. artigo 7.3 do Regulamento 1612/1968.

[25] *Vid*. artigo 8 do Regulamento 1612/1968: "O traballador nacional dun estado membro empregado no territorio doutro estado membro beneficiarase da igualdade de trato en relación coa afiliación a organizacións sindicais e o exercicio dos dereitos sindicais, incluíndo o dereito de voto e o acceso aos postos de administración ou de dirección dunha organización sindical (…)". Pola súa banda, o artigo 9 do regulamento comunitario alude ao acceso á propiedade da vivenda –"O traballador nacional dun estado membro empregado no territorio doutro estado membro, beneficiarase de todos os dereitos e vantaxes sociais concedidos ás persoas traballadoras nacionais en materia de aloxamento, incluíndo o acceso á propiedade da vivenda que necesite"- e tamén se atopan referencias ás persoas traballadoras fronteirizas no título III da primeira parte do regulamento –titulado "Da familia dos traballadores"-

Así mesmo, xa nos ordenamentos internos, quedan regulados certos aspectos adxectivos da libre circulación de persoas traballadoras fronteirizas[26]. Sinálase así –sen prexuízo da aplicación ás citadas persoas traballadoras das regras xerais previstas en materia de libre circulación para nacionais comunitarios e pertencentes ao espazo económico europeo-:

1. Que poden residir en España, sen necesidade de tarxeta de residencia as persoas titulares dun documento de identidade ou dun pasaporte válidos e en vigor, que sexan nacionais de estados membros da Unión Europea ou doutros estados parte do Acordo sobre o espazo económico europeo e que traballen en España mantendo a súa residencia no territorio dalgún deses estados ao que regresan todos os días ou, ao menos, unha vez por semana.

2. Que teñen dereito a residir permanentemente en España os nacionais doutro estado membro que, logo de tres anos de actividade por conta allea ou por conta propia e de residencia continuada no territorio español, desempeñan a súa actividade noutro estado membro e manteñen en España a súa residencia, regresando ao menos unha vez por semana (artigo 10.2.c[27]).

Xa por outra banda, cómpre lembrar a aplicación, á persoa traballadora fronteiriza, da regra xeral de sometemento, en canto á súa **relación de emprego**, á lexislación do Estado onde presta servizos.

, así como, de xeito implícito, no título II da segunda parte –titulado "Do mecanismo de compensación". Así, en relación cos citados mecanismos de compensación cómpre destacar o disposto polo artigo 17.1.b) do Regulamento 1612/1968, segundo o cal "os servizos territorialmente responsables das rexións limítrofes de dous ou máis estados membros intercambiarán regularmente os datos relativos ás ofertas e demandas de emprego segundo as modalidades das súas relacións cos outros servizos de emprego do seu país, procederán directamente entre eles a unificar as operacións de posta en relación e de compensación das ofertas e demandas de emprego". Ademais, "se é necesario, os servizos territorialmente responsables das rexións limítrofes desenvolverán igualmente estruturas de cooperación e servizos a fin de ofrecer: aos usuarios, a maior contía posible de datos prácticos sobre os diversos aspectos da mobilidade, e aos interlocutores sociais e económicos, aos servizos sociais (en particular, públicos, privados e de utilidade pública) e ao conxunto das institucións interesadas, un conxunto de medidas coordinadas en materia de mobilidade".

[26] *Vid*. Real decreto 240/2007, do 16 de febreiro, sobre entrada, libre circulación e residencia en España de cidadáns de estados membro da UE.

[27] Segundo este: "terán dereito á residencia permanente, antes de que finalice o período de cinco anos referido con anterioridade, as persoas nas que concorra algunha das seguintes circunstancias: c) O traballador por conta propia o allea que, logo de tres anos consecutivos de actividade e de residencia continuadas no territorio español desempeñe a súa actividade, por conta propia ou allea, noutro estado membro e manteña a súa residencia en España, regresando ao territorio español diariamente ou, polo menos, unha vez por semana. Para os exclusivos efectos do dereito de residencia, os períodos de actividade exercidos noutro estado membro da Unión Europea consideraranse cumpridos en España".

2. Dereitos e obrigas transversais. Indicadores e datos dispoñibles

Aínda que as persoas traballadoras fronteirizas comparten cos chamados migrantes clásicos bo número das obrigas e dereitos destes últimos –sinaladamente en materia de entrada, recoñecemento de títulos e diplomas e demanda de emprego e contratación laboral (*vid. infra*)-, é no eido da Seguridade Social onde se aprecian maiores especialidades. Xa que logo, a análise das obrigas e dereitos de Seguridade Social pon de manifesto o indicador máis revelador respecto deste peculiar grupo de traballadores móbiles.

(i) Seguridade Social

Polo que respecta aos seus dereitos de **Seguridade Social**, rexen para a persoa traballadora fronteiriza –do mesmo xeito que para a persoa emigrante clásica xa analizada- as normas comunitarias en materia de coordinación de sistemas: aplícanselle, xa que logo, o Tratado constitutivo da Comunidade Europea[28] e os regulamentos núm. 1408/1971, núm. 574/1972, así como, no futuro, núm. 883/2004. Tanto a norma de dereito orixinario citada como os devanditos regulamentos proceden, como é sabido, ao establecemento de minuciosas regras de aplicación ás persoas traballadoras que exercen no marco comunitario o dereito á libre circulación, regras susceptibles de subsumirse nos seguintes principios ou axiomas e, así mesmo, de aplicación ás fronteirizas:

- Principio de unicidade normativa, tamén denominado "técnica monista", segundo o cal a persoa traballadora que se desprace, inclusive o fronteirizo, quedará en todo caso suxeito a un único sistema de Seguridade Social. O artigo 13.1 do Regulamento 1408/1971 sinala así que as persoas ás que sexa de aplicación o presente regulamento "só estarán sometidas á lexislación dun único estado membro"[29]. A normativa comunitaria pretende, a través do citado principio, erradicar dous posibles obstáculos á libre circulación derivados da concorrencia nun mesmo suxeito de múltiples normas de

[28] Vid. artigo 42 (antigo artigo 51) do Tratado constitutivo da Comunidade Europea (versión consolidada), asinado en Roma o 25 de marzo de 1957: "O Consello (…), adoptará, en materia de Seguridade Social, as medidas necesarias para o establecemento da libre circulación dos traballadores, creando, en especial, un sistema que permita garantirlles aos traballadores emigrantes (…):

a) A acumulación de todos os períodos tomados en consideración polas distintas lexislacións nacionais para adquirir e conservar o dereito ás prestacións sociais, así como para o cálculo delas.

b) O pagamento das prestacións ás persoas que residan nos territorios dos estados membros (…).

[29] Así mesmo, o artigo 11.1 do Regulamento 883 acolle a mesma regra: "as persoas ás que sexa aplicable o presente regulamento só estarán sometidas á lexislación dun único estado membro".

Seguridade Social: por un lado, a posible dobre cotización e, por outro lado, e en sentido contrario, a ausencia de protección xerada pola dificultade de identificación do ordenamento aplicable.

- Principio *lex loci laboris*, complemento do anteriormente enunciado, conforme ao que a única lexislación de Seguridade Social aplicable á persoa traballadora fronteiriza será a do lugar de emprego ou actividade por conta propia: queda así descartada a aplicación da normativa de Seguridade Social do Estado de residencia e priorizada a do lugar de emprego ou actividade por conta propia[30]. Isto despréndese do disposto polo artigo 13 do Regulamento (CEE) núm. 1408/1971, segundo o cal as persoas traballadoras –por conta allea ou por conta propia- que exerzan o dereito á libre circulación estarán sometidas á lexislación do Estado membro no que exerzan a súa actividade "incluso cando residan no territorio doutro estado membro"[31].

- Principio de non discriminación: o canon antidiscriminatorio, disposto con carácter xeral no marco comunitario, ten o seu reflexo para os efectos de Seguridade Social. Así, consonte o artigo 3.1 do Regulamento 1408/19741, as persoas incluídas no

[30] Aínda que non se refiren á rexión fronteiriza Galicia-Norte de Portugal, deben destacarse certas resolucións do TXCE, que poñen de manifesto certas dificultades de aplicación do principio *lex loci laboris* no caso dos traballadores fronteirizos: así, nas SSTXCE do 15-01-2000 (Comisión das Comunidades Europeas contra a república Francesa, asuntos C-34/1998 y C-169/1998). As sentenzas citadas resolven litixios relativos á aplicación dunhas contribucións francesas –a Contribución para o Reembolso da Débeda Social (CRDS) e a Contribución Social Xeralizada (CSG)- aos traballadores fronteirizos residentes en Francia, pero que traballan no estranxeiro. Aínda que, segundo o Estado francés se trata de impostos, o TXCE aprecia a súa vinculación co financiamento da Seguridade Social e declara que a esixencia destas contribucións ás fronteirizas determina unha dobre contribución que vulnera o artigo 13 do Regulamento 1408/1971 e os artigos 48 e 52 do tratado. Segundo o Tribunal: "a circunstancia de que unha lexislación nacional denomine imposto a un gravame non significa que, con respecto ao Regulamento núm. 1408/71, ese mesmo gravame non poida considerarse comprendido dentro do ámbito de aplicación do devandito regulamento e suxeito, en consecuencia, á regra de non acumulación das lexislacións aplicables. (…) O elemento determinante para efectos da aplicación do Regulamento núm. 1408/71 radica na relación que debe gardar a disposición de que se trate coas leis que regulan as ramas de Seguridade Social enumeradas no artigo 4 do mesmo regulamento, relación que debe ser directa e suficientemente relevante. (…) A CSG garda a devandita relación directa e suficientemente relevante coas leis que regulan as ramas de Seguridade Social enumeradas no artigo 4 do Regulamento núm. 1408/71", pois "vai destinada específica e directamente ao financiamento da Seguridade Social en Francia, asignándose os correspondentes ingresos á Caixa Nacional de Prestacións Familiares, ao Fondo de Solidariedade para a Vellez e aos réximes obrigatorios de enfermidade"; polo que "a CSG pode ser considerada como un gravame afectado pola prohibición de dobre cotización (…). Aínda que a CSG se aplica de maneira idéntica a todos os residentes en Francia, aqueles que traballan noutro estado membro e que, conforme o artigo 13 do Regulamento núm. 1408/71, contribúen ao financiamento da Seguridade Social do devandito estado, deben financiar ademais, aínda que sexa só parcialmente, a Seguridade Social do Estado de residencia, mentres os demais residentes están obrigados exclusivamente a cotizar ao réxime desta última"; "a desigualdade de trato comprobada desta maneira constitúe un obstáculo á libre circulación das persoas traballadoras respecto a que, tendo en conta o disposto no artigo 13 do Regulamento núm. 1408/71, non cabe admitir ningunha xustificación".

[31] Pola súa banda, o novo artigo 11.3 do Regulamento 883/2004 sinala idéntica regra xeral: "a persoa que exerza unha actividade por conta allea ou propia nun estado membro estará suxeita á lexislación dese estado membro".

seu ámbito de aplicación "estarán suxeitas ás obrigas e poderán acollerse ao beneficio da lexislación de todo estado membro nas mesmas condicións que os nacionais deste"[32].

- Principio de totalización dos períodos de carencia: segundo este, a persoa traballadora que exerza na Comunidade o dereito á libre circulación desempeña o dereito a totalizar os períodos de carencia (cotización, seguro, emprego... segundo as lexislacións internas) para os efectos de xeración, conservación ou mellora de prestacións e pensións. Así, no Regulamento 1408/1971, o devandito principio aparece reiterado respecto de cada prestación: por exemplo, no artigo 18 –referido ás chamadas "prestacións en especie por enfermidade e maternidade"- segundo o cal, "a institución competente dun estado membro, no caso de que a súa lexislación subordine a adquisición, a conservación ou a recuperación do dereito ás prestacións ao requisito de ter cuberto períodos de seguro, de emprego ou de residencia, terá en conta, na medida necesaria, os períodos de seguro, de emprego ou de residencia cubertos baixo a lexislación de calquera outro estado membro, como se se tratar de períodos cubertos baixo a lexislación que aplica"[33].

- Principio *pro rata temporis*, ou de rateo ou repartición da carga financeira da prestación ou pensión entre os sistemas de Seguridade Social aos que a persoa traballadora realizase contribucións. Deste xeito, cada institución competente só lle aboará á persoa beneficiaria aquela parte da prestación ou pensión, proporcional ao período de cotización acreditado no seu territorio. É dicir: logo de ter procedido á totalización, cada entidade xestora aboará unha pensión ou prestación en proporción ao tempo cuberto baixo a lexislación que aplique e, por referencia, á duración total dos períodos cubertos ao abeiro dos ordenamentos de todos os estados membros implicados. Por conseguinte, quen estivo suxeito a máis dun sistema de Seguridade Social non vai

[32] Correlativamente, segundo o artigo 4 do Regulamento 883/2004, sinálase que as persoas comprendidas no seu campo de aplicación "poderán acollerse aos beneficios e estarán suxeitas ás obrigas da lexislación de todo estado membro nas mesmas condicións que os nacionais do devandito estado, salvo disposición en contra do presente regulamento".

[33] Do mesmo xeito, poden consultarse os artigos 38.1, 45.1, 64 e 67 do Regulamento 1408/1971, referidos, respectivamente, ás pensións de invalidez, por xubilación e supervivencia, aos subsidios de defunción e ao desemprego. Pola súa banda, o Regulamento 883/2004 opta por unha técnica lexislativa distinta ao recoller o principio *pro rata temporis* como tal, é dicir, nun único precepto de aplicación sen necesidade de reiteracións respecto de cada prestación. Así, o artigo 6 do Regulamento 883 sinala: "Salvo disposición en contra do presente regulamento, a institución competente dun estado membro, no caso de que a súa lexislación subordine a adquisición, a conservación, a duración ou a recuperación do dereito ás prestacións (…), ao requisito de ter cuberto períodos de seguro, de emprego, de actividade por conta propia ou de residencia, terá en conta, na medida necesaria, os períodos de seguro, de emprego, de actividade por conta propia ou de residencia cubertos baixo a lexislación de calquera outro estado membro, como se se tratar de períodos cubertos baixo a lexislación que dita institución aplica".

recibir unha única prestación, sufragada por unha única institución, senón diversas prestacións ou pensións independentes, con cargo, así mesmo, a distintas entidades[34].

- Principio de exportación das prestacións e pensións, conforme ao que a prestación ou pensión non poderá sufrir mingua ningunha polo feito de residir a persoa beneficiaria nun estado distinto daquel no que se atope a institución debedora. Para tal efecto, cómpre citar o artigo 10.1 do Regulamento 1408/1971, que sinala textualmente: "As prestacións en metálico de invalidez, de vellez ou de supervivencia, as rendas de accidente de traballo ou de enfermidade profesional e os subsidios de defunción adquiridos en virtude da lexislación dun ou de varios estados membros non poderán ser obxecto de ningunha redución, modificación, suspensión, supresión ou confiscación polo feito de que a persoa beneficiaria resida no territorio dun estado membro distinto daquel no que se atope a institución debedora"[35].

[34] Os principios de totalización e de rateo conducen deste xeito a unha peculiar técnica de liquidación de pensións que cómpre lembrar. É preciso, para tal efecto, distinguir dous supostos básicos:

1. Xeración de pensión autónoma: suposto de quen reúne as condicións esixidas para xerar a pensión por unha das lexislacións á que estivo suxeito, sen necesidade de acudir ao cómputo de períodos mediante o recurso á totalización *ex* Dereito comunitario. As regras para o cálculo da pensión son, entón, as seguintes:

- A institución competente procederá "a determinar, de conformidade coa lexislación aplicada por ela, a contía da prestación que corresponda á duración total dos períodos de seguro que sexan computables en virtude da devandita lexislación" (artigo 46.1). En consecuencia, cando o dereito á prestación se exerce nun estado sen que sexa preciso acudir á totalización, recíbese da institución competente unha pensión calculada conforme as súas exclusivas normas nacionais; trátase dunha prestación autónoma, calculada de forma directa, que cabería denominar primeira contía ("A") da prestación que se ten que satisfacer.
- A pesar do anterior, debe procederse conforme ás técnicas de coordinación comunitaria: debe calcularse a pensión como se todos os períodos de seguro "fosen cubertos no Estado membro onde radique a institución de que se trate e baixo a lexislación que esta aplique na data na que se liquide a prestación" (artigo 46.1.a.ii Regulamento 1408). Obterase deste xeito a segunda contía ("B" ou "teórica"), que non é realmente debida pola institución en cuestión.
- Tomando como punto de partida a segundo contía ("B" ou "teórica") calculada segundo a totalización, a institución determinará o importe efectivo da prestación conforme a un sistema de proporcionalidade, é dicir, calcularase a *pro rata* da duración dos períodos de seguro cubertos antes de producirse o feito causante baixo a lexislación que aplique, en relación coa duración total dos períodos de seguro cubertos antes de producirse o feito causante baixo as lexislacións de todos os estados membros afectados (artigo 46.2.b). Obterase así a terceira contía ("C" ou "proporcional") da prestación.
- Das dúas contías obtidas (con e sen totalización), a institución competente só considerará a máis elevada, da que resulta debedora. Obterase, finalmente, a contía real da prestación (que coincidirá con "A" ou "C").

2. Xeración de pensións "condicionadas" á totalización: suposto de quen precisa imperiosamente acudir á totalización non xa para mellorar as súas prestacións senón para que cheguen a xerarse:

- A institución competente calculará a contía teórica da prestación tendo en conta os principios de totalización comunitaria: obtención dunha primeira contía teórica ("D"), pois parte da ficción de que todos os períodos de seguro se cubriron baixo a lexislación de tal estado.
- Seguidamente a institución competente determina a proporción da anterior contía que lle corresponde aboar, en función dos períodos de seguro cumpridos antes do feito causante de acordo coa súa lexislación e respecto do total dos contabilizados: obtención dunha contía real ou efectiva ("E") que é a adebedada pola entidade competente.

[35] Fóra quedan, ao ser obxecto dunha peculiar regulación, as prestacións de asistencia sanitaria, o desemprego e as chamadas prestacións especiais en metálico de carácter non contributivo.
Do mesmo xeito, *vid*. artigo 7 do Regulamento 883/2004 – titulado "Supresión das cláusulas de residencia"-, segundo o cal: "Salvo disposición en contrario do presente regulamento, as prestacións en metálico debidas en virtude da lexislación dun ou de varios estados membros ou do presente regulamento non poderán sufrir ningunha redución, modificación, suspensión, supresión ou confiscación polo feito de que o beneficiario ou os membros da súa familia residan nun estado membro distinto daquel no que se atopa a institución debedora".

Deste xeito, a normativa comunitaria non procede á creación dun sistema europeo –único e homoxéneo- de Seguridade Social, senón que procede á coordinación das lexislacións de Seguridade Social dos estados membros, mantendo, xa que logo, nos sistemas internos as súas peculiaridades. En materia de Seguridade Social, por tanto, dados os obstáculos técnicos e as dificultades financeiras inherentes a unha harmonización[36], óptase pola técnica da coordinación, técnica así mesmo de aplicación ás persoas traballadoras fronteirizas.

Con todo, a pesar da aplicación da normativa comunitaria de Seguridade Social ás persoas traballadoras fronteirizas –normativa sintetizada a través dos principios citados-, **deben destacarse importantes especialidades, sinaladamente en materia de asistencia sanitaria e desemprego**.

A persoa traballadora fronteiriza, en efecto, ten o dereito á devandita **asistencia sanitaria**[37], en primeiro lugar, no Estado de residencia, que proporcionará tal asistencia conforme á lexislación de aplicación no seu territorio pero con cargo ao Estado de emprego ou actividade. O artigo 19 do Regulamento 1408/1971 precisa para tal efecto que "a persoa traballadora por conta allea ou por conta propia, que resida no territorio dun estado membro distinto do Estado competente e que satisfaga as condicións esixidas pola lexislación do Estado competente para ter dereito ás prestacións [recorrendo no seu caso á totalización *ex* artigo 18] gozará no Estado da súa residencia das prestacións en especie servidas, por conta da institución competente, pola institución do lugar de residencia, segundo as disposicións que esta última aplique e como se estiver afiliado á mesma". As devanditas prestacións en especie, por conseguinte, concederanse con carácter xeral de conformidade coa lexislación do Estado de residencia, como se o aseguramento fose no devandito estado, pero con cargo ao Estado competente ou de aseguramento.

[36] Cómpre, en efecto, subliñar a multiplicidade de sistemas existentes –desde os máis protectores ata os máis rudimentarios-, así como a variedade de mecanismos de financiamento dispostos polos distintos estados membros –contributivos, financiados con cargo a impostos, mixtos…-.

[37] Segundo a terminoloxía comunitaria, "prestacións en especie por enfermidade e maternidade", reguladas no título III do Regulamento 1408/1971 – titulado "Disposicións particulares para as diferentes categorías de prestacións"- que engloba un capítulo I, á súa vez titulado "Enfermidade e maternidade", e no título III do Regulamento 883/2004 (co mesmo título que no Regulamento de 1971) que integra un capítulo I, titulado "Prestacións de enfermidade, de maternidade e de paternidade asimiladas"-.

Así mesmo, teñen o devandito dereito á exportación da asistencia sanitaria, do Estado competente ao Estado de residencia, os familiares de persoas traballadoras fronteirizas, que, por conseguinte, accederán ás analizadas prestacións en especie no Estado de residencia e en idénticas condicións que os asegurados neste. Pois así se desprende do artigo 19.2 do Regulamento 1408/1971, segundo o cal "as disposicións do apartado 1 serán aplicables por analoxía aos membros da familia que residan no territorio dun estado membro distinto do Estado competente, sempre que non teñan dereito a estas prestacións en virtude da lexislación do Estado de residencia. En caso de residencia dos membros da familia no territorio dun estado membro no que o dereito ás prestacións en especie non se encontre subordinado a condicións de seguro ou de emprego, as prestacións en especie que lles sexan servidas considerararanse por conta da institución á que se atope afiliada a persoa traballadora por conta allea ou por conta propia, excepto cando o seu cónxuxe ou a persoa que teña a custodia dos fillos exerza unha actividade profesional no territorio do devandito estado membro"[38].

Xa que logo, con carácter xeral, as persoas aseguradas nun estado distinto do de residencia –por conseguinte, as persoas traballadoras fronteirizas-, así como os membros das súas familias, recibirán a asistencia sanitaria da institución do lugar de residencia, aplicándose as normas de tal estado de residencia, aínda que o pagamento lle corresponderá ao Estado onde a persoa traballadora (por conta propia ou por conta allea) se encontre asegurado. Con todo, tal regra xeral –que despraza a atención sanitaria ao Estado de residencia- debe ser matizada en atención ao disposto polo artigo 20 do Regulamento 1408/1971 – titulado "Persoas traballadoras fronteirizas e membros das súas familias – Normas particulares"-. Pois, segundo este último, "a persoa traballadora fronteiriza poderá obter igualmente as prestacións no territorio do Estado competente. Estas prestacións serán servidas pola institución competente segundo as disposicións da lexislación deste estado como se o interesado residise nel"[39]. Deste xeito, a persoa asegurada –a persoa traballadora fronteiriza- tamén pode obter as prestacións en especie do Estado de aseguramento –que seguirá sendo o pagador- mentres se atope neste,

[38] Tales regras reitéranse, así mesmo, no artigo 17 do Regulamento 883/2004: "a persoa asegurada ou os membros da súa familia que residan nun estado membro distinto do Estado competente gozarán no Estado membro de residencia das prestacións en especie facilitadas, por conta da institución competente, pola institución do lugar de residencia, segundo as disposicións da lexislación que esta última aplique, como se estivesen aseguradas en virtude da devandita lexislación".

[39] No mesmo sentido, *vid*. artigo 18 do Regulamento 883/2004: "a persoa asegurada (…) tamén poderá obter prestacións en especie mentres se encontre no Estado membro competente. As prestacións en especie serán facilitadas e sufragadas pola institución competente, segundo as disposicións da lexislación que esta última aplique, como se os interesados residisen no devandito estado membro".

suposto no que se aplicará a normativa do Estado de aseguramento como se a persoa traballadora fronteiriza residise en tal estado.

Pero, teñen este mesmo dereito á asistencia sanitaria no Estado de emprego ou actividade os familiares da persoa traballadora fronteiriza? A resposta atópase no artigo 20 do Regulamento 1408/1971, que non resulta ser tan xeneroso como co propio asegurado, ao dispor que "(...) os membros da súa familia poderán gozar das prestacións nas mesmas condicións; no entanto, o aproveitamento destas prestacións está subordinado, salvo en caso de urxencia, a un acordo entre os estados interesados ou entre as autoridades competentes de tales estados ou, no seu defecto, á autorización previa da institución competente".

Con todo, tal limitación supérase, aínda que só parcialmente, no artigo 18.2 do Regulamento 883/2004 que, pola súa banda, sinala: "os membros da familia dunha persoa traballadora fronteiriza terán dereito ás prestacións en especie durante a súa estancia no Estado membro competente, salvo que o devandito estado membro figure no anexo III. Neste último caso, os membros da familia dunha persoa traballadora fronteiriza terán dereito ás prestacións en especie no Estado membro competente segundo as condicións establecidas no apartado 1 do artigo 19" (que regula as estadías fóra do Estado membro competente). O precepto comunitario, xa que logo, establece unha regra xeral consonte a que os familiares da persoa traballadora fronteiriza accederán á asistencia sanitaria integral no Estado de emprego, agás que o devandito estado opte por exceptuar a aplicación de tal regra xeral figurando no devandito anexo III. Cómpre, por tanto, ter en conta os estados membros citados no referido anexo –titulado "Restrición de dereitos ás prestacións en especie para membros da familia dunha persoa traballadora fronteiriza"- e que son os seguintes: Dinamarca, España, Irlanda, Países Baixos, Finlandia, Suecia e Reino Unido. Así, respecto dos fronteirizos analizados –que exercen o dereito á libre circulación na eurorrexión Galicia-Norte de Portugal- as consecuencias –unha vez entre en vigor a norma analizada- poden resumirse como segue: o dereito dos familiares á asistencia sanitaria no Estado competente só é absolutamente válido, no caso das relacións entre España e Portugal, cando o Estado de aseguramento sexa Portugal; en cambio, se o Estado de aseguramento é España hai que estar ao anexo III do Regulamento 883/2004, que inclúe a España entre os estados con restrición do dereito ás

prestacións en especie para familiares dunha persoa traballadora fronteiriza. Dito doutro xeito: cando o Estado de prestación de servizos sexa España, a persoa asegurada pode recibir asistencia sanitaria como se residise en España, pero non así os seus familiares. Para tales familiares rexe a regra xeral aplicable en caso de estadía fóra do Estado membro competente: terán dereito ás prestacións en especie necesarias desde un punto de vista médico durante a súa estadía, tomando en consideración a natureza das prestacións e a duración prevista da estadía[40]; só os familiares das persoas traballadoras residentes en España que estean asegurados en Portugal teñen en Portugal un dereito íntegro ás prestacións de asistencia sanitaria.

Desde unha perspectiva máis práctica, o acceso, pola persoa traballadora fronteiriza e a súa familia, á asistencia sanitaria no Estado de residencia require do cumprimento de trámites formais. Pois, así se deduce do disposto no artigo 19 do Regulamento 574/1972 –polo que, como se lembrará, se procede á aplicación do Regulamento de 1971-. Segundo este, en efecto, "Para percibir prestacións en especie en virtude do artigo 19 do regulamento [de 1971], o traballador por conta allea ou por conta propia terá que inscribirse, cos membros da súa familia, na institución do lugar de residencia, presentando un certificado que acredite que ten dereito a prestacións en especie para si mesmo e para os membros da súa familia. Este certificado será expedido pola institución competente, á vista dos datos facilitados, no seu caso, polo empresario. Se a persoa traballadora por conta allea ou por conta propia, ou os membros da súa familia, non presentaren o devandito certificado, a institución do lugar de residencia dirixirase á institución competente para obtelo". Así, a persoa traballadora fronteiriza, para acceder ás prestacións en especie no lugar de residencia, debe darse de alta no "seguro de enfermidade" do devandito lugar de residencia, para o que precisa impreso facilitado pola entidade xestora competente no Estado de emprego e afiliación: en concreto, no caso dunha persoa traballadora fronteiriza residente en Portugal e que desempeñe unha actividade en España, tal certificado –denominado "formulario E-106"- debe solicitarse ante a correspondente Dirección Provincial do INSS. Ademais, segundo precisa o apartado 2 do citado artigo 19, "este certificado terá validez mentres a

[40] Pois, segundo o artigo 22 do Regulamento 1408, a persoa traballadora por conta allea ou por conta propia que satisfaga as condicións esixidas pola lexislación do Estado competente –no seu caso previa totalización *ex* artigo 18-, que requira prestacións en especie necesarias desde o punto de vista médico durante unha estadía no territorio doutro estado membro –tendo en conta a natureza das prestacións e a duración prevista da estadía- terá dereito ás prestacións en especie servidas, por conta da institución competente, pola institución do lugar de estadía, segundo as disposicións da lexislación que esta aplique, como se estiver afiliado a ela.

institución do lugar de residencia non reciba a notificación de que foi anulada. Non obstante, cando o devandito certificado sexa expedido por unha institución alemá, francesa, italiana ou portuguesa, só terá validez durante un período dun ano a partir da data da súa expedición e deberá renovarse todos os anos".

Xa polo que respecta ao **desemprego**, a máis destacada peculiaridade consiste na regra seguinte: en caso de desemprego total, a persoa traballadora fronteiriza gozará das prestacións conforme á lexislación do Estado de residencia, como se a persoa traballadora estivese sometida á súa lexislación no último emprego e con cargo á institución dese estado membro[41]. En efecto, segundo o artigo. 71.1.a).ii) do Regulamento 1408/71: "o traballador fronteirizo que se atope en paro total gozará das prestacións de conformidade co disposto na lexislación do Estado membro de residencia, como se estiver sometido á devandita lexislación mentres ocupaba o seu último emprego; estas prestacións serán aboadas e sufragadas pola institución do lugar de residencia". Ademais, é esta unha materia sobre a que o Regulamento 883/2004, aínda mantendo o esquema básico sinalado[42], introduce algunha modificación: en esencia, a posibilidade do traballador fronteirizo de poñerse tamén a disposición dos servizos de colocación do Estado membro do último emprego[43], así como, cumpridos certos requisitos, o reembolso limitado entre as institucións afectadas[44].

Indicadores dispoñibles:

As especialidades descritas –en materia de asistencia sanitaria e desemprego- permiten a identificación das seguintes fontes de información:

[41] Regra que non resulta de aplicación nos supostos de desemprego parcial ou accidental, pois nestes supostos, as persoas traballadoras fronteirizas gozan das prestacións de conformidade coa lexislación do Estado competente como se residisen nese estado e con cargo á institución competente. En efecto, segundo o artigo 71.1.a).i) do Regulamento 1408/71: "a persoa traballadora fronteiriza que se atope en paro parcial ou accidental na empresa que lle dá ocupación, gozará das prestacións de conformidade co disposto na lexislación do Estado competente como se residise no seu territorio; estas prestacións serán aboadas pola institución competente".

[42] *Vid*. artigo 65 do Regulamento 883/2004.

[43] *Vid*. artigo 65.2 do Regulamento 883/2004: "as persoas desempregadas [en situación de desemprego total] que durante o seu último período de actividade por conta allea ou propia teñan residido nun estado membro distinto do Estado membro competente e sigan residindo no devandito estado membro ou regresen a este poranse a disposición dos servizos de emprego do Estado membro de residencia. (…) As persoas en situación de desemprego total poderán, como medida complementaria, poñerse a disposición dos servizos de emprego do Estado membro no que tiver lugar o seu último período de actividade por conta allea ou propia".

[44] *Vid*. artigo 65 –apartados 6 e 7- do Regulamento 883/2004: "a institución competente do Estado membro da última actividade reembolsará á institución do lugar de residencia o importe total das prestacións facilitadas por esta última institución, durante os 3 primeiros meses. (...) O importe do reembolso durante o devandito período non poderá superar o importe que se tivese que pagar, en caso de desemprego, de conformidade coa lexislación do Estado membro competente"; "o período de reembolso ampliarase a 5 meses cando o interesado teña completado, nos 24 meses anteriores, períodos de actividade (…) por un total de polo menos 12 meses no Estado membro da última actividade".

- As entidades xestoras e servizo común do sistema español de Seguridade Social, por un lado, e os organismos correspondentes en Portugal (ISS), por outro lado, dispoñen de datos de traballadores que solicitaron o certificado E-106, que, por conseguinte, residen nun estado distinto ao de afiliación (Estado de emprego ou actividade por conta propia).

- As institucións competentes en materia de xestión das prestacións por desemprego –o Servizo Público de Emprego Estatal en España e o Instituto da Segurança Social en Portugal- dispoñen, así mesmo, de datos relativos aos traballadores que desempeñaron o seu último emprego nun estado distinto ao de residencia e posteriormente causaron desemprego total.

2.1.3. Persoas traballadoras desprazadas no marco dunha prestación de servizos de carácter transnacional

1. Definición e marco regulador

A presenza dunha persoa traballadora de nacionalidade portuguesa ou residente legal en Portugal –e máis en particular no Norte de Portugal-, en España (e viceversa, a presenza dunha persoa traballadora de nacionalidade española ou residente legal en España -e, máis en particular, en Galicia-, en Portugal) pode deberse no só á propia iniciativa da persoa traballadora, que *motu propio* desenvolve unha ocupación nun territorio distinto daquel no que é nacional ou residente legal, senón tamén a unha situación na que o desprazamento, a residencia e o traballo opere como consecuencia do mantemento dun contrato de traballo cunha empresa establecida no territorio dun dos estados implicados que presta servizos noutro estado, normalmente por encargo dun comitente destoutro estado, forzando o desprazamento temporal da persoa traballadora. Niso consiste o desprazamento de persoas traballadoras no marco dunha prestación transnacional de servizos. Como é ben sabido, o principio de libre prestación de servizos que rexe na Unión Europea (artigos 49 e seguintes do TCE) permítelles ás empresas establecidas no territorio dun estado membro (ou asimilado) comprometerse á prestación dun servizo que solicite calquera persoa física ou xurídica.

A importancia crecente do destacamento de persoas traballadoras pode comprenderse facilmente, tendo en conta que o fenómeno da descentralización produtiva é cada vez máis frecuente nos ciclos produtivos das empresas, trasladando así a outras empresas especializadas a execución, cos seus propios medios materiais e as persoas traballadoras necesarias, de determinadas actividades ou operacións típicas, complementarias ou accesorias, propias dos ciclos produtivos. A descentralización pode levarse a cabo a través de contratos civís e mercantís moi diversos –de arrendamentos de obras e de servizos, de axencia, de concesión ou distribución comercial, de franquía, de *merchandising*, de *engineering*, de *factoring*, de *catering*, de posta a disposición de persoas traballadoras, etc.- e, desde logo, de acordo co principio de libre prestación de servizos, os devanditos contratos poden celebrarse con empresas establecidas en calquera outro estado membro ou con empresas establecidas no mesmo estado pero para a execución de obras ou servizos noutro estado membro, para si ou para a empresa ou a persoa establecida ou que exerza a súa actividade nel. Nalgunhas ocasións, ademais, as empresas implicadas pertencen a un mesmo grupo empresarial.

En ambos os casos, as empresas que prestan o servizo poden valerse de persoas traballadoras contratadas no propio estado de prestación do servizo, que se someterán á lexislación laboral do devandito estado, ou ben de persoas traballadoras contratadas no Estado onde está establecida a empresa en cuestión, ou postos á súa disposición conforme a lexislación laboral deste, supostos que constitúen propiamente un destacamento xeográfico temporal de alcance internacional.

En canto aos matices da regulación da prestación de servizos en todos os casos de desprazamentos transnacionais, maniféstanse principalmente en dous planos distintos: as autorizacións de entrada, residencia e traballo e as condicións de traballo. Se nos cinguimos á eurorrexión, o traballador de nacionalidade portuguesa destacado en España ao servizo dunha empresa que non ten establecemento en España ou viceversa -o traballador español destacado en Portugal-, na medida en que gozan por si mesmos da libre circulación, a súa entrada, a residencia e o traballo sométense exactamente ás mesmas condicións que rexen en xeral para a entrada, a residencia e o traballo en España dos cidadáns dos demais estados membros da Unión Europea –é dicir, substancialmente ás mesmas condicións que teñan os propios nacionais españois dentro do territorio

español-. E sería así aínda que a empresa que destacase á persoa traballadora tivese o seu establecemento nun estado non membro da Unión Europea. A aplicación das regras da libre circulación parecen determinar tamén que as condicións de traballo dos nacionais portugueses que presten servizos en España e as dos españois que presten servizos en Portugal, sexan equivalentes, respectivamente, ás dos nacionais españois e portugueses. Neste caso, a equiparación en dereitos non deriva, pois, da Directiva 96/71, que só adquire virtualidade en relación co destacamento de persoas traballadoras extracomunitarias e o seu nivel de homologación é inferior ao que deriva do contido do dereito de libre circulación de persoas traballadoras no marco das normas comúns.

Pero no marco da eurorrexión Galicia-Norte de Portugal, o destacamento a España pode ser tamén dun traballador extracomunitario por unha empresa establecida en Portugal ou, se se trata dun destacamento a Portugal, por unha empresa establecida en España, é dicir, en ambos os dous casos, de persoas traballadoras extracomunitarias por empresas comunitarias. O feito de tratarse dun traballador destacado no marco dunha prestación transnacional de servizos repercute neste suposto de maneira decisiva, e iso tanto desde o punto de vista da autorización de entrada, residencia e traballo en España como desde o punto de vista das condicións de traballo.

Comezando pola primeira perspectiva, en tanto que o traballador destacado carece da nacionalidade dun estado membro da Unión Europea, poderían ser de aplicación as normas de dereito interno que restrinxen a entrada, a residencia e o traballo dos estranxeiros extracomunitarios dentro do Estado en cuestión. Non obstante, segundo recoñece a propia xurisprudencia do Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas, os estados membros non poden someter a ese tipo de restricións –en particular, á autorización para traballar- ás persoas traballadoras extracomunitarias cando presten servizos como persoas traballadoras destacadas en empresas radicadas nun estado membro que preste servizos transnacionais noutro estado membro, polo menos, se tales traballadores/oras dispoñen de autorización para traballar dentro das fronteiras do Estado onde ten o seu establecemento a empresa de referencia. A razón aducida é, como non podería ser doutro xeito, a vulneración da libre prestación de servizos no ámbito

comunitario que se produciría de sometérense as persoas traballadoras á devandita autorización[45].

A normativa de referencia é, neste caso, a Directiva 96/71/CE, do 16 de decembro de 1996, sobre desprazamento de persoas traballadoras no marco dunha prestación transnacional de servizos, trasposta xa aos ordenamentos internos español e portugués.

No dereito interno español, a Lei 45/1999, do 29 de novembro, sobre destacamento de persoas traballadoras no marco dunha prestación de servizos transnacional [46], regula as obrigas das persoas empresarias que destaquen a España as súas persoas traballadoras no marco dunha prestación transnacional de servizos. Unha traslación do concepto de destacamento no marco dunha prestación de servizos transnacional contida no artigo 2.1 da Lei 45/1999, ao ámbito da eurorrexión Galicia e Norte de Portugal, permite entender por tal o efectuado a España por empresas establecidas no Norte de Portugal que destaquen temporalmente as súas persoas traballadoras a Galicia, sempre que as persoas traballadoras de referencia manteñan unha relación laboral coa empresa en cuestión, e salvo que se trate de persoal navegante ao servizo de empresas da mariña mercante ou de destacamentos realizados con motivo do desenvolvemento de actividades formativas que non respondan a unha prestación de servizos de carácter transnacional[47]. Cómpre, ademais, que as persoas traballadoras sexan destacadas temporalmente a España no marco: (1) da execución dun contrato previamente subscrito cun comitente español; (2) do traslado dunha persoa traballadora da empresa a un centro de traballo da propia empresa –ou doutra empresa do mesmo grupo- radicado en España; ou (3) da cesión temporal de persoas traballadoras por unha empresa de traballo temporal portuguesa a unha empresa usuaria establecida ou que exerza a súa actividade en España.

En particular, polo que se refire ás condicións de traballo das persoas traballadoras destacadas[48], tratándose de persoas traballadoras ao servizo dunha empresa establecida

[45] *Vid.* STXCE do 9 de agosto de 1994, asunto C-43/93, Vander Elst, en relación cunha empresa belga de demolicións que destacase a Francia catro traballadores de nacionalidade marroquí para prestar un servizo durante un mes.

[46] Transposición en España da Directiva 96/71/CE, de 16 de decembro.

[47] Destacamentos ambos os dous excluídos expresamente do ámbito de aplicación da Lei 45/1999. *Vid.* artigo 1.2 e 1.3 da referida lei.

[48] *Vid*. artigo 3 da Lei 45/1999.

en Portugal destacadas a España no marco dunha prestación de servizos transnacional, a regra xeral sería que, en relación cun núcleo de condicións de traballo relativas ao tempo de traballo, salario, igualdade e non discriminación, traballo de menores, prevención de riscos, traballo temporal e a tempo parcial, intimidade e dignidade, dereitos de folga e reunión e libre sindicación gozarían das condicións mínimas de traballo previstas pola lexislación laboral española para as persoas traballadoras españolas[49], sen prexuízo da aplicación das condicións de traballo máis favorables derivadas do disposto na lexislación aplicable ao seu contrato de traballo, nos convenios colectivos ou nos propios contratos de traballo.

Pola súa banda, o dereito interno portugués traspón dun xeito similar a Directiva 67/71/CE nestas cuestións nos artigos 2.1 da Lei n.º 99/2003, do 27 de Agosto, 7 e 8 do Código do trabalho –en diante CT- e 11 a 13 da Lei de regulamentacão do Código do trabalho –en diante RCT-, cunha regulación parella das situacións nas que se aplica (execución dun contrato subscrito cun comitente portugués, traslado a un centro de traballo da propia empresa ou doutra empresa do grupo e cesión temporal por empresa de traballo temporal española a empresa usuaria que exerza a súa actividade en Portugal), incluída a excepción cara ao persoal navegante da mariña mercante. Tamén é semellante a relación das condicións mínimas de traballo que deben garantirse nestes desprazamentos ás persoas traballadoras destacadas para prestar servizos en Portugal por empresas con establecemento en España, en relación cos dereitos que teñen as persoas traballadoras portuguesas, nas seguintes materias: seguridade no emprego, tempo de traballo e descansos obrigatorios, vacacións, salarios, cesión de persoas traballadoras por empresas de traballo temporal, cesión ocasional de persoas traballadoras, seguridade e saúde no traballo, protección da maternidade e da paternidade, protección dos mozos e igualdade de trato e non discriminación[50].

[49] En realidade, a regulación destas cuestións non fai máis que reproducir doutrinas previamente elaboradas polo TXCE. Neste sentido, *vid.* STXCE do 27 de marzo de 1990, asunto C-113/89, Rush Portuguesa e, máis recentemente, STXCE do 25 de outubro de 2001, asuntos C-49/98 e outros, Finalarte.

[50] Quedaría aínda unha terceira posibilidade para o destacamento de traballadores no marco dunha prestación transnacional de servizos, pero parece quedar fóra do marco do presente estudo, reducido á eurorrexión Galicia-Norte de Portugal. Trataríase do destacamento de persoas traballadoras extracomunitarias por empresas extracomunitarias, é dicir, por empresas establecidas en estados non membros da Comunidade Europea. Nestes casos, consonte o dereito interno español, a particularidade do destacamento tradúcese, no marco da entrada, residencia e traballo en España, no recoñecemento dunha autorización especial para traballar para esas persoas traballadoras. É a autorización de residencia temporal e traballo no marco das prestacións transnacionais de servizos, regulada nos artigos 63 e seguintes do RD 2393/2004, do 30 de decembro, polo que se aproba o Regulamento da Lei de estranxeiría, que lle permite ao estranxeiro traballar temporalmente en España e que pode limitarse a un ámbito xeográfico e funcional determinado, en función do servizo que veña a prestar a España a empresa estranxeira. Segundo o artigo 63 do regulamento o permiso só poderá concederse no caso dunha persoa traballadora estranxeira que dependa, mediante expresa relación laboral, dunha empresa establecida nun estado non pertencente á Unión Europea nin ao espazo económico europeo, e sexa destacado

Unha vez que se viron as diversas posibilidades de destacamento de persoas traballadoras no marco dunha prestación transnacional de servizos na eurorrexión Galicia-Norte de Portugal, debe apuntarse a posibilidade dun conflito entre dúas liberdades fundamentais do dereito comunitario, como son a libre prestación de servizos e a libre circulación de persoas traballadoras. Sabido é que o dereito comunitario non pretende a identidade das lexislación sociais dos distintos estados membros nin das condicións de emprego ou traballo que establecen. Pero nestes casos poden enfrontarse aquelas dúas liberdades fundamentais. En efecto, desde a perspectiva estrita da libre prestación de servizos, ao desprazado deben acompañalo as condicións recoñecidas pola lexislación laboral do Estado no que figure contratado e ao que pertence a súa empresa, sen prexuízo do respecto ás condicións mínimas de traballo e emprego garantidas no Estado membro onde se efectúe o traballo nas materias enumeradas no artigo 3.1 da Directiva 96/71/CE. Non obstante, a libre circulación de persoas traballadoras pretende precisamente a supresión de toda discriminación por razón da nacionalidade entre as persoas traballadoras dos estados membros con respecto ás condicións de traballo e, en particular, que unha persoa traballadora nacional dun estado membro non poida ser tratado no territorio doutro estado membro de forma diferente ás persoas traballadoras nacionais, no referente ás condicións de emprego e de traballo, aínda que só pretende en realidade a supresión dos efectos negativos do exercicio da propia liberdade de circulación.

Neste sentido, pode afirmarse que non hai conflito cando as condicións de traballo e emprego do Estado de orixe sexan superiores, pois aplicaríanselle ao desprazado as condicións de traballo e emprego de tal estado de orixe. Aplicarlle as condicións do Estado

---

temporalmente a España, en execución dun contrato concertado por esta cun comitente español, sexa en concepto de destacamento a un centro de traballo español da empresa transnacional o doutra empresa que forme parte do mesmo grupo de empresas. O artigo 64 exclúe os destacamentos realizados con motivo do desenvolvemento de actividades formativas que non respondan a unha prestación de servizos transnacional e ao persoal navegante respecto das empresas da mariña mercante, e aínda que non ten en conta a situación nacional de emprego para a concesión da autorización, si esixe o cumprimento de certas condicións relativas ao arraigamento da persoa traballadora destacada no país de radicación da empresa, a súa estabilidade laboral, e a garantía aos traballadores destacados dos requisitos e as condicións de traballo aplicables, de acordo co establecido na Lei 45/1999.

Pola súa banda, a particularidade destas situacións pode acadar tamén as condicións de traballo do estranxeiro no seu destacamento en España. Neste sentido, aínda que a Lei 45/1999 é aplicable en principio só en relación coas persoas traballadoras destacados por empresas establecidas nun estado membro, tamén recoñece a posibilidade de estender a súa aplicación a persoas traballadoras destacadas por empresas non establecidas no territorio da Comunidade, na medida en que tales empresas teñan recoñecida a posibilidade de prestar servizos en España en virtude do establecido nos convenios internacionais de aplicación. Vid. disposición adicional 4ª da Lei 45/1999 e artigo 64.1.d) do RD 2393/2004.

O dereito portugués non distingue no destacamento de persoas traballadoras para prestar traballo en territorio portugués entre o efectuado por empresas con sede noutro estado membro ou nun estado non comunitario (artigos 7 CT e 11 RCT). Con todo, parece lóxico que as diferenzas se remitan ao cumprimento da normativa sobre entrada, permanencia e traballo dos estranxeiros en Portugal.

de destino ou acollida non favorecería o exercicio da libre circulación de persoas traballadoras senón que constituiría de feito un obstáculo a el. Non obstante, a xurisprudencia do TXCE rexeita que estes desprazamentos supoñan o exercicio da libre circulación de persoas traballadoras por parte dos desprazados[51].

O problema podería presentarse nos casos en que tales condicións sexan inferiores no Estado de orixe[52]. Neste caso, en aras á busca dunha solución que harmonice as esixencias das liberdades en conflito, e partindo de que, como calquera outros dereitos, non son dereitos absolutos, debe garantirse ás persoas traballadoras desprazadas a aplicación de determinadas condicións mínimas de traballo e emprego que rexen no Estado onde van prestar temporalmente a súa actividade, sempre que resulten máis favorables que as derivadas da aplicación da lexislación laboral do Estado de orixe e do contrato de traballo celebrado conforme á devandita lexislación. Esta solución proporciónaa a Directiva 96/71/CE, a Lei 45/1999, de transposición ao dereito interno español, e os artigos 7 e seguintes do CT portugués e o capítulo II da RCT, de transposición da mesma directiva ao dereito portugués.

2. Dereitos e obrigas transversais. Indicadores e datos dispoñibles

As maiores especialidades en relación cos indicadores ou coas fontes de información sobre a mobilidade destes traballadores destacados no marco dunha prestación transnacional de servizos refírense á Seguridade Social e ás obrigas fiscais. O recoñecemento do dereito á entrada no país de desenvolvemento da prestación do servizo e, eventualmente, a residir nese país, así como o recoñecemento polas autoridades competentes do título obtido noutro estado e a relación cos servizos de emprego non presentan grandes particularidades.

[51] Neste sentido, STXCE do 25 de outubro de 2001, asuntos acumulados C-49/98, C-50/98, C-52/98 a C-54/98 e C-68/98 a C-71/98, Finalarte Sociedade de Construção Civil Lda. e outras.

[52] Exemplos recentes destes problemas nas SSTXCE do 11 de decembro de 2007 (Viking, asunto C-348/05) 18 de decembro de 2007 (Laval, asunto C-341/05), 3 de abril de 2008 (Rüffert, asunto C-346/06) e 19 de xuño de 2008 (Comisión/Luxemburgo, asunto C-319/06). As persoas traballadoras desprazados a outro estado membro pola empresa que presta o servizo terán as súas condicións de traballo reguladas polo dereito do seu país de orixe, cos límites impostos pola Directiva 96/71/CE, pero eses límites non operan debido ás deficiencias técnicas nalgúns ordenamentos do norte de Europa, que son precisamente os máis protectores.

(i) Seguridade Social

En efecto, a análise das obrigas e os dereitos dos traballadores desprazados en materia de Seguridade Social pon de manifesto un dos indicadores máis reveladores respecto deste grupo de traballadores móbiles. Para os traballadores desprazados, a normativa comunitaria prevé a posibilidade de exceptuar a aplicación do principio *Lex loci laboris*. Os traballadores desprazados, xa que logo, teñen a prerrogativa de non quedar suxeitos ao sistema de Seguridade Social do Estado de emprego ou actividade, senón ao sistema de Seguridade Social do Estado de orixe (artigos 14 e 14.bis do Regulamento (CEE) núm. 1408/1971[53]).

Así, a persoa que exerza unha actividade por conta allea no territorio dun estado membro ao servizo dunha empresa da que dependa normalmente e destacada no territorio doutro estado membro por esta empresa co fin de efectuar alí un traballo pola súa conta ou unha prestación de servizos por conta propia quedará suxeita á lexislación do primeiro estado membro, a condición de que o traballo que realice no país de destacamento non exceda de 12 meses -ampliables ata 12 meses máis, tras a solicitude e a conformidade da autoridade competente do Estado membro no que estea desprazado- e, no caso da persoa traballadora por conta allea, que non sexa enviada en substitución doutra persoa que teña chegado ao remate do período polo que foi destacada[54].

Ademais destes requisitos materiais, para que o desprazamento se poida realizar, debe cumprirse unha condición de índole formal: ten que solicitar a empresa ou o traballador por conta propia –mediante modelo TA.200- ante o servizo competente -a Dirección Provincial da Tesouraría Xeral da Seguridade Social ou as súas administracións en España ou o servizo competente da Seguridade Social de Portugal- a expedición do formulario E-101[55], "certificado de lexislación aplicable", que certifica que a persoa traballadora continúa sometida á lexislación española ou portuguesa de Seguridade Social

[53] Vid. tamén os arts. 11 do Regulamento 574/72 e 6 da Directiva 98/49/CE. As normas comunitarias sobre a coordinación dos programas de Seguridade Social dos estados membros están contidas nos regulamentos 1408/71 e 574/72 da CEE. As normas aplícanse ás persoas traballadoras asalariadas e ás autónomas así como aos membros das súas familias que se despracen dentro da Comunidade.

[54] O artigo 12.2 do Regulamento 883/2004 aumenta de doce a vinte e catro meses a duración do desprazamento e explicita que a empresa que decide o desprazamento ha de exercer "normalmente" as súas actividades no Estado onde se atope establecida, requisito xa esixido na STXCE de 10 do febreiro de 2000 (Fitzwilliam Executive Search Ltd.).

[55] O formulario E-101 non pode ser descargado, xa que se expide nas administracións da TXSS ou nas súas direccións provinciais. Por tanto, non é necesario que o empresario ou o traballador o cubran previamente.

durante o seu desprazamento ao outro estado membro da Unión Europea e, en consecuencia, está exenta de cotizar ao sistema de Seguridade Social do país en cuestión[56].

Ademais deste formulario, deberá solicitarse na Dirección Provincial do Instituto Nacional da Seguridade Social ou na Seguridade Social de Portugal a tarxeta sanitaria europea que dá dereito a recibir a prestación de asistencia sanitaria de urxencia no país de emprego.

Con todo, trátase dunha excepción á norma xeral, de que os dereitos e deberes da Seguridade Social de empresas e persoas traballadoras por conta propia ou allea son os previstos na lexislación do Estado onde exerzan a súa actividade. No caso das persoas traballadoras, esta norma aplícase mesmo cando residan no territorio doutro estado ou cando a empresa ou o empresario para o que traballen teña a súa sede ou o seu domicilio no territorio do outro estado, fóra da excepción apuntada.

Indicadores dispoñibles:

A TXSS e os organismos correspondentes en Portugal, xa que logo, dispoñen de datos relativos aos traballadores desprazados a outro estado no marco dunha prestación transnacional de servizos. Habida conta dos formularios tipo nos que deben cursarse as solicitudes de suxeción aos sistemas de Seguridade Social dos estados de orixe, tales datos son: datos do solicitante -empresa ou traballador por conta propia-, identificación ou domicilio; e datos do traballador desprazado, identificación, domicilio, nacionalidade, empresa no Estado de destino ou duración do desprazamento.

(ii) Obrigas fiscais

En materia de **tributación ao imposto sobre a renda** das persoas físicas nos casos dos desprazamentos, no marco dunha prestación transnacional de servizos, poderían xerarse problemas de tributación en relación cos rendementos obtidos nun dos

[56] Se prevén particularidades, como nos casos de prórroga do desprazamento: formulario E-102 ou doutras prórrogas: formulario TA.202.

estados (España/Portugal) por un residente noutro estado (Portugal/España)[57], cando a persoa obtén rendas nun estado diferente ao da súa residencia, porque pode quedar suxeita a dous impostos: no Estado de residencia pola súa renda mundial e no outro estado polas rendas que alí obteña. Neste caso ha de rexerse polo convenio entre a república portuguesa e o reino de España para evitar a imposición e previr a evasión fiscal en materia de impostos sobre a renda (CDI)[58], que ordena indagar se as rendas que se obteñen nun estado distinto ao de residencia deben ou non tributar alí por un imposto para non residentes. Para a aplicación destas regras deberase solicitar previamente un certificado de residencia fiscal e facilitarllo ao pagador das rendas, co obxecto de que non se lle practique retención.

Os salarios e remuneracións similares obtidos por un residente dun estado por razón de emprego só se poden someter a imposición nese estado, a non ser que o emprego se exerza noutro estado. Nese caso, as remuneracións percibidas por tal concepto poden someterse a imposición nese último se o perceptor permanecese en total noutro estado, nun ou en varios períodos, durante máis de 183 días en calquera período de doce meses que comece ou remate no período impositivo considerado; se as remuneracións se pagan no nome dunha persoa empregadora residente doutro estado; ou se as remuneracións se soportan por un establecemento permanente ou unha base fixa que a persoa empregadora teña no outro estado.

Agora ben, cando un residente dun estado obtivese rendementos que poidan estar sometidos a tributación noutro estado, o Estado de residencia permitirá a dedución do imposto sobre a renda dese residente dunha cantidade igual á efectivamente pagada no outro estado –a chamada dedución por dobre imposición internacional-. Esta dedución non poderá exceder da parte do imposto, calculado antes da dedución, correspondente ás rendas que se poidan someter a tributación noutro estado.

[57] Considérase que unha persoa física ten a súa residencia habitual en España se permanece en territorio español máis de 183 días durante o ano natural, computando as ausencias esporádicas, ou ben se radica en España o núcleo principal ou a base das súas actividades ou intereses económicos. Presúmese, agás proba en contra, que isto sucede se reside en España o cónxuxe non separado legalmente e os fillos menores de idade que dependan del. Pola súa banda, considérase que os contribuíntes son residentes en Portugal se permanece en territorio portugués máis de 183 días, continuados ou interpolados, se permanecen un tempo inferior pero dispoñen en Portugal dunha vivenda que utilizan como residencia habitual, ou se constitúen "agregado familiar" e reside en Portugal a persoa a quen incumbe o enderezo deste.

[58] Subscrito entre ambos os países o 26 de outubro de1993 e ratificado no ano 1995 (BOE do 1 de novembro de 1995).

2.2. As empresas

As empresas eríxense, así mesmo, en protagonistas fundamentais da mobilidade, no só na súa condición de receptoras de persoas traballadoras fronteirizas ou en calidade de entidades que impulsan prestacións de servizos de carácter transnacional, senón tamén debido ás cada vez máis numerosas decisións de asentamento empresarial alén da fronteira. Trátase dun fenómeno aínda asimétrico, pois protagonízano en maior medida empresas galegas, fronte a empresas portuguesas, ao resultar o seu desprazamento a Galicia obstaculizado por múltiples circunstancias –elevado prezo do chan empresarial, preferencia por rexións máis dinámicas...-. En todo caso, outros obstáculos afectan por igual a empresas galegas e portuguesas e retraen, en termos xerais, a mobilidade empresarial: aínda deficiente estado da rede de comunicacións –en particular, a ferroviaria-, altos custos das telecomunicacións –sobre todo, das telefónicas-, entre outros.

No marco da eurorrexión Galicia-Norte de Portugal, cómpre distinguir:

– Empresas portuguesas ou españolas que operan a través dun establecemento permanente no territorio doutro estado.

– Empresas portuguesas ou españolas que operan noutro estado a través dun desprazamento temporal de persoas traballadoras no marco dunha prestación transnacional de servizos.

– Empresas portuguesas ou españolas do sector da construción.

2.2.1. Empresas que operan a través de establecemento permanente ou centro de traballo

1. Definición e marco regulador

O Estatuto dos traballadores non contén ningunha definición de empresa, mais no seu artigo 1.5 define, para os efectos desta lei, o centro de traballo como unidade

produtiva con organización específica que sexa dada de alta, como tal, ante a autoridade laboral.

Esixe, pois, en primeiro lugar, que sexa unha unidade produtiva, é dicir, unha unidade dotada, dentro da organización empresarial, de individualidade propia, que incluso pode estar localizada de forma separada, aínda que a localización xeográfica ou a separación física non é un requisito imprescindible. De feito, en cada centro de traballo lévase a cabo unha parte da actividade empresarial, diferenciada ben desde o punto de vista funcional ben xeográfico. Por exemplo, a fabricación dunha parte do produto ou dun produto distinto, a xestión dunha parcela concreta da actividade, a atención dunha parte da clientela xeograficamente localizada...

En segundo lugar, o centro de traballo debe estar dotado dunha organización específica, é dicir, aínda que se encontre baixo a organización e dirección unitarias da empresa, debe estar dotado dunha certa autonomía organizativa e de funcionamento.

E, en terceiro termo, o centro de traballo debe ser dado de alta, como tal, ante a autoridade laboral, de modo que o propio empresario debe manifestar a súa vontade de consideralo como unidade produtiva dotada de organización específica no conxunto da empresa.

As empresas e sociedades, cuxa sede social, administración central ou centro de actividade principal se encontre no territorio do espazo económico europeo e que opten por desenvolver a súa actividade noutro estado membro do espazo económico europeo a través da apertura dun centro de traballo, están amparadas polo dereito de establecemento. Os arts. 43 e seguintes TCE prohiben restricións á súa liberdade de establecemento, que abarca tamén o acceso e exercicio de actividades non asalariadas, así como a constitución e a xestión de empresas e sociedades e a apertura de axencias, sucursais ou filiais polos nacionais dun estado membro que desexen establecerse no territorio doutro estado membro.

2. Dereitos e obrigas transversais. Indicadores e datos dispoñibles

Dun xeito similar á transversalidade xa apuntada da libre circulación de persoas, esta reflíctese tamén no dereito de establecemento, e permite encontrar indicadores ou fontes de información sobre a mobilidade das empresas. Como se acaba de indicar, a posibilidade de desenvolver unha actividade con carácter de certa permanencia a través da apertura dun centro de traballo queda supeditada á comunicación da apertura á autoridade laboral. En Portugal, é precisa unha entrega anual dos cadros de persoal. Pero, ademais, é imprescindible para exercer a actividade a adquisición e legalización do libro de visitas para cada centro de traballo (a través da Inspección de Traballo). Dun xeito similar ao adiantado para os traballadores en relación cos servizos de emprego, as empresas poden empregar tamén os seus servizos para ofertar emprego e deben comunicar o contido dos contratos laborais que celebren. Outras obrigas e dereitos transversais son as derivadas da Seguridade Social e as obrigas fiscais. E, finalmente, existen trámites específicos nas empresas de construción, que, pola súa especialidade, consideramos necesario tratar separadamente.

(i) Comunicación da apertura á autoridade laboral

Na Comunidade Autónoma de Galicia, a autoridade competente é a Dirección Xeral de Relacións Laborais da Xunta de Galicia ou, no seu caso, as delegacións provinciais da Consellería de Traballo. A solicitude de apertura contén datos da empresa (identificación, domicilio, actividade económica...) e datos do centro de traballo (identificación, domicilio, actividade económica...), data de iniciación da actividade, número de traballadores ocupados (por sexo), clase de centro de traballo, etc.

Ademais, se a actividade que se vai desenvolver pertence ao sector da construción, a empresa debe acompañar á solicitude de apertura o plan de seguridade e saúde no traballo. E, se a actividade é molesta, insalubre, nociva ou perigosa debe anexar unha memoria das características da actividade.

Na república de Portugal é tamén obrigatoria a comunicación á autoridade laboral, sendo competente a Autoridade para as Condições do Trabalho (Inspección de Traballo). En efecto, entre as comunicacións obrigatorias desta autoridade, figura a comunicación

de inicio ou a alteración de actividade da empresa, que debe conter datos de denominación, rama de actividade ou obxecto social, enderezo da sede e outros locais de traballo, número de traballadores... Tamén lle debe comunicar á devandita autoridade o desprazamento de traballadores ao estranxeiro sen apertura de centro ou establecemento para a realización de traballo temporal no estranxeiro, particularmente no caso de que o desprazamento o realice unha empresa de traballo temporal. O empregador portugués debe comunicalo antes do desprazamento do traballador.

(ii) Comunicación dos cadros de persoal

De particular interese para este traballo, é a obriga das empresas de entregarlle anualmente á autoridade laboral, en Portugal, de acordo co previsto na Lei 35/2004, do 29 de xullo, os mapas do cadro de persoal. A entrega por medios informáticos (correo electrónico, disquete ou cd-rom) é obrigatoria para os empregadores con máis de 10 traballadores, debendo conter toda a información referente á entidade empregadora (os datos da empresa e de todos os establecementos) e dos respectivos traballadores, incluíndo os estranxeiros e os apátridas.

Os mapas entregados nos servizos rexionais da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), nos centros e unidades locais (ex-delegacións e subdelegacións da IGT) en disquete, cd-rom, ou papel, deben ser posteriormente enviados directamente pola ACT ao Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP). Pola súa banda, os cadros de persoal que sexan enviados por vía electrónica directamente ao GEP, serán remitidos por este posteriormente á ACT.

(iii) Adquisición e legalización do libro de visitas para cada centro de traballo (Inspección de Traballo)

Cada exemplar do Libro de Visitas debe ser habilitado polo xefe de Inspección da provincia en que radique o centro de traballo e conservarse a disposición da Inspección durante o prazo de cinco anos, contados a partir da data da última dilixencia da Inspección.

Con todo, quedan excluídas da obriga en primeiro termo as empresas con centros de traballo con permanencia inferior a trinta días nos que empreguen seis ou menos traballadores. Nestes casos basta o libro do centro en que se encontre domiciliada a empresa na provincia de que se trate. E, en segundo lugar, os casos de imposibilidade ou extrema dificultade obxectiva para que en cada centro de traballo se dispoña dun libro de visitas propio, neste caso previa autorización do xefe da Inspección.

(iv) Oferta de emprego e comunicación de contratación laboral

É plenamente de aplicación para as empresas o sinalado anteriormente en relación cos traballadores e os servizos públicos de emprego ou o o Instituto de Emprego e Formação Profissional e os centros ou oficinas de emprego das áreas de residencia. Uns e outros xestionan o funcionamento do mercado de traballo, respectivamente en España e Portugal, tendo en conta, como elementos esenciais para garantir a transparencia do seu funcionamento, a necesidade de coordinación dos sistemas de información e a existencia dun sitio común na rede telemática que posibilite o coñecemento polos cidadáns das ofertas e demandas de emprego existentes en todo o territorio do Estado, así como no resto dos países do espazo económico europeo. Estas administracións dispoñen, por tanto, de datos relativos ás ofertas de emprego. O mesmo pode dicirse da obriga do empregador, unha vez celebrado o contrato de traballo, de comunicar o seu contido ou, no seu caso, a súa prórroga, no caso de España, ao Servizo Público de Emprego nos dez días seguintes á súa celebración, aínda cando o contrato non teña que formalizarse por escrito. En Portugal, a obriga de comunicación é co Instituto da Segurança Social a través da inscrición do traballador na Segurança Social ou, no caso de que xa se encontre inscrito, da comunicación do inicio da actividade do traballador nunha nova entidade empregadora. En ambos os dous casos, os datos que constan en poder das administracións competentes son similares e reveladores tamén da mobilidade na eurorrexión.

(v) Seguridade Social

Consonte o apuntado anteriormente, para achar indicadores ou fontes de información sobre a mobilidade de empresas e traballadores, non se debe esquecer que a regra xeral, en materia de Seguridade Social, é que os dereitos e os deberes de empresas

e persoas traballadoras son os previstos na lexislación do Estado no que exerzan a súa actividade, é dicir, a aplicación do principio *lex loci laboris*. Por tanto, as empresas e os traballadores que exerzan unha actividade nun estado membro estarán suxeitas á lexislación de Seguridade Social de tal estado membro. Xa que logo, a empresa debe inscribirse no sistema de Seguridade Social do Estado de emprego ou actividade e afiliar e dar de alta neste os traballadores que contrate.

A obriga de afiliación e alta dos traballadores pode proporcionar datos xa apuntados anteriormente da mobilidade destes. Pola súa banda, a obriga de inscrición da empresa pode tamén proporcionar datos reveladores da mobilidade das empresas na eurorrexión. As administracións competentes son a Tesouraría Xeral da Seguridade Social, no reino de España, e o Instituto de Segurança Social, na república de Portugal.

(vi) Obrigas fiscais

En relación coas obrigas fiscais, simplemente cómpre destacar que tamén se poden obter datos relativos á mobilidade das empresas que operan mediante a apertura dun establecemento permanente a través das administracións fiscais. A regra xeral, en materia de impostos, é a tributación ao Imposto sobre Sociedades do Estado polas rendas obtidas mediante establecemento permanente radicado no devandito estado.

(vii) Trámites específicos nas empresas de construción

Finalmente, en relación coas empresas de construción e os trámites específicos que requiren, polas súas especialidades, optamos por darlles un tratamento singularizado que se ofrece no apartado 2.2.3.

2.2.2. Empresas que operan a través dun desprazamento temporal de persoas traballadoras no marco dunha prestación transnacional de servizos

1. Definición e marco regulador

A aplicación das previsións da Directiva 96/71/CE e dos textos legais españois e portugueses que se ocupan da transposición supedítase á concorrencia dunha serie de presupostos nos desprazamentos afectados, nos que se debe aínda afondar neste estudo. Deles, só o da temporalidade do desprazamento se configura de igual xeito na directiva e nos devanditos textos legais, aínda que sen fixación de prazos susceptibles de aplicación xeral. En consecuencia, haberá que reparar no suposto que orixine o desprazamento transnacional e nas previsións que sobre a duración figuren establecidas polo dereito interno do país de orixe conforme ás cales se celebrou o contrato de traballo. Non obstante, a duración do desprazamento si vai influír sobre as condicións de traballo da lexislación do país de destino que lle garantirá á persoa traballadora desprazada, pois en desprazamentos de breve duración ou traballos de escasa importancia, a protección non se estende a determinadas condicións de traballo garantidas con carácter xeral.

Un segundo presuposto é a subsistencia durante o desprazamento da relación laboral mantida ata entón entre a persoa traballadora desprazada e a empresa que o despraza, tendo en conta que a existencia da relación laboral debe ser apreciada consonte a lexislación laboral do país de destino[59].

En terceiro lugar, a aplicación das previsións da Directiva 96/71/CE e da normativa portuguesa ou española depende tamén dos lugares de establecemento da empresa que despraza e do desprazamento[60].

[59] O concepto de persoa traballadora suxeita á lexislación laboral é máis amplo no dereito portugués que no español porque abrangue, ademais de aos traballadores asalariados (do artigo 10 CT e do artigo 1.1 ET), aos que desenvolvan a súa actividade en virtude dos denominados "contratos equiparados" ao contrato de traballo, que son aqueles que teñen por obxecto a prestación de traballo, sen subordinación xurídica, pero en condicións tales que o traballador se atopa baixo a dependencia económica do beneficiario da actividade (artigo 13 CT). Por tanto, o desprazamento destes traballadores a España por unha empresa portuguesa quedaría á marxe do disposto pola Directiva 96/71/CE. En cambio, o seu destacamento a Portugal por unha empresa española encontraríase suxeito ás súas previsións.

[60] A directiva esixe que o destacamento sexa realizado por empresas establecidas nun estado membro da UE ou do EEE e que teñan como destino o territorio doutro estado membro da UE ou do EEE. O dereito interno portugués e o español establecen un ámbito máis amplo respecto aos desprazamentos transnacionais. O dereito portugués considera tales, en xeral, os desprazamentos por empresas establecidas "noutro estado", pertenza ou non á UE ou ao EEE, e tamén os desprazamentos por empresas establecidas en Portugal ao territorio doutro estado, sexa ou non membro da UE ou do EEE (artigos 7 a 9 CT e 11 RCT). E o dereito español dispón a súa aplicación tamén aos desprazamentos temporais a España efectuados non só por empresas establecidas nun estado membro da UE ou nun

Finalmente, para que a prestación de servizos sexa transnacional é preciso que o desprazamento da persoa traballadora responda a un dos motivos seguintes: á execución dun contrato que a empresa da persoa desprazada celebre coa empresa ou coa persoa destinataria da prestación de servizos obxecto do contrato e que figure establecida, opere ou exerza a súa actividade no Estado de destino (contratación ou subcontratación de obras ou servizos); á prestación da actividade laboral da desprazada nun centro de traballo que a súa empresa dispoña no Estado de destino ou nunha empresa do grupo de que esta forme parte establecida no devandito estado; á cesión do desprazado ou á súa posta a disposición dunha empresa usuaria establecida ou que exerza a súa actividade no territorio do Estado de destino, para traballar nel; á decisión dunha empresa usuaria de lles dar ocupación nun centro co que conte no Estado de destino, noutra empresa do seu mesmo grupo ou na execución dun contrato de obra ou servizos que aquela empresa deba cumprir en tal estado para un destinatario establecido ou que exerza a súa actividade nel.

Un presuposto irrelevante é, en cambio, a nacionalidade da persoa traballadora desprazada, sexa nacional dun estado membro sexa dun estado non pertencente á UE nin ao EEE. O relevante é a realización do traballo no país de destino, en virtude dun contrato de traballo celebrado coa empresa á que pertence e que esta estea establecida nun estado membro da UE ou do EEE.

2. Dereitos e obrigas transversais. Indicadores e datos dispoñibles

(i) Obrigas empresariais de garantía de determinadas condicións de traballo e emprego á persoa traballadora desprazada e de comunicación á autoridade laboral competente

Tamén merecen unha particular atención as **obrigas das persoas empresarias**. En primeiro lugar, a **garantía da aplicación á persoa traballadora desprazada da protección superior que corresponda, de acordo coa lexislación laboral do Estado de destino, a determinadas condicións de traballo e emprego definidas**

estado signatario do Acordo sobre o EEE senón tamén en estados distintos dos anteriores, cando poidan prestar servizos en España en virtude do establecido nos convenios internacionais que sexan de aplicación e aos desprazamentos ao territorio dun estado membro realizados por empresas establecidas en España (artigos 1.2, 2.2., DA 1ª e DA 4ª Lei 45/1999).

na directiva ou nas normas de dereito interno de transposición desta nos termos antes sinalados. En concreto, cómpre determinar a regulación que outorga a maior protección, que debe realizarse non de forma global, para o conxunto das condicións de traballo ás que se estende a garantía, senón para cada unha desas condicións, o que non sempre resulta sinxelo[61]. Con todo, as condicións de traballo e emprego que comprende a garantía non inclúe todas –o que significaría que a lei do Estado de destino pasaría, na práctica, a rexer o contrato-, senón as especificadas na transposición da directiva polas respectivas normas de dereito interno nos termos antes expresados. Ademais, as devanditas condicións deben aplicarse á persoa traballadora desprazada nos termos con que aparecen reguladas no Estado de destino, tanto por disposicións legais, regulamentarias ou administrativas como por convenios colectivos ou laudos arbitrais declarados de "aplicación xeral". A regulación convencional eventualmente aplicable non se circunscribe á que proporcionen os convenios propios das actividades de construción mencionadas no anexo da directiva senón que o dereito interno español e o portugués garanten a aplicación da regulación convencional sectorial, calquera que sexa o seu ámbito funcional.

Unha diferenza importante entre o dereito portugués e o español refírese aos supostos nos que se reduce a extensión ordinaria da garantía, pola breve duración do desprazamento ou pola escasa importancia dos traballos que se executarán. O artigo 3.3 da Lei 45/1999 reduce a garantía relativa ás vacacións anuais retribuídas e á contía do salario no caso de desprazamentos cunha duración inferior a oito días que decidan empresas no marco de contratas ou subcontratas ou de desprazamentos interempresariais ou intergrupais, pero non así no caso de desprazamento de persoas traballadoras por parte de empresas de traballo temporal para a súa posta a disposición de empresas usuarias establecidas ou que exerzan a súa actividade noutro estado.

Existen tamén regras especiais para os desprazamentos de persoas traballadoras decididos por empresas de traballo temporal, para poñer os afectados a disposición de empresas usuarias establecidas ou que exerzan a súa actividade en España, pois aquelas deberán cumprir as condicións que establece a Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se

[61] STXCE do 14 de abril de 2005, asunto C-341/02, Comisión contra a República Federal Alemá.

regulan as empresas de traballo temporal, para a cesión de persoas traballadoras a empresas usuarias (artigo 3.2 da Lei 45/1999).

En segundo lugar, entre as obrigas dos empresarios, están tamén as **obrigas tendentes a asegurar o cumprimento da garantía.** O artigo 5 da Directiva 96/71/CE ordena aos estados membros velar porque as persoas traballadoras ou os seus representantes dispoñan de procedementos adecuados para que se cumpran as obrigas que esta establece. Os artigos 5 e 6 da Lei 45/1999 establecen **obrigas de comunicación do desprazamento á autoridade laboral competente e, no seu caso, comparecencia administrativa e achega de documentación.** No ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia a devandita autoridade é a Dirección Xeral de Relacións Laborais da Consellería de Traballo ou, no seu caso, as delegacións provinciais do Servizo de Relacións Laborais correspondentes. Non se conteñen obrigas equivalentes nin no CT nin na RCT portugueses.

O artigo 5 da Lei 45/1999 esíxelle ao empresario que desprace persoas traballadoras a España no marco dunha prestación de servizos transnacional a comunicación do devandito desprazamento á autoridade laboral española competente por razón do territorio no que se presten os servizos cos datos enumerados nos apartados 2 e 4: empresa que realiza a prestación de servizos transnacional (a súa identificación, o domicilio fiscal e o número de identificación para os efectos do imposto sobre o valor engadido); traballador desprazado (os seus datos persoais e profesionais) e características do desprazamento, en concreto, a súa data de inicio, a duración prevista, a identificación da empresa ou empresas e, no seu caso, do centro ou centros de traballo onde o desprazado preste o seu traballo e o tipo de prestación de servizos que determine o desprazamento. Non será esixible a obriga de comunicación no caso de desprazamentos cuxa duración non exceda de oito días, salvo no caso de empresas de traballo temporal. Se o desprazamento o efectúa unha empresa de traballo temporal, para poñer os seus traballadores a disposición dunha empresa usuaria, a comunicación debe incluír, ademais, acreditación de que reúne os requisitos que esixe a lexislación de Estado onde se encontre establecida para realizar a actividade de cesión de persoas traballadoras e a identificación das necesidades temporais de man de obra que a empresa usuaria trate de satisfacer co contrato de posta a disposición, con indicación do suposto do artigo 6.2 LETT a que corresponda este.

A autoridade laboral competente para recibir a comunicación poraa en coñecemento da Inspección de Traballo e Seguridade Social, cara á vixilancia e esixencia do cumprimento da Lei 45/1999, e, así mesmo, da Axencia Estatal da Administración Tributaria para os efectos oportunos.

O artigo 6 da Lei 45/1999 obriga os empresarios a comparecer, por requirimento da Inspección de Traballo e Seguridade Social, na oficina pública designada para o efecto e achegar canta documentación lles sexa requirida para xustificar o cumprimento da lei.

Aínda que na lexislación portuguesa non se establece unha obriga de comunicación e comparecencia similar, o Decreto-lei n.º 326-B/2007 do Ministerio do Traballo e da Solidaridade Social, no seu artigo 3.2.v) recolle, entre as atribucións da Autoridade para as Condições de Trabalho, a de avaliar o cumprimento das normas relativas ao destacamento de persoas traballadoras ou cooperar cos servizos de fiscalización das condicións de traballo doutros estados membros, en especial no que atinxe ás peticións de información neste ámbito. Falta, en cambio, unha obriga de comunicación do desprazamento á autoridade laboral polas empresas para facilitar a vixilancia pola Inspección de Traballo do cumprimento das condicións mínimas e tamén as obrigas dos contribuíntes en materia tributaria.

A obriga de comunicación esíxese en relación cos contratos de traballo celebrados con persoas traballadoras estranxeiras non comunitarias, que lle deben ser comunicados á Inspección de Traballo antes do inicio da prestación[62] e tamén nos supostos nos que unha empresa de traballo temporal despraza persoas traballadoras para realizar traballos no estranxeiro en relación coa identidade das persoas traballadoras que desprazará, a empresa usuaria, o local de traballo, as datas de inicio e remate previsibles do desprazamento e a constitución da caución e a garantía das prestacións legalmente esixidas[63].

[62] Arts. 89.2 CT e 159.4 RCT.

[63] Artigo 10 da Lei n.º 19/2007, do 22 de maio, que aproba un novo réxime xurídico do traballo temporal (revoga o Decreto-Lei n.º 358/89).

(ii) Obrigas de cooperación entre administracións públicas

A Directiva 96/71/CE, no seu artigo 4, tamén lles impón ás administracións públicas dos estados membros certas obrigas de cooperación en materia de información. En primeiro lugar, a designación dun ou máis centros de enlace ou instancias nacionais con competencias na materia. Neste sentido, establécese a obriga de cada estado membro de facer accesible a información sobre as condicións de traballo e emprego que a súa lexislación laboral garanta ás persoas traballadoras desprazadas[64]. En realidade, preténdese que as disposicións de que se trate sexan suficientemente precisas e accesibles para evitar, na práctica, que resulte imposible ou sumamente difícil que unha empresa establecida noutro estado membro e que realice temporalmente obras no primeiro estado coñeza as obrigas que debe cumprir[65]. Sen dúbida, contribúe ao cumprimento desta obriga a elaboración dunha guía na que figuren os convenios colectivos sectoriais que resultan de aplicación segundo a actividade na que vaian ser ocupadas as persoas traballadoras desprazadas[66].

En segundo termo, a directiva impón a cooperación recíproca e gratuíta en materia de información e inspección entre as administracións que se lles encomende en cada estado a supervisión das condicións de traballo e emprego garantidas ás persoas traballadoras desprazadas; en particular, teñen que responder ás peticións xustificadas de información relativa á subministración transnacional de persoas traballadoras, incluídos os casos de abuso manifesto ou os casos de actividades transnacionais presuntamente ilegais.

En terceiro lugar, a directiva ordena a colaboración das devanditas administracións coa Comisión, coa finalidade de analizar as dificultades que puidesen xurdir ao facer uso os estados membros das facultades de imporlles ás empresas nacionais e ás empresas doutros estados mediante normas de orde pública outras condicións de traballo e

[64] En Portugal está dispoñible a través da páxina web da ACT www.act.gov.pt/ mediante o enlace autorizacións e comunicacións obrigatorias á antiga páxiña web da xa extinta Inspecção-Geral do Trabalho (IGT) www.igt.gov.pt/IGTi_C08.aspx?cat=cat_legislacao_leg_nac_destacamento&lang=. Para unha información máis precisa sobre condicións de traballo en cada secor de actividade facilítase o acceso aos instrumentos de negociación colectiva a través da web www.dgert.msst.gov.pt. A ACT é o organismo ou o centro de enlace para lles facilitar información ás administracións públicas doutros estados membros ou mesmo á Comisión.

[65] Así, a STXCE do 23 de novembro de 1999 (Arblade e Leloup).

[66] Aínda que non existe tal guía, en Portugal os instrumentos de regulamentación colectiva de traballo poden encontrarse en www.dgert.msst.gov.pt e en Galicia na web do Consello Galego de Relación Laborais http://cgrl.xunta.es/g_necol.asp.

emprego ou condicións fixadas en convenios colectivos ou laudos arbitrais declarados de aplicación xeral que se refiran a actividades distintas das contempladas no anexo da directiva.

No dereito portugués, as devanditas medidas áchanse recollidas no artigo 13 RCT, que pouco engade á regulación do artigo 4 da directiva. Designa a Inspecção-Geral do Trabalho –substituída pola Autoridade para as Condições de Trabalho[67]- como órgano encargado das funcións de cooperación administrativa recíproca e de información sobre as condicións de traballo e emprego que a lexislación laboral portuguesa lles garante ás persoas traballadoras desprazadas, e en especial para permitir un control eficaz dos desprazamentos realizados polas empresas de traballo temporal. O incumprimento dalgunha das condicións de traballo aplicables ao desprazado será obxecto de sanción polo procedemento xeral, é dicir, na medida en que a inobservancia da norma ou do convenio colectivo de que se trate figure tipificada como infracción administrativa nos artigos 641 e seguintes do CT e 470 e seguintes da RCT.

O dereito español traspón a directiva en materia de competencias administrativas de xeito máis axeitado nos artigos 7 a 9 da Lei 45/1999. Ademais, como xa se adiantou, esixe a comunicación á autoridade laboral competente dos desprazamentos polas empresas que os realicen e, no seu caso, os requirimentos de comparecencia e achega de documentación que a Inspección de Traballo e Seguridade Social considere conveniente cursar ás devanditas empresas.

En concreto, a cooperación administrativa recíproca e gratuíta encoméndaselle á autoridade laboral competente[68] e á Inspección de Traballo e da Seguridade Social. Á vista do principio de territorialidade que rexe aínda no dereito administrativo sancionador, o artigo 9.2 prevé poñer en coñecemento dos órganos competentes das administracións doutros estados as infraccións administrativas cometidas en España polas empresas establecidas en tales estados con ocasión do desprazamento dos seus traballadores no marco dunha prestación de servizos transnacional.

[67] Artigo 36.3.d) do Decreto-lei núm. 211/2006 do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

[68] Trátase dunha competencia comprendida na execución da lexislación laboral que as comunidades autónomas asumiron nos seus estatutos de autonomía –en concreto, Galicia no artigo 29.1 do Estatuto-, conforme ás previsións do artigo 149.1.7 CE, polo que a autoridade laboral competente será a da Comunidade Autónoma onde o traballador desprazado vai realizar o seu traballo.

Respecto á información sobre as condicións de traballo garantidas ás persoas traballadoras desprazadas, debe proporcionala a autoridade laboral do territorio onde se vaian prestar os servizos en España, é dicir, a da Comunidade Autónoma. A información poden solicitala non só as administracións públicas doutros estados senón tamén as empresas que teñan previsto facer o desprazamento, as persoas destinatarias dos servizos ou as propias persoas traballadoras desprazadas así como as asociacións e os sindicatos ou outros órganos de representación de calquera deles. A información pode solicitarse e subministrarse por calquera medio, incluídos os electrónicos, informáticos e telemáticos, sempre que permita a axeitada identificación do solicitante, do lugar ou lugares de desprazamento e da prestación de servizos que se vaia realizar.

A mesma autoridade laboral debe informar sobre as condicións de traballo que é obrigado garantirlles ás persoas traballadoras desprazadas a outro estado, se os interesados se dirixen a ela para obter a información, en lugar de solicitala aos órganos que nese estado teñan encomendadas as competencias en materia de información. A autoridade laboral española dará traslado a estes órganos informando diso ao solicitante e, cando reciba a información, poraa en coñecemento dos solicitantes.

Pola súa banda, a función inspectora nos desprazamentos temporais de persoas traballadoras a España é competencia da Inspección de Traballo e Seguridade Social. E tamén nos desprazamentos temporais de persoas traballadoras a outros estados da UE ou do EEE realizados por empresas establecidas en España, nos que se lles impón ás referidas empresas a obriga de lles garantir ás persoas traballadoras desprazadas, se resultan superiores, as condicións de traballo previstas no lugar de desprazamento. Non obstante, como esta infracción pode ser tamén obxecto de esixencia de responsabilidade administrativa ou penal no Estado de destino, a DA 1.ª da Lei 45/1999, en aplicación do principio *non bis in idem*, dispón que aquelas non darán lugar a sanción cando fosen xa sancionadas no Estado de desprazamento e se aprecie identidade de suxeito, feito e fundamento.

(iii) Competencia xudicial

Por outra banda, parece necesario polo menos unha referencia á competencia xudicial para facer fronte ás dificultades xurdidas do feito de que o lugar de

establecemento do empresario que realiza o desprazamento se atope noutro estado distinto daquel cuxas condicións de traballo e emprego está obrigado a aplicar. A directiva permite que a persoa lexitimada para exercitar accións xudiciais en relación coas condicións garantidas –a propia persoa traballadora desprazada, os seus representantes ou a empresa- poida facelo ante os tribunais do Estado de destino, sen prexuízo, no seu caso, da facultade de iniciar unha acción xudicial ante os tribunais doutro estado, de conformidade cos convenios internacionais reguladores da competencia xudicial[69].

Indicadores dispoñibles:

A descrición das obrigas empresariais no caso de desprazamentos transnacionais de traballadores permite a identificación das seguintes fontes de información básicas:

- A Dirección Xeral de Relacións Laborais da Consellería de Traballo, órgano competente en Galicia, que, consonte o art. 5 da Lei 45/1999, dispón de información relativa a:
  - Número de desprazamentos rexistrados.
  - Data de inicio e duración prevista dos desprazamentos.
  - Identificación da empresa que despraza o traballador.
  - Datos persoais e profesionais do traballador desprazado.
  - Identificación da empresa ou empresas e, no seu caso, do centro ou centros de traballo onde os traballadores desprazados prestarán os seus servizos.
  - Tipo de desprazamento entre os previstos polo artigo 2.1.1º da Lei 45/1999.
  - No caso de que a empresa que efectúe o desprazamento sexa unha ETT: acreditación de cumprimento dos requisitos de constitución conforme á lexislación do Estado de establecemento, necesidades temporais na empresa usuaria.

[69] Artigo 6 da Directiva 96/71/CE, posibilidade que no dereito portugués ten cobertura no artigo 10 do Código de processo do trabalho e no dereito español nos arts. 15 e seguintes da Lei 45/1999.

2.2.3. Empresas portuguesas ou españolas que operan no sector da construción con establecemento permanente ou no marco dunha prestación transnacional de servizos

1. Definición e marco regulador

No que se refire ao **sector da construción,** existen importantes especialidades. En concreto, no dereito interno español, a Lei 32/2006, do 18 de outubro, reguladora da subcontratación no sector da construción introduciu algunhas cuestións novidosas no noso ordenamento: a esixencia duns requisitos de solvencia e calidade ás empresas, un novo réxime de ordenación e limitación da subcontratación, maior transparencia e máis garantías para as persoas traballadoras de empresas incluídas en cadeas de subcontratación.

Dun xeito algo esquemático, as obrigas esixidas pola Lei 32/2006 poden reconducirse ás 7 seguintes:

1. Requisito de solvencia e calidade empresarial. As empresas contratistas e subcontratistas deben acreditar:
   - Dispoñer de infraestrutura e medios adecuados para levar a cabo a actividade e exercer directamente a dirección dos traballos.
   - Acreditar que o seu persoal dispón de formación necesaria en materia de prevención de riscos laborais.
   - Acreditar que conta cunha organización preventiva adecuada.
2. Requisito de estabilidade no emprego: as empresas contratistas e subcontratistas deben dispoñer dunha porcentaxe mínima de persoas traballadoras indefinidas.
3. **Inscribirse no Rexistro de Empresas Acreditadas**.
4. Cumprir os límites no réxime de subcontratación establecidos na lei.
5. Dispoñer cada empresa contratista do Libro de Subcontratación.

6. Cada empresa contratista debe dar acceso ao Libro de Subcontratación a todos os axentes que interveñen na obra e aos representantes das persoas traballadoras na obra.

7. Informar os/as representantes das persoas traballadoras de todas as empresas da obra sobre todas as contratacións ou subcontratacións desta.

As empresas contratistas e subcontratistas cumprirán a obriga de solvencia e calidade empresarial solicitando certificación de que as empresas coas que contratan están inscritas no Rexistro de Empresas Acreditadas. As empresas que non cumpran o requisito de solvencia terán as responsabilidades establecidas nas correspondentes disposicións sociais para cada incumprimento. Por exemplo, quen non forme ao seu persoal en prevención de riscos laborais cometerá unha infracción grave. Ademais, as empresas que contraten con outras empresas que non acreditaren o cumprimento destes requisitos cometerán infraccións (graves ou moi graves, segundo a actividade desenvolvida) en materia de prevención de riscos laborais, e responderán solidariamente de calquera obriga laboral e de Seguridade Social que lle corresponda á empresa contratada (artigo 7.2 da lei). Esta responsabilidade é adicional ás xa establecidas na lexislación social, como a prevista no artigo 43 do Estatuto das persoas traballadoras para a cesión ilegal dos/as traballadores/oras, que podería apreciarse cando se dean os supostos previstos neste, e que gardan relación cos requisitos previstos no artigo 4.1 da lei.

Pola súa banda, o dereito interno portugués esixe tamén no seu Decreto-lei núm. 12/2004, do 9 de xaneiro, para efectuar obras de construción en Portugal, a obtención dunha licenza que habilite para o exercicio da actividade da construción en Portugal, que debe ser emitida polo Instituto dos Mercados de Obras Públicas e Particulares e do Imobiliário (IMOPPI) e que habilita o seu titular para executar os traballos encadrables nas habilitacións relacionadas na licenza ou *alvará*. A súa concesión supedítase á acreditación duns requisitos de idoneidade comercial, capacidade técnica e capacidade económica e financeira. Non se permite a subcontratación con empresas que non estean debidamente habilitadas.

Precisamente, publicouse no DOUE C 327/19, do 20 de decembro de 2008, un recurso interposto pola Comisión das Comunidades Europeas contra a república

portuguesa (asunto C-458/08), no que a parte demandante afirma que a república portuguesa incumpriu as obrigas derivadas do artigo 49 TCE ao impor, en materia de prestación de servizos de construción en Portugal, os mesmos requisitos que impón en materia de establecemento: a esixencia dunha licenza expedida pola Administración portuguesa para o exercicio da actividade da construción en Portugal, sen distinguir entre establecemento e prestación temporal de servizos. A Comisión considéraa contraria ao principio de libre prestación de servizos e unha restrición grave a este, a obriga, para unha prestación de servizos transnacional e temporal por unha empresa establecida noutro estado membro, de reunir todos os requisitos esixidos para o establecemento.

2. Dereitos e obrigas transversais. Indicadores e datos dispoñibles

(i) A obriga de inscrición no Rexistro de Empresas Acreditadas de Galicia

O Rexistro de Empresas Acreditadas debe existir en cada comunidade autónoma (así como en Ceuta e Melilla) para acreditar o cumprimento polas empresas contratistas e subcontratistas das obrigas relativas á súa solvencia, á súa disposición dunha organización preventiva adecuada e duns recursos humanos coa formación necesaria en materia de prevención de riscos laborais. Deben inscribirse nel todas as empresas contratistas e subcontratistas e deben facelo no rexistro correspondente ao territorio da Comunidade Autónoma onde radique o domicilio social da empresa. A súa inscrición é única e válida para todo o territorio nacional. A obriga non é esixible ás persoas traballadoras autónomas nin a quen só actúa como promotor. A Orde do 15 de maio de 2008 creou o Rexistro de Empresas Acreditadas de Galicia para intervir no proceso de contratación no sector da construción.

Ao Rexistro de Empresas Acreditadas correspóndelle, entre outras, as seguintes funcións:

- Tramitar os procedementos relativos a solicitudes de inscrición, renovación, variación de datos e cancelación.
- Expedir as certificacións sobre as inscricións no rexistro existentes.
- Facilitar o acceso aos datos obrantes no rexistro a calquera persoa ou entidade.

As empresas non establecidas en España que desprazan as súas persoas traballadoras no marco dunha prestación transnacional de servizos teñen un réxime específico. Deben inscribirse no rexistro, salvo cando a duración do desprazamento non exceda de oito días[70]. Ademais, disporán dun procedemento simplificado de inscrición. Coa primeira comunicación de desprazamento que realicen, xuntarán a documentación acreditativa do cumprimento do requisito de solvencia e calidade empresarial. Desde ese momento, considerararanse inscritas de xeito provisional, ata que a autoridade laboral inscriba efectivamente ou denegue a inscrición no rexistro. En sucesivos desprazamentos, bastará con que indique na súa comunicación de desprazamento o número de inscrición no Rexistro de Empresas Acreditadas.

En efecto, consonte o artigo 6 da Orde do 15 de maio de 2008 pola que se crea o Rexistro de Empresas Acreditadas de Galicia para intervir no proceso de contratación no sector da construción, deberán estar inscritas no Rexistro de Empresas Acreditadas de Galicia, ademais das empresas que teñan o seu domicilio na Comunidade Autónoma de Galicia e pretendan ser contratadas ou subcontratadas para traballos nunha obra de construción en calquera ámbito, "as empresas estranxeiras que pretendan ser contratadas ou subcontratadas para traballos en obras de construción que despracen persoas traballadoras a España en virtude do previsto na Lei 45/1999, do 29 de novembro, sobre desprazamento de persoas traballadoras no marco dunha prestación transnacional cuxa primeira actuación de servizos deste tipo en España se vaia realizar no ámbito territorial da Comunidade Autónoma de Galicia". En concreto, o artigo 7 da devandita orde esíxelle á empresa que pretenda a súa inscrición achegar os seguintes datos:

a) Nome da empresa e, de ser o caso, da persoa que a represente, así como a identificación do enderezo electrónico elixido para o efecto de notificacións.

b) Domicilio da empresa.

c) Código de identificación fiscal (CIF) da empresa.

d) Código de conta de cotización principal da Seguridade Social.

e) Actividade da empresa, identificada segundo a Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE).

f) Sinatura do solicitante, lugar e data.

[70] DA 1ª RD 1109/2007, do 24 de agosto, polo que se desenvolve a Lei 32/2006, do 18 de outubro, reguladora da subcontratación no sector da construción.

Indicadores dispoñibles:

Consonte o exposto, o Rexistro de Empresas Acreditadas de Galicia –hoxe competencia do Servizo de Relacións Laborais da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia- revélase como unha destacada fonte de información, pois dispón de datos relativos no só ás empresas que teñan o seu domicilio na Comunidade Autónoma de Galicia e pretendan ser contratadas ou subcontratadas para traballos nunha obra de construción en calquera ámbito, senón tamén ás "empresas estranxeiras que pretendan ser contratadas ou subcontratadas para traballos en obras de construción que despracen persoas traballadoras a España en virtude do previsto na Lei 45/1999, do 29 de novembro, sobre desprazamento de persoas traballadoras no marco dunha prestación transnacional cuxa primeira actuación de servizos deste tipo en España se vaia realizar no ámbito territorial da Comunidade Autónoma de Galicia". En concreto, a información a disposición do rexistro abrangue os extremos seguintes: identificación da empresa (nome e domicilio), representante, no seu caso, e actividade segundo o CNAE.

II. IDENTIFICACIÓN DE FONTES DE INFORMACIÓN PARA O ESTUDO DO MERCADO DE TRABALLO NA EURORREXIÓN

1. Introdución

A partir da información que elaboran e/ou difunden distintos órganos das administracións públicas española e portuguesa, ligados ao desenvolvemento do mercado laboral da eurorrexión Galicia-Norte de Portugal e á mobilidade da poboación, seleccionáronse unha serie de variables que se poden tomar como indicadores ao considerárense relevantes para o obxecto deste estudo. Os indicadores mencionados pódense clasificar en tres grupos: os que achegan información sobre a mobilidade da poboación, os que se refiren ao mercado de traballo e finalmente os que achegan información sobre a mobilidade empresarial. Débese subliñar que non existe sempre homoxeneidade de criterios entre as administracións española e portuguesa para a produción de información, polo que en ocasións nos referiremos a variables indicadoras de natureza distinta para cada país.

2. Indicadores relativos á mobilidade da poboación

A xeito de referencia, preséntase deseguido algunha información relativa á distribución da poboación na eurorrexión obxecto de estudo. A zona Norte de Portugal ten maior número de habitantes que Galicia e maior densidade de poboación.

Táboa 1. Datos da poboación da eurorrexión Galicia-Norte de Portugal

Zona	Número de Habitantes	Porcentaxe de Habitantes	Densidade de Poboación (Hab/Km^2)
Galicia	2.784.169	42,64%	94
Norte de Portugal	3.745.236	57,36%	176
TOTAL	6.529.405	100%	

Fontes: INE-E e INE-P

Do total de lugares que configuran a eurorrexión, destacan 331 concellos (16 portugueses e 315 galegos) que posúen relacións regulares e intensas no ámbito do

mercado de traballo pola proximidade e as vías de comunicación existentes, esencialmente ao longo de dous eixes principais:

- O eixe Valença-Tui que se prolonga a Viana do Castelo e Vigo.
- O eixe Chaves-Verín.

Segundo os datos do Ministerio de Traballo e Inmigración español, os desprazamentos de persoas entre España e Portugal teñen evolucionado como consecuencia de dous factores relevantes:

- A entrada de ambos os países na Unión Europea.
- O impacto derivado da devandita entrada na libre circulación de capital e persoas.

Como xa se explicara no capítulo I, o principio de libre circulación non só afecta ás persoas que se desprazan para o desenvolvemento dunha actividade laboral, senón que pode abranguer as persoas traballadoras unha vez rematada a súa actividade, polo dereito a permanecer no Estado de acollida despois de desenvolver nel unha actividade, as persoas que demandan emprego e se atopan en disposición de solicitalo e, incluso, os propios familiares que os poden acompañar. Aínda así, considerouse de interese recoller no presente estudo as variables que permitan extraer resultados relativos aos fluxos de poboación entre España e Portugal e que fan referencia ao número de cidadáns dun estado que cambian a súa residencia ao outro. A razón que motivou o anterior foi a vinculación da mobilidade da poboación ao aspecto económico xa que, como se mencionara na sección I.2.i, o dereito á residencia vai depender á súa vez de que a persoa residente traballe ou dispoña de fontes de renda alternativas.

Tendo en conta o anterior, presentaranse neste apartado os devanditos indicadores, restrinxindo a información que proporcionan, cando sexa posible, ás zonas da eurorrexión implicadas. De feito, a distinta estrutura política pola que se rexe cada país queda patente á hora de localizar fontes de datos que se circunscriban ás rexións de interese. En Portugal, ao tratarse dun sistema centralizado, a información que foi localizada provén de organismos con competencia no ámbito nacional, polo que case sempre se refiren ao país no seu conxunto, malia que pode estar disgregada por rexións. En canto a España, a transferencia de competencias ás comunidades autónomas facilita a consecución de datos restrinxidos a cada unha delas, e particularmente a Galicia. Debido

ao anterior, na procura de resultados que acheguen ao coñecemento dos fluxos migratorios en ambos os sentidos, destacaranse dous organismos que son os que proporcionan indicadores máis axustados ao ámbito deste estudo: a Secretaría Xeral de Emigración, dependente do Goberno autonómico galego, e o Instituto Nacional de Estatística portugués, con competencias a nivel nacional. En ambos os dous casos, os datos proveñen doutras institucións, como son o Instituto Nacional de Estatística español ou o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras portugués, que se citarán como fontes, aínda que a detección dos devanditos datos foi posible a través das publicacións dos primeiros organismos.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA (ESPAÑA)

O Instituto Nacional de Estatística español (INE-E) é un organismo autónomo de carácter administrativo, con personalidade xurídica e patrimonio propios, adscrito ao Ministerio de Economía e Facenda a través da Secretaría de Estado de Economía. Réxese, basicamente, pola Lei da función estatística pública, que regula a actividade estatística para fins estatais e polo Estatuto aprobado en 2001 e con modificacións posteriores. A lexislación vixente asigna ao INE-E un papel destacado na actividade estatística pública encomendándolle expresamente a realización das operacións estatísticas de gran envergadura (que inclúen censos, estatísticas e indicadores do ámbito demográfico, social e económico, ou a formación do censo electoral, entre outras).

SECRETARÍA XERAL DE EMIGRACIÓN (XUNTA DE GALICIA)

A Secretaría Xeral de Emigración, integrada no organigrama da Presidencia da Xunta de Galicia, é o órgano superior da Comunidade Autónoma ao que lle corresponden as competencias en materia de relacións coas comunidades galegas no exterior, así como a política inmigratoria e de retorno en Galicia. Correspóndenlle, entre outras actuacións, a elaboración de informes e estatísticas sobre o fenómeno da inmigración e a emigración de retorno en Galicia. Para isto, recompila datos de distintas fontes relativos á mobilidade cara a Galicia de persoas procedentes doutras comunidades e países, así como información sobre a emigración da Comunidade galega ao exterior, o que proporciona

indicadores de interese para o seguimento do fluxo migratorio entre Galicia e Portugal, que se analizarán deseguido. En particular, referirémonos a dous indicadores relativos á mobilidade da poboación que recollen na súa publicación "A emigración en cifras".

- **Censo de cidadáns portugueses residentes en Galicia**

  Comprende este reconto o número de persoas procedentes de Portugal que constan como residentes en Galicia. Nestes casos pode tratarse de residencia temporal ou permanente, tal e como especifica a Directiva 2004/38/CE, mencionada no apartado I.2.i. A elaboración deste censo era competencia do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, transformado na última remodelación do Goberno español no Ministerio de Traballo e Inmigración, desde onde se transfire esta información á Secretaría Xeral de Emigración.

- **Censo de cidadáns galegos residentes en Portugal**

  Recolle este censo o número total de persoas que figuran inscritas na Oficina do Censo Electoral dalgunha das provincias galegas e que residan legalmente en Portugal. Para a súa inclusión neste censo, os cidadáns galegos deben rexistrarse para tal efecto nos servizos consulares ou na Embaixada de España en Portugal, o que lles outorga dereito a votar nas eleccións españolas/galegas cando se celebren. A Secretaría Xeral de Emigración recibe esta información desde a Oficina do Censo Electoral, integrada no INE-E.

SERVIÇO DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS (PORTUGAL)

Trátase dun servizo de seguridade, con autonomía administrativa, que ten como obxectivo fundamental controlar a circulación de persoas nas fronteiras, a permanencia e a actividades dos estranxeiros en territorio nacional. Executa a política de emigración e asilo, de acordo coas disposicións da Constitución e da Lei e orientacións do Goberno. Facilita información de carácter xeral acerca da poboación estranxeira en territorio nacional sendo, os datos obtidos da súa estatística, referencias válidas para coñecer algúns indicadores relacionados cos movementos de poboación cara a Portugal de persoas de orixe española.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA (PORTUGAL)

O Instituto Nacional de Estatística (INE-P) portugués é un instituto público, integrado na Administración indirecta do Estado, dotado de autonomía administrativa, que ten como misión producir e divulgar información estatística oficial de calidade, promovendo a coordinación, o desenvolvemento e a divulgación da actividade estatística nacional. Entre as súas publicacións, figura a relativa ás "Estatísticas demográficas", de carácter anual, na que se inclúe información relativa á poboación estranxeira que reside de forma legal no territorio nacional, para o que utiliza datos propios ou doutras fontes.

- **Censo de cidadáns españois residentes en Portugal**

  Comprende o total de cidadáns españois con estatuto de residencia en vigor en Portugal, temporal ou permanente, sen distinción da comunidade autónoma española de procedencia. Achega información sobre a evolución deste colectivo nos últimos anos e desagrega parte dela con respecto á zona portuguesa de residencia e, por tanto, permite abranguer o total de solicitudes de residencia recibidas por cidadáns españois así como o total de residentes no Norte de Portugal. O Serviço de Estrangeiros e Fronteiras facilítalle ao INE-P información de carácter xeral acerca da poboación estranxeira residente en Portugal, incluída a que se refire á mobilidade cara á Portugal de persoas de orixe española.

No que se refire á mobilidade da poboación, na táboa seguinte enuméranse os principais indicadores dispoñibles cun breve resumo descritivo das súas características e a adecuación a este tipo de estudo.

Táboa 2. Comparativa dos indicadores dispoñibles da mobilidade da poboación

Indicador	Fonte de datos	Información incluída	Particularidades
Cidadáns portugueses residentes en Galicia	Fonte: Ministerio de Traballo e Inmigración (España) Datos publicados pola Secretaría Xeral de Emigración (Xunta de Galicia)	Provincia galega de destino	Non indica zona portuguesa de orixe As razóns da residencia en España poden ser laborais ou non
Cidadáns galegos residentes en Portugal	Fonte: INE-España Datos publicados pola Secretaría Xeral de Emigración (Xunta de Galicia)	Provincia galega de orixe	Non indica zona portuguesa de destino As razóns da residencia en Portugal poden ser laborais ou non
Cidadáns españois residentes na zona Norte de Portugal	Fonte: Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (Portugal) Datos publicados polo INE (Portugal)	Zona de destino	Non indica zona española de orixe As razóns da residencia en Portugal poden ser laborais ou non

3. Indicadores relativos ao mercado de traballo

Nesta sección especificaranse diversos indicadores que proporcionan información directa sobre o mercado de traballo da eurorrexión e a súa contorna. Como xa se mencionou con anterioridade, a diferenza nos sistemas políticos de España e Portugal e a falta de concordancia de criterios á hora de analizar o contexto laboral, especialmente no que atinxe ás persoas estranxeiras, terán como consecuencia a presentación de variables distintas en cada caso. Pola parte española, a información dispoñible abrangue a oferta e demanda de emprego dos cidadáns portugueses desprazados a Galicia, aínda que sen especificar a rexión de procedencia, así como a zona de traballo ou o sector de actividade.

No sentido inverso, foi posible a consecución de datos de organismos portugueses sobre as persoas demandantes de emprego ou o número de españois que desenvolven a súa actividade laboral naquel país e a situación profesional; nalgún caso, como pode ser o que atinxe ás demandas de emprego, aparece a información circunscrita á zona Norte de Portugal.

Aínda así, cabe destacar que unha coincidencia entre ambos os dous países é a existencia de órganos específicos encargados do estudo e da análise do mercado laboral, que son os que proporcionan a meirande parte dos datos acadados. En Portugal, o referido organismo recibe o nome de Observatório do Emprego e Formação Profissional, que funciona con competencias a nivel nacional, mentres que en España existen os denominados observatorios ocupacionais, que desenvolven o seu labor ao servizo do Goberno central e, noutros casos, dos gobernos autonómicos, entre os que se acha a Xunta de Galicia. Por outra banda, os órganos encargados da xestión do sistema da Seguridade Social en cada país dispoñen de datos máis precisos sobre a mobilidade laboral, que nalgúns casos coinciden, dada a pertenza dos dous países á Unión Europea, e que poderían utilizarse para diferenciar as persoas traballadoras transfronteirizas e as que se desprazan para a prestación transnacional de servizos. A continuación farase referencia aos devanditos organismos así como á información que proporcionan, malia que tamén se incluirán outros indicadores que proporcionarán un maior achegamento ao estudo do contorno laboral das persoas traballadoras da eurorrexión, de se contar coa colaboración dos organismos públicos implicados para a produción e explotación da información ao seu alcance.

OBSERVATORIO OCUPACIONAL (CONSELLERÍA DE TRABALLO, XUNTA DE GALICIA)

Este órgano, integrado no organigrama da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia, ten como obxectivo coñecer o funcionamento do mercado laboral en Galicia, a situación actual e a súa evolución futura, así como proporcionar informacións clave para o deseño das políticas de emprego. Entre as súas funcións figura a de observar e informar sobre a evolución das contratacións levadas a cabo na Comunidade Autónoma galega. Dispoñen dun servizo web no que os empresarios poden realizar a comunicación dos

contratos de traballo en conexión directa coa base de datos dos servizos públicos de emprego, que lles permite dispoñer dun rexistro das contratacións efectuadas. A información obtida posibilita o estudo da situación e da evolución da poboación estranxeira que desenvolve a súa actividade laboral en Galicia e, particularmente, da procedente de Portugal, como se mostrará a continuación.

- **Contratación de persoas traballadoras de nacionalidade portuguesa en Galicia**

  Este rexistro recolle os distintos tipos de contratos (iniciais, conversións ou adscricións) realizados a persoas de nacionalidade portuguesa para exercer a súa actividade profesional en Galicia, cuxo contrato foi procesado estatisticamente en calquera servizo/oficina de emprego desta comunidade. Unha persoa desempregada de nacionalidade portuguesa pode desprazarse a España na busca de emprego, para o que se debe inscribir como persoa demandante de emprego nos servizos competentes do país de destino e someterse ao seu control. A contratación poderá efectuarse se o traballador dispón do NIE (número de identificación de estranxeiro). A estatística sobre a evolución deste colectivo de persoas traballadoras contratadas nos últimos anos en Galicia foi publicada pola Secretaría Xeral de Emigración no seu traballo "A emigración en cifras", aínda que a fonte desta información é o Observatorio Ocupacional da Xunta de Galicia. Ademais, o propio observatorio facilitou datos para o presente traballo con maior detalle sobre este colectivo, desagregados por sector laboral e provincia de destino.

OBSERVATORIO OCUPACIONAL (INEM, ESPAÑA)

Trátase dunha unidade técnica, dependente do Servizo Público de Emprego Estatal (SPEE) do INEM, encargada de estudar as ocupacións e as actividades económicas de ámbito estatal, para detectar, analizar e difundir a información do que acontece no mercado laboral español. Conta con delegacións nas 4 provincias galegas e elabora informes anuais, nos que inclúe estatísticas relativas a persoas de nacionalidade portuguesa que residen en España, desde diversas perspectivas.

- **Persoas demandantes de emprego de nacionalidade portuguesa en Galicia**

  Comprende esta estatística o total de cidadáns portugueses residentes en Galicia inscritos como persoas demandantes de emprego nalgunha das oficinas do Sistema Público de Emprego Español; exclúense aquelas persoas sen dispoñibilidade para o emprego, as suspendidas ou as demandantes de autoemprego. Os datos recompilados inclúen o xénero e o segmento de idade das persoas rexistradas como demandantes de emprego.

- **Contratación de persoas traballadoras de nacionalidade portuguesa en Galicia**

  Este rexistro aglutina a todas as persoas de nacionalidade portuguesa que asinaron un contrato de traballo para desenvolver a súa actividade laboral en Galicia e que foi rexistrado nalgunha das delegacións do Sistema Público de Emprego español. Neste rexistro inclúense datos sobre o xénero e a idade das persoas traballadoras contratadas. No caso do Observatorio Ocupacional de ámbito autonómico galego xa se mencionara este indicador; a diferenza fundamental é que naquel caso se consideraban todos os datos recollidos das diferentes oficinas de emprego, mentres que neste caso se refiren tan só ás contratacións rexistradas nas oficinas dependentes do servizo de emprego con competencias estatais.

INSTITUTO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL (IEFP, PORTUGAL)

Este instituto, dependente do Servizo Público de Emprego e Formação portugués, promove as condicións de empregabilidade das persoas candidatas ao emprego e os acompáñaas na súa inserción e integración laborais no mercado de traballo. Dá resposta ás necesidades das entidades empregadoras en termos de recrutamento e selección de profesionais e instrumenta medidas para a dinamización dos proxectos que desenvolve. Asemade, organiza a información estatística sobre o mercado de emprego, aproveitando os datos administrativos xerados da xestión da oferta e demanda de emprego nos centros de emprego. Nas estatísticas que publica, con carácter mensual, sobre o mercado de emprego, informa do número de demandantes de emprego segundo o país de

procedencia e, particularmente, dos que proceden de España, desagregada pola zona na que procuran emprego.

- **Persoas demandantes de emprego de nacionalidade española no Norte de Portugal**

  Esta estatística comprende o total de cidadáns españois residentes en Portugal inscritos como persoas demandantes de emprego nalgún servizo de emprego da zona Norte do país, que non teñen traballo e están dispoñibles para traballar. Nela desagrégase a información deste colectivo por xénero. Novamente, a normativa comunitaria permite a inscrición de cidadáns españois nas oficinas de emprego portuguesas sen igualdade de condicións que os naturais do país de acollida.

OBSERVATÓRIO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL (PORTUGAL)

O Observatório do Emprego e Formação Profissional é un órgano consultivo portugués de composición tripartita, presidida polo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social portugués (MTSS), que ten por obxectivo contribuír ao diagnóstico, á prevención e á solución dos problemas de emprego e formación profesional. Elabora informes anuais coa información obtida dos diversos órganos e servizos portugueses e, particularmente, presenta datos sobre a situación do mercado de traballo.

- **Cidadáns españois que desenvolven a súa actividade profesional en Portugal**

  Recóllese neste indicador o reconto do persoal español que traballa nas empresas ou servizos da Administración portuguesa. Inclúe, por tanto, o conxunto de persoas de nacionalidade española que realizan a súa actividade laboral en Portugal, así como os cidadáns españois con persoas traballadoras ao seu servizo neste país. A información considerada neste rexistro procede dos datos facilitados polas propias empresas ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e inclúe a situación na profesión da persoa traballadora (patrón, técnico ou outros).

DIRECCIÓN XERAL DE FORMACIÓN E COLOCACIÓN, CONSELLERÍA DE TRABALLO (XUNTA DE GALICIA)

Entidade á que lle corresponde o desenvolvemento de funcións en materia de formación ocupacional e formación continua, a intermediación no mercado de traballo, a colocación e a orientación laboral, así como a estatística, a análise e a prospectiva do mercado de traballo; así mesmo, exerce funcións de execución relativas ao cumprimento das obrigas do empresariado e das persoas traballadoras e, se é o caso, a potestade sancionadora nas materias relativas ao emprego e ao desemprego.

DIRECCIÓN XERAL DE RELACIÓNS LABORAIS, CONSELLERÍA DE TRABALLO (XUNTA DE GALICIA)

No marco da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia, resulta de especial interese a actuación da Dirección Xeral de Relacións Laborais en dous ámbitos:

- En calidade de receptora das comunicacións empresariais de desprazamentos de persoas traballadoras no marco de prestacións transnacionais de servizos.
- Como entidade responsable da confección e xestión do Rexistro de Empresas Acreditadas de Galicia (REA) para intervir no proceso de contratación no sector da construción.

- **Datos relativos a persoas traballadoras desprazadas a Galicia por empresas portuguesas no marco dunha prestación transnacional de servizos**

  De acordo co artigo 5 da Lei 45/1999, do 29 de novembro, que regula o desprazamento de persoas traballadoras no marco dunha prestación de servizos transnacional, o empresario que desprace persoas traballadoras a España débelle comunicar o devandito desprazamento á autoridade laboral española competente por razón do territorio no que se presten os servizos –cos datos enumerados nos apartados 2 e seguintes do citado artigo 5-. Polo que a Consellería de Traballo da Xunta de Galicia –e, no marco desta, a Dirección Xeral de Relacións Laborais-, que é a Administración autonómica competente en materia de execución da normativa laboral, posúe datos relativos ás persoas traballadoras desprazadas.

En concreto, a Dirección Xeral de Relacións Laborais dispón dos seguintes datos:

1. Número de desprazamentos rexistrados no ano 2008.

2. Datos persoais e profesionais dispoñibles da persoa traballadora desprazada, sen prexuízo da non vulneración da normativa en materia de protección de datos persoais: idade, sexo, cualificación, categoría profesional, sector de actividade...

3. Localización do centro de traballo receptor.

4. Data de inicio e duración prevista dos desprazamentos.

5. Tipo de desprazamento entre os previstos polo artigo 2.1.1º da Lei 45/1999:

a) Desprazamento dunha persoa traballadora por conta e baixo a dirección da súa empresa en execución dun contrato celebrado entre esta e o destinatario da prestación de servizos, establecido ou que exerza a súa actividade en España.

b) Desprazamento dunha persoa traballadora a un centro de traballo da propia empresa ou doutra empresa do grupo do que forme parte.

c) Desprazamento dunha persoa traballadora por parte dunha empresa de traballo temporal para a súa posta a disposición dunha empresa usuaria establecida ou que exerza a súa actividade en España.

Unha vez que se solicitaron os devanditos datos á Dirección Xeral de Relacións Laborais, foi remitida unha comunicación ao equipo de investigación cos datos sinalados no capítulo III, epígrafe iii, apartado b) do presente estudo.

- **Rexistro de empresas acreditadas (REA)**

Consonte o artigo 6 da Orde do 15 de maio de 2008, pola que se crea o Rexistro de Empresas Acreditadas de Galicia para intervir no proceso de contratación no sector da construción, "deberán estar inscritas no Rexistro de Empresas Acreditadas de Galicia... as empresas estranxeiras que pretendan ser contratadas ou subcontratadas para traballos en obras de construción que despracen persoas traballadoras a España en virtude do previsto na Lei 45/1999, do 29 de novembro, sobre desprazamento de

persoas traballadoras no marco dunha prestación transnacional cuxa primeira actuación de servizos deste tipo en España se vaia realizar no ámbito territorial da Comunidade Autónoma de Galicia".

En concreto, o artigo 7 da devandita orde esíxelle, á empresa que pretenda a súa inscrición, achegar os seguintes datos:

"a) Nome da empresa e, de ser o caso, da persoa que a represente, así como a identificación do enderezo electrónico elixido para o efecto de notificacións.

b) Domicilio da empresa.

c) Código de identificación fiscal (CIF) da empresa.

d) Código de conta de cotización principal da Seguridade Social.

e) Actividade da empresa, identificada segundo a Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE).

f) Sinatura do solicitante, lugar e data".

Xa que logo, o REA de Galicia conforma unha valiosa fonte de información acerca das empresas con establecemento en Portugal que pretendan ser contratadas ou subcontratadas para traballos en obras de construción en Galicia, e procedan, no marco de tales traballos, ao desprazamento –por máis de oito días (vid. DA 1ª RD 1109/2007)- das súas persoas traballadoras.

INSTITUTO NACIONAL DA SEGURIDADE SOCIAL E TESOURARÍA XERAL DA SEGURIDADE SOCIAL (ESPAÑA)

As persoas traballadoras que exercen o dereito á libre circulación no marco territorial da eurorrexión Galicia-Norte de Portugal –xa sexan persoas traballadoras emigrantes clásicas, fronteirizas ou persoas traballadoras desprazadas no marco dunha prestación transnacional de servizos-, así como os seus empregadores, son titulares de dereitos e obrigas de Seguridade Social. Por isto, en España, as entidades xestoras e o Servizo Común do Sistema público de Seguridade Social –o Instituto Nacional da Seguridade Social e a Tesouraría Xeral da Seguridade Social, en ocasións a través das súas direccións provinciais- dispoñen de información relativa ás devanditas persoas traballadoras.

Para tal efecto, cómpre lembrar as seguintes regras básicas, obxecto dunha análise máis detallada no capítulo I do presente estudo:

- Con carácter xeral e en aplicación do principio *lex loci laboris*, sentado nos regulamentos comunitarios en materia de coordinación de sistemas de Seguridade Social, as persoas traballadoras quedarán sometidas ao sistema de Seguridade Social do Estado membro no que desenvolvan a súa actividade. Xa que logo, debe tramitarse a afiliación do traballador ante a administración competente –a correspondente dirección provincial da TXSS-.

- Con todo, conformando unha excepción á regra anteriormente exposta, as persoas traballadoras desprazadas no marco dunha prestación transnacional de servizos teñen, sempre que concorran determinados requisitos, o dereito a permanecer suxeitos ao sistema de Seguridade Social do Estado no que habitualmente desenvolven a súa actividade. Para tales efectos, a empresa ou a persoa traballadora por conta propia efectuarán a súa solicitude de mantemento da lexislación española de Seguridade Social nos modelos correspondentes (TA-200 e E-102), expedindo a dirección provincial ou administración correspondente o formulario E-101, no que se certifica que o traballador continúa sometido á lexislación española de Seguridade Social durante o seu desprazamento a un estado membro da Unión Europea ou do EEE ou a Suíza.

- Finalmente, as persoas traballadoras fronteirizas, aínda quedando suxeitos ao sistema de Seguridade Social do devandito estado de emprego ou actividade, teñen, xunto cos seus familiares, o dereito a recibir a asistencia sanitaria, con cargo ao Estado de aseguramento, no Estado de residencia. Para tal efecto, a persoa traballadora terá que inscribirse, xunto cos membros da súa familia, na institución do lugar de residencia, presentando un certificado expedido pola institución competente. En concreto, no caso dunha persoa traballadora fronteiriza residente en Portugal e que desempeñe unha actividade en España, tal certificado –denominado "formulario E-106"- debe solicitarse ante a correspondente dirección provincial do INSS.

Xa que logo, INSS e TXSS, institucións competentes para proceder á afiliación das persoas traballadoras e para emitir os referidos certificados (formulario E-106 e formulario

E-101), dispoñen de información relativa aos seguintes grupos de persoas traballadoras "móbiles":

- **Persoas traballadoras de nacionalidade portuguesa afiliadas ao sistema español de Seguridade Social**

  Respecto a tales persoas traballadoras, os datos en principio a disposición das mencionadas administracións son:

  a. número de persoas traballadoras
  b. réxime de encadramento
  c. datos persoais e profesionais dispoñibles da persoa traballadora, sen prexuízo da non vulneración da normativa en materia de protección de datos persoais: idade, sexo, cualificación, categoría profesional...
  d. datos relativos á empresa empregadora: identificación, actividade, provincia na que está domiciliada a súa sede, etc.
  e. datos relativos á actividade desempeñada (sector, provincia...), no caso das persoas traballadoras por conta propia.

- **Persoas traballadoras por conta allea ou por conta propia desprazadas a Portugal que solicitaran o mantemento da lexislación española de Seguridade Social e aos que se expediu o formulario E-101**

  Respecto das persoas traballadoras españolas desprazadas a Portugal ás que se expide formulario E-101, os datos en principio a disposición das mencionadas administracións son:

  a. número de persoas traballadoras por conta allea desprazadas
  b. número de persoas traballadoras por conta propia desprazadas
  c. datos persoais e profesionais dispoñibles de ambos os dous, sen prexuízo da non vulneración da normativa en materia de protección de datos persoais: idade, sexo, cualificación, categoría profesional...
  d. datos relativos á empresa de destino: identificación, lugar de actividade, sector de actividade...
  e. datos relativos á empresa que efectúa o desprazamento: identificación, actividade, provincia na que está domiciliada a súa sede...
  f. datos relativos á actividade desempeñada (sector, provincia...), no caso das persoas traballadoras por conta propia

g. duración do desprazamento.

- **Persoas traballadoras fronteirizas que desempeñan a súa actividade laboral en España, residen en Portugal e gozan de asistencia sanitaria neste último estado**

  Respecto das persoas traballadoras fronteirizas, os datos en principio a disposición das mencionadas administracións son:

  a. Número de persoas traballadoras fronteirizas residentes en Portugal que desempeñen unha actividade por conta allea ou propia na provincia de Ourense e solicitasen o devandito formulario E-106.
  b. Datos persoais e profesionais dispoñibles da persoa traballadora transfronteiriza, sen prexuízo da non vulneración da normativa en materia de protección de datos persoais: idade, sexo, cualificación, categoría profesional...
  c. Datos relativos á empresa empregadora: identificación, actividade, provincia na que está domiciliada a súa sede...
  d. Datos relativos á actividade desempeñada (sector, provincia...), no caso das persoas traballadoras por conta propia.

O grupo de investigación remitiu solicitudes de información –relativas, para cada un dos grupos de persoas traballadoras citadas, aos extremos relacionados- ás direccións provinciais de INSS e TXSS das catro provinciais galegas. Os datos obtidos –de diversa entidade en función das direccións provinciais requeridas- poden consultarse no capítulo III do presente estudo.

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL (PORTUGAL)

Os regulamentos comunitarios en materia de coordinación de sistemas de Seguridade Social resultan aplicables a todos os estados membros. Xa que logo, as institucións portuguesas con competencias equiparables ás desempeñadas en España polo INSS e a TXSS teñen as mesmas obrigas:

- De afiliación ao sistema portugués de Seguridade Social das persoas traballadoras procedentes de Galicia que desempeñen unha actividade en Portugal.
- De emisión do certificado E-101 no caso de desprazamentos, no marco dunha prestación transnacional de servizos, de nacionais portugueses a Galicia que desexen seguir vinculados ao sistema portugués de Seguridade Social.
- De emisión do certificado E-106 para que as persoas traballadoras fronteirizas residentes en España pero que desempeñen unha actividade en Portugal poidan acceder ás prestacións de asistencia sanitaria no Estado de residencia.

Xa que logo, as institucións portuguesas deben dispoñer de similar información á que posúen os organismos españois. Con todo, solicitouse ante as institucións portuguesas tal información, mais o grupo de investigación non obtivo resposta.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA (INE, ESPAÑA) E INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA (INE, PORTUGAL)

Xa nos referimos anteriormente a estes organismos, o Instituto Nacional de Estatística español (INE-E) e o Instituto Nacional de Estatística portugués (INE-P), en relación cos datos que proporcionan sobre a mobilidade da poboación, como consecuencia das súas competencias en materia de censos e estatísticas demográficos. Ademais, levan a cabo investigacións similares no ámbito económico cunha periodicidade trimestral, co obxecto de obter datos de cada país relativos á forza do traballo, ás súas diversas categorías e á poboación inactiva. Denomínanse *Enquisa de poboación activa* e *Inquérito ao emprego* en España e Portugal, respectivamente. Diríxense estas enquisas ás familias, que son seleccionadas mediante mostraxe, ás que se lles preguntan os datos persoais e as distintas cuestións relativas á situación laboral de cada membro. Para as persoas que

dispoñen de emprego, rexístrase o concello no que traballan ou ben o país, se é no estranxeiro, pero non se afonda máis nesta información.

A nosa proposta sería a de incluír dúas cuestións máis nas devanditas enquisas, co obxecto de precisar a zona de traballo no estranxeiro, de ser o caso, e a frecuencia de retorno ao fogar. Isto permitiría facer unha estimación do total de persoas traballadoras transfronteirizas e as desprazadas, particularmente as que se moven dentro da eurorrexión Galicia-Norte de Portugal, ademais dun achegamento ao seu contexto laboral. Non se trataría dun censo, xa que non se abrangue no estudo a poboación total de cada país, senón de enquisas por mostraxe. Non obstante, a cambio, obteríanse boas aproximacións que se actualizarían cunha frecuencia trimestral, supoñendo que se proseguise funcionando coa mesma periodicidade actual, o que resulta de interese dado que a mobilidade laboral, e especialmente a transfronteiriza, son fenómenos que poden mudar de aspecto nun intervalo de tempo reducido.

AXENCIA TRIBUTARIA (AEAT, ESPAÑA) E DIRECÇÃO GERAL DE IMPOSTOS (DGCI, PORTUGAL)

Estes organismos administran a xestión do sistema tributario estatal de cada país de acordo coa política definida polo Goberno central nesta materia. Pola pertenza de ambos os países á Unión Europea e co fin de evitar a dobre tributación e previr a evasión fiscal en materia de impostos, España e Portugal asinaron un convenio en 1993, da forma indicada na sección II.1.iii. Nel establécese que unha persoa traballadora que se desprace dun estado ao outro por razóns laborais deberá tributar no país de destino, agás cando permaneza nel menos de 183 días ao ano, resida no seu país de orixe e retorne diariamente a el ou, tamén, no caso de que perciba remuneracións dunha empresa con residencia no estranxeiro. Por tanto, ás persoas traballadoras transfronteirizas correspóndelles tributar no Estado de residencia. Tendo isto presente, as persoas que desenvolven a súa actividade laboral nun dos países (España ou Portugal) e que por razóns de residencia tributan no outro, deben presentar no organismo do Estado no que traballan a declaración de retencións ademais de acreditar a súa condición de residentes no outro país.

En virtude do anterior, se a AEAT e a DGCI elaborasen un censo das persoas que cumpriron axeitadamente con estes dous trámites administrativos, proporcionarían unha fonte de información sobre a mobilidade cara a España ou cara a Portugal das persoas traballadoras con residencia no outro país. Se nese censo figurase ademais información sobre as zonas de orixe e destino das persoas traballadoras, poderían extraerse os datos correspondentes á eurorrexión Galicia-Norte de Portugal. Un inconveniente que presentaría este reconto é que incluiría nun mesmo grupo as persoas traballadoras transfronteirizas e as desprazadas para unha prestación de servizos transnacionais de cada país e, ademais, excluiría aos que desempeñasen a súa actividade laboral para unha empresa con residencia fóra do Estado no que traballan.

Resúmense deseguido os indicadores descritos sobre o mercado laboral galego e portugués, resultando máis reducido o conxunto de variables no segundo caso que no primeiro, tal e como se mostra nas táboas 3 e 4.

REDE EURES TRANSFRONTEIRIZO

Foi creada como asociación en 1997. Participa en distintas iniciativas e presta servizos gratuítos, que teñen por obxecto facilitar a mobilidade transfronteiriza a través da libre circulación de traballadores/oras e empresarios/as no espazo económico da eurorrexión Galicia-Norte de Portugal, convertendo este área xeográfica nun mercado único de emprego.

Facilita informes e estudos, relacionados coa análise das necesidades particulares do mercado laboral transfronteirizo e sobre os obstáculos que dificultan a mobilidade a persoas traballadoras, empresariado e cidadáns/ás, máis concretamente sobre o mercado de traballo europeo, as cualificacións en cada país e as condicións legais para a mobilidade.

Difunde ofertas de emprego, busca candidatos/as e presta atención personalizada. Constitúese nun intermediario especial entre as administracións de emprego galegas e portuguesas e estas e os axentes sociais.

Táboa 3. Comparativa dos indicadores dispoñibles do mercado laboral galego

Indicador	Fonte de datos	Información incluída	Particularidades
Traballadores portugueses contratados en Galicia	Fonte: Observatorio Ocupacional (Xunta de Galicia, España) Datos publicados pola Secretaría Xeral de Emigración (Xunta de Galicia, España)	Sector de traballo Provincia galega de destino	Non indica zona portuguesa de orixe Refírese ás persoas traballadoras inscritas en calquera oficina/servizo de emprego en Galicia
Persoas traballadoras portuguesas contratadas en Galicia	Fonte: Observatorio Ocupacional (INEM, España)	Segmento de idade Xénero	Non indica zona portuguesa de orixe Refírese ás persoas traballadoras inscritas en calquera oficina/servizo de emprego en Galicia dependente do SPEE
Persoas demandantes de emprego portugueses en Galicia	Fonte: Observatorio Ocupacional (INEM, España)	Segmento de idade Xénero	Non indica zona portuguesa de orixe Refírese ás persoas traballadoras inscritas en calquera oficina/servizo de emprego en Galicia dependente do SPEE
Persoas traballadoras portuguesas afiliadas ao sistema español de Seguridade Social	Fonte: Tesouraría Xeral da Seguridade Social (España)	Réxime de afiliación (Xeral, Autónomos, Agrario e Fogar)	Non indica zona portuguesa de orixe nin zona española de destino Refírese ao conxunto de persoas traballadoras portuguesas afiliadas ao sistema español de Seguridade Social
Persoas traballadoras fronteirizas que traballan en Galicia e que residen e solicitan asistencia sanitaria en Portugal (modelo E-106)	Fonte: Direccións provinciais do Instituto Nacional da Seguridade Social (Ourense, A Coruña, Pontevedra e Lugo)	Evolución anual	Non existe a obriga para as persoas traballadoras fronteirizas de solicitar a asistencia sanitaria no seu estado de residencia.
Persoas traballadoras portuguesas desprazadas a España no marco dunha prestación transnacional de servizos (modelos E-101 e E-102)	Fonte: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (Portugal)	Tipo de emprego (conta allea ou propia) Duración media do desprazamento	Refírese exclusivamente a persoas traballadoras para as que se solicita o mantemento da lexislación de Seguridade Social portuguesa (modelos E-101 e E-102)

Indicador	Fonte de datos	Información incluída	Particularidades
Persoas traballadoras desprazadas a Galicia por empresas portuguesas no marco dunha prestación transnacional de servizos	Fonte: Dirección Xeral de Relacións Laborais (Xunta de Galicia, España)	Sector de traballo Provincia galega de destino Duración prevista da actividade	Non indica zona portuguesa de orixe Refírese ás persoas traballadoras desprazadas para desenvolver a súa actividade laboral en calquera empresa galega, segundo datos comunicados á Dirección Xeral polas propias empresas
Empresas acreditadas para traballos nunha obra de construción en Galicia	Fonte: Dirección Xeral de Relacións Laborais (Xunta de Galicia, España)	Localización da empresa Provincia de rexistro	Inclúe as empresas acreditadas para a prestación de servizos transnacional no sector da construción

Táboa 4. Comparativa dos indicadores dispoñibles do mercado laboral portugués

Indicador	Fonte de datos	Información incluída	Particularidades
Cidadáns/ás españois/olas que traballan en Portugal	Fonte: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (Portugal) Datos publicados polo Observatório do Emprego e Formação Profissional (Portugal)	Situación da persoa traballadora na empresa (patrón, técnico ou outros)	Non indica zona española de orixe nin zona portuguesa de destino Non indica país de residencia Refírese ás persoas traballadoras que desenvolven a súa actividade laboral en calquera empresa portuguesa, segundo datos comunicados ao ministerio polas propias empresas
Persoas demandantes de emprego españolas no Norte de Portugal	Fonte: Instituto de Emprego e Formação Profissional (Portugal)	Xénero	Non indica zona española de orixe Refírese ás persoas traballadoras inscritas en calquera oficina/servizo de emprego no Norte de Portugal
Persoas traballadoras fronteirizas que traballan en Portugal e que residen e solicitan asistencia sanitaria en Galicia (modelo E-106)	Fonte: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (Portugal)	Evolución anual	Non existe a obriga para as persoas traballadoras fronteirizas de solicitar a asistencia sanitaria no seu estado de residencia.
Persoas traballadoras españolas desprazadas a Portugal no marco dunha prestación transnacional de servizos (modelos E-101 e E-102)	Fonte: Tesouraría Xeral da Seguridade Social (España)	Tipo de emprego (conta allea ou propia) Duración media do desprazamento Sectores máis afectados	Refírese exclusivamente a persoas traballadoras para os que se solicita o mantemento da lexislación de Seguridade Social española (modelos E-101 e E-102)

4. Indicadores relativos á mobilidade empresarial

A dificultade para encontrar e obter datos estatísticos, relacionados coa mobilidade empresarial España-Portugal en xeral e máis concretamente acerca desta na eurorrexión Galicia-Norte de Portugal, supuxo unha limitación importante para a realización deste estudo nesta parte del, o que dificulta de maneira relevante a análise da realidade empresarial.

Para poder describir a situación na eurorrexión Galicia-Norte de Portugal, no que á mobilidade empresarial se refire, entendemos como indicadores desta: as entradas e saídas das empresas no mercado ou mercados daquelas que son as súas competidoras. Analizar os sectores, empresas que entran e saen (orixe e destino), actividades económicas, localidades e persoas traballadoras desprazadas serve para aproximarse á importancia da mobilidade, a coñecer as evidencias da dinámica empresarial xeral e a identificar cales son os determinantes desta mobilidade na eurorrexión.

Os datos que finalmente puidemos utilizar foron os facilitados pola Consellería de Traballo da Xunta de Galicia, a través da Dirección Xeral de Relacións Laborais, distintos informes estatísticos consultados como "literatura" de referencia en internet de Galicia e Portugal e rexistros de alta na Seguridade Social de empresas portuguesas en Galicia.

Á espera de resposta, a petición de datos formulada en novembro de 2008 e reiterada en febreiro de 2009, por parte do Instituto do Emprego e Formação Profissional de Portugal, anticipamos algunhas fontes que –consideramos- poderían facilitar información de utilidade no ámbito económico e industrial, aínda que escasa ou pouco precisa para este estudo.

GABINETE DE ESTRATÉGIA E ESTUDOS

Servizo adscrito ao Ministério da Economia e da Inovação de Portugal, que presta apoio técnico aos membros do Goberno na definición da política económica e no planeamento, a través do desenvolvemento de estudos e da recollida e do tratamento de información. Facilita información de utilidade para a realización de investigacións e análises económicas no marco do territorio portugués e fóra del. Pódese encontrar nas súas publicacións información acerca dos principais indicadores económicos de Portugal, así como das

entradas e saídas de produtos segundo a actividade económica, en cuxa publicación se pode percibir a presenza de España, así como investimentos e outros datos de interese económico.

ASSOCIAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL

Publica e actualiza información relativa á historia da empresa en Portugal, así como informes económicos e referencias de feiras e eventos, pouco ou nada relevantes para o estudo da mobilidade.

CÁMARA DE COMERCIO E INDUSTRIA LUSO-ESPAÑOLA

É unha organización privada sen fins lucrativos, que contribúe ao fomento do intercambio comercial e económico entre Portugal e España. Na actualidade conta con 800 empresas asociadas, nas que están incluídas as principais españolas e aquelas portuguesas que manteñen intercambio comercial con España.

Publica periodicamente distintas estatísticas relacionadas coas súas actividades, así como guías de negocios e de investimento en España e Portugal. É de destacar a recente publicada: *Guia de investimento na Galiza*.

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DAS EMPRESAS DO SECTOR PRIVADO DE EMPREGO (APESPE)

A APESPE reúne as principais empresas do sector privado de emprego e os seus socios representan mais do 80% do mercado do traballo temporal organizado.

Representa, de forma pública e institucional, *o sector das empresas estruturadas na área dos servizos en recursos humanos*. Reúne e difunde información relacionada coa actividade, defende os intereses do sector fronte á Administración pública e outros axentes sociais. Organiza seminarios e reunións de traballo, para abordar temas importantes para o sector.

A través da súa web, http://www.apespe.pt/, pódense consultar distintas publicacións relacionadas co traballo temporal en Portugal, pouco útiles neste estudo pero interesantes para comparar realidades de Galicia e Portugal.

AGÊNCIA PARA O INVESTIMENTO E COMÉRCIO EXTERNO DE PORTUGAL (AICEP)

É unha entidade pública empresarial, dependente do Ministério da Economia e da Innovação de Portugal, que se responsabiliza de promover a imaxe global de Portugal, as exportacións de bens e servizos, así como a captación de investimento directo estrutural, nacional e estranxeiro e o investimento directo portugués no estranxeiro. Máis concretamente, a súa misión é a de aumentar a competitividade e a notoriedade de Portugal, a través da dinamización de investimento estruturante e da internacionalización das empresas, en especial as pequenas e medianas.
Ofrece información de interese para a realización de estudos económicos enmarcados nas relacións bilaterais de Portugal e España.

CÁMARA HISPANO-PORTUGUESA DE COMERCIO E INDUSTRIA EN ESPAÑA

Trátase dunha entidade creada para apoiar a actividade empresarial das compañías con intereses no mercado hispano-portugués.
Pode facilitar información sobre todos os sectores da economía española e portuguesa, a través de distintos estudos e publicacións, a día de hoxe non dispoñibles por atoparse este apartado da páxina web en construción.

CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA (CEG)

A Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) creouse no ano 1981. É unha organización privada e independente, sen ánimo de lucro, cuxo principal obxectivo fundacional é o fomento do sistema de iniciativa privada e a economía de mercado na Comunidade Autónoma galega.

Agrupa na actualidade máis de 100.000 empresas galegas, na súa maior parte pemes, organizadas en federacións e asociacións integradas.

A súa actividade céntrase na representación e na defensa dos intereses xerais do empresariado ante as institucións, os organismos públicos e os axentes sociais.

É socia do EURES Transfronteirizo Norte Portugal-Galicia e, como tal, ofrece información e organiza actividades destinadas principalmente aos empresarios da eurorrexión, sobre aqueles aspectos de maior interese para o desenvolvemento da súa actividade empresarial, especialmente no que se refire a aspectos relacionados co mercado laboral e coa libre circulación de persoas traballadoras:

- Ofertas e demandas de emprego na eurorrexión
- Libre circulación de persoas traballadoras: desprazamento e persoas traballadoras fronteirizas
- Libre prestación de servizos: marco xurídico e fiscal
- Liberdade de establecemento: condicións a ambos os dous lados da fronteira
- Libre circulación de mercadorías e capitais [71]

ORGANIZACIÓNS SINDICAIS GALEGAS E PORTUGUESAS
Consello Sindical Interrexional Galicia-Norte de Portugal

Ofrecen información e publicacións de interese relacionada coas circunstancias e cos problemas que afectan aos traballadores e ás traballadoras transfronteirizos/as, contribuíndo a facer visibles realidades desfavorables e a cuantificar danos e consecuencias.

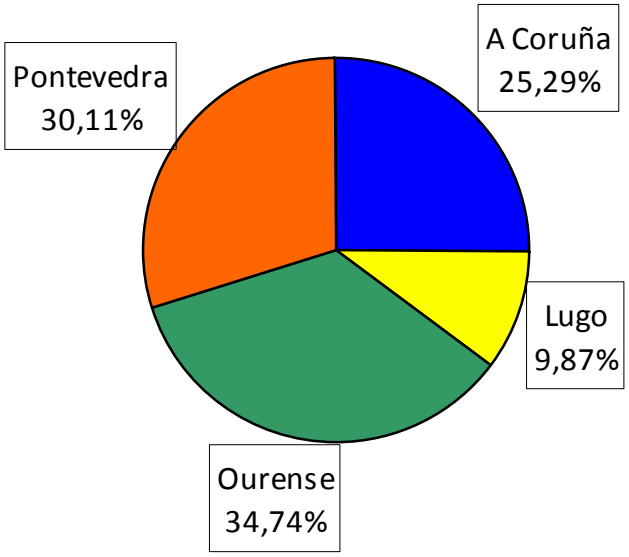
[71] Información extraída e recollida literalmente da páxina web http://www.ceg.es

III. A MOBILIDADE EN CIFRAS: INTERPRETACIÓN DOS DATOS OBTIDOS

1. A poboación portuguesa en Galicia

De acordo coa información dispoñible do censo de cidadáns portugueses residentes en Galicia, o tamaño deste colectivo ascende a un total de 14.482 persoas, segundo datos do 31 de decembro de 2007 representados no gráfico 1, cunha distribución homoxénea na comunidade galega, agás na provincia de Lugo, na que reside menos do 10% da poboación portuguesa desprazada.

Gráfico 1. Distribución por provincia de destino dos cidadáns portugueses residentes en Galicia (decembro de 2007)

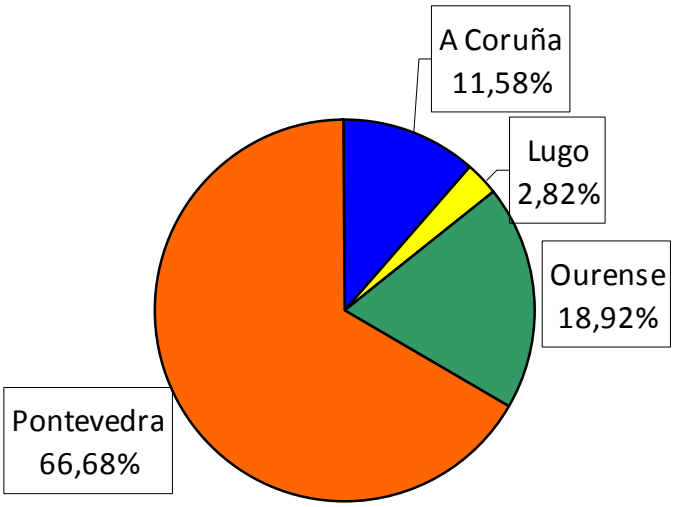


Fonte: Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais (España)
Datos publicados en "A emigración en cifras", Secretaría Xeral de Emigración

2. A poboación galega / española en Portugal

Os datos recollidos no censo de cidadáns galegos residentes en Portugal, con data do 1 de abril de 2008, reflicten que comprende unha totalidade de 2.875 persoas, repartidas segundo a provincia de inscrición da forma que se amosa no gráfico 2, no que se pon de manifesto que Pontevedra é a provincia de orixe da meirande parte deste colectivo, acadando os dous terzos do total.

Gráfico 2. Distribución por provincia de inscrición no censo electoral dos cidadáns galegos residentes en Portugal (abril de 2008)



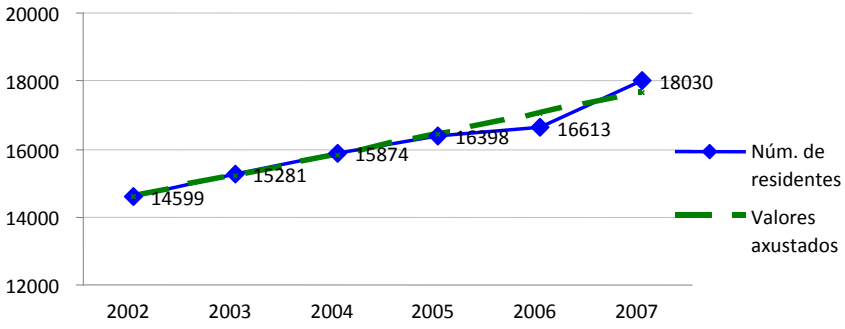
Fonte: INE - Oficina do Censo Electoral (España)
Datos publicados en "A emigración en cifras", Secretaría Xeral de Emigración

Por outra banda, a información proporcionada polo Serviço de Estrangeiros e Fronteiras portugués, segundo os datos dispoñibles para o ano 2007, establécese que o número de españois residentes na zona Norte de Portugal ascende a 3272.

No gráfico 3 preséntase a estatística da evolución do colectivo español en Portugal, sen desagregar por zona de residencia, no período 2002-2007. Nel pódese observar que o número de residentes mostra unha tendencia crecente ao longo dese

período, cun incremento medio de 619 cidadáns españois por ano, aínda que debe destacarse o maior aumento que se produce no ano 2007 con respecto aos anteriores.

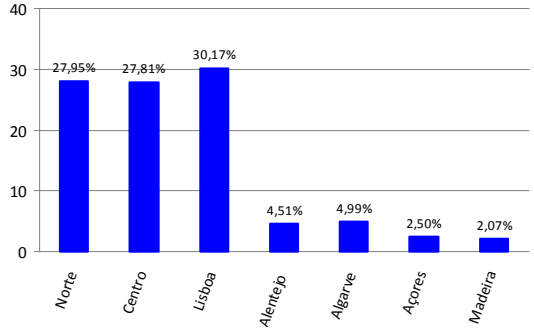
Gráfico 3. Evolución do núm. de cidadáns españois residentes en Portugal (período 2002-2007)



Fonte: Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (Portugal)
Datos publicados en "Estatísticas Demográficas-2007", INE, Portugal

Na representación anterior, non se distingue a zona de residencia en Portugal, aínda que é posible atopar na mesma publicación outro tipo de datos que si mencionan a zona de destino. Por unha banda, contabilízase o número de solicitudes de residencia recibidas na Administración portuguesa. Concretamente, no gráfico 4 resúmese a información recollida a este respecto no ano 2007, no que se reflicte que a zona Norte de Portugal é un destino importante de residencia para os cidadáns españois, acadando máis da cuarta parte das persoas solicitantes e pódese considerar unha boa referencia tendo en conta o incremento que experimentou ese ano o número de residentes segundo se desprendía do gráfico 3.

Gráfico 4. Distribución da poboación española que solicitou residencia en Portugal por zona de destino (ano 2007)



Fonte: Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (Portugal)
Datos publicados en "Estatísticas Demográficas-2007", INE, Portugal

Por unha parte, móstrase a distribución, segundo a zona de residencia no Norte de Portugal, da poboación española desprazada ao país veciño, resumida na táboa 5, na que se destaca a mobilidade cara ao Porto do total de cidadáns desprazados ao Norte de Portugal, que acada case a metade deste colectivo, seguida a distancia por Viana do Castelo e Braga.

Táboa 5. Distribución por demarcación da poboación española residente na zona Norte de Portugal (ano 2007)

Demarcación	Nº de residentes españois
BEJA	166
BRAGA	435
BRAGANÇA	187
PORTO	1687
VIANA DO CASTELO	767
VILA REAL	196
TOTAL	**3438**

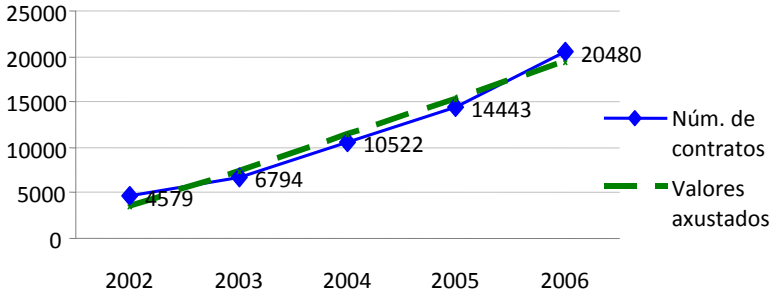
Fonte: Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (Portugal)
Datos publicados en "Estatísticas demográficas-2007", INE, Portugal

3. Os desprazamentos por mor do emprego

3.1. Persoas traballadoras portuguesas en Galicia

No gráfico 5 preséntase a evolución do número de contratos laborais a cidadáns portugueses en Galicia no período 2002-2006. Nel obsérvase que segue una tendencia lineal crecente, acadando unha taxa media de incremento de aproximadamente 3945 contratos anuais.

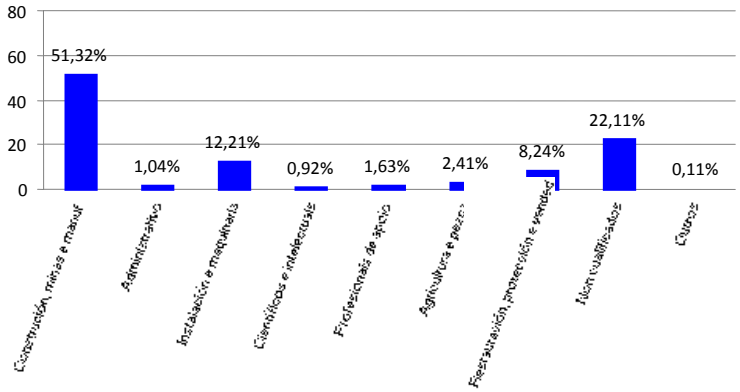
Gráfico 5. Evolución do núm. de contratos laborais a cidadáns portugueses en Galicia (período 2002-2006)



Fonte: Observatorio Ocupacional - Consellería de Traballo (Xunta de Galicia)
Datos publicados en "A emigración en cifras", Secretaría Xeral de Emigración

Por outra banda, de acordo cos datos facilitados polo Observatorio Ocupacional para este estudo, relativos ao ano 2007, foron contratados un total de 20.644 cidadáns de nacionalidade portuguesa. No gráfico 6 aparecen representados estes datos segundo a súa distribución nos distintos sectores de traballo, do que se conclúe a importancia do sector da construción, as industrias manufactureiras e a minaría, xa que aglutina algo máis de metade das persoas traballadoras de nacionalidade portuguesa contratadas.

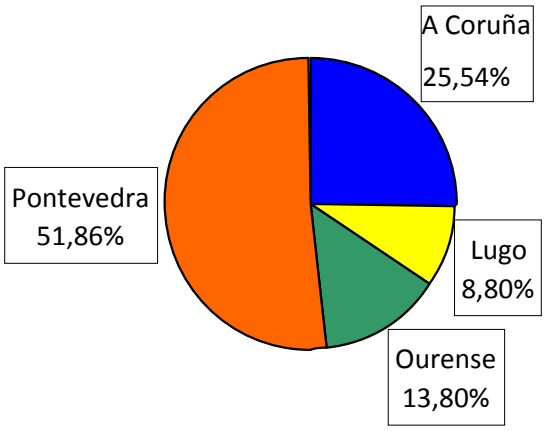
Gráfico 6. Distribución por sector de ocupación dos cidadáns portugueses contratados en Galicia (ano 2007)



Fonte: Observatorio Ocupacional - Consellería de Traballo (Xunta de Galicia)
Datos facilitados polo Observatorio Ocupacional para este estudo

Se analizamos a distribución das persoas contratadas en función da provincia galega na que desenvolveron a súa actividade, reflectida no gráfico 7, máis da metade das persoas realizaron o seu labor profesional en Pontevedra, seguida a distancia polas restantes provincias.

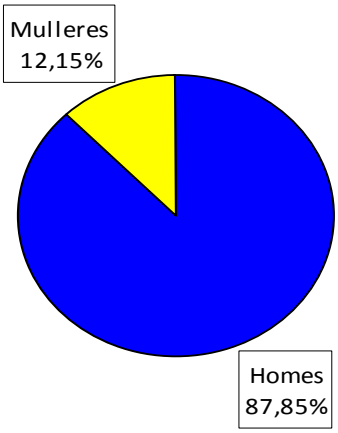
Gráfico 7. Distribución dos cidadáns portugueses contratados en Galicia por provincia de traballo (ano 2007)



Fonte: Observatorio Ocupacional - Consellería de Traballo (Xunta de Galicia)
Datos facilitados polo Observatorio Ocupacional para este estudo

Restrinxíndonos aos datos acadados nas delegacións do SPEE español, as contratacións en Galicia de cidadáns de nacionalidade portuguesa acadaron un total de 18.777 persoas. A distribución por xénero desta poboación activa (gráfico 11) amosa un claro predominio dos homes no que ás contratacións se refire, achegándose ao 88% do total.

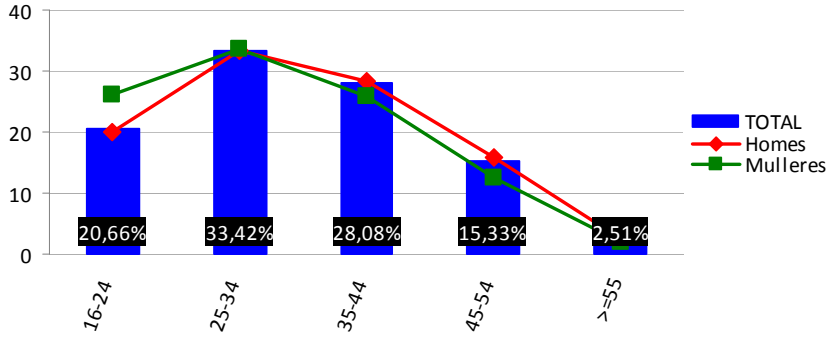
Gráfico 8. Distribución por xénero das persoas traballadoras portuguesas contratadas en Galicia



Fonte: Observatorio Ocupacional – Ministerio de Traballo e Inmigración (España)
Datos publicados nos IMT: A Coruña-2007, Lugo-2007, Ourense-2007 e Pontevedra-2006

Se se analizan as idades do colectivo considerado, e de acordo cos datos dispoñibles, conclúese que as contratacións de persoas traballadoras portuguesas concentrouse preferentemente no segmento que abrangue dos 16 aos 44 anos, resumida no gráfico 9, sen grandes cambios ao desagregar a información por xénero.

Gráfico 9. Distribución por idades das persoas traballadoras portuguesas contratadas en Galicia

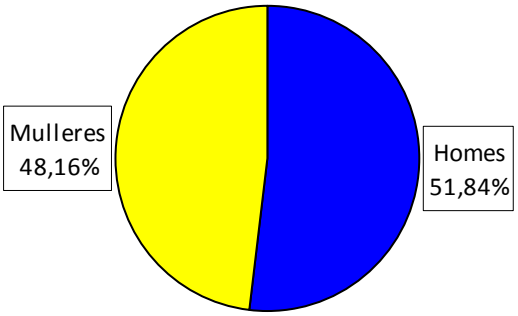


Fonte: Observatorio ocupacional – Ministerio de Traballo e Inmigración (España)
Datos publicados nos IMT: A Coruña-2007, Lugo-2007, Ourense-2007 e Pontevedra-2006

A información dispoñible sobre as demandas de emprego presentadas nalgunha das oficinas do SPEE revela que para o ano 2007 o total de persoas demandantes de emprego de nacionalidade portuguesa en Galicia ascendía a 1.742 persoas. A distribución por xénero, representada no gráfico 10, indica que non se aprecian diferenzas nas

demandas de emprego con respecto a este factor e é moi similar o número de homes e mulleres que demandan emprego.

Gráfico 10. Distribución por xénero das persoas demandantes de emprego portuguesas en Galicia

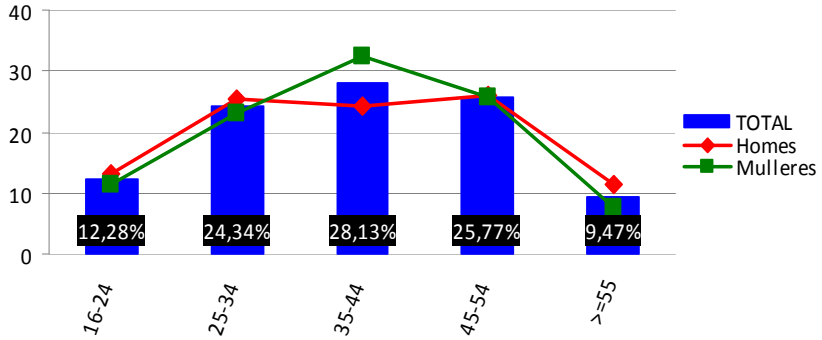


Fonte: Observatorio Ocupacional – Ministerio de Traballo e Inmigración (España)
Datos publicados nos IMT: A Coruña-2007, Lugo-2007, Ourense-2007 e Pontevedra-2007

Comparando os datos das persoas demandantes de emprego e das contratadas de nacionalidade portuguesa, representadas respectivamente nos gráficos 7 e 10, revélanse patróns distintos de comportamento destas variables para homes e mulleres. De feito, a pesar de ser semellantes as necesidades laborais para ambos os xéneros, claramente cambia o panorama na oferta de traballo, ao representar as mulleres de nacionalidade portuguesa contratadas en Galicia tan só a oitava parte do total das persoas portuguesas contratadas.

A repartición por idades dos datos das persoas demandantes de emprego portuguesas en Galicia reflíctese no gráfico 11. Cabe destacar, polo número de demandas de emprego, o segmento comprendido entre os 25 e os 54 anos. En canto ao xénero, non se observan diferenzas significativas no que atinxe ás idades de demanda de emprego, que presentan percorridos similares para homes e mulleres, agás nas idades centrais.

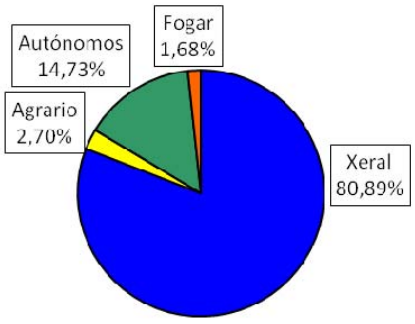
Gráfico 11. Distribución por idade das persoas demandantes de emprego portugueses en Galicia



Fonte: Observatorio Ocupacional – Ministerio de Traballo e Inmigración (España)
Datos publicados nos IMT: A Coruña-2007, Lugo-2007, Ourense-2007 e Pontevedra-2007

Outra posibilidade para analizar a mobilidade por mor do emprego desde Portugal ata Galicia sería a utilización dos datos dispoñibles de cidadáns portugueses que figuran incluídos no sistema español da Seguridade Social. A modo de exemplo, no gráfico 12 resúmese a información facilitada pola Delegación Provincial de Ourense a este respecto. Segundo datos do 31 de decembro de 2007, este colectivo ascendía na provincia de Ourense a 2.261 persoas traballadoras, desagregadas segundo o réxime de afiliación da forma que se mostra no gráfico. Destaca claramente o réxime xeral fronte aos demais, no que figura afiliada a meirande parte deste grupo de persoas traballadoras, máis do 80%, seguido a distancia polo correspondente aos autónomos, que acada algo menos do 15%. Este estudo podería ampliarse ás catro provincias galegas cos datos recollidos nas demais delegacións provincias en Galicia.

Gráfico 12. Distribución por réxime de afiliación dos cidadáns portugueses que traballan en Ourense e que están afiliados á Seguridade Social española (decembro de 2007)

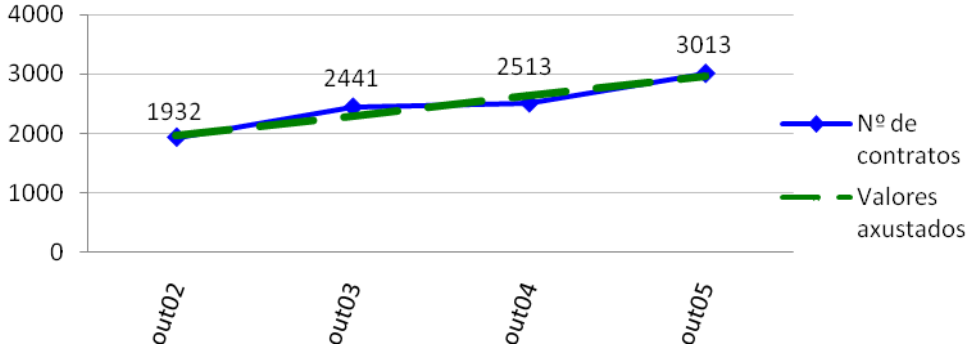


Fonte: Delegación Provincial de Ourense – Tesouraría Xeral da Seguridade Social (España)
Datos facilitados pola Delegación Provincial para este estudo

3.2. Persoas traballadoras galegas/españolas en Portugal

Os datos acadados sobre o persoal español que traballa nas empresas ou nos servizos da Administración portuguesa permiten visualizar a evolución desta variable desde outubro de 2002 ata outubro de 2005, resumida no gráfico 13. Obsérvase unha tendencia lineal ascendente no seu comportamento, cunha taxa media de crecemento de case 332 persoas traballadoras por ano.

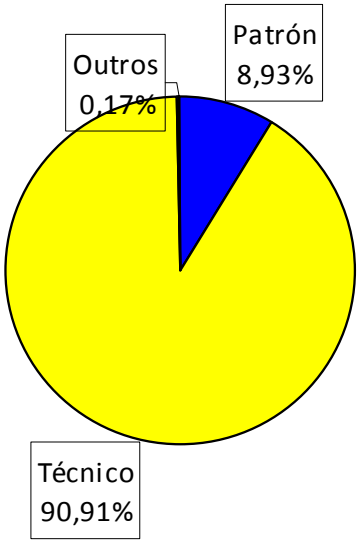
Gráfico 13. Evolución do núm. de persoas traballadoras españolas en Portugal (período outubro 2002-outubro 2005)



Fonte: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (Portugal)
Datos publicados en "Anexo estatístico", OEFP, Portugal

Tamén se facilita información acerca da situación profesional das persoas traballadoras españolas en Portugal, representada no gráfico 14, correspondente a outubro de 2005. Á vista dos datos dispoñibles, apréciase que a maioría deste colectivo, case o 91% do total, desenvolve o seu labor cun perfil técnico. Ademais, destaca o feito de que nos cadros de persoal españois figuren persoas que desempeñen a súa función como patróns das empresas portuguesas, aínda que acadan unha porcentaxe inferior ao 9%.

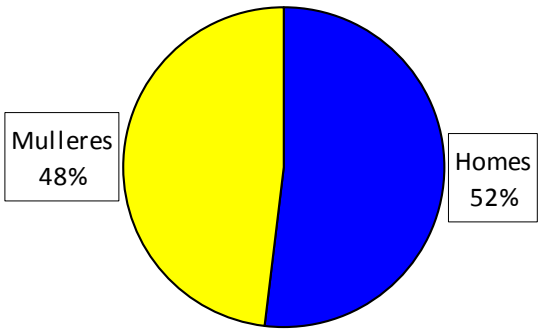
Gráfico 14. Distribución por situación na profesión do persoal español das empresas e servizos portugueses (outubro de 2005)



Fonte: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (Portugal)
Datos publicados en "Anexo estatístico", OEFP, Portugal

Outra variable indicadora da que se dispón de información é a relativa ao número de demandantes de emprego de nacionalidade española en Portugal, co detalle da zona de Portugal na que se procura emprego. Segundo os datos de finais de decembro de 2008, figuraban 100 españois en situación de demanda na zona Norte de Portugal, distribuídos por xénero da forma que se reflicte no gráfico 15, na que se aprecia unha repartición case homoxénea.

Gráfico 15. Distribución das persoas demandantes de emprego españolas no Norte de Portugal por xénero (decembro de 2008)



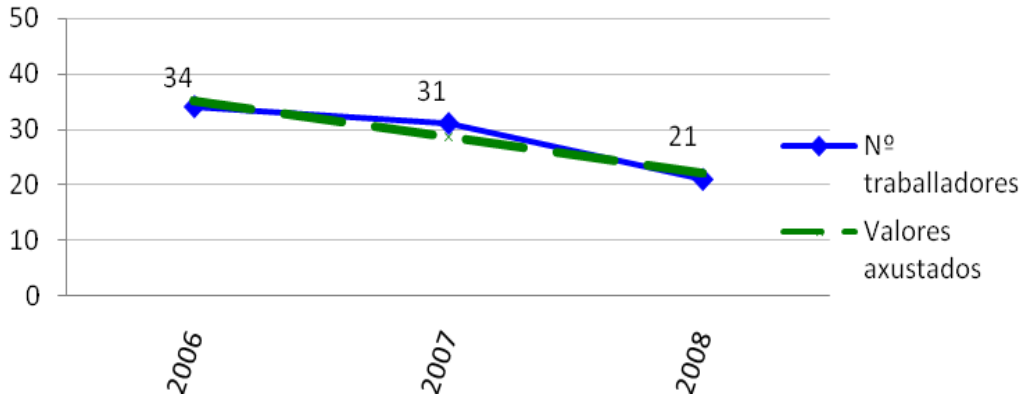
Fonte: IEFP (Portugal)
Datos publicados en "Estatística mensal", IEFP

3.3. Desprazamentos particulares

3.3.1. O caso dos fronteirizos

No que atinxe ás persoas traballadoras transfronteirizas, poderíase obter información relativa ao seu reconto contabilizando o número de persoas ás que en cada un dos estados se lles expediuse o certificado E-106. A modo de referencia, no gráfico 16 preséntanse os datos facilitados para este estudo, relativos á provincia de Ourense, no que se aprecia unha evolución descendente no número deste colectivo nos últimos anos para esta provincia, cunha taxa media de decrecemento de case 7 traballadores/oras por ano.

Gráfico 16. Evolución do número de cidadáns portugueses que traballan en Ourense aos que lle foi expedido o formulario E-106 (período 2006-2008)



Fonte: Delegación Provincial de Ourense – Tesouraría Xeral da Seguridade Social (España)
Datos facilitados pola Delegación Provincial para este estudo

A información reflectida no gráfico anterior recóllese nos organismos correspondentes para as poboacións comprendidas no Norte de Portugal e tamén nas restantes delegacións provinciais para as restantes provincias galegas, pola parte española. A análise do conxunto total de datos permitiría establecer o número total de cidadáns que se desprazan temporalmente no ámbito da eurorrexión Galicia-Norte de Portugal para unha prestación transnacional de servizos.

3.3.2. O caso das persoas traballadoras desprazadas no marco dunha prestación de servizos de carácter transnacional

Como se mencionara no capítulo anterior, un indicador de referencia para o estudo deste tipo de desprazamentos dun estado ao outro podería basearse na contabilización das persoas traballadoras ás que se lles expediu o formulario E-101. Como mostra da información que se podería acadar con esta variable, na táboa 6 resúmense os datos dispoñibles sobre persoas traballadoras portuguesas desprazadas a Ourense. Nela apréciase que nos dous últimos anos o número de desprazados por conta allea é claramente superior ao total dos que o fan por conta propia, cunha tendencia decrecente no primeiro caso e crecente no segundo; pola contra, o tempo medio destes desprazamentos é significativamente de maior duración para as persoas traballadoras por conta propia.

Táboa 6. Datos de cidadáns portugueses aos que lle foi expedido o formulario E-101 (período 2007-2008)

Ano	Emprego	Número de persoas traballadoras	Duración media
2007	Conta allea Conta propia	61 3	87,44 días 121,66 días
2008	Conta allea Conta propia	53 7	86,55 días 230,85 días

Fonte: Delegación Provincial de Ourense – Tesouraría Xeral da Seguridade Social (España)
Datos facilitados pola Delegación Provincial para este estudo

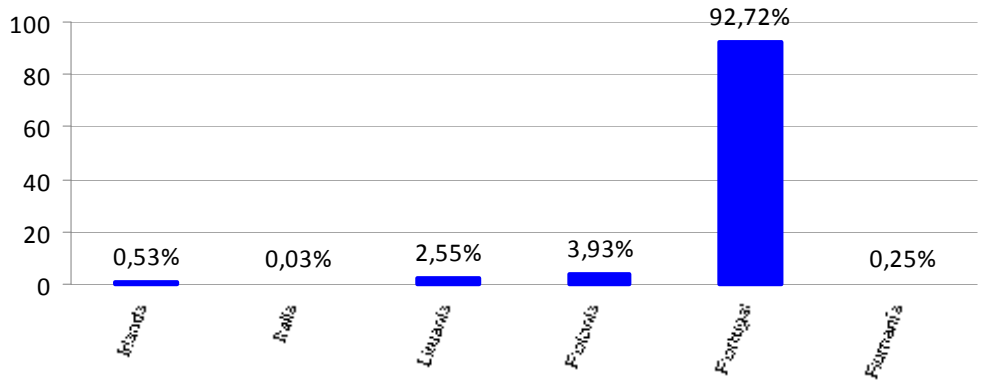
Novamente, se se dispuxese da información anterior para o conxunto das provincias galegas e da rexión Norte de Portugal, sería factible unha análise exhaustiva do volume de poboación que se despraza dun estado ao outro para unha prestación de servizos transnacional, dentro do marco da eurorrexión Galicia-Norte de Portugal.

Outra fonte de información, sobre a mobilidade de persoas traballadoras cara a Galicia, viría dada polo rexistro de empresas que desprazan persoas traballadoras a esta comunidade española desde Portugal, do que dispón a Dirección Xeral de Relacións

Laborais (Consellería de Traballo, Xunta de Galicia). Na sección seguinte, relativa á mobilidade empresarial, farase unha descrición da información das empresas que desprazan persoas traballadoras, malia que os datos facilitados pola Dirección Xeral para este estudo permiten extraer diversas conclusións en relación co número de traballadores desprazados, que se describirán a continuación.

Agás contadas excepcións, os traballadores destacados para a prestación de servizos transnacionais en Galicia proveñen de empresas que teñen a súa sede en Portugal, como se reflicte no gráfico 17. As devanditas excepcións refírense a destacamentos efectuados por empresas que teñen o seu establecemento en Polonia, Irlanda, Romanía, Lituania e Italia.

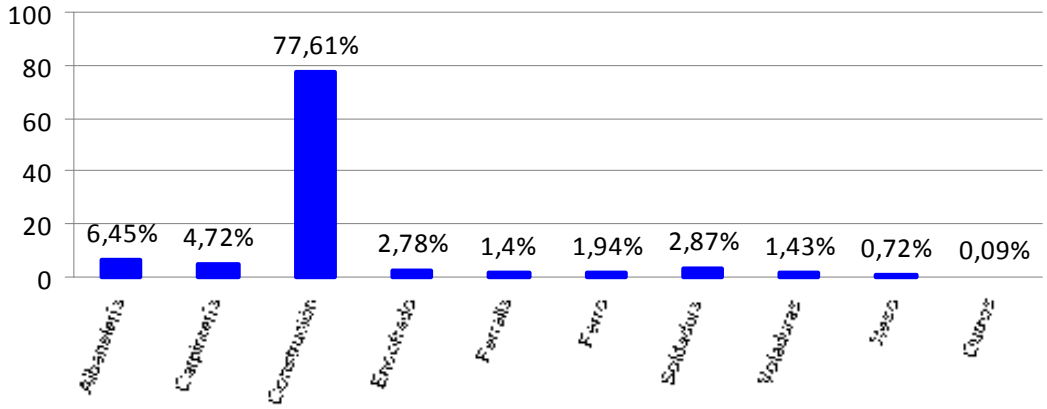
Gráfico 17. Distribución por país de procedencia das persoas traballadoras desprazadas a Galicia para prestación transnacional de servizos (ano 2008)



Fonte: Dirección Xeral de Relacións Laborais – Consellería de Traballo (Xunta de Galicia)
Datos facilitados pola Dirección Xeral para este estudo

En total, o número de traballadores desprazados no ano 2008 ascendeu a 3612, dos que 3349 eran cidadáns portugueses. Sen nos restrinximos a este colectivo de nacionalidade portuguesa, as actividades económicas desenvolvidas polas persoas traballadoras destacadas vincúlanse básicamente á construción e sectores asociados, tal e como se mostra no gráfico 18.

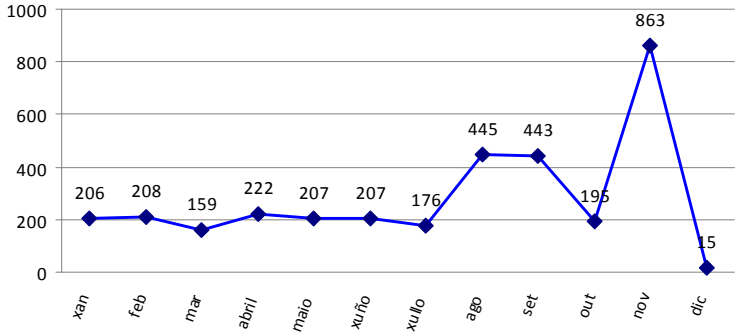
Gráfico 18. Distribución por sector de actividade das persoas traballadoras desprazadas a Galicia por empresas portuguesas (ano 2008)



Fonte: Dirección Xeral de Relacións Laborais – Consellería de Traballo (Xunta de Galicia)
Datos facilitados pola Dirección Xeral para este estudo

A evolución do número de persoas traballadoras desprazadas desde Portugal a Galicia no marco dunha prestación de servizos trasnacional amosou ao longo do ano 2008 a evolución reflictida no gráfico 19, experimentando un aumento significativo na segunda parte de ano e, particularmente, no mes de novembro, no que acadou a cuarta parte das persoas traballadoras desprazadas ao longo do período observado.

Gráfico 19. Evolución mensual do núm. de persoas traballadoras desprazadas a Galicia por empresas portuguesas (ano 2008)

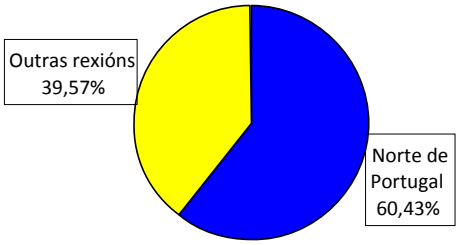


Fonte: Dirección Xeral de Relacións Laborais – Consellería de Traballo (Xunta de Galicia)
Datos facilitados pola Dirección Xeral para este estudo

Ao respecto do desprazamento de persoas traballadoras de Portugal cara a Galicia, diversos indicadores puñan de manifesto a importancia do sector da construción na contratación de persoas traballadoras. Como xa se mencionara anteriormente, as empresas portuguesas que sexan contratadas ou subcontratadas para realizar traballos de construción en España deben figurar no REA. Segundo os datos facilitados pola Dirección Xeral de Relacións Laborais, figuran inscritas en Galicia na data do 2 de febreiro de 2009

un total de 139 empresas portuguesas, cuxo domicilio social está situado na zona Norte de Portugal case as dúas terceiras partes do total destas empresas, segundo se reflicte no gráfico 20.

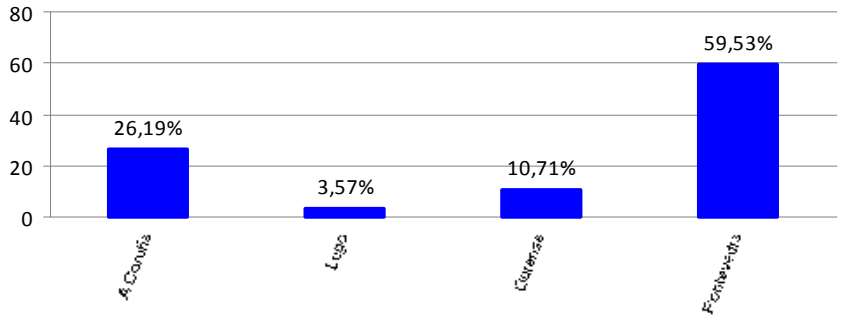
Gráfico 20. Distribución das empresas portuguesas do sector da construción acreditadas en Galicia por zona de procedencia (febreiro de 2009)



Fonte: Dirección Xeral de Relacións Laborais – Consellería de Traballo (Xunta de Galicia)
Datos facilitados pola Dirección Xeral para este estudo

Por outra banda, das empresas situadas na zona Norte de Portugal e inscritas no RAE en Galicia, a maioría foron rexistradas na provincia de Pontevedra, séguelle en distancia A Coruña, que acada algo máis da cuarta parte, e xa en menor medida as provincias de Ourense e Lugo (gráfico 21).

Gráfico 21. Distribución por provincia de rexistro das empresas da zona Norte de Portugal acreditadas no REA (febreiro de 2009)



Fonte: Dirección Xeral de Relacións Laborais – Consellería de Traballo (Xunta de Galicia).
Datos facilitados pola Dirección Xeral para este estudo

3.3.3. O caso dos migrantes clásicos

No tocante á oferta e demanda de emprego das persoas traballadoras desocupadas e ocupadas, con obxectivos de mellorar a situación de emprego, de orixe portuguesa con residencia en Galicia e de orixe galega con dispoñibilidade para desprazarse a traballar a Portugal, analizáronse os datos relativos ás estatísticas de emprego na eurorrexión do Servizo Público de Emprego de Galicia, correspondentes ao ano 2008, facilitadas pola Dirección Xeral de Formación e Colocación da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia a través do Servizo de Administración Informática, con sede en Santiago de Compostela.

O Servizo Público de Emprego de Galicia clasifica os demandantes de emprego que rexistra nas seguintes categorías:

- ***Estudantes***. Demandantes de emprego que solicitan traballo ocasionalmente e que alternan este co o estudo, mais non é o emprego o seu principal obxectivo.

- ***Ocupados que demandan mellor emprego***. Demandantes ocupados que solicitan un emprego mellor. Ben por promoción profesional, melloras salariais, de xornada, da cualificación, xeográficas, etc., con fins de axuste e conciliación da vida persoal-familiar e laboral. Non son considerados prioritarios polo servizo de colocación na cobertura da oferta de emprego. Só se recorre a eles cando o perfil da oferta é aberto (“desempregados”).

- ***Resto***. Demandantes de emprego en xeral que ben demandan emprego ben solicitan formación ou buscan outros beneficios, tales como acceder a servizos sociais locais, entre outros: tarxetas de autobús, acceso a centros de ocio, bolsas, axudas sociais para a unidade familiar, acceso a programas/proxectos piloto, etc.

Demandantes de emprego de orixe portuguesa, rexistrados no Servizo Público de Emprego de Galicia:

Contabilizamos inscritas no Servizo Público de Emprego, como demandantes, 2.635 persoas desprazadas de Portugal e residentes nas catro provincias galegas. Na táboa seguinte podemos observar a distribución provincial.

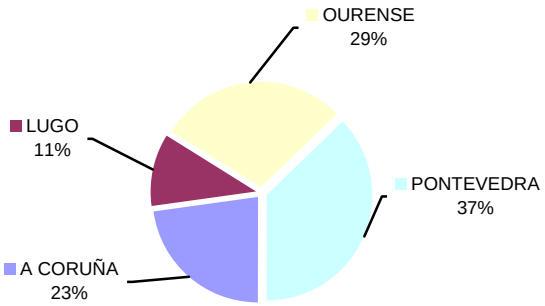
Táboa 7. Datos de cidadáns portugueses residentes na Comunidade Autónoma galega e rexistrados como demandantes de emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia

PROVINCIA	DEMANDANTES
A CORUÑA	600
LUGO	293
OURENSE	760
PONTEVEDRA	982
TOTAL	**2.635**

Fonte: Dirección Xeral de Formación e Colocación da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia
Datos facilitados polo Servizo de Administración Informática (decembro 2008)

Tal e como se reflicte no gráfico seguinte, a provincia da Coruña é a que rexistra un maior número de cidadáns de orixe portuguesa demandando emprego, seguida de Pontevedra, Lugo e Ourense.

Gráfico 22. Distribución por provincia da porcentaxe de cidadáns portugueses que residen e demandan emprego en Galicia (decembro de 2008)



Fonte: Dirección Xeral de Formación e Colocación da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia
Datos facilitados polo Servizo de Administración Informática para este estudo

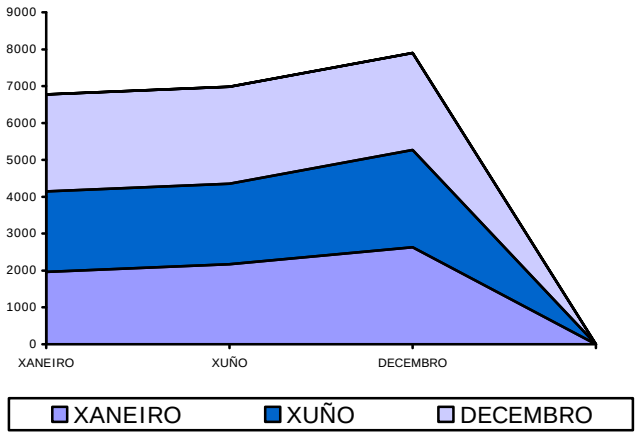
Se se comparra a evolución mensual do paro rexistrado nos cidadáns de orixe portuguesa que residen en Galicia, apreciamos un incremento crecente. Contabilizamos comparativamente os meses de xaneiro, xuño e decembro de 2008 e obtivemos que o número de demandantes de emprego de orixe portuguesa, incrementouse en 667 persoas no segundo semestre do ano.

Táboa 8. Datos de cidadáns portugueses residentes na Comunidade Autónoma galega e rexistrados como demandantes de emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia

PROVINCIA	DEMANDANTES Xaneiro 2008	DEMANDANTES Xuño 2008	DEMANDANTES Decembro 2008
A CORUÑA	366	450	600
LUGO	206	201	293
OURENSE	610	678	760
PONTEVEDRA	486	847	982
TOTAL	**1.968**	**2.176**	**2.635**

Fonte: Dirección Xeral de Formación e Colocación da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia
Datos facilitados polo Servizo de Administración Informática (decembro 2008)

Gráfico 23. Evolución do desemprego nos cidadáns portugueses que residen e demandan emprego en Galicia (decembro de 2008)



Fonte: Dirección Xeral de Formación e Colocación da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia
Datos facilitados polo Servizo de Administración Informática para este estudo

A mobilidade dos migrantes clásicos de orixe portuguesa é liderada sobre todo por homes, pois ao estudar os movementos analizando a variable sexo, observamos que o

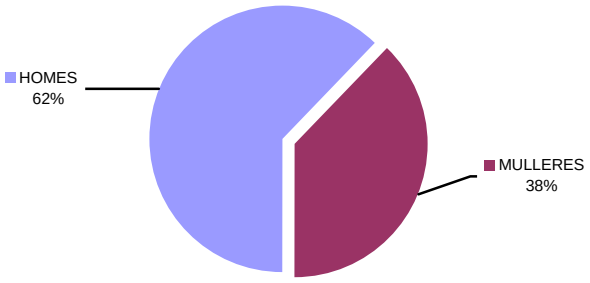
número de homes que residen en Galicia por motivos de emprego é considerablemente superior ao das mulleres.

Táboa 9. Datos de cidadáns portugueses residentes na Comunidade Autónoma galega e rexistrados como demandantes de emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia, segundo o sexo

PROVINCIA	DEMANDANTES HOMES	DEMANDANTES MULLERES	TOTAIS
A CORUÑA	421	179	600
LUGO	177	116	293
OURENSE	441	319	760
PONTEVEDRA	601	381	982
TOTAL	**1.640**	**995**	**2.635**

Fonte: Dirección Xeral de Formación e Colocación da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia
Datos facilitados polo Servizo de Administración Informática (decembro 2008)

Gráfico 24. Porcentaxe de homes e mulleres de orixe portuguesa, rexistrados no Servizo Público de Emprego de Galicia como demandantes (decembro de 2008)



Fonte: Dirección Xeral de Formación e Colocación da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia
Datos facilitados polo Servizo de Administración Informático para este estudo

Demandantes de emprego de orixe galega, rexistrados no Servizo Público de Emprego de Galicia, con dispoñibilidade para desprazarse a Portugal:

De cara a anticipar a tendencia da mobilidade a través da intención manifestada polos traballadores e traballadoras galegos fronte á posibilidade de desprazarse a traballar a

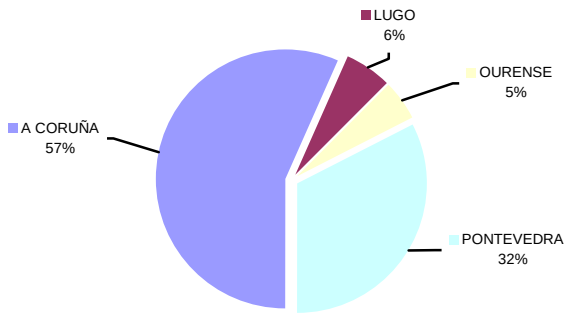
Portugal, si consideramos as variables sexo, idade e nivel de estudos, concluímos que o perfil responde ao de "*home de 31 a 45 anos, cun nivel de EXB ou de Certificado de Escolaridade*", como pode observarse nas táboas e nos gráficos que seguen.

Táboa 10. Datos de cidadáns galegos, rexistrados como demandantes de emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia, con dispoñibilidade para desprazarse a Portugal

PROVINCIA	DEMANDANTES
A CORUÑA	754
LUGO	80
OURENSE	67
PONTEVEDRA	571
TOTAL	**1.472**

Fonte: Dirección Xeral de Formación e Colocación da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia
Datos facilitados polo Servizo de Administración Informática (decembro 2008)

Gráfico 25. Cidadáns galegos, rexistrados como demandantes de emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia, con dispoñibilidade para desprazarse a Portugal



Fonte: Dirección Xeral de Formación e Colocación da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia
Datos facilitados polo Servizo de Administración Informática (decembro 2008)

Táboa 11. Datos de cidadáns galegos, rexistrados como demandantes de emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia, con dispoñibilidade para desprazarse a Portugal, segundo o mes do ano (2008)

MES	DEMANDANTES
XANEIRO	1095
FEBREIRO	1071
MARZO	1063
ABRIL	1052
MAIO	1066
XUÑO	1109
XULLO	1069
AGOSTO	1087
SETEMBRO	1172
OUTUBRO	1287
NOVEMBRO	1363
DECEMBRO	1472

Fonte: Dirección Xeral de Formación e Colocación da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia
Datos facilitados polo Servizo de Administración Informática (decembro 2008)

Desde o mes de xaneiro, aumenta a demanda de emprego en Portugal por parte de traballadores galegos con dispoñibilidade para desprazarse en 377 persoas, o que nos permite anticipar que a tendencia na mobilidade de Galicia a Portugal é crecente.

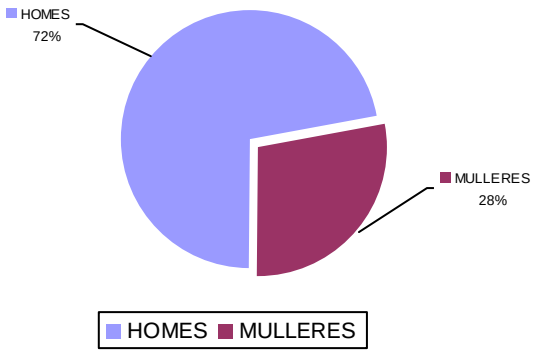
Observamos tamén que, igual que na mobilidade dos traballadores portugueses que se desprazan a residir en Galicia e demandan emprego a través do Servizo Público de Emprego, no caso dos traballadores galegos con dispoñibilidade para desprazarse a Portugal, tamén son máis os homes que se desprazan que as mulleres e chegan a duplicar a estas en número.

Táboa 12. Datos de cidadáns galegos, rexistrados como demandantes de emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia, con dispoñibilidade para desprazarse a Portugal, segundo o sexo

PROVINCIA	DEMANDANTES HOMES	DEMANDANTES MULLERES	TOTAL
A CORUÑA	564	190	754
LUGO	53	27	80
OURENSE	43	24	67
PONTEVEDRA	405	166	571
TOTAL	**1.065**	**407**	**1.472**

Fonte: Dirección Xeral de Formación e Colocación da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia
Datos facilitados polo Servizo de Administración Informática (decembro 2008)

Gráfico 26. Cidadáns galegos, rexistrados como demandantes de emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia, con dispoñibilidade para desprazarse a Portugal, segundo o sexo



Fonte: Dirección Xeral de Formación e Colocación da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia
Datos facilitados polo Servizo de Administración Informática (decembro 2008)

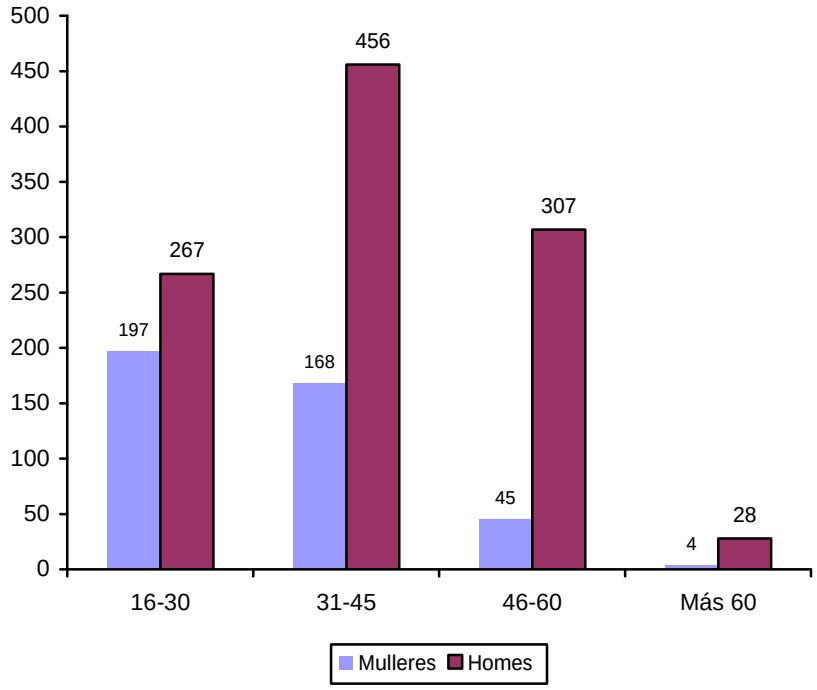
Polo que á idade se refire, os traballadores de orixe galega con dispoñibilidade para desprazarse a Portugal manteñen esta intención, no caso dos homes ata idades mais avanzadas que no caso das mulleres.

Táboa 13. Datos de cidadáns galegos, rexistrados como demandantes de emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia, con dispoñibilidade para desprazarse a Portugal, segundo a idade

PROVINCIA	Mulleres				Homes			
	16-30	31-45	46-60	+60	16-30	31-45	46-60	+60
A CORUÑA	95	79	23	1	142	234	167	13
LUGO	9	14	4	0	19	16	14	4
OURENSE	8	11	4	1	11	21	10	1
PONTEVEDRA	85	64	14	2	95	185	116	10
TOTAL	**197**	**168**	**45**	**4**	**267**	**456**	**307**	**28**

Fonte: Dirección Xeral de Formación e Colocación da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia
Datos facilitados polo Servizo de Administración Informática (decembro 2008)

Gráfico 27. Porcentaxe de homes e mulleres de orixe galega, rexistrados no Servizo Público de Emprego de Galicia como demandantes, con dispoñibilidade para desprazarse a traballar a Portugal (decembro de 2008)



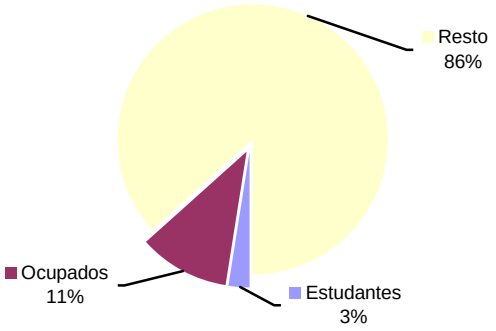
Fonte: Dirección Xeral de Formación e Colocación da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia
Datos facilitados polo Servizo de Administración Informática para este estudo

Táboa 14. Datos de cidadáns galegos, rexistrados como demandantes de emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia, con dispoñibilidade para desprazarse a Portugal, segundo a demanda

PROVINCIA	Mulleres			Homes		
	Estudantes	Ocupadas	Resto	Estudantes	Ocupados	Resto
A CORUÑA	15	23	160	7	40	509
LUGO	1	8	18	3	9	41
OURENSE	0	5	19	2	7	34
PONTEVEDRA	3	31	131	6	36	364
TOTAL	**19**	**67**	**328**	**18**	**92**	**948**

Fonte: Dirección Xeral de Formación e Colocación da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia
Datos facilitados polo Servizo de Administración Informática para este estudo

Gráfico 28. Porcentaxe de galegos, rexistrados no Servizo Público de Emprego de Galicia como demandantes, con dispoñibilidade para desprazarse a traballar a Portugal, segundo a demanda (decembro de 2008)



Fonte: Dirección Xeral de Formación e Colocación da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia
Datos facilitados polo Servizo de Administración Informática para este estudo

Do total de demandantes de orixe galega que manifestan a súa dispoñibilidade para desprazarse a traballar a Portugal, só un 3% son estudantes e un 11% ocupados con demanda de mellor emprego, o 86% restante pertencen ao resto dos demandantes de emprego, o que nos mostra un panorama predominantemente de busca de emprego e, en menor medida, de promoción ou mellora do actual, elixindo como territorio de destino Portugal.

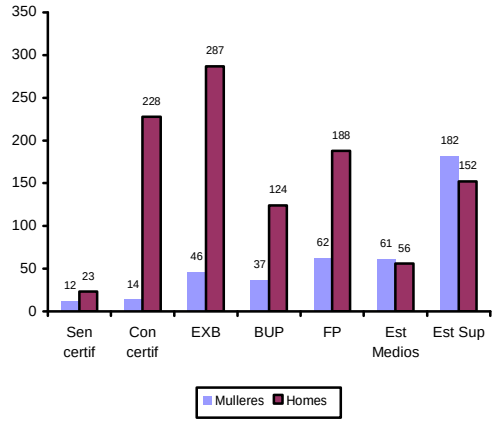
Táboa 15. Datos de cidadáns galegos, rexistrados como demandantes de emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia, con dispoñibilidade para desprazarse a Portugal, segundo o nivel de estudos

PROVINCIA	ESTUDOS													
	Mulleres							Homes						
	Sen certi	Con certif	EXB	BUP	FP	Est Medios	Estad Super	Sen certif	Con certif	EXB	BUP	FP	Est Medios	Estad Super
A CORUÑA	9	3	21	19	28	21	97	15	111	157	64	100	27	82
LUGO	0	1	1	2	3	5	15	1	12	12	3	11	5	9
OURENSE	0	5	3	1	2	2	11	0	5	8	10	4	7	9
PONTEVEDRA	3	5	21	15	29	33	59	7	100	110	47	73	17	52
SUBTOTAIS	**12**	**14**	**46**	**37**	**62**	**61**	**182**	**23**	**228**	**287**	**124**	**188**	**56**	**152**
TOTAIS	**414**							**1.058**						

Fonte: Dirección Xeral de Formación e Colocación da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia
Datos facilitados polo Servizo de Administración Informática para este estudo

Mostramos no gráfico seguinte que son as mulleres galegas con estudos superiores as que están mais dispoñibles para traballar en Portugal. Pola contra, no grupo dos homes, os mais predispostos a moverse teñen estudos básicos ou certificado de escolaridade unicamente.

Gráfico 29. Galegos, rexistrados no Servizo Público de Emprego de Galicia como demandantes de emprego, con dispoñibilidade para desprazarse a traballar a Portugal, segundo o nivel de estudos (decembro de 2008)



Fonte: Dirección Xeral de Formación e Colocación da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia
Datos facilitados polo Servizo de Administración Informática para este estudo

Demandantes de mellor emprego galegos, con dispoñibilidade para desprazarse a Portugal.

Táboa 16. Datos de cidadáns galegos, rexistrados como demandantes de mellor emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia, con dispoñibilidade para desprazarse a Portugal, segundo o nivel de estudos

PROVINCIA	ESTUDOS													
	Homes							Mulleres						
	Sen certif	Con certif	EXB	BUP	FP	Estud Medios	Estad Super	Sen certif	Con certif	EXB	BUP	FP	Estud Medios	Estad Super
A CORUÑA	1	6	5	5	7	3	13	0	0	1	2	2	2	16
LUGO	0	0	3	0	3	1	2	0	0	0	0	1	0	7
OURENSE	0	0	1	0	1	1	4	0	0	2	0	0	0	3
PONTEVEDRA	0	7	14	5	6	2	4	0	1	2	2	4	8	14
SUBTOTAIS	**1**	**13**	**21**	**10**	**17**	**7**	**23**	**0**	**1**	**5**	**4**	**7**	**10**	**40**
TOTAIS	**92**							**67**						

Fonte: Dirección Xeral de Formación e Colocación da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia
Datos facilitados polo Servizo de Administración Informático para este estudo

No grupo dos demandantes galegos rexistrados no Servizo Público de Emprego de Galicia, demandan mellor emprego en Portugal tamén, preferentemente, homes e mulleres con

estudos superiores. Isto interpretámolo como que os titulados e tituladas galegos ven Portugal como territorio para a promoción profesional e a mellora.

Táboa 17. Datos de cidadáns portugueses, rexistrados como demandantes de mellor emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia, segundo o nivel de estudos.

PROVINCIA	ESTUDOS													
	Homes							Mulleres						
	Sen certif	Con certif	EXB	BUP	FP	Estud Medios	Estad Super	Sen certif	Con certif	EXB	BUP	FP	Estud Medios	Estad Super
CORUÑA	1	6	5	5	7	3	13	0	0	1	2	2	2	16
LUGO	0	0	3	0	3	1	2	0	0	0	0	1	0	7
OURENSE	0	0	1	0	1	1	4	0	0	2	0	0	0	3
PONTEVEDRA	0	7	14	5	6	2	4	0	1	2	2	4	8	14
SUBTOTAIS	**1**	**13**	**21**	**10**	**17**	**7**	**23**	**0**	**1**	**5**	**4**	**7**	**10**	**40**
TOTAIS	**92**							**67**						

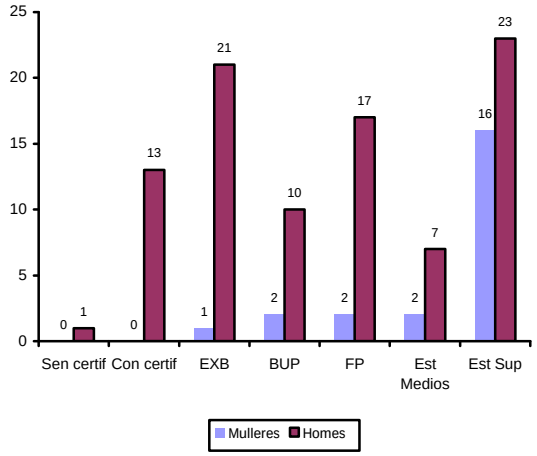
Fonte: Dirección Xeral de Formación e Colocación da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia
Datos facilitados polo Servizo de Administración Informático para este estudo

Táboa 18. Datos de cidadáns galegos, rexistrados como demandantes de mellor emprego no Servizo Público de Emprego de Galicia, con dispoñibilidade para desprazarse a Portugal, segundo o sexo.

PROVINCIA	HOMES	MULLERES	TOTAL
A CORUÑA	40	23	63
LUGO	9	8	17
OURENSE	7	5	12
PONTEVEDRA	36	31	67
TOTAL	**92**	**67**	**159**

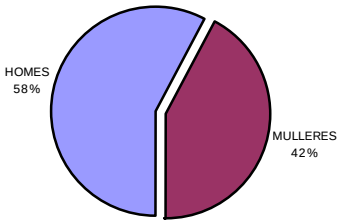
Fonte: Dirección Xeral de Formación e Colocación da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia
Datos facilitados polo Servizo de Administración Informática para este estudo

Gráfico 30. Galegos, rexistrados no Servizo Público de Emprego de Galicia como demandantes de mellor emprego, con dispoñibilidade para desprazarse a traballar a Portugal, segundo o nivel de estudos (decembro de 2008)



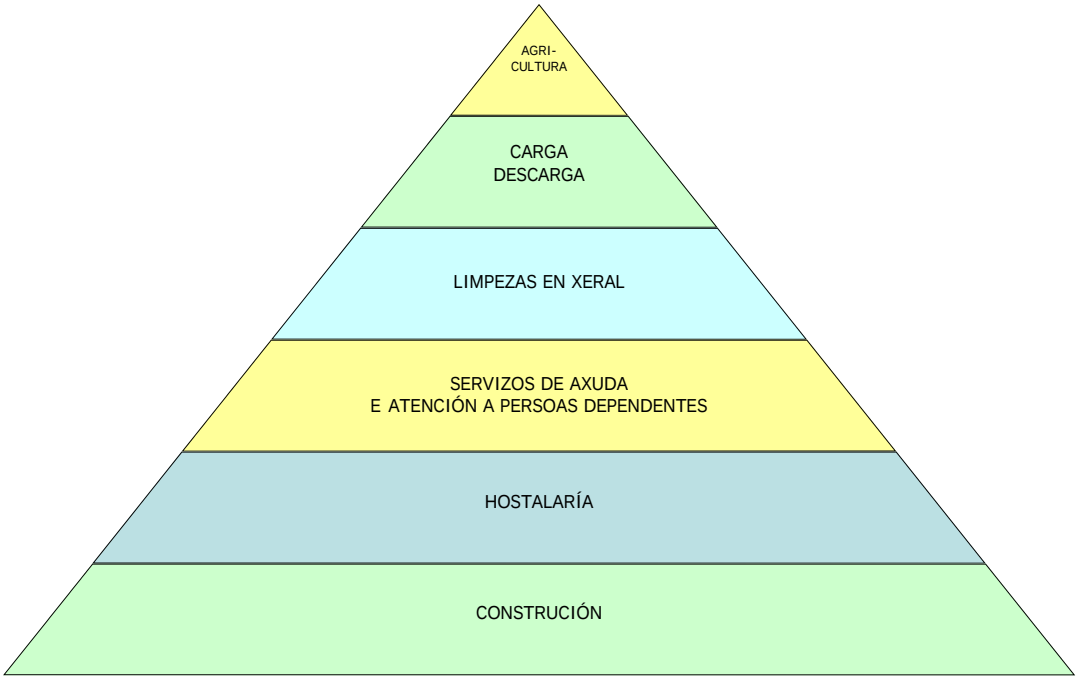
Fonte: Dirección Xeral de Formación e Colocación da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia
Datos facilitados polo Servizo de Administración Informática para este estudo

Gráfico 31. Galegos, rexistrados no Servizo Público de Emprego de Galicia como demandantes de mellor emprego, con dispoñibilidade para desprazarse a traballar a Portugal, segundo o sexo (decembro de 2008)



Fonte: Dirección Xeral de Formación e Colocación da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia
Datos facilitados polo Servizo de Administración Informática para este estudo

Figura 1: Actividades ocupacionais máis demandadas polos traballadores de orixe portuguesa en Galicia



Fonte: Dirección Xeral de Formación e Colocación da Consellería de Traballo da Xunta de Galicia
Datos facilitados polo Servizo de Administración Informática para este estudo

4. A mobilidade empresarial

Na análise económica da eurorrexión Galicia-Norte de Portugal, resulta imprescindible incluír a mobilidade empresarial, polo papel que xoga nel ao constituír a vía fundamental a través da que diagnosticar o equilibrio nos mercados competitivos de ambos os dous territorios e polo que se anticipan as necesidades no referente aos colectivos de persoas traballadoras desprazadas. Ademais, o seu estudo permite coñecer e comprender a súa dinámica e as súas vertentes.

Nos preliminares da mobilidade, defendemos a hipótese, pola información analizada, de que a mobilidade na eurorrexión Galicia-Norte de Portugal, polo que a entradas e saídas de empresas se refire, non supón unha presión competitiva para as empresas en ningún dos sectores, como tería que suceder, **senón máis ben unha**

estratexia de complementariedade na cobertura de man de obra non existente ou escasa, segundo o territorio.

É esta visión compensatoria nos desequilibrios industriais o que configura aínda máis o concepto de eurorrexión, contribuíndo a aumentar a súa identidade coma tal.

Da análise feita, no tocante aos aspectos económicos, apuntamos algunhas cifras relevantes da mobilidade empresarial, relacionadas cos desprazamentos dos traballadores e traballadoras na eurorrexión, a partir dos datos obtidos no sector da construción, o de maior presenza, ata agora, na mobilidade.

Ao evoluír considerablemente o concepto de "mobilidade empresarial", optamos por utilizar o que segue, tomado do ámbito da economía industrial, no que non se considera a empresa no seu sentido xurídico (como adoita facerse desde o punto de vista da produción de estatísticas), senón *na perspectiva da apreciación subxectiva que fan as empresas que operan en mercados dos que son os seus competidores*. Así, denominase mobilidade empresarial ao proceso dinámico de entradas e saídas das empresas que se producen nos mercados [72].

Tamén consideramos interesante introducir e definir o concepto de *traballador ou traballadora móbil*[73], no que poderiamos incluír as tres tipoloxías presentadas neste estudo (emigrantes, fronteirizos e desprazados) e que, pola propia definición elixida, incluímos nel unicamente os desprazados, como "*aquel profesional que pasa fóra da súa situación primaria de traballo cando menos un 20% do seu tempo*"[74].

Consideramos neste apartado, como indicadores da mobilidade empresarial, as entradas e saídas das empresas de Portugal e Galicia ao mercado do outro país, entendendo relevante a información relativa a:

- empresa de orixe
- tamaño
- sectores

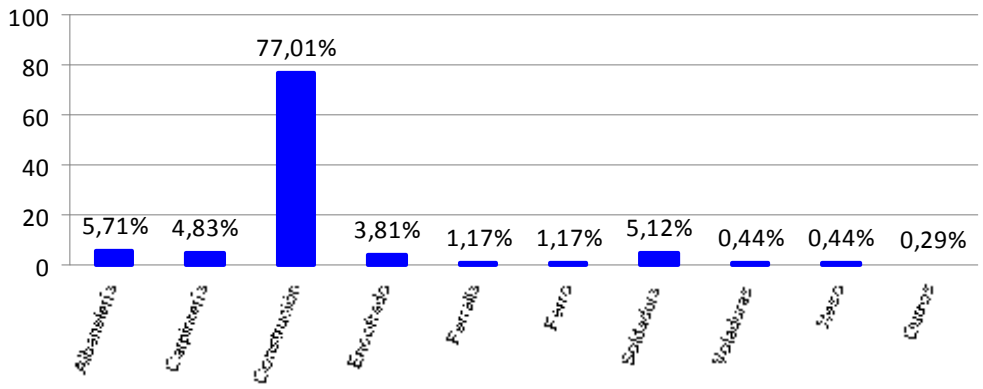
[72] Federico Pablo Martí, Universidade de Alcalá
[73] Tomado de Lars Vestergaard e Alberto Bellé (2007)-Informe "Situación y tendencias de la movilidad en España 2007", IDC Analyse the Future
[74] Lars Vestergaard e Alberto Bellé (2007)-Informe "Situación y tendencias de la movilidad en España 2007", IDC Analyse the Future

- actividade económica
- permanencia
- empresa de destino
- localidade/provincia

Obtivemos dos datos manexados na mobilidade das empresas, no sector da construción, as seguintes conclusións:

1. O sector máis dinámico desde o punto de vista da mobilidade é o da construción e as actividades máis demandadas, segundo os resultados obtidos dunha mostra analizada, das actividades económicas nas que se produciron un maior número de entradas das empresas portuguesas en Galicia, neste sector, entre os meses de xaneiro e novembro de 2008, mostrámolas no gráfico seguinte:

Gráfico 32. Distribución por actividade económica das empresas portuguesas que desprazan persoas traballadoras a Galicia (ano 2008)



Fonte: Dirección Xeral de Relacións Laborais – Consellería de Traballo (Xunta de Galicia)
Datos facilitados pola Dirección Xeral para este estudo

2. Dos 683 rexistros analizados, 642 corresponden a empresas portuguesas, o que representa un 93,99% no conxunto da mobilidade que se produciu entre os meses de xaneiro e decembro de 2008, no mercado transnacional.

3. O 80% das empresas portuguesas que entran en Galicia, no sector da construción, fano para desprazar traballadores ou traballadoras á provincia de

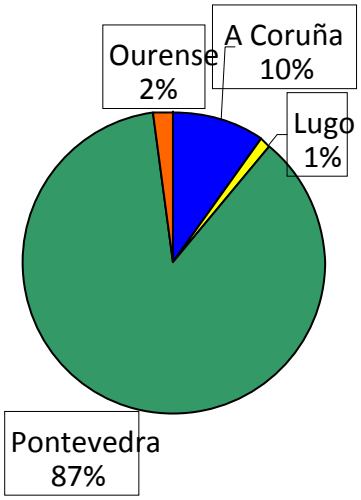
Pontevedra, mantendo esta presenza nos meses máis dinámicos, observados no total de movementos rexistrados.

Táboa 19. Distribución por provincia de entrada das empresas portuguesas do sector da construción que desprazan persoas traballadoras a Galicia (ano 2008)

Provincia	N.º entradas empresas Portugal
A CORUÑA	68
LUGO	4
OURENSE	12
PONTEVEDRA	559

Fonte: Dirección Xeral de Relacións Laborais – Consellería de Traballo (Xunta de Galicia)
Datos facilitados pola Dirección Xeral para este estudo

Gráfico 33. Distribución por provincia de entrada das empresas portuguesas do sector da construción que desprazan persoas traballadoras a Galicia (ano 2008)

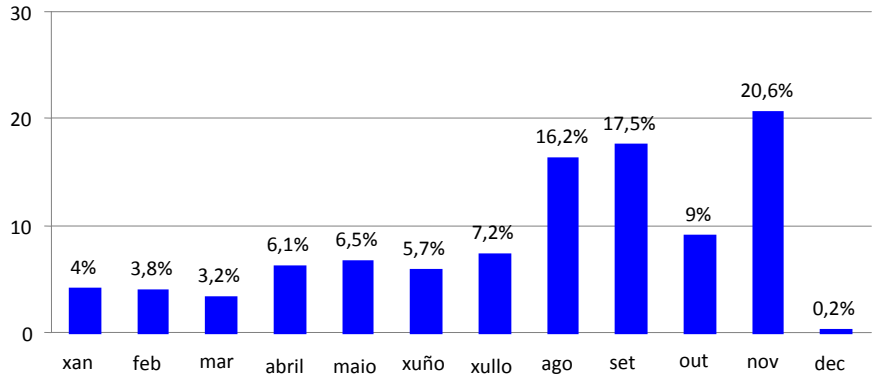


Fonte: Dirección Xeral de Relacións Laborais – Consellería de Traballo (Xunta de Galicia).
Datos facilitados pola Dirección Xeral para este estudo

4. Das empresas portuguesas que desprazaron persoas traballadoras a Galicia, entre os meses de xaneiro e decembro de 2008, no sector da construción,

observamos que o semestre máis dinámico é o segundo e o mes no que se produce unha maior mobilidade é o de novembro, como se pode apreciar no gráfico seguinte. Isto atribuímolo conxunturalmente ao desenvolvemento de obra civil (estradas, autovías, ferrocarril, etc.) en Galicia:

Gráfico 34. Distribución por mes de entrada das empresas portuguesas da construción que desprazan persoas traballadoras a Galicia (ano 2008)



Fonte: Dirección Xeral de Relacións Laborais – Consellería de Traballo (Xunta de Galicia)
Datos facilitados pola Dirección Xeral para este estudo

5. Resulta significativo, no concepto de complementariedade utilizado anteriormente, a partir dos datos manexados, que as empresas portuguesas desprazan persoas traballadoras en procesos de subcontratación, polos que as empresas españolas con obra en Galicia recorren a elas para a realización de determinados traballos. Nestes mesmos rexistros non hai evidencias de contratación directas das empresas portuguesas, polo que os desprazamentos acostuman a producirse no marco no que as empresas portuguesas actúan como auxiliares das españolas.

IV. CONCLUSIÓNS

A pesar das restricións mencionadas en relación coas fontes de información dispoñibles, os resultados obtidos proporcionan unha achega importante á situación do mercado de traballo na eurorrexión e á forma de medición da súa dinámica e evolución, dos que se extraerán a continuación as principais conclusións.

Utilizando os indicadores mostrados na táboa 2, cuxos gráficos e conclusións máis relevantes foron presentadas no capítulo III, presentaranse deseguido as conclusións máis significativas. Por unha banda, a mobilidade de cidadáns portugueses a Galicia involucra un colectivo amplo, que ascendía a 14.482 persoas ao finalizar o ano 2007, cuxas zonas de residencia se distribuían de forma case homoxénea entre as provincias de Ourense, Pontevedra e A Coruña, por este orde, e menos dun 10% residía na provincia de Lugo. No sentido inverso, cabe subliñar que os cambios de residencia de cidadáns españois a Portugal seguen unha traxectoria ascendente nos anos observados, incrementándose a un nivel medio de 619 persoas por ano. A este respecto, a zona Norte de Portugal preséntase como un destino de interese para a poboación española, concentrando no ano 2007 algo máis da cuarta parte das solicitudes de residencia en Portugal por parte dos cidadáns españois. Se nos restrinximos ao censo da poboación galega que reside en Portugal, as dúas terceira partes proceden da provincia de Pontevedra, seguíndolle a distancia a outra provincia limítrofe, Ourense, acadando algo menos do 20% deste colectivo.

Centrándonos agora nos datos referidos directamente ao mercado de traballo, debe salientarse a diferenza, en volume de información dispoñible, entre as dúas direccións da mobilidade laboral analizada, resultando máis reducida a relativa aos desprazamentos da poboación galega/española cara a Portugal que no sentido inverso, tal e como se resume nas táboas 3 e 4. A devandita diferenza en volume de información de ambos os dous mercados pode estar motivada por diversos factores, entre os que destaca a distinta transcendencia que ten o fenómeno migratorio nos dous países implicados. En España dedícase un esforzo maior que en Portugal ao estudo do contexto que atinxe á entrada de persoas traballadoras estranxeiras, polo número cada vez máis elevado de

persoas que implica; particularmente, en Galicia existe unha gran sensibilización ante esta situación pola súa historia e evolución e que deu lugar a unha situación actual na que conviven tres fenómenos migratorios: a emigración, a inmigración e o retorno de emigrantes.

No que se refire á mobilidade de Portugal a España, si están accesibles datos sobre o fluxo cara a Galicia, que abranguen unha importante variedade de aspectos sobre o contexto laboral no que desenvolven a súa actividade profesional. Comezando por analizar as demandas de emprego de cidadáns portugueses residentes en Galicia, cos datos estimados para o ano 2007, este colectivo ascendía a 1.742 persoas. Ademais, este grupo mostraba unha distribución similar por xénero, comprendendo principalmente o segmento de idade entre os 25 e os 54 anos, tanto para os homes como para as mulleres, cun pequeno ascenso no intervalo dos 35 aos 44 anos para os primeiros.

Analizando a oferta de traballo, o número de contratos no período observado presentaba unha traxectoria crecente cun volume de incremento medio de 3.945 contratos por ano. Concretamente, no ano 2007 foron contratadas en Galicia 20.644 persoas de nacionalidade portuguesa, desenvolvendo a súa actividade máis do 50% deste colectivo no sector da construción, a minaría e as industrias manufactureiras. Cos datos proporcionados polos servizos públicos de emprego con competencias a nivel nacional, as provincias de destino nas contratacións foron Pontevedra e A Coruña, que comprendían, respectivamente, entre a metade e a cuarta parte da poboación desprazada por motivos laborais. En canto ao perfil das persoas traballadoras contratadas, segundo os datos dispoñibles, o segmento de idades concentrábase entre os 16 e os 44 anos, acadando particularmente o intervalo dos 25 aos 34 anos a terceira parte do total; isto supón un desprazamento das contratacións cara a unha poboación máis nova ca o reflectido na análise das demandas de emprego. Ademais, é salientable o feito de que case o 88% das contratacións lles corresponderon aos homes, a diferenza do que pasaba coas demandas de traballo, nas que ambos os xéneros acadaban porcentaxes semellantes.

Por outra banda, e á vista dos datos dispoñibles, a mobilidade laboral de cidadáns españois a Portugal presenta unha tendencia crecente no período analizado, cunha taxa media de incremento ao redor das 332 persoas traballadoras por ano. É importante pór de relevo que máis do 90% dos españois desprazados por motivos laborais a Portugal

forman parte do persoal técnico das empresas e servizos e, tamén, que unha minoría próxima ao 9% exercen o seu labor como patróns, segundo os datos dispoñibles (outubro de 2005). Non foi posible precisar máis a información sobre as persoas traballadoras nesta dirección, para restrinxila ás zonas da eurorrexión implicadas, con Galicia como orixe e o Norte de Portugal como destino. O anterior si foi posible no que atinxe ás demandas de emprego de cidadáns españois en Portugal e disponse de datos mensuais sobre estes na zona Norte de Portugal; neste caso, refírense a un colectivo significativamente máis reducido, que a finais de decembro de 2008 ascendía a 100 persoas, cunha repartición case equitativa por xénero.

En xeral, a información dispoñible sobre o mercado laboral non responde de xeito específico aos obxectivos deste estudo, ao rexistrar datos que non desagregan a poboación segundo o lugar de orixe e destino e, por tanto, ao non restrinxirse as zonas da eurorrexión implicadas. Ademais, ao proporcionado por cada unha das fontes hai que engadirlle as diferenzas nos datos totais referidos aos mesmos indicadores; o que ben puider estar xustificado na concepción previa dos factores que determinan a selección e o rexistro da información nos instrumentos dispoñibles para tal fin. Cos datos obtidos sobre os nacionais dun país que residen noutro, non se poden separar as persoas que se puidesen instalar no país por motivos de emprego das que se desprazaron por outras causas non relacionadas. Resulta imprescindible obter información precisa acerca da mobilidade por razóns laborais no ámbito de Galicia e o Norte de Portugal para o coñecemento deste contorno e para poder intervir dun xeito efectivo sobre os factores que a motivan.

ANEXOS

Formulario E-102 (páxina 1)

COMISIÓN ADMINISTRATIVA
PARA LA SEGURIDAD SOCIAL
DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES

E 102 (*)

PRÓRROGA DEL DESPLAZAMIENTO O DE LA ACTIVIDAD POR CUENTA PROPIA

Reglamento (CEE) nº 1408/71: artículo 14.1.b; artículo 14 bis.1.b; artículo 14 ter.1 y 2
Reglamento (CEE) nº 574/72: artículos 11.2 y 11 bis.2

El formulario deberá cumplimentarse en caracteres de imprenta, utilizando únicamente las líneas de puntos. Se compone de cuatro páginas; ninguna de ellas podrá suprimirse.

A. Deberá ser cumplimentada por el empleador o el trabajador por cuenta propia

1. Institución destinataria(*)

1.1 Denominación:
.....
1.2 Número de identificación de la institución: .....
1.3 Dirección: .....
Teléfono: ..... Fax: .....
Calle: ..... nº: ..... Apartado de correos: .....
Población: ..... Código postal: ..... País: .....

2. ☐ Trabajador por cuenta ajena ☐ Trabajador por cuenta propia

2.1 Apellido(s)(*): .....
2.2 Nombre(*): .....
2.3 Apellidos de nacimiento: .....
2.4 Fecha de nacimiento: ..... Nacionalidad: .....
2.5 Dirección habitual:
Calle: ..... nº: ..... Apartado de correos: .....
Población: ..... Código postal: ..... País: .....
2.6 Nº de identificación personal (*): .....

3. El trabajador citado anteriormente
☐ está desplazado
☐ lleva a cabo una actividad por cuenta propia de conformidad con el artículo:
3.1 ☐ 14.1.a ☐ 14 bis.1.a ☐ 14 ter.1 ☐ 14 ter.2 del Reglamento (CEE) nº 1408/71
3.2 en el período del ..... al .....
3.3 ☐ para la(s) empresa(s) mencionada(s) a continuación ☐ en el buque mencionado a continuación
3.4 Nombre de la(s) empresa(s) o del buque
.....
3.5 Dirección: .....
Teléfono: ..... Fax: .....
Calle: ..... nº: ..... Apartado de correos: .....
Población: ..... Código postal: ..... País: .....
3.6 Nº de identificación (*): .....

①

Formulario E-102 (páxina 2)

E 102

4. El trabajador estaba en posesión de un certificado relativo a la legislación aplicable (un formulario E 101)

4.1 expedido por la siguiente institución:

Denominación: .....

Calle: ..... nº: ..... Apartado de correos: .....

Población: ..... Código postal: ..... País: .....

4.2 el día ....., válido hasta el día .....

5. Se solicita que el trabajador continúe amparado por la legislación del país (*) ☐

5.1 en el período del ..... al ..... (*)

6. ☐ Empleador ☐ Actividad por cuenta propia

6.1 Nombre del empleador o de la empresa:

.....

6.2 Nº de identificación (*):

.....

6.3 Dirección: .....

Teléfono: ..... Fax: .....

Calle: ..... nº: ..... Apartado de correos: .....

Población: ..... Código postal: ..... País: .....

6.4 Sello 6.5 Fecha:

.....

6.6 Firma:

.....

B. Deberá ser cumplimentada por la autoridad competente o el organismo designado del país de empleo (*)

7. Declaramos:

7.1 ☐ estar de acuerdo ☐ no estar de acuerdo

en que el trabajador citado en el recuadro 2 continúe al amparo de la legislación en materia de seguridad social del país

☐ (*)

7.2 en el período del ..... al .....

8. Autoridad competente u organismo designado en el país de empleo

8.1 Denominación:

.....

8.2 Número de identificación de la institución: .....

8.3 Dirección: .....

Teléfono: ..... Fax: .....

Calle: ..... nº ..... Apartado de correos: .....

Población: ..... Código postal: ..... País: .....

8.4 Sello 8.5 Fecha:

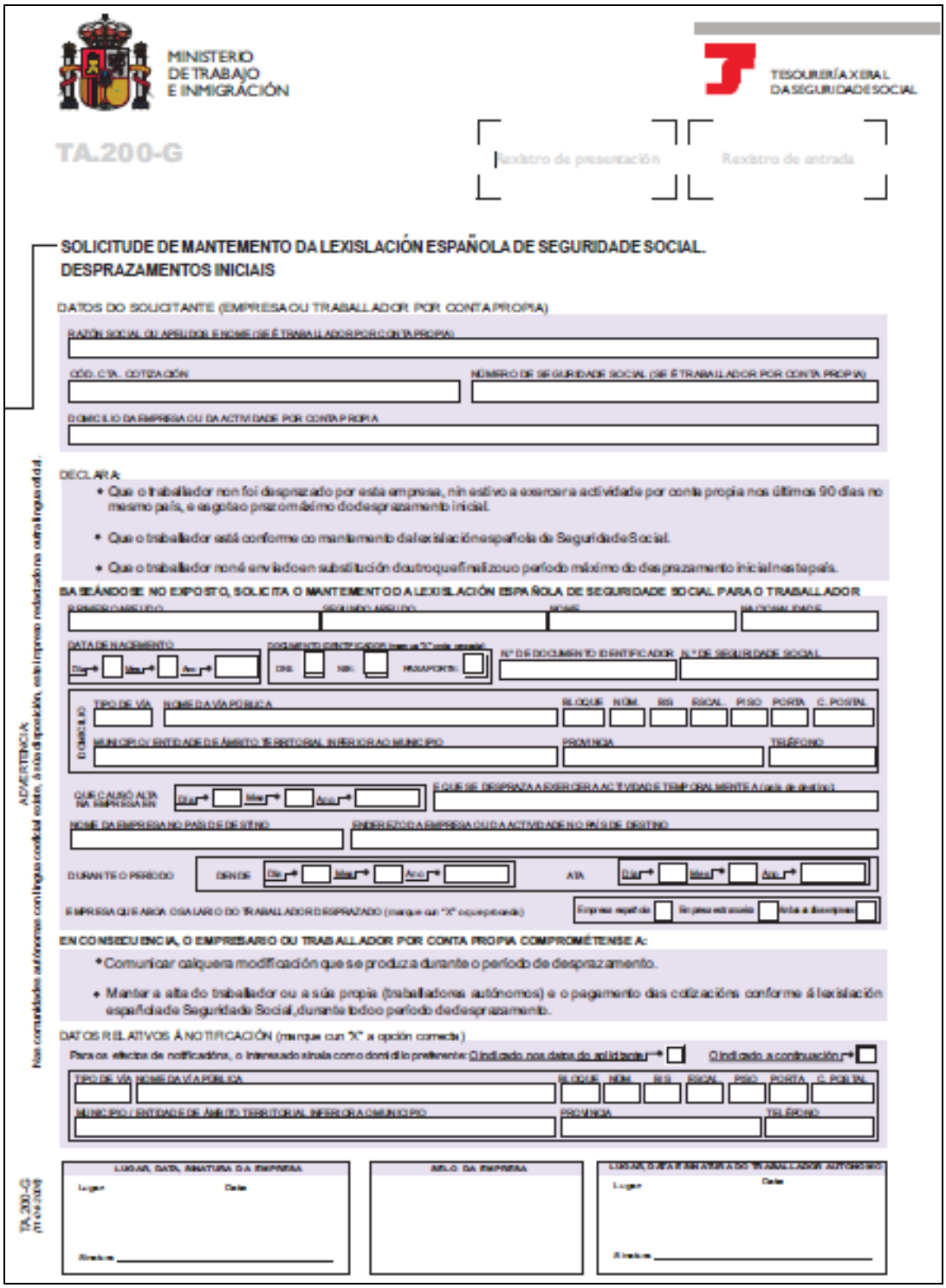
.....

8.6 Firma:

.....

③

Formulario TA-200 (páxina 1)



MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

TESOURERÍA XERAL DA SEGURIDADE SOCIAL

TA.200-G

Rexistro de presentación | Rexistro de entrada

SOLICITUDE DE MANTEMENTO DA LEXISLACIÓN ESPAÑOLA DE SEGURIDADE SOCIAL. DESPRAZAMENTOS INICIAIS

DATOS DO SOLICITANTE (EMPRESA OU TRABALLADOR POR CONTA PROPIA)

RAZÓN SOCIAL OU APELIDOS E NOME (SE É TRABALLADOR POR CONTA PROPIA)

CÓD. C.TA. COTIZACIÓN | NÚMERO DE SEGURIDADE SOCIAL (SE É TRABALLADOR POR CONTA PROPIA)

DOMICILIO DA EMPRESA OU DA ACTIVIDADE POR CONTA PROPIA

DECLARA:

- Que o traballador non foi desprazado por esta empresa, nin estivo a exercer a actividade por conta propia nos últimos 90 días no mesmo país, e esgotou o prazo máximo de desprazamento inicial.
- Que o traballador está conforme co mantemento da lexislación española de Seguridade Social.
- Que o traballador non será enviado en substitución doutro que finalizou o período máximo de desprazamento inicial neste país.

BASEÁNDOSE NO EXPOSTO, SOLICITA O MANTEMENTO DA LEXISLACIÓN ESPAÑOLA DE SEGURIDADE SOCIAL PARA O TRABALLADOR

PRIMEIRO APELIDO | SEGUNDO APELIDO | NOME | NACIONALIDADE

DATA DE NACEMENTO | DOCUMENTO IDENTIFICADOR | Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICADOR | Nº DE SEGURIDADE SOCIAL

DOMICILIO: TIPO DE VÍA | NOME DA VÍA PÚBLICA | BLOQUE | NÚM. | BIS | ESCAL. | PISO | PORTA | C. POSTAL

MUNICIPIO / ENTIDADE DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AO MUNICIPIO | PROVINCIA | TELÉFONO

QUE CAUSOU ALTA NA EMPRESA EN | E QUE SE DESPRAZA A EXERCER A ACTIVIDADE TEMPORALMENTE A (país de destino)

NOME DA EMPRESA NO PAÍS DE DESTINO | ENDEREZO DA EMPRESA OU DA ACTIVIDADE NO PAÍS DE DESTINO

DURANTE O PERÍODO | DESDE | ATA

EMPRESA QUE ABONA OS SALARIOS DO TRABALLADOR DESPRAZADO (marque con "X" o que proceda)

EN CONSECUENCIA, O EMPRESARIO OU TRABALLADOR POR CONTA PROPIA COMPROMÉTENSE A:

- Comunicar calquera modificación que se produza durante o período de desprazamento.
- Manter a alta do traballador ou a súa propia (traballadores autónomos) e o pagamento das cotizacións conforme á lexislación española de Seguridade Social, durante todo o período de desprazamento.

DATOS RELATIVOS Á NOTIFICACIÓN (marque con "X" a opción correcta)

Para os efectos de notificacións, o interesado sinala como domicilio preferente: ☐ O indicado nos datos do solicitante → ☐ | ☐ O indicado a continuación → ☐

TIPO DE VÍA | NOME DA VÍA PÚBLICA | BLOQUE | NÚM. | BIS | ESCAL. | PISO | PORTA | C. POSTAL

MUNICIPIO / ENTIDADE DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AO MUNICIPIO | PROVINCIA | TELÉFONO

LUGAR, DATA, ASINATURA DA EMPRESA | SELO DA EMPRESA | LUGAR, DATA E ASINATURA DO TRABALLADOR AUTÓNOMO

Lugar / Data / Asinatura

ADVERTENCIA: Nas comunidades autónomas coa lingua cooficial esta, á súa disposición, estes impresos redactados na devandita lingua.

TA.200-G (11-04-2008)

REFERENCIAS

Cámara Hispano-Portuguesa. Facilita, ademais da publicación de informes, un dicionario español-portugués/portugúes-español de termos comerciais, económicos e xurídicos http://www.chp.es/

Confederación de Empresarios de Galicia. Organización privada e independente, cuxo principal obxectivo fundacional é o fomento do sistema de iniciativa privada e a economía de mercado na Comunidade Autónoma galega. Agrupa na actualidade máis de 100.000 empresas galegas, na súa maior parte pemes. http://www.ceg.es

Consellería de Traballo (Xunta de Galicia). Estudo Ibermovilitas. Detección de ocupacións laborais con posibilidade de mobilidade transfronteiriza entre Galicia e o Norte de Portugal. (A súa consulta pode ser moi útil). http://traballo.xunta.es

EURES Tranfronteirizo Norte de Portugal-Galicia http://www.eures-norteportugal-galicia.org/ Facilita o acceso á información sobre ofertas e demandas de emprego na área transfronteiriza Norte de Portugal-Galicia. Asesora sobre a lexislación de ambos os países en materia laboral, fiscal, social... Dispón dunha base de datos sobre máis de 30.000 empresas de Galicia e do Norte de Portugal. Algunas publicacións promovidas por este servizo son:

- Boletín EURES-T Norte de Portugal-Galicia.
- Censos de traballadores transfronteirizos Norte de Portugal– Galicia 2003
- Estudio sobre las tendencias del empleo y de la movilidad en la euro-región Galicia-Norte de Portugal.
- Estudio sobre los obstáculos a la movilidad de los trabajadores transfronterizos en la Euro-región Galicia-Norte de Portugal.
- Necesidades ocupacionais no espazo transfronteirizo Galicia-Norte de Portugal.

Mobilidade de persoas traballadoras portuguesas no sector da construción civil e obras públicas entre o Norte de Portugal e Galicia.

IDEC, Analyse The Future. Facilita información sobre como contactar con analistas da mobilidade no marco internacional, por orde alfabética http://www.idc.com/

Instituto do Emprego e Formação Profissional (Portugal, 2008). Estatísticas mensuais.

Secretaría Xeral de Emigración (Xunta de Galicia, 2008). A emigración en cifras.

3º Relatorio do Observatório Transfronteiriço Espanha Portugal (OTEP, 2004). Ministério das Obras Públicas, Transportes e Planeamento, Gabinete de Estudos e Planeamento (Portugal); Ministerio de Fomento, Secretaría Xeral de Transportes (España). Lisboa e Madrid.

Conclusións do Seminario de Lanzamento do Programa Operativo de Cooperación Transfronteiriza España-Portugal, organizado en Badaxoz en febreiro de 2008.

Informe final do estudo da Área DESQOOP Galicia-Norte de Portugal. Desenvolvemento rural transfronteirizo de base cooperativa Galicia-Norte de Portugal. Ofrece un diagnóstico sobre a situación da zona, previo ao deseño dunha proposta de modelo de desenvolvemento rural sustentable de base cooperativa.

CAPARRÓS, Antonio. *Análisis de la movilidad laboral en España*. Tese de doutoramento. Universidade de Málaga, 2002.

LÁZARO SÁNCHEZ, José Luis. *La Intermediación en el Mercado de Trabajo*. Tese de doutoramento. Universidade de Huelva, 2002.

PAZOS OTÓN, M. *Movilidad de la población en la Galicia occidental. El eje urbano Atlántico gallego*. Tese de doutoramento en CD-ROM. Santiago de Compostela, Universidade de Santiago de Compostela, 2003.

PÉREZ CORRALES, M.ª Ángeles. "La movilidad laboral desde una perspectiva empresarial*". Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España* núm. 41.

VALLS CAMPA, Lluís. *Desaparición y persistencia de la frontera entre España y Portugal: El caso de los trabajadores transfronterizos en la eurorregión Galicia–Norte de Portugal*.

ENDEREZOS WEB DE INTERESE:

- Axencia Tributaria (España): www.aeat.es
- Confederación de Empresarios de Galicia: www.ceg.es
- Consellería de Traballo (Xunta de Galicia): http://traballo.xunta.es
- Direcção Geral dos Impostos (Portugal): www.dgci.min-financas.pt/pt/dgci/
- EURES Transfronteirizo Norte de Portugal-Galicia: www.eures-norteportugal-galicia.org
- Instituto da Segurança Social (Portugal): http://www.seg-social.pt
- Instituto do Emprego e Formaçao Profissional (Portugal): www.iefp.pt
- Instituto Nacional de Estatística (España): www.ine.es
- Instituto Nacional de Estatística (Portugal): www.ine.pt
- Instituto Nacional da Seguridade Social (España): www.seg-social.es
- Observatório do Emprego e Formação Profissional(Portugal): http://http://oefp.iefp.pt/
- Observatorio Ocupacional (INEM, España): http://www.inem.es/
- Secretaría Xeral de Emigración (Xunta de Galicia): www.galiciaaberta.com
- Unión Europea: http://www.europa.eu/index_es.htm

ACCIÓN FINANCIADA POLA COMISIÓN EUROPEA
Dirección Xeral de Emprego,
Asuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades
http://eures.europa.eu

EURES Transfronteirizo Norte Portugal-Galicia
Ed. Ex-Alfândega. Av. de Espanha
4930 – 677 Valença. Portugal
Tel.: + 351 251 826 105
Fax: + 351 251 826 104
http://www.eures-norteportugal-galicia.org

Confederación de Empresarios de Galicia (CEG)
Rúa do Vilar, 54
15705 Santiago de Compostela. España
Tel.: + 34 981 555 888
Fax: + 34 981 555 882
http://www.ceg.es