

LA MOVILIDAD LABORAL Y EL DESARROLLO ECONÓMICO. ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DE LA MOVILIDAD LABORAL EN EL EJE ATLÁNTICO DE LA UE



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

KANPO HARREMANIETARAKO
IDAZKARITZA NAGUSIA

SECRETARÍA GENERAL
DE ACCIÓN EXTERIOR



Euskadi



inveslan
Investigación Social y de Mercado

| | | |
|------|--|----|
| 1. | Introducción..... | 2 |
| 2. | Algunos conceptos sobre la movilidad | 6 |
| 3. | La movilidad en el marco de la Unión Europea | 9 |
| 3.1. | El Mercado Único Europeo | 9 |
| 3.2. | Los derechos de Movilidad de las Personas en la Unión Europea..... | 12 |
| 3.3. | El Plan de Acción Europeo de Movilidad Laboral (2007 - 2010)..... | 13 |
| 4. | Entrada y permanencia en los Estados Miembros de la Unión Europea | 18 |
| 4.1. | La Directiva 2004/38/CE | 18 |
| 4.2. | Regulación en materia de Movilidad Geográfica estado francés..... | 18 |
| 5. | La cooperación interregional en las regiones del Eje Atlántico: Aquitania – Euskadi..... | 22 |
| 5.1. | El caso de Aquitania..... | 22 |
| 5.2. | El caso de Euskadi | 24 |
| 5.3. | Las plataformas de colaboración interregional..... | 25 |
| 5.3. | El Programa Operativo “España-Francia-Andorra 2007-2013” | 34 |
| 6. | La movilidad en España..... | 37 |
| 6.1. | Algunos datos sobre la movilidad en Álava | 40 |
| 6.2. | Algunos datos sobre movilidad en Gipuzkoa | 40 |
| 6.3. | Algunos datos sobre movilidad en Bizkaia | 41 |
| 7. | La movilidad profesional en Euskadi según el estudio..... | 46 |
| 7.1. | Encuesta..... | 49 |
| 7.2. | Resultados del trabajo de campo..... | 52 |
| 7.3. | Conclusiones | 76 |
| 8. | Anexo metodológico..... | 82 |

1. Introducción

El planteamiento inicial del trabajo que se presenta a continuación, se sustenta en una idea central “la libre circulación de trabajadores” y su impacto en el plano de la movilidad, del empleo y, por ende, en el mejoramiento del bienestar económico y social de los trabajadores.

Las transformaciones acaecidas en el ámbito de la movilidad transfronteriza como resultado del progresivo proceso de construcción europea, lleva a identificar diferentes ámbitos de actuación que responden a una lógica de carácter institucional, territorial y geográfica que afecta a la movilidad de trabajadores a la que nos estamos refiriendo.

Las comunicaciones se dan de forma prácticamente inmediata, así como el acceso a la información, y las barreras geográficas van perdiendo peso como elementos que dificultan el flujo de capitales y personas. Y es que la libre movilidad de trabajadores supone *a priori* una oportunidad para encontrar un trabajo mejor, que se adecúe a nuestras expectativas y experiencia profesionales, factor este que incide sin duda en la propia calidad en el empleo.

La práctica empresarial demuestra que, a pesar de los aspectos positivos señalados, el porcentaje de europeos que residen y trabajan en un país que no es el suyo se mantiene estable, en torno al 1,5% (según datos del portal europeo de la movilidad profesional para 2005).

Un análisis por países demuestra cómo las realidades son muy diferentes de unos a otros, estando a la cabeza de países receptores Alemania, Francia, España, Reino Unido e Italia.

En comparación con otros países de la Unión Europea, España se ha caracterizado en los últimos años por una escasa movilidad geográfica asociada a motivos laborales. Sin embargo esta realidad podría estar cambiando, entre otros motivos, por la crisis y el aumento del desempleo.

Según un estudio presentado recientemente por el Observatorio de la Movilidad desarrollado por Randstad, **seis de cada diez trabajadores cambiarían de ciudad para conseguir un empleo** (con independencia de si están trabajando o no), lo que representa un incremento del 30% respecto al pasado año. Por otra parte, los trabajadores extranjeros muestran mayor flexibilidad geográfica que los

trabajadores nacionales. En la franja de entre 25 y 29 años, el porcentaje de personas que muestran su disponibilidad hacia el cambio se sitúa en un 67%.

Además, la encuesta desarrollada refleja que **un 64% de los hombres se trasladaría a otro lugar para encontrar un trabajo, mientras que en el caso de las mujeres, el porcentaje desciende al 56%.**

Según indica Randstad en sus últimos informes de carácter internacional, el 67% de trabajadores está satisfecho en su trabajo, los europeos, en especial los nórdicos, son los más positivos con su empleo y los menos predispuestos al cambio laboral en los próximos seis meses, los asiáticos, de forma concreta los japoneses, son claramente más negativos respecto a su trabajo que el resto de empleados, señalando entre las causas de insatisfacción laboral están la baja remuneración, la realización de tareas repetitivas, la sobrecualificación o la falta de reconocimiento.

Igualmente, es interesante analizar con detalle diversos aspectos vinculados a los perfiles de los trabajadores movilizados, así como los sectores económicos que participan en mayor medida de esta movilidad.

Esta diversidad de situaciones, supone un importante reto para las empresas y entidades con competencia en la correcta gestión del fenómeno de la movilidad. Tanto los elementos comunes, como la variedad de necesidades, motivaciones, oportunidades, riesgos... que se generan deben ser analizados con el fin de que puedan ser desarrollados instrumentos de apoyo que eliminen o minimicen los obstáculos y pongan en valor los beneficios de la movilidad.

Estos beneficios son inicialmente múltiples:

- Por un lado, el trabajador desplazado desarrolla competencias clave, como son la capacidad de adaptación a nuevos entornos, la adaptación al cambio y la flexibilidad.
- Acelera la curva de aprendizaje.
- Abre puertas a mejoras económicas.
- Evita el desempleo.
- Aumenta las oportunidades de proyección profesional.
- Y permite adquirir conocimientos para el desarrollo de la carrera profesional.

La empresa por su parte, se beneficia de forma indirecta de las experiencias de movilidad de los trabajadores que temporalmente puede desplazar, mientras que puede incorporar de igual modo personal con especial apertura a asumir nuevos escenarios, receptivo, y se favorece de la diversidad de enfoques y culturas de sus equipos en un mercado laboral altamente globalizado.

No obstante, frente a ellos persisten los obstáculos a la movilización laboral, que son muy diversos y entre los que destacan:

- Barreras de carácter legal, con procedimientos y requisitos administrativos no siempre fáciles de asumir por las empresas.
- Diferencias culturales, religiosas y sociales que dificultan la integración laboral.
- Barreras lingüísticas que pueden hacer difícil el entendimiento.
- Problemas en el reconocimiento y/o acreditación de las cualificaciones profesionales de los trabajadores movilizados.
- Dificultades de integración social, vinculados a la vivienda, la educación y la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Falta de motivación por parte de los trabajadores, que ven en la posibilidad de desplazarse a otras áreas geográficas numerosos inconvenientes tanto para ellos como para sus familias.
- Desconocimiento por parte de las empresas de los beneficios y procedimientos más adecuados para favorecer la movilidad de sus trabajadores, y para acoger trabajadores movilizados.

El papel de las empresas, los agentes sociales y las entidades públicas o privadas que trabajan en la orientación laboral y el desarrollo local es clave para el desarrollo de metodologías, enfoques y herramientas que permitan la superación de estos obstáculos y promuevan la movilidad de los trabajadores en el ámbito europeo.

Por todo ello, los **objetivos generales** que se pretendían conseguir con el trabajo desarrollado:

- **Trazar** los flujos migratorios en el seno del mercado de trabajo de la Unión Europea.
- **Especificar** qué países o regiones pueden favorecer u obstaculizar la movilidad laboral.
- **Analizar** las causas de la movilidad laboral en el marco de la Unión Europea y cuáles son sus consecuencias sobre la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, por un lado, y el desarrollo social y económico, por otro.
- **Estudiar** de qué manera las empresas, los agentes sociales (agrupaciones de empresarios o sindicatos) y la Administración Pública están propiciando la movilidad laboral de los trabajadores.
- **Determinar** el marco jurídico que, en el seno de la Unión Europea, regula la movilidad laboral interestatal.

- **Precisar** el grado de armonización de las políticas nacionales en el terreno de la movilidad laboral de los trabajadores.
- **Conocer** qué perfil socioprofesional de trabajador se muestra más interesado en participar en procesos de movilidad laboral, en el ámbito europeo, o goza de más posibilidades de acceder a ella.
- **Analizar** las razones que conducen - a los trabajadores y más concretamente a los de nuestra Comunidad Autónoma- a trasladarse a otros lugares y compararlas con las de otros países.
- **Comparar** el mapa de la movilidad laboral del País Vasco en referencia con esta realidad en el seno de la Unión Europea. Precisar sus semejanzas y diferencias, y las causas de todo ello.
- **Determinar** de qué manera la crisis económica actual está favoreciendo o no la movilidad laboral de los trabajadores, en el marco europeo.
- **Concluir** si la movilidad laboral en Europa es o no es una alternativa a la crisis económica y, en concreto, a la destrucción de empleo.
- **Contextualizar** la movilidad laboral dentro del proceso de globalización y esbozar las similitudes y los rasgos distintivos en Europa, con los que se reproducen en otros continentes.
- **Investigar** si la movilidad laboral ahondará más en las desigualdades económicas y sociales entre los países o, por el contrario, logrará que Europa sea un continente más equilibrado o equitativo.
- **Definir** propuestas para que la movilidad laboral sea una herramienta para el crecimiento sostenible.
- **Enmarcar** la movilidad laboral en el escenario económico-político y social actual y verificar sus posibilidades de aplicación en el País Vasco.

2. Algunos conceptos sobre la movilidad

La movilidad se ha convertido en un elemento estructural clave en nuestra forma de vida, que la determina y establece diferencias significativas en nuestros usos y costumbres actuales en relación con otras épocas.

Las transformaciones que han experimentado las sociedades avanzadas fruto del desarrollo de las infraestructuras físicas y de telecomunicaciones, así como las exigencias de flexibilidad geográfica cada vez mayores en el mercado de trabajo o la mayor capacidad móvil de la sociedad en su conjunto, devienen necesariamente en un aumento de la demanda de movilidad a los profesionales y trabajadores.

De forma concreta, **la movilidad laboral** debe permitir hacer frente a los nuevos retos que se le presupone a una sociedad avanzada y a un mercado de trabajo en constante evolución, sobre todo si se tienen en cuenta las nuevas posibilidades de que disponen los trabajadores y los empresarios tras la ampliación de la Unión Europea.

Por otra parte, dentro de la movilidad laboral deberíamos distinguir entre la *movilidad al trabajo, en o del trabajo y por trabajo*¹.

No en vano, el término *movilidad*² en el ámbito laboral, *en o por trabajo*, se aplica de forma generalizada a dos aspectos:

- la *movilidad funcional*: cambio de actividad dentro de la misma empresa.
- y la *movilidad geográfica* de trabajadores: producida por el traslado o desplazamiento del trabajador a otro centro de trabajo de la misma empresa, en distinta localidad, que implique un cambio de residencia.

El traslado de empleados, especialmente de aquellos que ocupan puestos directivos o técnicos, al extranjero suele denominarse *expatriación*.

La definición operativa de **movilidad geográfica** asociada al trabajo que se utiliza en el contexto de la administración y de los análisis realizados por los servicios públicos de empleo, es la que considera que hay movilidad cuando no coincide la localidad del domicilio del trabajador y la del centro de trabajo; por lo tanto, necesariamente se tiene que producir un desplazamiento, con independencia de que sea de carácter diario, temporal o permanente.

¹ Kaufmann, V. (2002) Re-thinking Mobility. Contemporary Sociology. Aldershot, Burlington: Ashgate.

² Libro Blanco sobre las Mejores Prácticas en Movilidad Geográfica Nacional e Internacional de Trabajadores. 2006. IESE - CELA, Sagardoy Abogados y Creade

La diferenciación propuesta por Kaufmann, implicaría abordar el estudio de la movilidad laboral teniendo en cuenta las características de la movilidad y su frecuencia, de forma que esta diferenciación puede dar lugar a varios tipos³. Veamos:

En primer lugar se encontraría la movilidad circular, es decir de ida y vuelta, que comprendería a los que

- se mueven diariamente (daily commuters),
- semanal (weekly),
- mensualmente,
- de forma irregular (vari-mobile),
- temporalmente (Seasonal).

En segundo lugar se encontrarían aquellos que se mueven de forma no circular, como por ejemplo:

- los movers (recent relocators),
- los emigrantes (migrants),
- los delegados en el extranjero (foreign delegates)
- o los trabajadores nómadas (job nomads)

Estos tipos de movilidad se pueden combinar entre sí, dando lugar a los multimobiles y multi-mobilities.

Según Gerardo Meil Landwerlin y Luis Ayuso Sánchez (2006)⁴, con más detalle tenemos:

- Daily Commuters: Personas que tardan al menos dos horas en ir y volver del trabajo, al menos tres días a la semana.
- Overnigheters: personas que duermen al menos 5 días al mes fuera de su casa.
- Shuttles: personas que tienen una segunda residencia o acomodación (hotel o pensión) cerca del trabajo, donde pasan su semana laboral o varios días de la misma.
- Vari-mobile: Personas que varían su movilidad en función de las demandas. La duración y el lugar de trabajo cambia constantemente (Azafatas de vuelo, camioneros, etc)
- Temporalmente Seasonal Workers: Trabajadores temporales lejos de su residencia, a menudo en el extranjero,

³ Gerardo Meil Landwerlin y Luis Ayuso Sánchez (2006) Movilidad laboral geográfica y vida familiar. a partir de: <http://www.jobmob-and-famlives.eu/>

⁴ Gerardo Meil Landwerlin y Luis Ayuso Sánchez (2006) Movilidad laboral geográfica y vida familiar. a partir de: <http://www.jobmob-and-famlives.eu/>

- Movers: movilidad por trabajo durante los últimos tres años a más de 100 Kilómetros de su lugar de residencia.
- Recent relocators: personas que en los últimos 2 años se han mudado a otro lugar a más de 50 Km por motivos de trabajo.
- Migrants: emigración, se cruza la frontera nacional.
- Foreign delegates: (delegados en el extranjero), empleados que han trabajado por lo menos un año en el extranjero, y que permanecen actual o definitivamente durante los tres últimos años.
- Job nomads: personas sin una residencia constante debido a que cambian muy a menudo de trabajo (ej: corresponsales en el extranjero).
- Long Distance Relationships: parejas donde ambos trabajan y no conviven por trabajo (no porque no quieran).

Cada tipo de movilidad requiere un estudio exhaustivo sobre sus características y efectos. En el trabajo que ahora presentamos se analizarán las causas, consecuencias y tendencias comunes a las diferentes modalidades y se analizará la necesidad de abordar específicamente los casos de los *Daily Commuters*, *Overnighters*, *Recent relocators* y los *Long Distance Relationships*, debido a las particularidades que presenta el territorio objeto de estudio, dado que se trata de una zona de cooperación transfronteriza en la que la permeabilidad de trabajadores debido a la proximidad del paso fronterizo que da acceso a la región sudeste de Francia.

Cada tipo de movilidad requiere un estudio exhaustivo sobre sus características y efectos. En la investigación realizada hemos construido variables para abordar específicamente los casos de los *Daily Commuters*, *Overnighters*, *Recent relocators* y los *Long Distance Relationships*, aunque recogemos información referida a todos los perfiles.

Entre los tipos de movilidad analizada sobresalen por su importancia en nuestro estudio, los denominados como *daily commuters* que se refieren a todas aquellas personas que tardan al menos dos horas en ir y volver a su trabajo al menos 3 días a la semana.

3. La movilidad en el marco de la Unión Europea

Según los resultados preliminares publicados tras el desarrollo del Eurobarómetro (EB 73) en septiembre de 2010, cuando se pregunta a los ciudadanos europeos por aquello que **la Unión Europea representa** para ellos, el **45 % de los encuestados destaca en primer lugar la "libertad para viajar, estudiar y trabajar en cualquier lugar de la UE"**, siendo este un aspecto valorado por encima de otros elementos como "la moneda", "la paz", "la democracia" o "la diversidad cultural".

En el caso de España, el 32% de los ciudadanos consultados destaca el elemento de "la movilidad" como especialmente relevante, siendo "el euro" el elemento vinculado a la UE con el que más y mejor se identifican los españoles consultados.

«El euro implica un punto de inflexión en los procesos de movilidad de la Unión Europea. Es tanto una aportación financiera, como una iniciativa sociocultural. Además, el euro ha permitido equilibrar los niveles de vida entre Aquitania y Euskadi. Ya no son tantas las diferencias en el coste o la calidad de vida, aunque Aquitania siga presentando más ventajas» (gd)

Según los resultados detallados obtenidos por el Eurobarómetro en torno al mercado de trabajo internacional (puesto en marcha en el mes de agosto de 2009) la asociación positiva más común con la Unión Europea que los ciudadanos hacían era "la libertad de viajar", seguida del hecho que la Unión europea "es un territorio sin fronteras" o el "pertener a una organización que proporciona ayuda financiera a sus estados miembros". Entre los elementos mejor valorados se encuentra también la posibilidad de "usar una divisa común", mientras que entre los menos valorados, se encuentra "la burocratización de la UE" como estructura o soporte a la movilidad.

3.1. El Mercado Único Europeo

En este contexto de interpretaciones y de asociaciones es constatable como **los ciudadanos que viven en los estados miembros consideran un pilar básico "para" y "de" la integración europea, la supresión de toda frontera y obstáculo entre los diferentes Estados miembros de la Unión Europea en aras de la creación de un espacio común**, así se llame "Mercado Común", "Mercado Interior" o "Mercado Único Europeo":

Art 14 TCE: "El Mercado Interior implicará un espacio sin fronteras interiores, en el que la libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales estará garantizada de acuerdo con las disposiciones del presente Tratado".

Tratado constitutivo de la Comunidad Europea (Tratado de Roma)

Los Estados miembros se proponen por tanto crear, en el ámbito de la Unión Europea, un “espacio económico único”. Esto significa que se marca como objetivo último **la creación de un espacio en el que los distintos agentes económicos circulen con total libertad, sin obstáculos ni trabas, de igual manera que circulan dentro de un espacio económico nacional.**

Art 39 TCE: “Quedará asegurada la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad. La libre circulación supondrá la abolición de toda discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo” Los trabajadores emigrantes, que se trasladan de un Estado miembro a otro para desarrollar una actividad económica por cuenta ajena, no deben sufrir ningún tipo de discriminación con respecto a los nacionales del Estado miembro de acogida”.

Tratado constitutivo de la Comunidad Europea (Tratado de Roma)

El “Mercado Único” es, en todo caso, un complejo proyecto que pretende, en última instancia, crear un espacio económico único. La metodología para su consecución se basa en las denominadas “cuatro libertades” y en el principio básico que las inspira es la no discriminación, ya sea por el origen o la nacionalidad:

Es necesario sin embargo, distinguir entre **la libre circulación de personas y la libre prestación de servicios**, que incluye el derecho de las empresas a prestar sus servicios en otro Estado miembro, para lo cual pueden enviar temporalmente allí a sus propios trabajadores a fin de efectuar el trabajo necesario.

- Libre circulación de personas (movilidad de las personas):
 - _ no discriminación en la contratación de trabajadores procedentes de otros Estados miembros.
 - _ no discriminación en las implantaciones profesionales y empresariales decididas por personas o empresas procedentes de otros Estados miembros.
- Libre prestación de servicios (facilidad en la prestación de servicios):
 - _ no discriminación en la prestación de servicios a título temporal realizada por profesionales o empresas establecidos en otro Estado miembro.

La libre circulación de los trabajadores da a todos los ciudadanos, derecho a desplazarse libremente a otro Estado miembro para trabajar y residir allí con ese propósito. Además los trabajadores se encuentran protegidos contra la discriminación en materia de empleo, remuneración u otras condiciones laborales en comparación con los compañeros de trabajo que son nacionales de ese Estado miembro.

Los trabajadores desplazados en el contexto de una prestación de servicios están cubiertos por la Directiva 96/71/CE13, en la que se establece un conjunto de condiciones de trabajo y empleo claramente definidas para la protección mínima de trabajadores, incluidas las cuantías de salario mínimo, que debe cumplir el prestador de servicios en el Estado miembro de acogida.

Una vez expuesto lo anterior, maticemos que inicialmente la movilidad de las personas en la Unión Europea se refería a los desplazamientos vinculados a la actividad profesional de las personas físicas, ya fuese como trabajadores por cuenta ajena (Libre Circulación de Trabajadores), autónomos (Derecho de Establecimiento) o, en su caso, como prestadores de un servicio con carácter ocasional (Libre Prestación de Servicios).

En el marco de la promulgación de una serie de directivas a finales de la década de los 90, la movilidad de las personas dio un paso trascendental puesto que con ellas se pretende garantizar el derecho a residir en cualquier Estado miembro de la Unión a tres colectivos de personas, estudiantes, jubilados y rentistas⁵, sin que, en efecto, desarrollen una actividad profesional en otro Estado miembro, distinto a su Estado de origen.

«La movilidad es un derecho de todos los ciudadanos de la Unión Europea. Nadie puede ser privado del derecho a la movilidad, porque es el sustrato de la ciudadanía de la Unión Europea. Los retos para que la movilidad sea una realidad son otros, como las barreras culturales y sobre todo económicas» (gd)

Por otro lado la Unión Europea ofrece dos tipos de oportunidades específicas de Movilidad: el trabajo en las instituciones europeas y sus Programas de Educación y Formación.

- A fecha 1 de agosto de 2009 (según datos de la Guía de la Movilidad 2010 desarrollada por la Diputación Foral de Bizkaia) trabajaban en la Comisión Europea 24.988 funcionarios y agentes temporales. De ellos, 1.807 (7,2%) eran ciudadanos españoles
- Respecto a los programas de Formación y Educación, la Unión Europea marcaba en 2010 como objetivos del Programa de Aprendizaje Permanente los asociados a los siguientes programas:
 - Comenius, se pretende conseguir la participación de al menos 3 millones de estudiantes en actividades conjuntas de educación, para el conjunto en el periodo del programa.

⁵ Respecto a los estudiantes y jubilados y rentistas, el Estado de acogida / residencia podrá exigirles, en su caso, que demuestren disponer de recursos suficientes y de un seguro de enfermedad que cubra todo tipo de riesgos, con el fin de que, finalmente, no resulten ser una carga para sus sistemas de Asistencia Social durante el periodo de residencia.

- Erasmus, la propuesta consiste en alcanzar la cifra total de 3 millones de participantes individuales en las acciones de movilidad estudiantil desde que comenzó el programa.
- Grundvitg, como objetivo se plantea alcanzar una cifra de participación de 7.000 personas al año en educación para adultos para el año 2013.
- Leonardo da Vinci, se persigue aumentar las plazas en empresas hasta llegara a 80.000 al año para el final del programa.

Para finalizar, veamos que la **movilidad de las personas en el mercado único europeo**, se concreta en:

A/ Movilidad de personas activas.

- Libre circulación de trabajadores: trabajadores asalariados que son contratados en otro estado miembro.
- Derecho de establecimiento: trabajadores autónomos que se establecen en otro estado miembro.
- Libre prestación de servicios: trabajadores autónomos que prestan un servicio temporal en otro estado miembro.

B/ Movilidad de personas no activas.

- Estudiantes, jubilados y rentistas.
-

3.2. Los derechos de Movilidad de las Personas en la Unión Europea

Haciendo uso de los derechos acerca de la movilidad de las personas en la UE y de las posibilidades inherentes a los desplazamientos y derechos existentes en los países de acogida (que se concretan en los **Derechos de Movilidad en la Unión Europea**) a saber...

- Derecho a entrar en cualquier país de la UE sin necesidad de cumplimentar trámites específicos. Sólo es necesario estar en posesión de un pasaporte o documento nacional de identidad válido.
- Derecho a vivir, residir e instalarse en cualquier país de la UE. Los ciudadanos de la UE pueden residir en otro país de la UE por un periodo de hasta 3 meses únicamente con su pasaporte o documento nacional de identidad válido⁶.
- Derecho a trabajar y jubilarse en el país de la UE que desee. El trabajador procedente de otro Estado miembro debe recibir el mismo trato que cualquier

⁶ A partir de 3 meses, los Estados miembros pueden exigir a los ciudadanos la solicitud de un certificado de registro, como prueba de que disfrutan del derecho de residencia en el país. Una vez transcurridos cinco años de residencia ininterrumpida, las personas adquieren el derecho de residencia permanente.

nacional de ese país y no se le podrá exigir el cumplimiento de requisitos adicionales.

- Derecho a estudiar en otro país europeo. La universidad o centro educativo del país de la UE en el que quiera estudiar deberá aceptar al estudiante procedente de otro Estado comunitario en idénticas condiciones que los nacionales y no podrá exigirle que pague más por las tasas de matrícula.

... los **ciudadanos de la UE pueden desplazarse libremente entre los diferentes países de la UE**, es decir en sus desplazamientos, a los ciudadanos comunitarios únicamente puede exigírseles la presentación del documento de identidad o, en su caso, del pasaporte válido, con el que demuestren que pertenecen a un Estado miembro.

De forma que, en principio, cualquier ciudadano comunitario puede trasladarse de un Estado miembro a otro utilizando el documento que acredite su nacionalidad comunitaria.

Además existe otra particularidad en la movilidad en la UE, y es la existencia del denominado **Espacio Schengen**. En este espacio, los pasos fronterizos interiores están libres de controles sobre las personas de forma que en las fronteras terrestres, aéreas o marítimas entre dos Estados firmantes del Acuerdo Schengen no existen controles sistemáticos sobre los desplazamientos, ya se trate de personas de nacionalidad comunitaria como extracomunitaria.

En las carreteras que unen estos países, o en los vuelos o rutas marítimas que ponen en conexión núcleos urbanos de los diferentes países Schengen se ha eliminado la exigencia sistemática de documentación a las personas.

«Los controles aduaneros forman parte de la historia de los Pirineos, ya no son una realidad. Uno puede cruzar la frontera sin documentación alguna, incluso» (gd)

Sin embargo aunque en este Espacio Schengen no existen ‘fronteras físicas internas para los desplazamientos de personas, los Estados se reservan la puesta en marcha de determinadas medidas para ejercer un eventual control posterior relativo a la permanencia de los ciudadanos dentro de sus fronteras por ejemplo.

3.3. El Plan de Acción Europeo de Movilidad Laboral (2007-2010)

Analizando con detalle lo anteriormente expuesto, podemos aseverar que tanto **las oportunidades como los retos en la construcción de ese espacio común europeo son incuestionables**. A pesar de las positivas asociaciones “Unión Europea - libertad de movimiento” expresadas en el Eurobarómetro y de que según los últimos datos disponibles pocos ciudadanos rechazaron la idea de trabajar fuera de su lugar de residencia, apenas el 4% de los ciudadanos europeos había residido alguna vez en

otro Estado miembro (con excepción de aquellos con experiencia anterior en movilidad laboral) frente al 32% de movilidad registrada en Estados Unidos.

En 2006, el 49% de los europeos opinaban que la movilidad laboral era positiva para el individuo, mientras que el 50 % creía que esta suponía ventajas fundamentalmente para la economía local. En este sentido, **sólo el 4 % de los trabajadores habían aprovechado la oportunidad de trasladarse a otro país de la UE** y aún menos (el 3%) se habían trasladado a un país no perteneciente a la UE.

No en vano, en 2007 diez millones y medio de europeos vivían en un Estado miembro distinto del de su nacimiento (lo que supone un 2,1% de la población), y únicamente el 2% ejercía su derecho a trabajar en un Estado diferente. Las razones que justifican esta menor movilidad geográfica en Europa apuntan, según todos los indicadores, al temor a perder los vínculos sociales y familiares, al reto del aprendizaje de otros idiomas, a las dificultades de acceder tanto a la vivienda, como a las prestaciones sanitarias.

Con respecto a nuestro país, a 31 de Marzo de 2009 (últimos datos publicados) se registraban en España 1.696.478 ciudadanos extranjeros provenientes de los Estados miembros de la Europa Comunitaria. El año 2007 fue el que registró el mayor aumento, 613.806 ciudadanos europeos más que el año anterior, coincidiendo con la adhesión a la Unión Europea de Bulgaria y Rumania. El número de ciudadanos comunitarios suponía en esa fecha el 37,74% del total de extranjeros que residen en España.

En relación con la movilidad de los ciudadanos nacionales, según se desprende del Estudio “Movilidad en Europa” desarrollado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de vida”, los ciudadanos españoles se encuentran en el grupo de Estados comunitarios, del Sur y del Este del continente, con menores niveles de movilidad.

El Índice de Movilidad en este grupo de países se sitúa en el 15% (países del Sur) y 10% (Este), valores que incluyen los desplazamientos regionales, intracomunitarios y extracomunitarios mientras que los países nórdicos registran el mayor Índice global de Movilidad, 40%. Por el contrario, el traslado a otra región en el propio país es una opción un poco más popular entre los españoles: el 18% de trabajadores encuestados en 2005 (Eurobarómetro) había dado ese paso.

En líneas generales para la mayoría de los ciudadanos (entre ellos los españoles) las barreras a la movilidad se centran en las **diferentes estructuras educativas existentes**, así como en la **necesidad de adaptar el ejercicio de los trabajadores locales experimentados** al diferente desempeño de los trabajadores inexpertos extranjeros. Otro elemento negativo asociado al trabajo en otro país comunitario es

que **para muchos ciudadanos, la Unión Europea es una entidad distante y prácticamente desconocida, irrelevante en las vidas diarias de los europeos.**

Esta valoración ante la movilidad es sensiblemente distinta si hablamos de los ciudadanos que viven cerca de una frontera con otro Estado miembro. En general, podemos afirmar que estos están mejor informados sobre la Unión Europea, su papel y su influencia en el entorno, que aquellos otros ciudadanos que viven más alejados de la misma.

Además, los ciudadanos que viven más cerca de una frontera tienden a estar más abiertos a la idea de buscar trabajo fuera de su lugar de residencia e incluso de mudarse a otra región o estado, que aquellos que viven alejados de un paso fronterizo.

«Está claro que quienes habitan, por ejemplo en Fuenterrabia, están más predispuestos a cruzar la frontera, culturalmente hablando, que quienes viven en Las Encartaciones» (gd)

Con independencia de las particularidades asociadas a los diferentes escenarios, lo cierto es que a la vista de los datos, **el objetivo del Mercado Único Europeo debe centrarse cada vez más en la desaparición de las barreras (de toda naturaleza) que impiden y dificultan los desplazamientos de los ciudadanos europeos** entre los distintos Estados miembros de la UE.

Tras la presentación de:

- Año 2002 «Plan de acción de la Comisión sobre las capacidades y la movilidad»
- Recomendación (CE) nº 2006/961 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, relativa a la movilidad transnacional en la Comunidad a efectos de educación y formación: Carta Europea de Calidad para la Movilidad.
- 6 de febrero de 2004 «Informe sobre la realización del plan de acción de la Comisión sobre las capacidades y la movilidad»
- 25 de enero de 2007 «Informe final sobre la realización del plan de acción de la Comisión sobre las capacidades y la movilidad»

En el año 2007, mediante Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, se pone en comunicación **“La movilidad, un instrumento para más y mejor empleo: el Plan de Acción Europeo de Movilidad Laboral (2007-2010)”** que representa un nuevo e importante paso en una larga serie de iniciativas tomadas en las UE para promover la movilidad.

En su plan de acción, la Comisión propone un enfoque más integrado de la movilidad laboral que se apoyaría en la revisión de cuatro elementos fundamentales que devienen en el establecimiento de una serie de objetivos:

- I. la mejora de la legislación y de las prácticas administrativas,
- II. el respaldo de la movilidad por parte de las autoridades públicas,
- III. la ampliación de la red EURES
- IV. la sensibilización de la población.

Cada una de estas líneas de trabajo se operativiza en las siguientes acciones:

- **Mejorar la legislación vigente y las prácticas administrativas.** En este ámbito, se proponen cuatro acciones:
 - “examinar la legislación comunitaria para que los trabajadores puedan circular, con la intención de valorar la propuesta de mejoras con arreglo a los nuevos esquemas de movilidad, sin perder su protección social;
 - dar mayor cobertura legal al papel de la red de expertos independientes TRESS en materia de coordinación de la seguridad social a escala europea (difusión de los conocimientos, informes y asesoramiento especializados). Una consulta de las partes interesadas y un estudio de impacto deberían permitir determinar si es preciso adaptar las prácticas administrativas o las normas;
 - simplificar las prácticas nacionales de cooperación y de administración (intercambio y consulta de datos por vía electrónica, lanzamiento de una versión electrónica de la tarjeta sanitaria europea, etc.), con objeto de agilizar y facilitar el reembolso de los gastos de seguridad social de los trabajadores migrantes;
 - lograr que se aprueben las propuestas en materia de portabilidad de los derechos de pensión complementaria, con objeto de mejorar la consolidación y la preservación de dichos derechos”
- **Velar por que las autoridades nacionales, regionales y locales fomenten la movilidad según les corresponda.** En ese sentido, los Estados miembros deberían:
 - “convertir la movilidad en un objetivo prioritario de sus estrategias nacionales de empleo y de aprendizaje permanente;
 - aprender buenas prácticas a través de los programas de aprendizaje mutuo que puedan ser financiados en el marco de la política de cohesión de la UE. En ese marco, se realizará un inventario de los programas de este tipo y se examinará la posibilidad de desarrollar programas europeos de movilidad;

- utilizar el marco europeo de cualificaciones, promover el Europass y desarrollar el sistema europeo de créditos para la educación y la formación profesionales (ECVET).
 - Además, se animará a las autoridades regionales y locales, a los centros de educación y de formación y a la sociedad civil a que supriman los obstáculos prácticos y a que fomenten una «movilidad justa» que respete las normas laborales y los requisitos legales”.
- **Ampliar el alcance y la calidad de los servicios prestados por EURES en lo que respecta a la movilidad de los trabajadores, a saber:**
 - “mejorar la transmisión de información e incrementar la sensibilización sobre el principio de igualdad de trato y el respeto de las normas laborales en los mercados europeos;
 - incrementar la recogida de información estratégica, con objeto de mejorar su capacidad analítica;
 - ampliar la asistencia de los trabajadores que han ejercido la movilidad en la UE, especialmente para determinadas categorías específicas de trabajadores;
 - ampliar una parte de los servicios a los nacionales de terceros países en determinados casos”.
 - **Incrementar la sensibilización de los ciudadanos en lo que respecta a la movilidad, esta previsto:**
 - “organizar «Jornadas europeas del empleo» cada año, con objeto de informar mejor a los ciudadanos sobre sus derechos y las ventajas derivadas de la movilidad, pero también para incrementar los intercambios entre las distintas partes interesadas;
 - poner en marcha una «asociación europea de la movilidad laboral», con la creación de una red de promoción de la movilidad;
 - integrar en el programa PROGRESS ayudas para la financiación de actividades piloto, el intercambio de buenas prácticas, la divulgación de los resultados de nuevas acciones y la aparición de programas innovadores”.

4. Entrada y permanencia en los Estados Miembros de la Unión Europea

4.1. La Directiva 2004/38/CE

Tras su promulgación, **las modalidades de entrada y permanencia de los ciudadanos comunitarios en los Estados miembros de la Unión Europea se han de regir por lo establecida por medio de la transposición a las veintisiete legislaciones nacionales de la “Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004 relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros”.**

La Directiva 2004/38/CE agrupa pues todas las medidas que hasta entonces habían estado dispersas en la variopinta legislación comunitaria. Esta directiva pretende además, facilitar el ejercicio del derecho de libre circulación y residencia de los ciudadanos de la Unión, reducir a lo estrictamente necesario los trámites administrativos, ofrecer una mejor definición del estatuto de los miembros de la familia y limitar la posibilidad de denegar o poner fin a la residencia.

A pesar de que todos los Estados miembros han promulgado leyes nacionales para proteger el derecho de los ciudadanos (y de sus familias) de la UE a desplazarse y residir libremente en la UE, según el último informe de la Comisión sobre la aplicación de la Directiva 2004/38/CE por parte de los Estados miembros, concluye que ningún Estado miembro ha transpuesto la Directiva de forma efectiva y correcta en todos sus elementos.

Según este informe, **España ha adoptado correctamente más del 85% de las disposiciones de la Directiva.**

4.2. Regulación en materia de Movilidad Geográfica estado francés

Según se especifica en la Guía de la Movilidad 2010 desarrollada por la Diputación Foral de Bizkaia, en Francia se encuentran vigentes:

- Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile. Código de entrada y residencia de extranjeros y derecho de asilo de Francia -Version consolidée au 1 janvier 2010- .
- Décret n°2007-371 du 21 mars 2007 relatif au droit de séjour en France des citoyens de l'Union européenne, des ressortissants des autres Etats

parties à l'Espace économique européen et de la Confédération suisse ainsi que des membres de leur famille.

- Loi n°2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration (1) que modifica el Código de entrada y residencia de extranjeros y derecho de asilo de Francia-

Uno de los principales contenidos regulados por la legislación es la entrada y la residencia de ciudadanos inferior a tres meses:

- Los ciudadanos de la UE que deseen entrar en Francia, pueden hacerlo con la simple presentación de un documento de identidad o de un pasaporte en regla.
- Los familiares no comunitarios de un ciudadano de la UE que deseen entrar en Francia, necesitan presentar su pasaporte y un visado.
- Para residir en Francia durante un período inferior a tres meses, no es necesario completar ninguna formalidad administrativa si se trata de ciudadanos de la UE y de sus familiares.

El derecho de residencia por un periodo superior a tres meses. Los ciudadanos europeos tienen derecho a residir en Francia durante un periodo superior a tres meses si se encuentran en alguno de los siguientes supuestos:

- Si ejercen una actividad profesional concreta.
- Si disponen, para ellos y su familia, de suficientes recursos para no convertirse en una carga para el sistema de asistencia social francés y de un seguro de enfermedad.
- Están inscritos en un centro educativo reconocido por el Estado para cursar estudios o realizar una formación profesional. Además, deben justificar que disponen, para ellos y su familia, de suficientes recursos para no tener que recurrir al sistema de asistencia social francés y de un seguro de enfermedad.
- Son miembros de la familia de un ciudadano UE que se encuentra en alguno de los supuestos anteriores.

Todos los ciudadanos europeos y sus familiares que deseen residir en Francia durante un período superior a tres meses tienen la obligación de registrarse en el ayuntamiento de su lugar de residencia antes de que finalice el periodo de 3 meses desde la entrada al país. Al registrarse, se les entrega automáticamente un certificado de registro.

No es necesario obtener una tarjeta de residencia, aunque si lo desean, los ciudadanos de la UE pueden solicitarla en el lugar donde se encuentre la capital del Departamento francés donde se resida.

En Francia se distinguen dos categorías: activos (trabajadores) y no activos (estudiantes, jubilados y otros).

Activos: a los trabajadores que lo soliciten se les entrega una tarjeta de residencia denominada “CE-toutes activités professionnelles”, que tiene una duración igual al periodo de actividad profesional o cómo máximo 5 años. Su expedición es gratuita. Los documentos que deben presentar son:

- documento de identidad o pasaporte válidos.
- declaración de ejercer una actividad profesional (por ejemplo, contrato de trabajo)

Estudiantes: a los estudiantes que lo soliciten se les entrega una tarjeta de residencia denominada “CE-étudiant”. La validez de esta tarjeta es de 1 año, y se puede renovar. Los documentos que deben presentar son:

- documento de identidad o pasaporte válidos.
- Justificante de inscripción en un centro educativo.
- Seguro médico.
- Documentos que justifiquen la posesión de suficientes recursos.

Jubilados y otros inactivos: a las personas que se encuentren en esta categoría que lo soliciten se les entrega una tarjeta de residencia denominada “CE-non actif”. La validez de esta tarjeta depende de la caducidad de los recursos presentados, aunque no puede ser superior a cinco años. Los documentos que deben presentar son:

- documento de identidad o pasaporte válidos.
- Seguro médico.
- Documentos que justifiquen la posesión de suficientes recursos.

Familiares comunitarios de un ciudadano de la UE: a los familiares comunitarios de un ciudadano de la UE que lo soliciten, se les entrega una tarjeta de residencia denominada “CE- membre de famille -- - toutes activités professionnelles”. Esta tarjeta tiene la misma duración que la del ciudadano de la UE al que acompañan o de cómo máximo 5 años. Los familiares comunitarios que pueden solicitar esta tarjeta son los mayores de 18 años (o de 16 o 17 años que estén trabajando). Los documentos que deben presentar son:

- documento de identidad o pasaporte válidos.
- Documentos que acrediten la existencia de los lazos familiares.
- Justificante de que el ciudadano de la UE al que acompañan disfruta del derecho de residencia superior a tres meses.

Los miembros de la familia no comunitarios de un ciudadano de la UE que deseen residir en Francia junto a su familiar durante un periodo superior a tres meses están obligados a obtener una tarjeta de residencia antes de los dos meses desde la

entrada al país. Esta obligación se aplica a los familiares descritos que tengan más de 18 años (o de 16 o 17 años que estén trabajando).

La tarjeta de residencia que se les expide se denomina: “CE- membre de famille -- - toutes activités professionnelles”. Su periodo de validez es de cómo máximo 5 años. Para solicitarla deben presentar los siguientes documentos:

- Documentos que le hayan permitido la entrada a Francia (pasaporte y visado).
- Documentos que acrediten la existencia de los lazos familiares.
- Justificante de que el ciudadano de la UE al que acompañan disfruta del derecho de residencia superior a tres meses.

La tramitación del derecho de residencia permanente. Los ciudadanos de la UE y sus familiares, independientemente de su nacionalidad, que hayan residido de forma legal e ininterrumpida en Francia durante los últimos cinco años adquieren el derecho de residencia permanente.

Los ciudadanos de la UE y sus familiares comunitarios que han adquirido el derecho de residencia permanente en Francia pueden solicitar, si lo desean, la expedición de un permiso de residencia denominado “CE séjour permanent - toutes activités professionnelles”, independientemente de si son activos o inactivos.

La tarjeta de los ciudadanos de la UE, cuya posesión no es obligatoria, es válida durante 20 años y renovable automáticamente.

Los familiares no comunitarios de un ciudadano de la UE que hayan adquirido el derecho de residencia permanente están obligados a solicitar, dos meses antes de que finalice el periodo de residencia ininterrumpida de 5 años, la tarjeta de residencia permanente, denominada “CE séjour permanent – toutes activités professionnelles”.

La tarjeta de los familiares no comunitarios de un ciudadano de la UE tiene una validez de 10 años y debe ser renovada periódicamente dentro de los dos meses precedentes a su fecha de expiración.

5. La cooperación interregional en las regiones del Eje Atlántico: Aquitania – Euskadi

Al hablar de eurorregión⁷, se asume la idea de en su construcción se requiere de una reformulación de la organización y estructuración interna de los territorios que la integran, que vaya más allá del concepto de país y de Estado y que diluya no tanto las singularidades de los territorios como sus diferencias, conflictos o las barreras de todo tipo que las separan.

Analicemos dos de los elementos que articulan los territorios seleccionados y que canalizan los flujos de actividad que determinan en definitiva el grado de convergencia regional en el contexto europeo, esto es,

- Analizaremos la situación en la que se encuentran las actividades económicas en que se sustentan las economías regionales, entre las que se destacan el sector servicios, la industria o el turismo, por su capacidad para generar riqueza y sustentar el proyecto de desarrollo interregional.
- Las regiones y sus plataformas de colaboración interregional.

5.1. El caso de Aquitania

Según datos extraídos del Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE), a fecha del 10 de junio de 2010, la región francesa de Aquitania también se ha visto afectada por la crisis, específicamente desde mediados del año 2008, en que en toda Francia comenzó un período de recesión económica más acusado.

Entre principios de 2008 y finales de 2009, la baja de efectivos asalariados de los sectores más competitivos en la región es del 2,8 %, mientras que los datos indican que se alcanzó el 3,6 % en Francia. Estos datos positivos en relación con el empleo regional se explican a la vez, por la estructura económica de Aquitania y **por las ventajas que se asocian a su emplazamiento geográfico subrayándose, en el caso de las ciudades, el valor histórico y cultural de su patrimonio edificado y monumental, presentado como atractivo turístico de importante potencial económico.**

Sin embargo y a pesar de que Aquitania forma parte de las regiones que mejor resistieron la actual crisis en 2009 en términos de empleo, sin embargo, la región perdió 10 000 empleos en este año lo que supone un descenso del 1,5 %.

⁷ De Leonor de la Puente Fernández **GEOGRAFIA E HISTORIA DEL EJE ATLÁNTICO** PTU Análisis Geográfico Regional. Universidad de Cantabria.

La disminución de empleos provoca un aumento del 16 % en el número de demandantes de empleo en 2008 con respecto a los datos de finales de 2008. A principios de 2010, esta subida disminuye, sin embargo la tasa de desempleo se acerca en la región al 9,4 %.

«De todas formas, la situación económica no puede ofrecer muchas oportunidades a la movilidad laboral de los trabajadores, entre Aquitania y el País Vasco. La situación del desempleo paraliza o, al menos, ralentiza los procesos de movilidad en cualquiera de sus dimensiones, como es la comercial, la económica o la laboral» (gd)

Todos los sectores de actividad de la región se han visto afectados por la crisis económica y más particularmente la construcción y la industria. Más de la mitad de los empleos de ambos sectores desaparecieron en sólo segundo trimestre de 2009. Los datos indican que se destruyeron respectivamente 4.300 y 2.500 empleos en ese año. Las actividades industriales de fabricación de equipos eléctricos y electrónicos, las actividades Informáticas, de máquinas y de fabricación otros productos industriales perdieron el 4,9 % de sus efectivos (es decir, más de 4 100 empleos). A principios de 2010, la industria continúa perdiendo empleo, aunque a un ritmo menos constante que 2009. Los ramos de industria que parecen mejor preservados son la industria agroalimentaria y el energético, junto con el sector mediambiental la gestión de residuos.

El sector de la construcción a pesar de que advierte una tímida mejora a principios de 2010 (más de 3.000 puestos creados, es decir el +0,2 %) aun continúa inestable y tanto el sector comercial, como los servicios, pierden empleos. El **sector financiero** (la banca) y **los servicios orientados hacia las personas, son actividades donde el empleo continúa progresando positivamente.**

Mientras, los efectivos bajan ligeramente en las ramas de actividad de hostelería y restauración, pero **se espera que los datos muestren que el sector del turismo permita superar las dificultades de la coyuntura** por medio de los beneficios obtenidos del turismo interno como compensación por el descenso de turismo extranjero.

Entre las tendencias propias de la región, está **la creación de empresas que alcanza valores de record tanto en Aquitania como en Francia.** Así, 32 200 empresas nuevas vieron la luz en la región, lo que supone una subida del 82 % con respecto a 2008.

«Muchas veces hablamos que una de las características del País Vasco es el espíritu emprendedor. Pero siempre me ha llamado la atención la cultura emprendedora de la población aquitana. Por ejemplo, abundan pequeñas empresas creadas recientemente por jóvenes emprendedores» (gd)

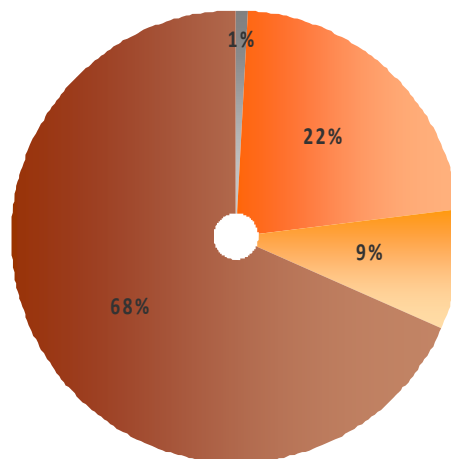
En cuanto a los sectores de ocupación, **la principal característica es el alto porcentaje de empleos en el sector agrícola**, especialmente en la Región de Aquitania. Más claramente, la Región de Aquitania se caracteriza por una fuerte presencia de la actividad agraria que se extiende a todos los departamentos, salvo al de los Pirineos Atlánticos, donde predomina la producción ganadera. Ocurre algo parecido en Bizkaia y Gipuzkoa, mientras que. Álava, la Dordoña y, en especial, la Girona son grandes productores de vinos.

Con respecto a las exportaciones e intercambios comerciales en la interregión, Los intercambios comerciales de Aquitania se encuentran en este momento muy expuestos, más aun cuando España, uno de sus principales socios, Particularmente sufre de la crisis. Las ventas a El extranjero disminuyen del 15 % y las compras Se reducen del 21 %.

5.2. El caso de Euskadi

Desde la perspectiva de la ocupación, y en relación con el resto de sectores de actividad, según los últimos datos disponibles del Instituto Nacional de la Seguridad Social, la distribución sectorial del empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi a partir de la afiliación media de trabajadores en la región para el mes de abril de 2010 es como sigue:

Afiliación media a la Seguridad Social por Sectores de actividad 2010
Comunidad Autónoma de Euskadi



■ Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca ■ Industria ■ Construcción ■ Servicios

Fuente: INSS, Instituto Nacional de la Seguridad Social

Como se observa, el Sector Servicios aporta al conjunto del empleo en el territorio, el 68 % de las afiliaciones (619.920 ocupados en valores absolutos), mientras que la industria aporta en torno al 22% del empleo en la totalidad del territorio (200.532

ocupados según esta fuente y en valores absolutos), por delante del sector de la Construcción en el que se datan 77.760 ocupados.

Según datos de la misma fuente, en marzo de 2010 se contabilizaba una afiliación media de 927.867 personas en la Comunidad Autónoma de Euskadi. De forma concreta, 200.532 se encontraban dadas de alta en el sector Industria tal y como ya se ha señalado. Como avance, señalar que de ellas, 191.937 se adscriben a la industria manufacturera, lo que supone que un 20% del empleo en la Comunidad esta directamente asociado a este sector de actividad. La metalurgia y la fabricación de productos metálicos ocupan un lugar predominante en la estructura industrial de la C.A. de Euskadi

Por el contrario, mientras que el peso del sector agrario sigue siendo muy importante en la Región de Aquitania (11,2%), este es muy reducido, inferior a la media europea, en la C.A. de Euskadi (1,4%).

Como se desarrolla más adelante, la tasa de movilidad ⁸ para los trabajadores del País Vasco es de 7,17, ligeramente por debajo de la media de la tasa de movilidad interautonómica e interprovincial para el conjunto del Estado.

Con la intención de analizar la adecuación de los flujos y perfiles de movilidad de los trabajadores de Euskadi a las actividades en que sustenta la economía regional de Aquitania, avancemos en este punto que según datos del Observatorio de las Ocupaciones, en 2005 salieron de la comunidad, mayoritariamente hombres (54%), entre 25 y 34 años.

La mayoría de ellos con destino otras zonas del estado español y que encontraron trabajo en Otras actividades empresariales, comercio y construcción.

En este sentido destacar que los servicios generan casi las dos terceras partes del PIB en la Región de Aquitania (63,6%), que se sitúa en una posición cercana a la europea (66,4%), en tanto que la C.A. de Euskadi (55,7%) presentan una economía más industrial y menos terciarizada.

«Aunque Euskadi haya ido orientándose hacia el sector servicios, es evidente que Aquitania nos sigue ganando en este aspecto» (gd)

5.3. Las plataformas de colaboración interregional

Analicemos pues los principales proyectos puestos en marcha para la conformación de una zona interregión y que contemplan entre sus objetivos fomentar la

⁸ **Tasa de movilidad:** Es la proporción de contratos que ha implicado desplazamiento sobre el total de la contratación

cooperación entre diferentes territorios para impulsar aquellas actividades comunes de especial raigambre y relevancia económica y social entre las regiones.

5.3.1 Cooperación estadística Eurorregión Aquitania -Euskadi

Los agentes económicos que participan en el proceso de integración europea en el eje atlántico generan una creciente demanda de información homogénea y de calidad contrastada, que garantice una planificación estratégica en aras de minimizar los riesgos de actuación.

Con tal fin, EUSTAT⁹ viene participando en una serie de programas de cooperación transfronteriza con las características y objetivos concretos que se describen a continuación:

Los tres organismos estadísticos de la Eurorregión transfronteriza formada por Aquitania, la Comunidad Autónoma de Euskadi y la Comunidad Foral de Navarra, a saber, L'institut National de la Statistique et des Etudes Economiques de Aquitaine, el Eustat (Euskal Estatistika Erakundea/Instituto Vasco de Estadística) y el Instituto de Estadística de Navarra/Nafarroako E statistika Erakundea, comenzaron hace varios años un amplio programa de cooperación para favorecer el intercambio de información y de publicaciones conjuntas, tanto en soporte impreso como magnético, con el objetivo de acercar la información estadística a sus respectivos usuarios y clientes.

El primer fruto de esta colaboración, fue el folleto "EUORREGION EN CIFRAS" de 1997, recoge lo esencial de los indicadores socioeconómicos de cada uno de los territorios que la componen.

Asimismo, dentro de la Política Regional de la Comunidad Europea y del Programa INTERREG, desarrollado a través del Fondo de Cooperación Aquitania-Euskadi-Navarra, surge el Proyecto de Colaboración Estadística para el estudio de la industria en la Eurorregión.

Este Proyecto se materializó con la publicación de un segundo folleto titulado "LA INDUSTRIA EN AQUITANIA-C.A. DE EUSKADI-NAVARRA" de 1998, que analiza la estructura de la industria en el conjunto constituido por estas tres regiones, tratando de destacar las particularidades de cada una de ellas.

En 2000 se publica "EUORREGION EN CIFRAS 2000", planteado como una continuación del proyecto de cooperación iniciado entre INSEE y EUSTAT, e incluye, como novedad más destacada, información referida a los Territorios Históricos y a los Departamentos de Aquitania. El trabajo, editado en euskera, castellano y francés, consta de 39 páginas, tablas y gráficos en color, y cuidada presentación, a fin de hacer más sencilla y atractiva su consulta.

⁹ http://www.eustat.es/about/cooptrans_c.html

Finalmente, con el fin de ampliar la oferta de datos estadísticos para cubrir la creciente demanda de información a un gran nivel de desagregación territorial, los tres Organismos cooperantes acordaron el diseño y generación de una base de datos municipales. Dicha base de datos municipales se encuentra aun en fase de diseño.

5.3.2. Plataforma Logística Aquitania - Euskadi (PLAE)¹⁰

Euskadi y Aquitania ocupan en sus territorios la ruta transeuropea de mayor valor estratégico del continente, que les confiere una ventaja natural para los tráficos entre los mercados europeos y la totalidad de la Península Ibérica.

No en vano, la colaboración entre ambas regiones se inicia en 1989, año en el que la región de Aquitania y la Comunidad Autónoma del País Vasco iniciaron un proceso de cooperación con la firma de un Protocolo de Colaboración para eliminar barreras y dar paso a una gestión más globalizada en el marco comunitario.

Sin embargo, para evitar un posible riesgo de saturación del sistema viario vasco-aquitano surge el proyecto de Plataforma Logística Aquitania - Euskadi (PLAE), cuyo objetivo principal es la promoción del tejido de las infraestructuras y estructuras del transporte de la Comunidad Autónoma de Euskadi y de la Región de Aquitania hacia conceptos de comunicación basados en la intermodalidad.

En noviembre de 1999, se acuerda el proyecto de constitución de la PLAE con el fin de combatir la problemática del transporte y fijar el papel logístico a asumir por ambas regiones y en el año 2004 se constituye la Plataforma Logística Aquitania - Euskadi como "Agrupación Europea de Interés Económico" (AEIE).

La misión de la Plataforma Logística Aquitania - Euskadi (PLAE) es la de potenciar la situación estratégica de las regiones de Aquitania y Euskadi en Europa y en otros mercados internacionales.

Los objetivos de la PLAE recogidos en su Plan Estratégico, se han fijado para 2010 presente año son:

- Potenciar la situación estratégica de Euskadi y Aquitania en Europa. Promocionar las infraestructuras de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de la Región de Aquitania en Europa y mercados internacionales hacia conceptos de intermodalidad. Proyectar la euro región como puerta atlántica de Europa.
- Crear un Foro Transfronterizo de encuentro para el sector. Crear un órgano de asesoramiento y acompañamiento en actuaciones dirigidas a la resolución de problemas de transporte y logística. Transmitir

¹⁰ Consultar: <http://www.pl-ae.com/presentacion/quienes.php?id=es>

conocimientos, modos y técnicas útiles de trabajo a fin de contribuir en la mejora del sector.

- Fomentar el desarrollo de la intermodalidad y del transporte sostenible. Ofrecer una solución a la problemática del transporte. Crear una estructura logística y de transporte intermodal en un área estratégica de la fachada atlántica. Potenciar modos de transporte combinado y menos contaminante, como son el transporte marítimo y el ferroviario.
- Ofrecer servicio de consultoría de transporte en Euskadi y Aquitania. Ser centro de información estadístico para transportistas, empresarios y sociedad en materia de transporte y logística de Euskadi y Aquitania.

5.3.3. La Comunidad de Trabajo de los Pirineos (CTP)

La Comunidad de Trabajo de los Pirineos (C.T.P.) es un organismo de cooperación transfronteriza, en el participan las regiones de Aragón, Cataluña, Navarra y Euskadi en España; Aquitania, Midi-Pyrénées y Languedoc-Roussillon, en Francia; y el Principado de Andorra.

La Asociación CTP, tiene como objetivo central, contribuir al Desarrollo del macizo pirenaico tomando en cuenta la riqueza medioambiental y contribuyendo a su preservación

Entre las formas de trabajar este aspecto:

- Favorecer los intercambios entre los actores y los territorios del macizo pirenaico,
- Tratar conjuntamente la problemática que afectan al Macizo ,
- Buscar Soluciones Comunes a los retos identificados
- Poner en marcha acciones de alcance de transnacional.

Dada la especificidad del territorio, administrativa, geográfica y la derivada de que se encuentra a caballo en tres estados diferentes, implica multiplicidad de elementos a abordar; derivadas de la ordenación territorial, de urbanismo, de Desarrollo Rural, de transportes, del Medio Ambiente, de Preservación, etc.

Por tanto La Comunidad de Trabajo de los Pirineos (CTP) pretende ser:

- Un Espacio de Intercambio, Con objeto de analizar y resolver los aspectos en materia de Transporte, Formación, Investigación, Patrimonio , Desarrollo Sostenible.
- Un lugar Generador de propuestas, con base en los trabajos desarrollados por las comisiones temáticas. Se buscan soluciones destinadas a:

- mejorar la Calidad de Vida los Ciudadanos
- incrementando la Oferta de Transporte
- reforzando la Integración Transfronteriza,
- fomentando las sinergias en Materia Económica - Jóvenes y Formación ,
- generando una zona de Intercambio en Europa
- fomentando la Innovación , Investigación y la Cooperación entre Universidades
- fomentando el conocimiento de los territorios, especialmente, patrimonio cultural, turismo y natural Sostenible una desarrollar.

Uno de los proyectos estrella en este escenario es el impulso al desarrollo del "atlas estadístico del pirineo" o atlas estadístico de la cordillera que aborda un enfoque estadístico de los Pirineos para su mejor conocimiento y prospectiva.

5.3.4. Proyecto europeo TESS: red transfronteriza de economía social y solidaria

El proyecto europeo TESS: Red Transfronteriza de Economía Social y Solidaria, está destinado a crear un espacio de trabajo conjunto con la región francesa de Aquitania y la Comunidad Autónoma Vasca.

Su objetivo es el desarrollo e internacionalización del sector de la economía social.

El presupuesto global del proyecto es de 1.228.642,00€ para un periodo de ejecución de 30 meses, desde junio 2010 hasta diciembre 2012. El importe FEDER concedido es de 798.617.00€, correspondiente al 65% del presupuesto. Para el primer año de ejecución se dispone de la cofinanciación del Fondo Común Navarra-Aquitania por importe de 31.754€.

- Red creada para el desarrollo estratégico de la Economía Social
Si es cierto que el objetivo principal del proyecto es la creación de empleo, el proyecto se destina también al logro de otros fines.

Se pretende, en efecto, conseguir una mayor visibilidad y conocimiento de la economía social en el territorio transfronterizo, para un mayor impacto en la sociedad en tiempo de crisis económica; se desea, asimismo, poner en marcha una dinámica de trabajo continuado entre las organizaciones de Economía Social de los territorios transfronterizos.

- Principales acciones
Los socios del proyecto son ANEL (Asociación Navarra de Empresas Laborales), CRESS (Aquitania) Chambre Régionale de l' conomie sociale et solidaire d'Aquitaine y KONFECOOP (Euskadi) Confederación de Cooperativas de Euskadi, y las actuaciones que se pretenden son la elaboración de un diagnóstico de la economía social, la creación del observatorio del sector, el intercambio de buenas prácticas mediante talleres de trabajo y visitas estudio, y el desarrollo de experiencias piloto en torno al trabajo que se realiza en sistemas de apoyo a la creación y consolidación de estas estructuras, en torno al apoyo a la transformación de otras empresas en empresas de Economía Social, en la creación de redes de cooperación entre empresas y en la creación de empresas de economía social en el sector de la dependencia.

Se desarrollarán, también, experiencias piloto en el desarrollo de la formación universitaria en economía social, en el desarrollo de nuevas fórmulas de financiación y en la comunicación y difusión. El objetivo de estas acciones desarrolladas en el proyecto es la promoción, valoración y visualización de la economía social.

5.3.5. Algunas de las medidas de ayuda financiera Aquitania Francia¹¹.

- Ayudas a empresas.
La Región Aquitania, desde hace varios años, ha comprometido una política solidaria con el fin de proponer a las empresas regionales una oferta completa en instrumentos financieros destinados a reforzar sus fondos propios a todos los estadios de la vida de una empresa: desde la creación, el desarrollo y transmisión.

Entre los fondos en los cuales el Consejo Regional tiene una participación mayor es en O Herrikoa: sociedad más antigua de capital de riesgo en Francia, ello es debido al desarrollo territorial de proximidad en el País Vasco. Su participación en una empresa puede ser comprendida en cantidades que van desde 7 000 euros a 150.000 euros.
- Ayudas al sostenimiento de sector agroalimentario y las acciones colectivas
La Misión Agroalimentaria de los Pirineos (MAAP) también fue acompañada para la realización de sus misiones en los Pirineos y al País Vasco con una cantidad aproximada de 80 000 euros.
- La cooperación Aquitania - Euskadi: el G.E.I.E. " Plataforma Logística Aquitaine-Euskadi".

¹¹ http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=99&ref_id=CMRSOS08114

- En el año 2007, el GEIE presentó un proyecto en el marco del programa operacional de cooperación territorial Espagne-France-Andorre 2007-2013.
- El Consejo Regional comiembro fundador del G.E.I.E se colaboró en el año 2008, con una dotación, junto con el gobierno de Euskadi, de un importe de 365 000 euros, es decir el 50 % de la dotación anual de funcionamiento.
- La cooperación transfronteriza. Además, la situación geográfica privilegiada de Aquitania, permite a esta región ser socio de los programas europeos de cooperación Transfronteriza (IV A) y transnacional (IV B) en materia de organización del territorio.

El Consejo Regional de Aquitania participa además en los trabajos de la Comunidad de Trabajo de los Pirineos (CTP). En este contexto, en 2008, la Región Aquitania contribuyó a la puesta en ejecución de un Sistema de Información Geográfico.

- Por otro lado, la Región Aquitania y el Gobierno Autónomo Vasco tienen el compromiso (bajo el paraguas del G.E.I.E. Plataforma Logística Aquitania – Euskadi), de impulsar la reflexión alrededor de la colocación de una red transfronteriza del transporte, que se plasmo en el marco del Programa Operacional Cooperación Territorial Espagne-France-Andorre (POCTEFA) 2007-2013, por la programación del proyecto AETN (Aquitania Euskadi TransNetwork) por un importe de 1 609 432 euros.
- Además en el marco del grupo de trabajo quadripartita para la evaluación de las condiciones de reapertura a la circulación internacional de la línea ferroviaria Pau-Canfranc-Zaragoza, la Región Aquitania propuso ser dirigente del proyecto "Canfraneus". Este proyecto será depositado en el marco del Programa Operacional. Cooperación Territoriale Espagne-France-Andorre 2007-2013, en colaboración con el Estado francés y la Comunidad Autónoma de Aragón
- Por otra parte el Consejo Regional es miembro permanente del grupo Transporte De la Comisión " Arc Atlantique " en el marco de la Conferencia de las Regiones Periféricos Marítimos (CRPM).

En este contexto, durante el año 2008 Aquitania contribuyó activamente a las reflexiones sobre el nuevo programa de estudios Período 2007-2013 y a la contribución esperada para la revisión próxima del RTE-T (Red Transeuropea de Transportes).

- Las acciones de cooperación transfronteriza. En el marco del acuerdo firmado en 2007 por la Región con el Gobierno Vasco, Diputación de Gipuzkoa, el Consejo general de Pirénées-Atlantiques, en presencia del Prefecto de los Pirénées-Atlantiques y del Presidente del Consejo de los Elegidos del País Vasco, los trabajos de la " conferencia eurorregional del oeste " dieron comienzo teniendo como objetivos fundamentales aportar soluciones a:
 - Dificultades encontradas por las poblaciones fronterizas, a los accesos inmediatos de ella
 - Línea de división entre ambos Estados. Este trabajo se efectúa vía una célula técnica
 - Y puerta principalmente sobre necesidades de hacer compatibles y adecuadas uno
 - Conjunto de normas y de prácticas en los servicios al público de una y otra parte de la frontera.

5.3.6. Eje Ferroviario de Alta Velocidad. Sudeste de Europa-Francia-España y Portugal.

Durante los últimos años, los Gobiernos de Francia y España han decidido comprometerse de una manera inequívoca con el desarrollo de las infraestructuras de transporte comunes, teniendo en cuenta el incremento de los flujos transpirenaicos, tanto de intercambios como de tránsito.

«El eje ferroviario ofrece una nueva oportunidad para fortalecer los vínculos y la movilidad en el Eje Aquitania – Euskadi. No puede concebirse un espacio regional como el Aquitania y Euskadi, sin el Tren de Alta Velocidad. Es fundamental» (gd)

«Las empresas están llamadas a concebir el eje ferroviario como un útil de gestión, para intensificar sus relaciones comerciales entre Aquitania y el País Vasco» (gd)

Según los datos del Observatorio de tráfico de los Pirineos, en 2006 pasaron 100 millones de viajeros y 110 millones de toneladas de mercancías por los Pirineos, la gran mayoría utilizando los pasos situados en los extremos (Atlántico y Mediterráneo), con un pequeño desequilibrio a favor del corredor mediterráneo. Más del 80% de los viajeros que entran en España por los Pirineos son franceses y más del 50% de las mercancías son de intercambio entre ambos países.

El observatorio de tráfico de los Pirineos, que es un instrumento creado de manera conjunta por España y Francia con el objetivo de disponer de datos y estadísticas que sirvan de base para la realización de la planificación de las infraestructuras comunes a ambos países, establece una serie de previsiones realizadas a futuro,

también de manera conjunta, indican que los flujos terrestres de mercancías se habrán duplicado en el año 2025.

Desde el punto de vista de la planificación estratégica de infraestructuras de transporte en ambos países, ésta se caracteriza por una gran coincidencia de objetivos entre el Plan Estratégico de Infraestructuras y Transporte 2005-2020 (PEIT) aprobado por el Gobierno de España en julio de 2005 y el marco definido por la “Grenelle de l’Environnement” en Francia.

En ambos casos se contempla, como objetivo fundamental, un impulso decidido a los modos de transporte más sostenibles y respetuosos con el medio ambiente, en especial, al ferrocarril.

En este sentido, el PEIT compromete más del 48% de sus inversiones a este modo de transporte, y en el horizonte del año 2020 contempla una red de altas prestaciones de 10.000 km, con un diseño apto para tráfico mixto de viajeros y mercancías en la mayoría de sus líneas.

En el marco de la Unión Europea, los proyectos prioritarios con repercusión directa sobre los flujos de transporte transfronterizo se han de situar como elementos clave para la competitividad de la economía dentro de la nueva Europa. Se persigue que las infraestructuras potencien el desarrollo de un eficaz funcionamiento del mercado interior europeo y un desarrollo económico eficiente.

La creación de una Red Transeuropea de Transporte, que conecte la Península Ibérica con Francia y el resto de Europa, contribuirá a poner en conexión la Península a los grandes centros de producción y consumo de Europa, y además potenciará las relaciones entre ambos países mediante la definición de unos accesos asequibles para viajeros y mercancías.

España está realizando con ayuda de la UE un considerable esfuerzo para llevar adelante el proyecto en todas sus fases.

Según datos aportados por la Comisión, de los aproximadamente 3.500 km de nuevas líneas ferroviarias que constituyen el PP-3, y que se desarrollan en Francia, España y Portugal, más de la mitad se encuentran en España (más de 2.000 km)

Con ello, España tendría en servicio o en construcción más del 60% de estos 2.000 km (45 % en servicio y 17% en obras), y a febrero de 2009, ya habíamos invertido en este proyecto 14.845 millones de euros, de los que 10.250 millones corresponden a la rama mediterránea.

La intención última de parte de desarrollo del proyecto es conseguir que en el presente año los servicios ferroviarios entre España y Francia comiencen a prestarse,

marcando un hito histórico que pone fin a las deficitarias conexiones que caracterizan un paso clave en como el que constituye el paso transpirenaico España-Francia.

5.4. El Programa Operativo “España-Francia-Andorra 2007-2013”

El 18 de diciembre de 2007, la Comisión Europea aprobó un programa operativo de cooperación transfronteriza entre Francia, España y Andorra para el periodo 2007-2013. El Programa incluye apoyo comunitario a través del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) para regiones francesas y españolas específicas situadas a lo largo de su frontera común, y para Andorra. El apoyo comunitario al Programa abarca las diez zonas fronterizas NUTS III de ambos países, más otras once áreas adyacentes NUTS III.

El Programa Operativo entra en el marco establecido para el Objetivo de Cooperación Territorial Europea y cuenta con un presupuesto total de unos 257 millones de euros. La financiación comunitaria a través del FEDER asciende a unos 168 millones de euros, lo que representa aproximadamente un 65 % de la inversión total de la UE dedicada al Objetivo de Cooperación Territorial Europea dentro de la Política de Cohesión para el periodo 2007-2013.

El Programa afecta a una población de unos cinco millones de personas (2004). La densidad de población varía mucho en la amplia zona montañosa delimitada por los Pirineos. La zona elegible cubre directamente una superficie de 74 000 km²; si se tienen en cuenta también las áreas adyacentes, la zona elegible duplica casi su superficie: 146 000 km².

5.4.1 Objetivos y finalidad del Programa

Con el Programa adoptado se da continuidad a las tres generaciones de programas de cooperación transfronteriza entre estos países en el marco de la iniciativa comunitaria INTERREG.

El objetivo general de la cooperación transfronteriza entre España, Francia y Andorra para el periodo 2007-2013 es reforzar la integración económica y social de la zona transfronteriza a través de la cooperación. El nuevo Programa se propone impulsar la competitividad, promover el empleo y mejorar las condiciones socioeconómicas y la integración institucional en las regiones fronterizas. En el objetivo del Programa queda reflejada la continuidad de los programas de cooperación, al tiempo que se incorpora un nuevo enfoque estratégico. La atención se centrará en conseguir que las operaciones financiadas tengan un impacto real, teniendo presentes las experiencias previamente adquiridas.

La cooperación transfronteriza en el periodo actual se centra en:

- la cooperación económica, la innovación y el desarrollo del capital humano con vistas a la integración territorial;
- la protección del medio ambiente y la preservación del patrimonio natural y cultural;
- la mejora de la calidad de vida merced a la reestructuración territorial y al
- desarrollo sostenible.

5.4.2. Repercusión prevista de las inversiones

Los buenos resultados conseguidos por programas anteriores en la consolidación de una auténtica cooperación entre los socios de los países participantes seguirán obteniéndose con un enfoque más centrado en la integración territorial y una atención especial a la gestión conjunta de las infraestructuras, los equipamientos y los servicios.

El impacto del Programa en la economía, el medio ambiente y la población de toda la zona en su conjunto podrá evaluarse gracias a una serie de indicadores aplicables a cada una de sus prioridades.

5.4.3. Prioridades

La estrategia del Programa se centra en mejorar y reforzar las complementariedades de la zona fronteriza.

Sus prioridades son:

- integración transfronteriza: desarrollo económico, investigación y formación; es necesario estimular el desarrollo de las actividades económicas transfronterizas en la zona elegible, en particular en favor de las pequeñas y medianas empresas (PYME). El centro de atención lo conforman la innovación, la investigación y el empleo local. A este respecto, revisten una vital importancia la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, así como la adaptabilidad de empleadores y empleados en las regiones fronterizas.
- patrimonio natural y prevención de riesgos, turismo y productos locales, el objetivo de esta prioridad es fortalecer la cooperación en pos de una gestión concertada y cuidadosa tanto de los recursos naturales como del rico patrimonio natural y cultural que caracteriza a la zona elegible. En esta prioridad encontrarán cabida la calidad paisajística, la conservación de los numerosos espacios naturales protegidos, la mejora de la calidad de las aguas (fluviales y marítimas) y la gestión de las zonas costeras. Se prestará una atención especial a la prevención de los peligros naturales y tecnológicos, sobre todo en zonas con riesgo de inundación e incendio.

También se enmarcarán en esta prioridad las actividades relacionadas con el turismo sostenible y el desarrollo de los productos locales.

- accesibilidad, estructura territorial y desarrollo sostenible; en este caso el centro de atención lo forman la accesibilidad, la gestión compartida de los recursos y las acciones de proximidad en los ámbitos de la educación, la sanidad, la cultura, etc., con el fin de mejorar la vida de los ciudadanos eliminando los obstáculos relacionados con la frontera, sin dejar de respetar los aspectos sociales del desarrollo sostenible. Dentro de esta prioridad se incluye asimismo el objetivo de mejorar la disponibilidad de las infraestructuras de TIC en las que se apoya la estructuración transfronteriza del territorio. Se presta una atención particular al desarrollo de la zona transfronteriza basado en una red interconectada de pequeñas ciudades y en vínculos urbano-rurales.
- Asistencia técnica al proceso de cooperación transfronteriza; También se contempla una asistencia técnica para implementar el Programa y se dispone de ayuda financiera para cubrir los gastos de administración, seguimiento, evaluación y control.

6. La movilidad en España

Los datos nacionales anuales más actualizados publicados por el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal se encuentran en el informe "Datos Básicos de Movilidad 2009" además de aquellos otros registrados en los denominados Informes DBM trimestrales. En ellos se dispone de una matriz de datos en la que se relacionan los datos de movilidad profesional de todas las provincias entre sí.

Según los datos presentados por el Observatorio, en 2009 continuaba la tendencia (iniciada en 2007) de ralentización del crecimiento de la movilidad geográfica en España unida a la disminución del número de contratos.

Tanto la tasa de movilidad interprovincial como la interautonómica registraron ligeros retrocesos con respecto a los datos de 2008, lo que supone una disminución de la movilidad del 3,5% y un 5,5%, respectivamente.

«A partir de 2008, y como consecuencia de la crisis económica, los procesos de movilidad entre las provincias y Comunidades Autónomas del País Vasco, bien en el plano empresarial o bien en el terreno más lúdico o turístico, se han ido aminorando; algunas veces hasta deteniéndose» (gd)

Mientras que los contratos con desplazamiento entre provincias disminuyeron un 18,3% con respecto a 2008, el total de contratos disminuyó por su parte un 15,5%. Los flujos de los desplazamientos se pueden calificar de multidireccionales, la mayoría determinados por la cercanía entre las provincias y la pertenencia a una misma comunidad autónoma.

Las principales zonas emisoras de trabajadores son Madrid, las provincias de la zona mediterráneo, el valle del Ebro e Illes Balears. Por el contrario, en gran parte de las provincias cantábricas, sur y oeste peninsular encontramos las zonas emisoras, de trabajadores además de Canarias.

El perfil de los trabajadores que se desplazan no ha cambiado con respecto a años anteriores. Se corresponde con el de un hombre de algo más de 32 años, con estudios secundarios, de baja cualificación laboral y con empleos en Construcción, Agricultura u Hostelería. Los destinos se concentran en Madrid, Barcelona, Toledo, parte de Andalucía y la costa mediterránea.

«Los agentes sociales, y en particular los sindicatos, están obligados a desarrollar dispositivos de orientación de los trabajadores, en materia de movilidad laboral. Casi nadie puede suplir su papel» (gd)

«Cuando un trabajador emigrante encuentra problemas, en un país extranjero, el sindicato tiene que salir en su ayuda, para asesores» (gd)

Los datos procedentes de la “Encuesta de Movilidad de las Personas Residentes”, desarrollada por el Ministerio de Fomento entre 2006 y 2007, muestran que en España, un 37% de los centros habituales de trabajo se encuentran en un municipio distinto al de residencia de los trabajadores, porcentaje que decrece al aumentar el tamaño de municipio, y que está muy condicionado por la pertenencia a un área metropolitana. Esto significa que para un mismo tamaño, el porcentaje de centros fuera del municipio es mayor en las áreas metropolitanas.

El tiempo medio de desplazamiento al centro habitual de trabajo es de 22 minutos. Concretamente en las áreas no metropolitanas la media es de 18 minutos, y la mitad de los desplazamientos son inferiores a los 15 minutos.

En las áreas metropolitanas la media es de 25 minutos, el porcentaje de desplazamientos inferiores a 15 minutos no llega al 30%, y el intervalo más frecuente es el de 15 a 29 minutos. También son más habituales los desplazamientos de más de una hora de duración.

Respecto a las peculiaridades sociodemográficas, una primera aproximación descriptiva, desvela que este fenómeno se presenta de manera muy homogénea y con un perfil muy aproximado a la distribución general de la muestra. No existen grandes diferencias en cuanto al sexo y la edad tendiendo al equilibrio en ambas. No obstante, en lo concerniente a la edad este es el único tipo de movilidad en el que son superiores los trabajadores entre los 15 y 19 y los 30 a 39 años.

Personas según número de desplazamientos por sexo y edad
Valores absolutos en miles

| | Total | DESPLAZAMIENTOS EN DÍA MEDIO LABORABLE | | | | | |
|--------------------|-----------------|--|--------------|------------------------------|--------------|--------------------------|---------------------------|
| | | Personas con desplazamientos | | Personas sin desplazamientos | | Media en total población | Media con desplazamientos |
| Ambos sexos | 44.185,9 | 36.874,7 | 83,5% | 7.311,1 | 16,5% | 2,8 | 3,3 |
| De 0 a 14 años | 6.314,0 | 5.430,8 | 86,0 | 883,2 | 14,0 | 2,8 | 3,2 |
| De 15 a 29 | 9.003,0 | 8.133,8 | 90,3 | 869,2 | 9,7 | 3,1 | 3,4 |
| De 30 a 39 | 7.613,3 | 6.811,9 | 89,5 | 801,4 | 10,5 | 3,2 | 3,6 |
| De 40 a 49 | 6.621,5 | 5.799,5 | 87,6 | 822,0 | 12,4 | 3,1 | 3,5 |
| De 50 a 64 | 7.281,2 | 5.984,2 | 82,2 | 1.297,0 | 17,8 | 2,6 | 3,2 |
| 65 y más años | 7.352,9 | 4.714,6 | 64,1 | 2.638,4 | 35,9 | 1,9 | 3,0 |
| Varones | 21.850,6 | 18.852,5 | 86,3% | 2.998,1 | 13,7% | 2,9 | 3,4 |
| De 0 a 14 años | 3.247,0 | 2.756,0 | 84,9 | 491,0 | 15,1 | 2,8 | 3,3 |
| De 15 a 29 | 4.632,8 | 4.228,4 | 91,3 | 404,4 | 8,7 | 3,2 | 3,5 |
| De 30 a 39 | 3.931,6 | 3.568,8 | 90,8 | 362,9 | 9,2 | 3,1 | 3,4 |
| De 40 a 49 | 3.341,9 | 2.989,3 | 89,4 | 352,6 | 10,6 | 3,1 | 3,5 |
| De 50 a 64 | 3.579,1 | 3.072,3 | 85,8 | 506,8 | 14,2 | 2,8 | 3,3 |

| | | | | | | | |
|----------------|-----------------|-----------------|--------------|----------------|--------------|------------|------------|
| 65 y más años | 3.118,1 | 2.237,7 | 71,8 | 880,4 | 28,2 | 2,3 | 3,1 |
| Mujeres | 22.335,3 | 18.022,2 | 80,7% | 4.313,1 | 19,3% | 2,7 | 3,3 |
| De 0 a 14 años | 3.067,0 | 2.674,7 | 87,2 | 392,3 | 12,8 | 2,8 | 3,2 |
| De 15 a 29 | 4.370,1 | 3.905,3 | 89,4 | 464,8 | 10,6 | 3,0 | 3,4 |
| De 30 a 39 | 3.681,7 | 3.243,1 | 88,1 | 438,5 | 11,9 | 3,4 | 3,8 |
| De 40 a 49 | 3.279,6 | 2.810,1 | 85,7 | 469,4 | 14,3 | 3,0 | 3,5 |
| De 50 a 64 | 3.702,1 | 2.912,0 | 78,7 | 790,1 | 21,3 | 2,4 | 3,1 |
| 65 y más años | 4.234,8 | 2.476,9 | 58,5 | 1.757,9 | 41,5 | 1,7 | 2,8 |

Fuente: Observatorio de las Ocupaciones. Servicio Público de Empleo Estatal. 2009

En el caso del País Vasco (datos del Observatorio de las Ocupaciones publicado en marzo de 2009 en relación con la movilidad interautonómica e inter-intraprovincial) el SPEE registra un **total de 95.028 contratos en Euskadi que implican desplazamiento de los trabajadores**, ya sea éste interprovincial o interautonómico.

De ellos, **55.996 son contratos de trabajadores procedentes de otras comunidades o provincias que llegan a cualquiera de las tres provincias vascas para ejercer su actividad profesional.**

Por el contrario, **un total de 39.032 personas cuyo domicilio se encontraba en 2009 en Euskadi, fueron contratadas para desarrollar su trabajo fuera del País Vasco.** Estos datos reflejan una tasa de variación interanual del -13,82% en el caso de la contratación a trabajadores que entran¹² en Euskadi y de -21,72% para los trabajadores que salen con respecto al año 2008.

La tasa de movilidad¹³ para los trabajadores del País vasco es de 7,17, ligeramente por debajo de la media de la tasa de movilidad interautonómica e interprovincial para el conjunto del Estado y que se ha situado en el 7,9, (cuatro décimas por debajo de la de 2008) lo que implica la continuidad en el cambio en la tendencia alcista que se había venido experimentado durante los últimos años.

Para finalizar, señalar la importancia que tiene para una provincia la mayor o menor dependencia de trabajadores que llegan de otras provincias para ocupar puestos de trabajo y que se encuentra su reflejo en la tasa de entrada. Cuanto mayor sea esta tasa, mayor será el grado de dependencia. Así, como viene sucediendo en los últimos años, Guadalajara es la provincia con la tasa de entrada más elevada, en la que casi uno de cada tres contratos se ha realizado a trabajadores procedentes de otras provincias. En el caso de la comunidad autónoma de Euskadi, la tasa de entrada se situaba en 8,34 y la de salida en 5,96 en el año 2009.

¹² **Entran:** Son los trabajadores que se desplazan al ámbito territorial estudiado para trabajar (provincia, comunidad), teniendo su residencia en otro territorio.

Salen: Son los trabajadores que se desplazan, para trabajar, desde su ámbito territorial de residencia a otro territorio donde está ubicado su puesto de trabajo, siendo aquel el estudiado.

Permanecen: Son los trabajadores cuyo ámbito territorial de residencia coincide con el de su puesto de trabajo.

¹³ **Tasa de movilidad:** Es la proporción de contratos que ha implicado desplazamiento sobre el total de la contratación

6.1. Algunos datos sobre la movilidad en Álava

Según datos del informe desarrollado en 2006 por el Observatorio: “¿Dónde trabajamos? Contratación y movilidad geográfica de los trabajadores en España”, la **provincia de Álava** presentaba según estos últimos datos publicados un comportamiento más dinámico que el valor de la Movilidad Interprovincial en España. Su tasa de entrada es superior a la media nacional entre las provincias.

La tasa de salida de Álava era equivalente a la media nacional entre las tasas de salida de las provincias españolas. Permanecieron en este año en Álava fundamentalmente mujeres, entre 25 y 34 años que fueron contratadas en Otras actividades empresariales y en Hostelería. Las ocupaciones más contratadas fueron peones de industrias manufactureras y Personal de limpieza en oficinas, hoteles.

En 2005 entraron en la provincia de Álava fundamentalmente hombres, entre 25 y 34 años. La mayoría procedentes de Bizkaia, Burgos y la Rioja. Estos profesionales fueron contratados en Otras actividades empresariales-servicios (30,5%) y Construcción (17,2%) seguidas del sector agrícola (8,5% de las contrataciones), en las ocupaciones de Peones de industrias manufactureras (22,5%) y Peones agrícolas (7,9%).

Por otro lado salieron de la provincia mayoritariamente hombres (54%), entre 25 y 34 años. La mayoría de ellos con destino a Bizkaia y a Madrid, encuentran trabajo en Otras actividades empresariales (32,8%) y Construcción, en las ocupaciones de Peones de industrias manufactureras (10,6%) y Dependientes de comercio (7,6%).

La mayoría de los extranjeros que entraron con un contrato de trabajo en Álava en 2005 eran originarios de Portugal y de Marruecos, y fueron contratados en Construcción y Otras actividades empresariales.

En atención a los datos intraprovinciales de la contratación en 2009, el observatorio indica que de la totalidad de los contratos de trabajo firmados en Álava, 2.290 correspondían a trabajadores cuyo domicilio se encontraba en la provincia de Gipuzkoa (2,7% frente al total de trabajadores que viven y trabajan en Álava) y 8.115 se formalizaron con trabajadores cuyo domicilio se encontraba en la provincia de Bizkaia (9,7%, sobre los 83.367 trabajadores que no se desplazan desde Álava a otra provincia).

6.2. Algunos datos sobre movilidad en Gipuzkoa

De nuevo según datos del informe desarrollado en 2006 por el Observatorio ¿Dónde trabajamos? Contratación y movilidad geográfica de los trabajadores en España, **la provincia de Gipuzkoa** presentaba en 2005 un comportamiento similar al valor de la movilidad interprovincial en España mientras que su tasa de Entrada es inferior a la media nacional entre las provincias. La Tasa de Salida de Gipuzkoa era en 2009 inferior a la media nacional entre las tasas de salida de las provincias españolas.

Un 55,8% de las mujeres permanecen en Gipuzkoa, se trataba en cualquier caso de mujeres, entre 25 y 34 años (38%). Son contratados en Otras actividades empresariales y en Actividades sanitarias. Las ocupaciones más contratadas son Peones de industrias manufactureras y Personal de limpieza en oficinas, hoteles.

Con respecto a las personas que en ese período entraron en Gipuzkoa, indicar que se trataba en un 55,5% de los casos de hombres, entre 25 y 34 años. La mayoría procedentes de Bizkaia o Álava y de otras comunidades como Navarra. En un 31% de los casos son contratados en Otras actividades empresariales y en un 12,5% en el sector de la Construcción. Las ocupaciones con mayor demanda de este perfil de trabajadores son las ocupaciones de Peones de industrias manufactureras (12,2% y los Dependientes de comercio (6,6% de los contratos).

En ese periodo de análisis, salieron de Gipuzkoa un 55,6 % de hombres, entre 25 y 34 años. La mayoría sale a Bizkaia y a Madrid y encuentran trabajo en Otras actividades empresariales (32,7% de los casos) y en el segmento de actividad de las Actividades recreativas culturales y deportivas (9,9%), para las ocupaciones de Peones de industrias manufactureras y Dependientes de comercio.

La mayoría de los extranjeros que entraron con un contrato de trabajo en Gipuzkoa en 2005 eran originarios de Portugal y de Marruecos (aproximadamente el 40%), y fueron contratados en Construcción y Otras actividades empresariales.

Según datos más recientes y analizando estos datos en relación con la provincia de Gipuzkoa y los datos de entrada y salida con respecto a las otras dos provincias de Euskadi, encontramos que 1.592 trabajadores habituales en la provincia, residen en Álava (0,9% en relación con los 176.179 trabajadores de Gipuzkoa residentes en la misma provincia), mientras que 8.286 profesionales se desplazan a trabajar hasta Gipuzkoa desde la provincia de Bizkaia (4,7% frente al total de trabajadores que residen y trabajan en la misma provincia).

6.3. Algunos datos sobre movilidad en Bizkaia

Por ultimo, veamos los datos del informe desarrollado en 2006 por el Observatorio ¿Dónde trabajamos? Contratación y movilidad geográfica de los trabajadores en España para la **provincia de Bizkaia**. Esta provincia presenta un comportamiento similar al valor de la movilidad interprovincial en España. Su tasa de entrada es

inferior a la media nacional entre las provincias. La tasa de salida de Bizkaia es también inferior a la media nacional entre las tasas de salida de las provincias españolas.

En líneas generales, permanecen en Bizkaia en un 50,4% de los casos, mujeres, entre 25 y 34 años. Los trabajadores en general son contratados en Otras actividades empresariales y en Construcción. Las ocupaciones más contratadas son: Peones de industrias manufactureras y Personal de limpieza en oficinas, hoteles.

Por otro lado encontramos que en el periodo analizado, salen de Bizkaia 30.190 hombres (62% de los casos) entre 25 y 34 años. La mayoría de ellos se desplazan a Álava y a Gipuzkoa para trabajar. Un 30,2% encuentra trabajo en Otras actividades empresariales y un 15,6% en Construcción, en las ocupaciones de Peones de industrias manufactureras y Dependientes de comercio.

La mayoría de los extranjeros que entraron con un contrato de trabajo en Bizkaia en 2005 eran originarios de Portugal y de Marruecos, y fueron contratados en Construcción y Otras actividades empresariales.

En el caso de Bizkaia y los datos más recientes sobre movilidad intraprovincial, tenemos que frente a los 319.409 trabajadores que viven y trabajan en la provincia, 7.916 profesionales se desplazan desde Álava a para trabajar en Bizkaia, mientras que 8.367 llegan cada día a trabajar en el territorio procedentes de Gipuzkoa (un 2,4% y un 2,6% con respecto al total de trabajadores que no se desplaza, respectivamente).

Tenemos por tanto que la principal provincia de Euskadi emisora de trabajadores era -en 2009- Bizkaia, mientras que proporcionalmente es Álava la que mayor número de trabajadores procedentes de las dos restantes provincias vascas recibe.

Además, según los datos presentados por el Observatorio de la Movilidad en 2009 acerca de los trabajadores móviles, -de y en Euskadi- indicar que estos establecen flujos inter autonómicos fundamentalmente con las comunidades autónomas limítrofes (Cantabria, Castilla y León, Aragón y Navarra). Destacan también los flujos de movilidad interprovinciales centralizados en la provincia de Bizkaia, que recibe a diario trabajadores de las provincias de Álava, Gipuzkoa y Cantabria.

En el caso del País Vasco, el tiempo empleado en desplazamientos al centro de trabajo indica lo siguiente según los datos de la “Encuesta de Movilidad de las Personas Residentes”, del Ministerio de Fomento:

Centros habituales de trabajo. Desplazamiento más habitual. Tiempo empleado por provincia
Valores absolutos en miles

| Total Centros | DESPLAZAMIENTOS EN DÍA MEDIO LABORABLE | | | | | |
|---------------|--|------------|------------|------------|------------|-------------|
| | Menos de 15 | De 15 a 29 | De 30 a 44 | De 45 a 59 | De 60 a 89 | De 90 y más |
| | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|------|------|------|------|-----|------|
| Álava | 133,9 | 48,0 | 35,8% | 64,1 | 47,9% | 14,8 | 11,1% | 3,6 | 2,7% | 2,7 | 2,0% | 0,7 | 0,5% |
| Gipuzkoa | 293,4 | 136,1 | 46,4% | 105,2 | 35,9% | 37,7 | 12,8% | 7,7 | 2,6% | 5,2 | 1,8% | 1,5 | 0,5% |
| Bizkaia | 477,9 | 170,4 | 35,7% | 163,5 | 34,2% | 98,9 | 20,7% | 26,6 | 5,6% | 14,6 | 3,1% | 4,0 | 0,8% |

Fuente: Encuesta de Movilidad de las Personas Residentes. Ministerio de Fomento

En el caso de Álava, el 48% de las personas que viajan entre semana emplean de 15 a 29 minutos en desplazarse a sus centros de trabajo. Tan solo un 2,0% de ellas, emplean más de una hora y media en llegar a su centro de trabajo.

Las personas que emplean en mayor medida tiempo diario en sus desplazamientos son las que residen en la provincia de Bizkaia. Un 5,6% emplea de 45 a 59 minutos en desplazarse y un 0,8% emplea una hora y media en el trayecto desde su domicilio a su centro de trabajo.

En su distribución por género, también se observan algunos datos de interés:

**Centros habituales de trabajo. Desplazamiento más habitual.
Tiempo medio empleado según sexo y edad por provincia**

| | Total centros | VARONES | | | | | MUJERES | | | | |
|----------|---------------|---------|-------|------------|---------|--------|---------|------------|---------|----------|--|
| | | Total | Total | EDAD | | | Total | EDAD | | | |
| | | | | 29 y menos | 30 a 49 | 50 y + | | 29 y menos | 30 a 49 | 50 y más | |
| Álava | 133,9 | 18 | 19 | 18 | 19 | 18 | 17 | 19 | 16 | 16 | |
| Gipuzkoa | 293,4 | 17 | 16 | 17 | 16 | 17 | 18 | 19 | 17 | 16 | |
| Bizkaia | 477,9 | 21 | 21 | 24 | 20 | 22 | 21 | 24 | 21 | 19 | |

Fuente: Encuesta de Movilidad de las Personas Residentes. Ministerio de Fomento

Como se observa, los hombres de menos de 29 años residentes cuyo centro de trabajo está en Bizkaia, los que más tiempo dedican a desplazarse. Por otro lado, las mujeres en ese mismo tramo de edad dedican una media diaria de 24 minutos desplazarse, igual que ocurre en el caso de los hombres.

Por tramos de edad, son las personas de entre 15 y 39 años las que más tiempo dedican a desplazarse entre semana a sus lugares de trabajo al emplear una media de entre 93 y 95 minutos especialmente en la provincia de Bizkaia.

Resumiendo, tenemos:

- En 2009 continuaba la tendencia (iniciada en 2007) de ralentización del crecimiento de la movilidad geográfica en España unida a la disminución del número de contratos.
- Los flujos de los desplazamientos se pueden calificar de multi direccionales, la mayoría determinados por la cercanía entre las provincias y la pertenencia a una misma comunidad autónoma.

- El perfil de trabajador que sale fuera a trabajar se corresponde con el de un hombre de algo más de 32 años, con estudios secundarios, de baja cualificación laboral y con empleos en Construcción, Agricultura u Hostelería.
- Los destinos se concentran en Madrid, Barcelona, Toledo, parte de Andalucía y la costa mediterránea.
- En España, un 37% de los centros habituales de trabajo se encuentran en un municipio distinto al de residencia de los trabajadores
- El tiempo medio de desplazamiento al centro habitual de trabajo es de 22 minutos.
- Un total de 95.028 contratos formalizados en 2009 en Euskadi implican desplazamiento de los trabajadores, ya sea éste interprovincial o interautonómico.
- Un total de 39.032 personas cuyo domicilio se encontraba en 2009 en Euskadi, fueron contratadas para desarrollar su trabajo fuera del País Vasco.
- La provincia de Álava presentaba según los últimos datos detallados publicados un comportamiento más dinámico que el valor de la movilidad Interprovincial en España.
- Por otro lado, salieron de la provincia mayoritariamente hombres (54%), entre 25 y 34 años. La mayoría de ellos con destino a Bizkaia y a Madrid y encuentran trabajo en Otras actividades empresariales (32,8%) y Construcción, en las ocupaciones de Peones de industrias manufactureras (10,6%) y Dependientes de comercio (7,6%).
- La provincia de Gipuzkoa presentaba en 2005 un comportamiento similar al valor de la movilidad interprovincial en España. La tasa de salida de Gipuzkoa era en 2009 inferior a la media nacional entre las tasas de salida de las provincias españolas.
- Salieron de Gipuzkoa un 55,6 % de hombres, entre 25 y 34 años. La mayoría sale a Bizkaia y a Madrid y encuentran trabajo en Otras actividades empresariales (32,7% de los casos) y en el segmento de actividad de las Actividades recreativas culturales y deportivas (9,9%), para las ocupaciones de Peones de industrias manufactureras y Dependientes de comercio.
- En 2005 salieron de Bizkaia 30.190 hombres (62% de los casos) entre 25 y 34 años. La mayoría de ellos se desplazan a Álava y a Gipuzkoa para trabajar. Un 30,2% encontró trabajo en Otras actividades empresariales y un 15,6% en Construcción, en las

ocupaciones de Peones de industrias manufactureras y Dependientes de comercio.

- La principal provincia de Euskadi emisora de trabajadores era -en 2009- Bizkaia, mientras que, proporcionalmente, es Álava la que mayor número de trabajadores procedentes de las dos restantes provincias vascas recibe.
-

7. La movilidad profesional en Euskadi según el estudio

Las técnicas de investigación a aplicar responden a una combinación de metodologías que parten de un análisis documental complementada con la aplicación de un cuestionario propio de la metodología cuantitativa y trabajo de gabinete centrado en el análisis de la información obtenida y la redacción de informes.

- **Análisis documental.** La fase documental supone un punto de partida fundamental y permite orientar los objetivos del resto de técnicas, ya que nos proporciona los datos y referencias básicas para comenzar a trabajar en el plano que oriente tanto los fundamentos teóricos como el desarrollo de las demás técnicas metodológicas.
En definitiva se trata de conseguir información de interés sobre el objeto de estudio que será trasladada, contrastada y analizada en el informe de resultados

Las principales áreas de actuación sobre las que se ha buscado documentación son:

- Los flujos migratorios laborales, la estructura económica y ocupacional en el País Vasco y otras regiones,
- Los derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de desplazamiento,
- Los aspectos clave relacionados con la movilidad en Europa y más concretamente en Aquitania,
- Los instrumentos de apoyo existentes en el marco de estos procesos de libre circulación,
- Los ejemplos empresariales existentes en este ámbito.

La búsqueda documental es una actividad dentro del desarrollo de un proyecto como éste que difícilmente puede darse por cerrada en las etapas iniciales del trabajo y que lo acompañará de forma transversal en todo momento. La incorporación por tanto de nuevas referencias bibliográficas, fuentes y lugares de ubicación de información a lo largo del trabajo, ayudan a la mejora continua del mismo y al perfeccionamiento último de su calidad.

Para su desarrollo ha sido necesaria una sistematización previa del proceso de búsqueda en la que se ha seguido un protocolo de búsqueda que ha marcado la siguiente secuenciación de tareas:

_Planteamiento del problema. La búsqueda de fuentes bibliográficas y recursos documentales ha estado en todo momento orientada a:

- Dar respuesta a los objetivos asociados al desarrollo del proyecto.
- Dotar de contenido al borrador de índice de contenidos.

_Identificación de las fuentes y los recursos. Dar respuesta a los objetivos trazados requiere llevar a cabo una fase inicial de búsqueda y análisis documental que permita identificar y conocer las fuentes de información, generales y específicas de mayor interés en el contexto del trabajo.

Se ha tratado en todo momento de evitar caer en la selección casual de fuentes, por lo que ha sido clave el filtrado de las referencias bibliográficas manejadas, siempre en asociación a los contenidos concretos a desarrollar en cada uno de los mapas objeto de análisis.

El protocolo de búsqueda documental con el que se ha trabajado parte de dos niveles de profundización:

- Un primer nivel, o de lectura inicial, Para realizar dicha tarea se han identificado las bases de datos y recursos documentales a utilizar y se han jerarquizado en orden de relevancia o de uso, tratando de determinar el tiempo a emplear en cada una de ellas.

Esto implica un análisis previo de las bases o las fuentes de información utilizadas y el desarrollo de una revisión de dicho análisis que asegure la calidad, cantidad y disponibilidad de la información.

- Un segundo nivel, o de lectura de las referencias seleccionadas, La lectura de las referencias seleccionadas implica trabajar con una parte exclusiva de los documentos incluidos en las fuentes de referencia que fueron identificadas en el *primer nivel*.

_Ordenación, agrupación y explotación de las fuentes y recursos.

Una vez seleccionadas las fuentes y recursos documentales idóneos, es necesario desarrollar un plan de ordenación y explotación de información:

- Se ha determinado una secuencia de lectura razonada a partir de los objetivos modulares asociados a los tres mapas de información que definen el proyecto.

- Se ha desarrollado una base de datos con las referencias documentales que permite documentar fielmente la extracción de los contenidos.
- **Grupo de discusión.** Se ha desarrollado un grupo de discusión, con una duración aproximada de un hora, con la participación de 6 personas, cuyos objetivos han sido obtener información relacionada con:
 - Identificar y analizar el perfil sociodemográfico y de ocupación de los trabajadores del País Vasco que participan en experiencias de movilidad.
 - Conocer de primera mano la perspectiva que tienen los propios trabajadores acerca de los elementos que mediatizan sus intereses y expectativas en relación con la posibilidad de iniciar procesos de movilidad hacia otras actividades y lugares, así como qué dificultades identifican ellos para afrontar e iniciar estos procesos.
 - Extraer información sobre las representaciones sociales con relación al proceso personal, profesional y de cualificación que puede conllevar iniciar un proceso de “movilidad laboral” como el propuesto.
 - Los resultados obtenidos permitirán incorporar matices de importante calado en el planteamiento de los resultado finales.
- **Trabajo de campo cuantitativo.** Teniendo en cuenta los objetivos que se pretenden lograr con la Investigación, se optará por utilizar una metodología netamente Cuantitativa ya que ésta se concibe como la mejor manera de medir de modo objetivo la realidad de la situación a analizar.

La metodología Cuantitativa pasa entonces por las siguientes características:

- La investigación está centrada en la descripción y explicación.
- Los objetivos del estudio han de estar bien definidos.
- Teorías e hipótesis han de estar expresadas explícitamente.
- Es fundamental el procesamiento cuantitativo de los datos mediante las
- Técnicas Estadísticas adecuadas.

La metodología prevista en el marco de esta investigación, se detallará en la realización de 250 encuestas telefónicas a trabajadores del País Vasco para conocer:

- Su interés en la movilidad laboral y las razones de ello.
- Determinar el perfil socioprofesional del trabajador susceptible de ser o haber sido “migrante”.

- Estudiar qué tipo de empresas favorecen o promueven los procesos de migración.
- Conocer las dificultades o facilidades, intereses y motivaciones para la movilidad laboral en el marco de la Unión Europea.

7.1. La Encuesta

Los objetivos generales planteados en relación con la encuesta:

- Estudiar de qué manera las empresas, los agentes sociales (agrupaciones de empresarios o sindicatos) y la Administración Pública están propiciando la movilidad laboral de los trabajadores.
- Conocer qué perfil socioprofesional de trabajador se muestra más interesado en participar en procesos de movilidad laboral, en el ámbito europeo, o goza de más posibilidades de acceder a ella.
- Analizar las razones que conducen a los trabajadores -y más concretamente a los de nuestra Comunidad Autónoma- a trasladarse a otros lugares y compararlas con las de otros países.
- Enmarcar la movilidad laboral en el cuerpo del pensamiento económico y verificar sus posibilidades de aplicación en el País Vasco.

En relación con los objetivos específicos asociados a la encuesta:

- Conocer el interés en la movilidad laboral y las razones de ello.
- Determinar el perfil socioprofesional del trabajador susceptible de ser o haber sido “migrante”.
- Estudiar qué tipo de empresas favorecen o promueven los procesos de migración.
- Conocer las dificultades o facilidades, intereses y motivaciones para la movilidad laboral en el marco de la Unión Europea.

En General se trató de acceder a **profesionales de la Comunidad Autónoma de Euskadi**, cuya actividad laboral se adscribiera a los **cuatro grandes grupos de actividad**, que son:

- Agricultura
- Industria
- Construcción
- Servicios

Para un mayor detalle de las actividades que quedan recogidas en cada uno de estos grupos, la CNAE 2009 se desagrega en las secciones que se detallan en el anexo metodológico incorporado al final de este informe.

Se procedió a la aplicación de **250 cuestionarios a trabajadores de los sectores de actividad enumerados más atrás** y que desarrollaban su actividad en las **tres provincias de Euskadi**:

Para conocer la representatividad del conjunto de la actividad **en cada una de las tres provincias vascas**, se recurrió a los datos de afiliación aportados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social

Para finalizar, los **estratos por provincia** se establecieron en base a afiliación proporcional sobre el total de la muestra.

Se fijaron una serie de **cuotas para el global de la muestra** realizada según sexo, nivel de estudios, situación laboral e historial de movilidad de las personas entrevistadas.

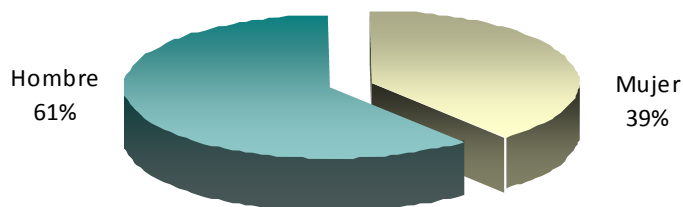
La muestra final quedó conformada como sigue:

| | ENCUESTAS REALIZADAS | | | | TOTAL |
|----------|----------------------|---------------|--------------|---------------|------------|
| | AGRICULTURA | INDUSTRI A | CONSTRUCCION | SERVICIO S | |
| ÁLAVA | 1 | 12 | 4 | 25 | 42 |
| GIPUZKOA | 2 | 21 | 7 | 51 | 81 |
| BIZKAIA | 2 | 35 | 12 | 78 | 127 |
| TOTAL | 5 | 68 | 23 | 154 | 250 |

En relación con el perfil sociolaboral de los encuestados tenemos:

Distribución por género

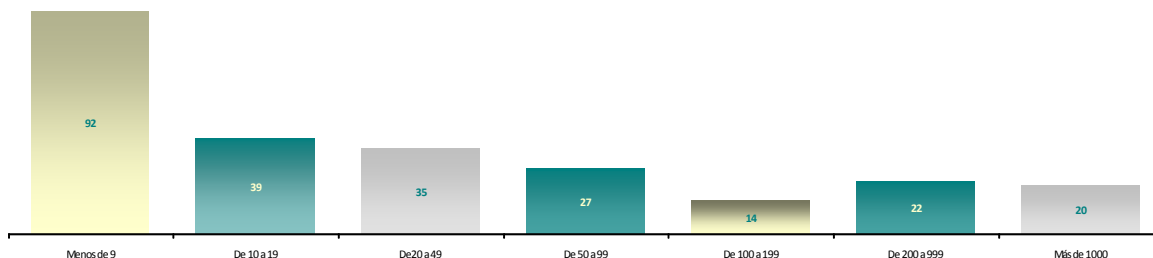
Por género, en torno al 60 por ciento de los encuestados son hombres, mientras que 100 (39%) son mujeres:



Fuente: Encuesta estudio

Distribución por edad

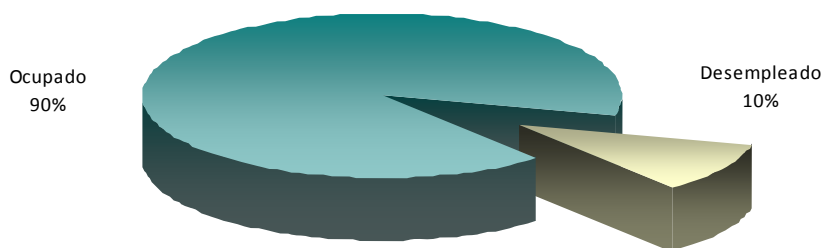
Según la edad, tenemos la siguiente composición de la muestra:



Fuente: Encuesta estudio

Perfil laboral y formativo

En atención a su perfil laboral, un 90 de los encuestados eran trabajadores en activo. Tan sólo un 10% no trabajaba en el momento de ser encuestado.



Fuente: Encuesta estudio

Se establecieron una serie de cuotas por estudios, que finalmente derivaron en la siguiente distribución por nivel de estudios:

71 trabajadores encuestados tenían formación profesional de grado superior, 48 tendrían bachillerato y 39 personas afirmaron estar en posesión de un título de formación de grado medio.

Cincuenta entrevistados tenían formación superior.

Ocupaciones

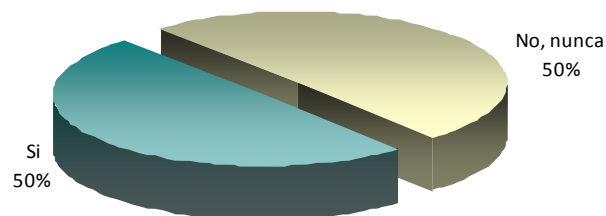
La participación final por ocupaciones ha sido fundamentalmente mayoritaria en el caso de los trabajadores y técnicos de apoyo



Fuente: Encuesta estudio

7.2. Resultados del trabajo de campo

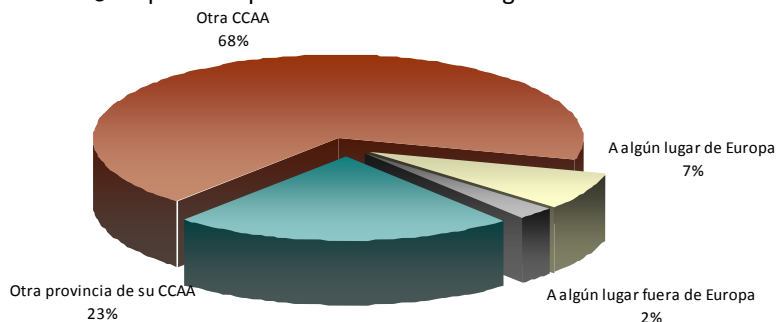
Para establecer posibles comparaciones entre las respuestas de los individuos que conforman la muestra, se contacto con un 50% de trabajadores que, al menos una vez a lo largo de su vida, hubiesen tenido que trasladarse fuera de su lugar de residencia por motivos relacionados con trabajo.



Fuente: Encuesta estudio

Al ser interrogados por los destinos finales de su experiencia de movilidad, tan solo un 9% indica que se trasladó a trabajar fuera de España. Un 7% se desplazó hasta un destino de la Unión Europea.

¿Me podría especificar a cuál de los siguientes destinos?



Fuente: Encuesta estudio

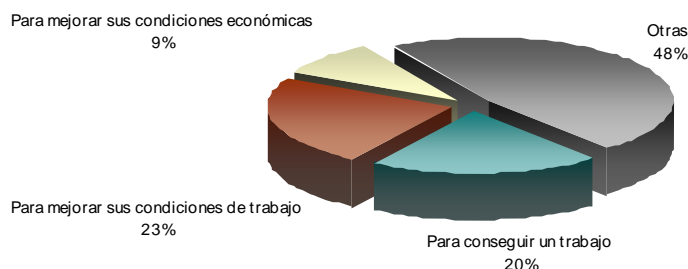
En sintonía con los datos del observatorio y del eurobarómetro, 84 personas (el 68% de los encuestados que *sí* han tenido experiencias de movilidad profesional) eligieron como destino otras Comunidades Autónomas dentro del estado español.

Por género, el 62,9% eran hombres y el 37,1% (46) mujeres. De ellos, actualmente 109 estaban ocupados y 15 se encontraban desempleados. El 33%, de ellos declararon tener formación en un Ciclo formativo de grado superior y un 23% habían cursado bachillerato. El 19% de ellos había cursado un Ciclo formativo de grado medio.

Si analizamos el perfil ocupacional de los trabajadores móviles encontramos que el 17% de ellos desarrollaba tareas propias de la dirección de empresas, el 31% eran técnicos y profesionales y el 23% eran empleados administrativos

Entre las razones que les impulsaron a trasladarse, los encuestados con experiencia en movilidad señalan en un 48% de los casos haberse desplazado por “otras razones” distintas de las propuestas, entre las que destacan la movilidad para aprender, formarse, mejorar en la ejecución de su trabajo o por necesidades de la empresa.

¿Podría especificarme qué razones fueron las que le impulsaron a trasladarse?

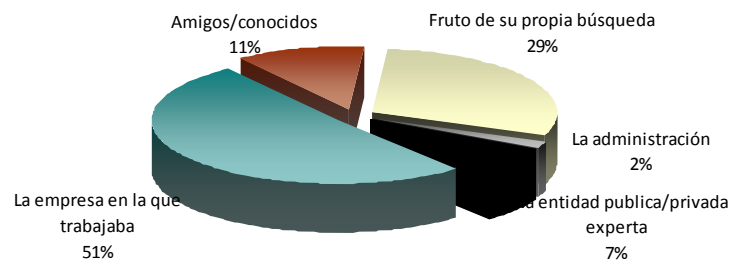


Fuente: Encuesta estudio

Un 23% de los trabajadores se desplazaron para mejorar sus condiciones de trabajo y un 20% de los profesionales que salieron de Euskadi para trabajar lo hicieron para conseguir un trabajo.

La información para poder desplazarse les fue facilitada en un 71% de los casos por diferentes vías, en 51% de los casos es la propia empresa quien les informa, por el contrario el 29% de los encuestados decidieron buscar por su cuenta la información que les permitiese trasladarse en busca de empleo.

¿Quién le facilitó la información necesaria?



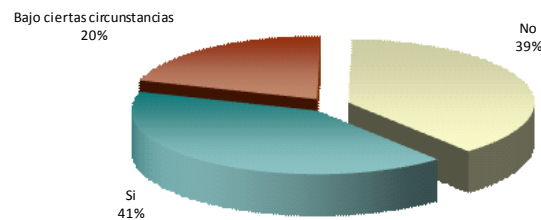
Fuente: Encuesta estudio

«Pocas veces las Administraciones Públicas, los sindicatos o las agrupaciones de empresarios informan a los trabajadores, en el ámbito de la movilidad laboral transfronteriza. Sin embargo, deben ocupar un rol más activo en este terreno» (gd)

Del total de entrevistados, 127 no habían tenido que trasladarse nunca fuera de su lugar de residencia en busca de un empleo.

Al ser interrogados por su grado de disponibilidad para conseguir un trabajo o mejorar en el que ya tienen:

¿Estaría dispuesto a mudarse a otra región con el objetivo de conseguir un trabajo o de mejorar en el suyo?



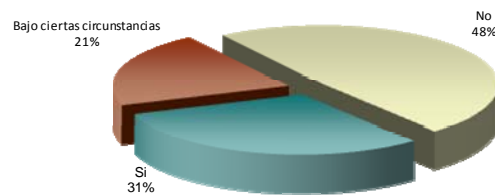
Fuente: Encuesta estudio

De ellas, 52 (el 41%) estarían dispuestas a mudarse a otra región con el objetivo de conseguir un trabajo o de mejorar en el suyo, un 20% lo haría bajo ciertas circunstancias, mientras que el 39% (49 personas en valores exactos) no se han desplazado, ni se desplazaría nunca a otra región por motivos relacionados con el trabajo.

«La historia de la Humanidad es la historia de las migraciones. Y, por encima de cualquier otro motivo, las razones económicas y laborales serán las que sigan incentivando la movilidad entre provincias, Comunidades Autónomas y países» (gd)

Al preguntar a aquellos profesionales que no han tenido experiencias de movilidad laboral, si estarían dispuestos a mudarse a un país extracomunitario (Seasonals) con el objetivo de conseguir un trabajo o de mejorar en el suyo, el 48% de ellos indica que no estaría dispuesto (61 profesionales), el 31% (39) se manifiesta abiertamente dispuesto a moverse a un país extracomunitario y el 21% lo haría bajo ciertas circunstancias.

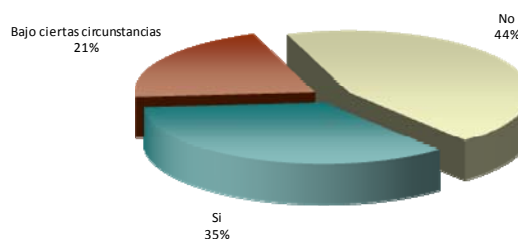
¿Estaría dispuesto a mudarse a un país extracomunitario con el objetivo de conseguir un trabajo o de mejorar en el suyo?



Fuente: Encuesta estudio

Si les preguntamos a aquellas personas que no se han movilizado a lo largo de su vida por motivos de trabajo, acerca de su disponibilidad para desplazarse a diario hasta su puesto de trabajo (Daily Commuters), obtenemos que (56) el 44%, no viajarían más de dos horas diarias con el objetivo de conseguir un trabajo o de mejorar en el suyo. 26 personas informaron que viajarían bajo ciertas circunstancias y el 35% afirma no tener problemas para desplazarse más de dos horas diarias hasta su puesto de trabajo.

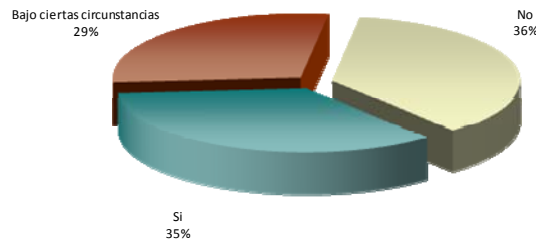
¿Estaría dispuesto a viajar más de dos horas diarias con el objetivo de conseguir un trabajo o de mejorar en el suyo?



Fuente: Encuesta estudio

Si interrogamos a los “no migrantes”, acerca de las posibilidades que tienen de convertirse en Overnighters o commuters weekly, se muestra menos dispersión en las respuestas, de forma que las opiniones se polarizan hacia las dos opciones contrarias, el 36% afirma que no viviría fuera de su domicilio entre semana, en porcentaje similar se indica la opinión contraria de forma que el 35% de los encuestados afirma estar dispuesto a desplazarse cada fin de semana su domicilio.

¿Estaría dispuesto a vivir entre semana fuera de su domicilio y volver los fines de semana con el objetivo de conseguir un trabajo o de mejorar en el suyo?

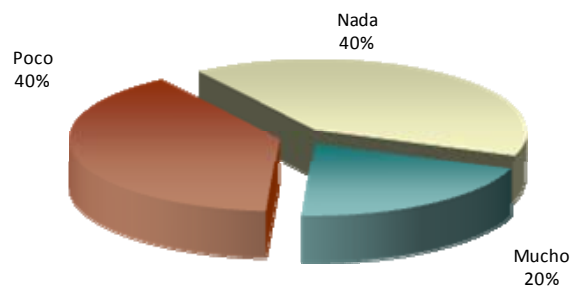


Fuente: Encuesta estudio

Barreras a la movilidad

Con la intención de conocer qué elementos son los que, desde el punto de vista de los entrevistados, eran considerados como posibles barreras a la movilidad geográfica asociada al trabajo, se les pedía que valorasen una serie de ítems y que diesen su opinión acerca de en qué grado consideraban que éstas influían en la toma de decisión a la hora de valorar desplazarse a vivir a otro lugar, o viajar a más de dos horas, por motivos de trabajo.

Al analizar la importancia de las **barreras culturales**, 51 entrevistados (40%) piensan que no es un elemento de importancia a la hora de mediatizar una decisión personal ante una posible elección de movilidad, el 40% opinan que este elemento tiene poco peso a la hora de la toma de decisión. Tan solo un 20% de los entrevistados (51 en valores absolutos) piensa que la valoración acerca de la movilidad está mediatizada por este elemento.

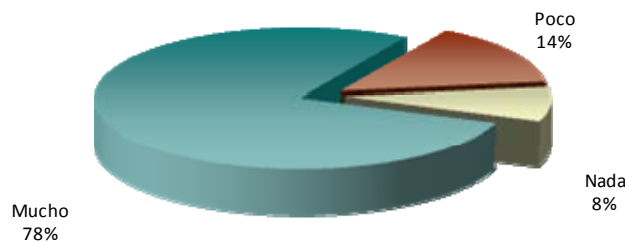


Fuente: Encuesta estudio

Un análisis por género indica que hombres (el 45% opina que este elemento no es clave) y mujeres (50%) valoran de la misma forma este elemento a la hora de analizar la posibilidad de moverse para mejorar o conseguir un trabajo.

«Las barreras culturales entre Aquitania y Euskadi no son tan importantes. El único problema es, en cualquier caso, el idioma. Pero es una dificultad que puede llegar a superarse o solventarse. Es sólo una cuestión de tiempo» (gd)

Uno de los elementos que mayor peso tiene en la toma de decisiones en torno a la movilidad asociada al trabajo, es **la familia**. De forma concreta el 78% (195 personas) del total opina que este aspecto tiene mucha importancia en la valoración que se realiza de la idoneidad en torno a la movilidad. Un 14% piensa que afecta poco en la toma de decisión y tan solo 19 personas indican que la familia no tiene ninguna importancia.

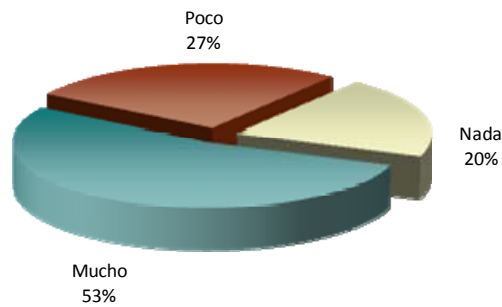


Fuente: Encuesta estudio

Un análisis por género muestra que para las mujeres la familia es clave en mayor medida que lo es para los hombres. Según los resultados de la encuesta realizada a trabajadores de Euskadi, el 83% de las mujeres afirmaban que la familia era decisiva como elemento que mediatizaba la movilidad laboral, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje se situaba en torno al 74% en ese tramo de valoración. Un 21% de los entrevistados varones informaba que este elemento era poco importante.

El hecho de **poseer una vivienda en propiedad** también es objeto de valoración en este punto. El 53% de los entrevistados informa que tanto poseerla como no, tiene mucha importancia a la hora de tomar una decisión en torno a la movilidad laboral. De los entrevistados 67 personas opinan que se trata de un elemento poco importante y 50 aseguran que se trata de un elemento nada importante en este contexto.

Un 70% de las mujeres indican que poseer una vivienda en propiedad es clave en el proceso de valoración de la movilidad geográfica asociada al trabajo, mientras que en caso de los varones un 54% de las respuestas se sitúan en este tramo de valoración.

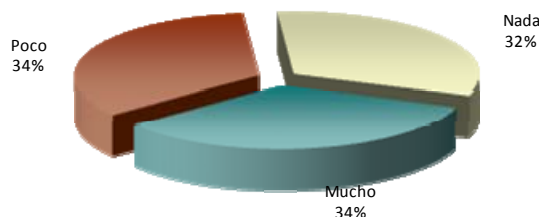


Fuente: Encuesta estudio

La **edad** es un aspecto muy importante, que mediatiza la movilidad laboral para un total de 85 personas (34%), para otro 34% este es un aspecto poco importante y las 80 personas restantes informan que la edad no es un aspecto de importancia para la movilidad laboral.

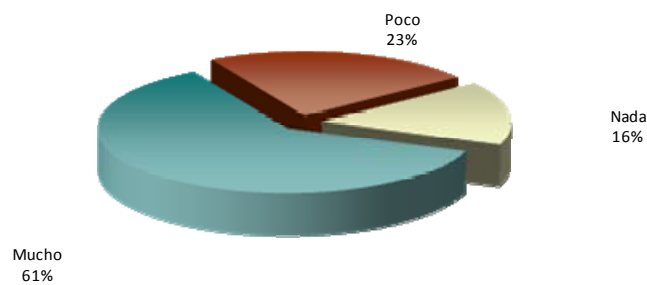
«No obstante, las personas jóvenes y sin obligaciones familiares son quienes están más predispuestas a emigrar. Los programas Erasmus, entre universidades vascas, navarras y aquitanas son también un hecho. Y, en tales programas, han participado muchos jóvenes durante gran cantidad de años» (gd)

Según la encuesta realizada para este estudio, las mujeres informan en mayor medida que los hombres la importancia de la relación edad-movilidad laboral, aunque las diferencias apenas son significativas, apuntándose resultados en relación con la elevada importancia de este aspecto, de 39% de las respuestas en el caso de las mujeres y un 37% en el caso de los hombres



Fuente: Encuesta estudio

Trabajo del cónyuge/pareja; es este uno de los elementos clave en la toma de decisiones para 153 encuestados (61% del total opina en este sentido). Mientras, 97 encuestados afirmaban que se trata de un aspecto poco o nada importante a la hora de mediatizar una decisión vinculada a la movilidad laboral. No existen diferencias significativas en torno a la valoración de este elemento realizada por hombres y mujeres.



Fuente: Encuesta estudio

Cuando se les interroga acerca de la **inseguridad acerca del retorno**, como un elemento clave en la movilidad, 108 personas indican que este es muy importante. Mientras que 142 profesionales encuentran que se trata de un elemento, poco o nada importante. Las mujeres se muestran un poco más preocupadas en torno a la situación a la que deberán enfrentarse el volver a sus localidades de origen (un 41% de las mujeres afirma que es éste un elemento clave en la valoración de la bondad de la movilidad, mientras que un 36% de las respuestas de los varones se sitúan en este tramo de valoración).

Desde el punto de vista de las personas que han tenido experiencias previas en movilidad, las principales barreras a la movilidad laboral son:

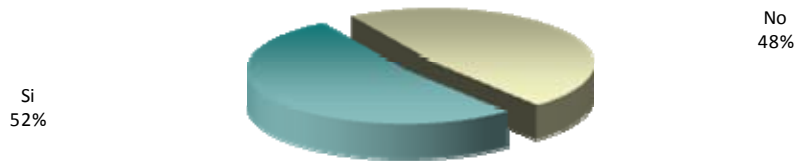
- La familia, señalado en un 77% de los casos.
- Poseer una vivienda, destacado por el 60% de los encuestados.
- Las posibles dificultades para que el cónyuge encuentre trabajo es destacado por el 58% de los entrevistados que habían salido fuera de su entorno habitual para buscar trabajo, al menos una vez.

Dificultades en el destino

Veamos las dificultades a las que se han de enfrentar aquellas personas que deciden trasladarse fuera de su lugar de residencia por motivos laborales.

Encontrar un empleo en el destino, es un elemento que preocupa al 52% de los encuestados (131 profesionales lo señalaron como importante), frente a 119 personas que no analizan este aspecto como relevante a la hora de mediatizar la movilidad profesional de los trabajadores encuestados.

«El drama del emigrante siempre es el económico. Por este motivo, en el marco de la movilidad entre Euskadi y Aquitania, la movilidad laboral se producirá mucho más fácilmente, en el momento en el que los emigrantes sepan ya dónde pueden trabajar» (gd)



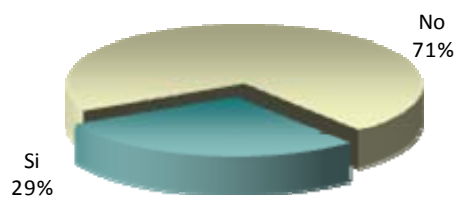
Fuente: Encuesta estudio

Para más del 61% de las mujeres entrevistadas, **encontrar un empleo en el destino es una de las principales barreras a las que deben enfrentarse las personas que deciden** trasladarse fuera de su lugar de residencia por motivos laborales. Por su parte el 49% de los encuestados varones entienden que esta es una de las mayores dificultades a valorar.

«Las dificultades para encontrar un empleo serían menores, si los agentes sociales del país de origen o de destino informaran sobre ello» (gd)

Por provincias no existen diferencias significativas con respecto a la valoración realizada de este elemento como potencial dificultad.

El **reconocimiento de la formación y/o de las competencias**, no es de especial preocupación a la hora de enfrentar una experiencia de movilidad para los profesionales que residen en el País Vasco, tan sólo el 29% de las opiniones considera este aspecto como uno de los elementos a considerar en el momento de poner en valor la idoneidad de la movilidad laboral.

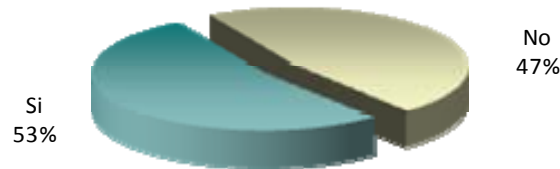


Fuente: Encuesta estudio

Para los hombres este aspecto es motivo de preocupación en menor medida 26 % que en el caso de las mujeres (39% de las encuestadas indica que se trata de una dificultad a valorar).

Por provincias es en Álava donde los encuestados manifiestan una mayor preocupación en torno a este aspecto al señalarlo como importante en un 38% de los casos.

Que la **pareja o el cónyuge encuentren** trabajo, no es un aspecto que arroje resultados porcentualmente significativos en torno a las dos opciones de respuesta planteadas:

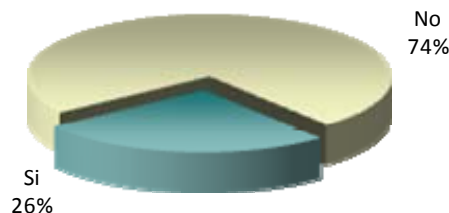


Fuente: Encuesta estudio

Para el 61% de las mujeres consultadas, el hecho de que **pareja o el cónyuge encuentren trabajo es una de las dificultades a enfrentar por** aquellas personas que deciden trasladarse fuera de su lugar de residencia por motivos laborales.

Por provincias es en Bizkaia y en Álava las dos provincias en las que los encuestados indican una mayor preocupación por este aspecto con un 57% y un 60% de respuestas positivas en este sentido.

Por el contrario, sí existe cierta unanimidad a la hora de señalar que **la obtención del permiso de residencia o de trabajo**, no es motivo de preocupación a la hora de plantear como idónea una experiencia móvil de trabajo. Un 74% de los encuestados opina en este sentido.



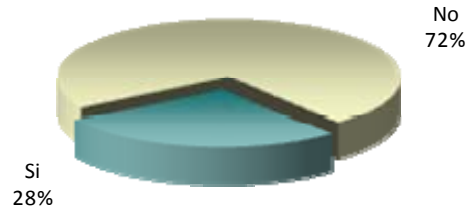
Fuente: Encuesta estudio

La **integración en una nueva cultura** tampoco es analizada como un elemento de especial importancia negativa en una experiencia de movilidad. 181 personas indican que la perspectiva de una incierta integración en el nuevo contexto, no sería analizada como una barrera para la movilidad laboral.

«A diferencia de lo que ocurría sólo unos pocos años atrás, las personas estamos más capacitadas para asimilar nuevas culturas, para aceptarlas y querer convivir con ellas» (gd)

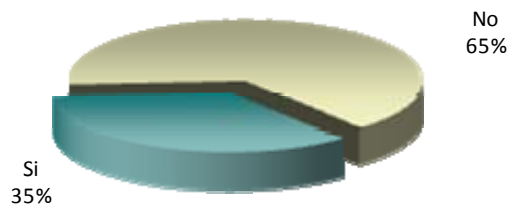
No existen diferencias significativas entre las respuestas aportadas por hombres y mujeres, siendo en Álava la provincia en la que los profesionales se encuentran en

mayor medida potencialmente preocupados por este aspecto (31% de las respuestas es positiva).



Fuente: Encuesta estudio

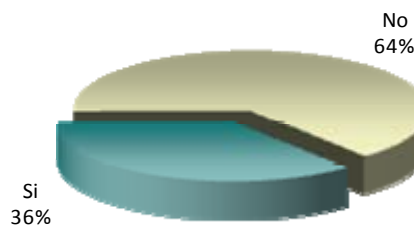
La **escolarización de los hijos**, no es de especial preocupación a la hora de enfrentar una experiencia de movilidad para los profesionales que residen en el País Vasco. Tan solo el 35% de las opiniones consultadas considera este aspecto como uno de los elementos a considerar en el momento de poner en valor la idoneidad de la movilidad laboral. 162 trabajadores opinan que no.



Fuente: Encuesta estudio

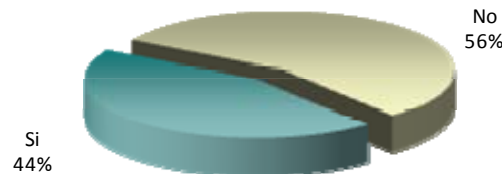
No existen diferencias significativas entre las respuestas aportadas por hombres y mujeres, siendo en Álava la provincia en la que los profesionales se encuentran en mayor medida potencialmente preocupados por este aspecto (43% de las respuestas es positiva), en Gipuzkoa es el lugar en el que menos preocupación despierta este aspecto.

Encontrar una vivienda es crucial tan solo para el 36% de la muestra, de forma que tan solo 90 profesionales consultados opinan en este sentido. 160 informa de lo contrario.



Fuente: Encuesta estudio

A pesar de otras posibles hipótesis, el **desconocimiento de otros idiomas** no se señala como clave hacia una valoración negativa (o positiva) en torno a la idoneidad de la movilidad laboral como opción de futuro. Los hombres refieren esta dificultad en mayor medida que las mujeres (59% de los hombres frente al 50% de las mujeres que responden afirmativamente).



Fuente: Encuesta estudio

«La formación en idiomas extranjeros es fundamental. Una de las primeras cuestiones que las empresas deberían resolver, para promover la movilidad transfronteriza de sus trabajadores, es la capacitación en inglés o francés, en el caso de sus deseos de ubicación en Aquitania» (gd)

Las principales dificultades a enfrentar desde el punto de vista de las personas que han tenido experiencias previas en movilidad alguna vez en su vida son, por este orden:

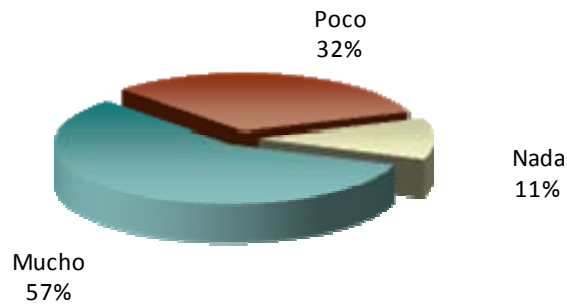
- Que el cónyuge o pareja encuentre empleo.
- Encontrar un empleo en el destino.
- El desconocimiento de otros idiomas.

Ventajas de la movilidad según los encuestados

También indagamos acerca de las principales ventajas asociadas a la movilidad geográfica en el trabajo, así como que según su criterio en qué grado consideraban que éstas influían MUCHO, POCO o NADA en la toma de decisiones para desplazarse.

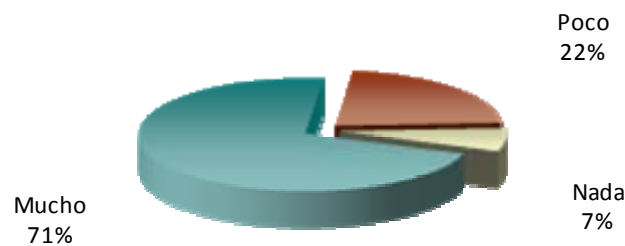
Uno de los elementos que es evaluado como una ventaja asociada a la **movilidad profesional es que acelera la curva de aprendizaje.**

De forma concreta el 57% (143 personas) del total opina que este aspecto tiene mucha importancia en la valoración que se realiza de la idoneidad en torno a la movilidad profesional. Un 14% piensa que se trata de una ventaja poco relevante en la toma de decisión y tan solo 19 personas indican que la familia no tiene ninguna importancia. 107 trabajadores opinan que esta ventaja es de escaso interés para (Poco 80, Nada 27) en la toma de decisiones para desplazarse.



Fuente: Encuesta estudio

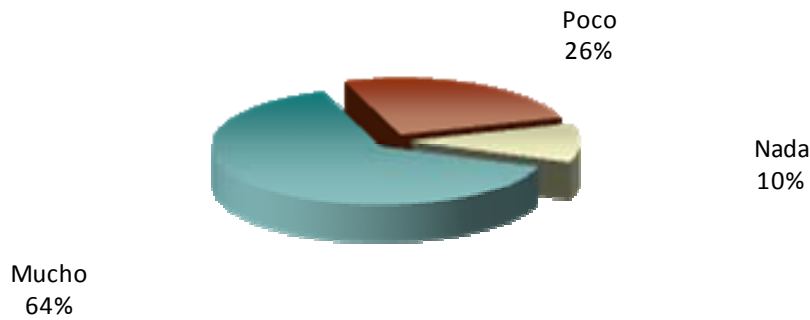
Abre puertas a mejoras económicas; es este uno de los elementos clave en la toma de decisiones hacia la movilidad para 178 encuestados (71% del total de encuestados opina en este sentido). Mientras, 72 personas afirmaban que se trata éste, de un aspecto poco o nada importante a la hora de mediatizar una decisión vinculada a la movilidad laboral.



Fuente: Encuesta estudio

Evitar el desempleo es un aspecto muy importante y una de las ventajas que mediatizan la movilidad laboral para un total de 160 personas (64%).

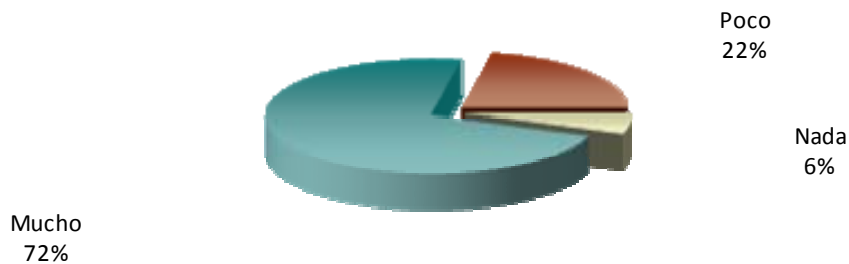
Para otro 26% este es un aspecto poco importante y las 26 personas restantes informan que el desempleo no ha tenerse en cuenta como acicate a la hora de analizar una posible oportunidad de movilidad laboral.



Fuente: Encuesta estudio

El hecho de que la movilidad profesional se plantee como una oportunidad que aumenta las oportunidades de proyección profesional también es objeto de valoración en este punto.

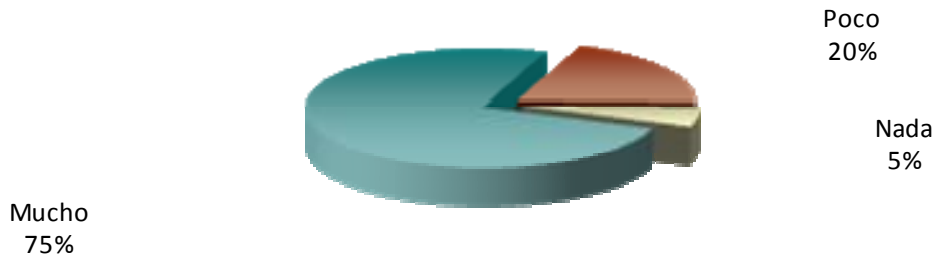
El 72% de los entrevistados informa que sin duda tiene mucha importancia a la hora de tomar una decisión en torno a la movilidad laboral como experiencia. De los entrevistados, 55 personas opinan que se trata éste de un elemento poco importante y 14 aseguran que es un elemento nada importante en este contexto.



Fuente: Encuesta estudio

Uno de los elementos que mayor peso tiene en la valoración positiva en torno a la movilidad asociada al trabajo, es que permite a los profesionales adquirir conocimientos para el desarrollo de la carrera profesional.

De forma concreta el 75% (188 personas) del total opina que este aspecto tiene mucha importancia en la valoración que se realiza de lo idóneo de la movilidad. Un 20% piensa que afecta poco en la toma de decisión y tan solo 13 personas indican que la adquisición de conocimientos para el desarrollo de la carrera profesional es un elemento nada importante.



Fuente: Encuesta estudio

También indagamos acerca de las principales ventajas asociadas a la movilidad geográfica en el trabajo, así como que según su criterio en qué grado consideraban que éstas influían MUCHO, POCO o NADA en la toma de decisiones para desplazarse, desarrolladas por aquellas personas que han tenido experiencias de movilidad con la intención de analizar posibles diferencias con el grupo general. Veamos;

- El 72% de los entrevistados con este perfil, indica que la movilidad geográfica en el trabajo, abre puertas a mejoras económicas.
- En un 73% de los casos, los entrevistados afirman que la movilidad geográfica aumenta las posibilidades de proyección profesional.
- Un 70% de las respuestas informa que permite adquirir conocimientos útiles para el desarrollo de la carrera profesional.

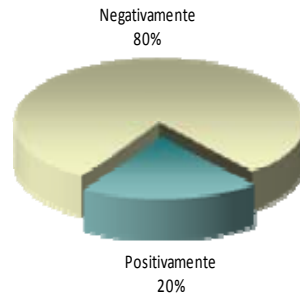
Al preguntarles acerca de cómo consideran desde su perspectiva que afectan los traslados por trabajo a una serie de aspectos, las respuestas son las que siguen:

A los individuos, 150 personas indican que la movilidad les afecta positivamente y 100 opinan que lo hace de forma negativa:



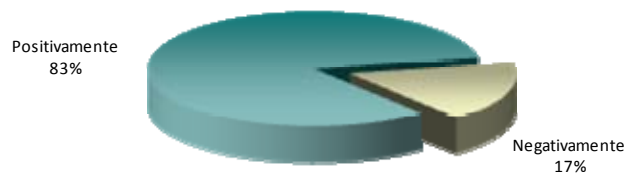
Fuente: Encuesta estudio

Tan solo 50 personas indican que la movilidad afecta positivamente a la vida familiar y 200 opinan que la movilidad la afecta de forma negativa:



Fuente: Encuesta estudio

En relación con el mercado laboral, 208 encuestados afirman que la movilidad lo beneficia. Por el contrario, 42 opinan que le afecta de forma negativa:



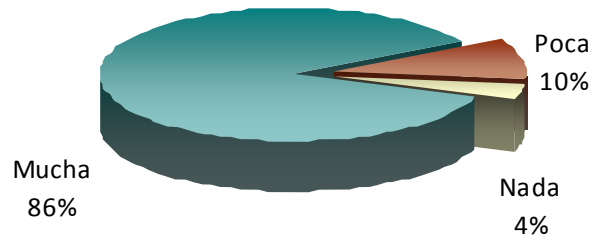
Fuente: Encuesta estudio

Desde el punto de vista de las personas que han tenido experiencias previas en movilidad, las principales ventajas de la movilidad laboral se asocian al mercado laboral (85% de valoraciones en positivo) y el principal escollo lo encuentran en la negatividad con que afecta a la vida familiar (88% de los encuestados).

Ante la pregunta ¿Considera que desplazarse a otros países para mejorar/conseguir un empleo es una buena estrategia para afrontar los retos que plantea la actual coyuntura laboral y económica? 167 profesionales opinan positivamente y 83 se manifiestan negativas frente a esta reflexión.

Cuando se les interroga acerca de los elementos en los que debería incidirse desde las Instituciones públicas, los agentes sociales y / o las entidades con competencias, para incentivar la movilidad geográfica asociada al trabajo, indicando además el grado de importancia que le conceden a cada uno de ellos.

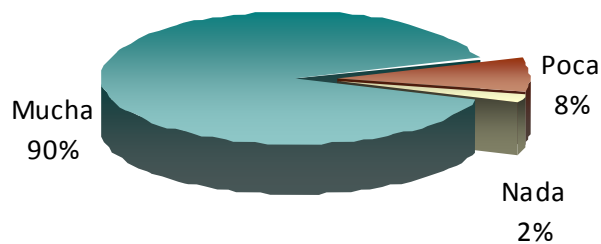
Informar a los trabajadores de Euskadi sobre sus posibilidades de movilidad, tanto dentro, como fuera de España



Fuente: Encuesta estudio

El 86% de los entrevistados indican que este aspecto tiene mucha importancia (216 profesionales lo afirman). Por otro lado, 24 personas (10%) le conceden poca importancia a este elemento y el 4% (14 encuestados) afirman que no creen que tenga nada de importancia como medida a tomar destinada a incentivar la movilidad geográfica asociada al trabajo.

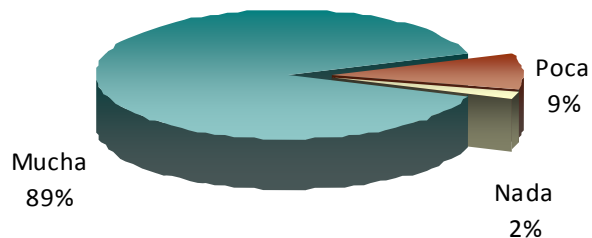
Facilitar en lo posible los trámites de la movilidad



Fuente: Encuesta estudio

El 90% de los entrevistados indican que este aspecto tiene mucha importancia (224 profesionales lo afirman). Por otro lado, 20 personas (8%) le conceden poca importancia a este elemento y el 2% (6 encuestados) afirman que no creen que tenga nada de importancia como medida a tomar destinada a incentivar la movilidad geográfica asociada al trabajo.

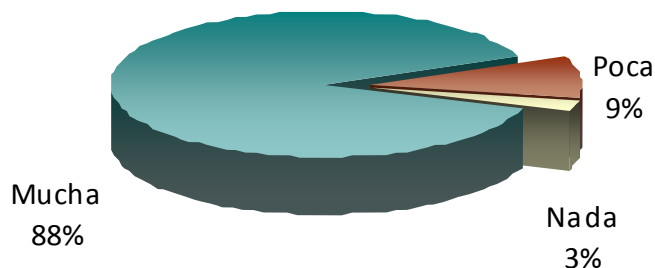
Establecer medidas reales destinadas a facilitar el retorno de los trabajadores móviles



Fuente: Encuesta estudio

El 89% de los entrevistados indican que este aspecto tiene mucha importancia (223 profesionales lo afirman). Por otro lado, 22 personas (22%) le conceden poca importancia a este elemento y el 2% (5 encuestados) afirman que no creen que tenga nada de importancia como medida a tomar destinada a incentivar la movilidad geográfica asociada al trabajo.

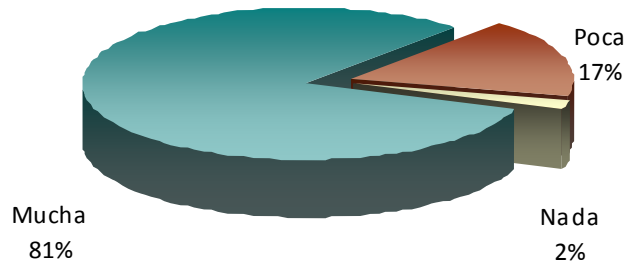
Garantizar la formación en idiomas a lo largo de la vida



Fuente: Encuesta estudio

El 88% de los entrevistados indican que este aspecto tiene mucha importancia (220 profesionales lo afirman). Por otro lado, 23 personas (9%) le conceden poca importancia a este elemento y el 3% afirman que no creen que tenga nada de importancia como medida a tomar destinada a incentivar la movilidad geográfica asociada al trabajo.

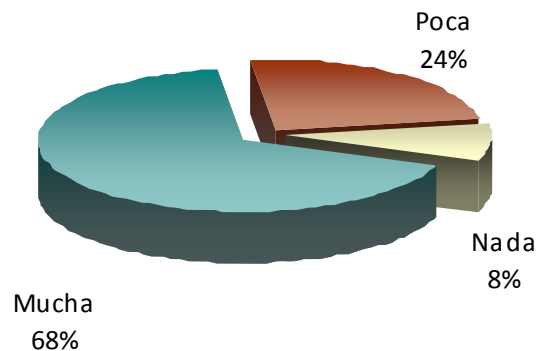
Facilitar el acceso a los trabajadores a la legislación y los procedimientos sobre movilidad
(regulación de situación, empleo, permisos, trámites administrativos en general)



Fuente: Encuesta estudio

El 81% de los entrevistados indican que Facilitar el acceso a los trabajadores a la legislación tiene mucha importancia (203 profesionales lo afirman). Por otro lado, 42 personas le conceden poca importancia a este elemento y el 2% afirman que no creen que tenga nada de importancia como medida a tomar destinada a incentivar la movilidad geográfica asociada al trabajo.

Sensibilizar a la población trabajadora de Euskadi con la intención de favorecer un cambio cultural hacia la movilidad



Fuente: Encuesta estudio

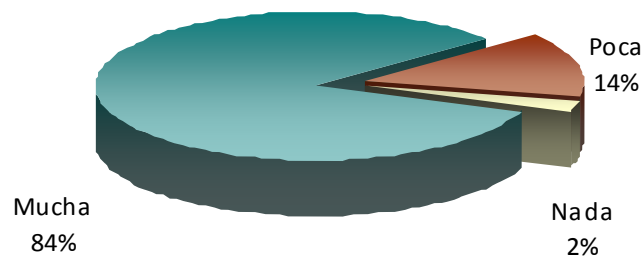
El 68% de los entrevistados indican que Sensibilizar a la población trabajadora de Euskadi con la intención de favorecer un cambio cultural hacia la movilidad tiene mucha importancia (169 profesionales lo afirman). Por otro lado, 61 personas le conceden poca importancia a este elemento y el 8% (20 personas) afirman que no creen que este elemento tenga nada de importancia como medida a tomar destinada a incentivar la movilidad geográfica asociada al trabajo.

Facilitar en lo posible los trámites de fiscalidad asociados a la movilidad (acceso a los servicios sociales y/o de salud, traslado de pensiones u otro tipo de prestaciones...) es un elemento de mucha importancia (209 profesionales lo afirman).

«Pocos vascos sabemos las características fiscales que rigen en Aquitania. Tampoco creo que allí sepan algo de las nuestras. Así y todo, la armonización fiscal ayudará a la movilidad entre ambas regiones» (gd)

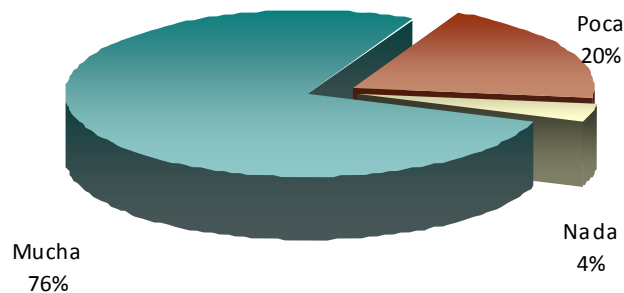
Por otro lado, 35 personas le conceden poca importancia a este elemento y el 2% (6 personas) afirman que no creen que este elemento tenga nada de importancia como medida a tomar destinada a incentivar la movilidad geográfica asociada al trabajo.

Facilitar en lo posible los trámites de fiscalidad asociados a la movilidad



Fuente: Encuesta estudio

Mejorar las infraestructuras de transporte y comunicaciones de determinadas zonas con vocación transfronteriza.

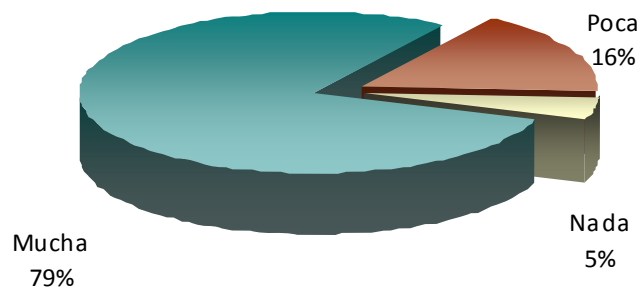


Fuente: Encuesta estudio

El 76% de los entrevistados indican que las infraestructuras tienen mucha importancia (192 profesionales lo afirman) para favorecer la movilidad. Por otro

lado, 49 personas le conceden poca importancia a este elemento y el 4% (9 personas) afirman que no creen que este elemento tenga nada de importancia como medida a tomar destinada a incentivar la movilidad geográfica asociada al trabajo.

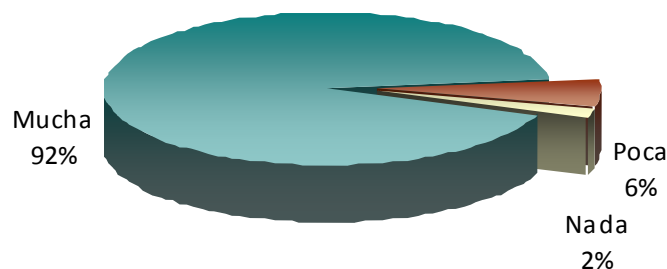
No dejar “al azar” las condiciones de la adaptación al nuevo entorno



Fuente: Encuesta estudio

No dejar “al azar” las condiciones de la adaptación al nuevo entorno es un elemento de mucha importancia (196 profesionales lo afirman), el 79%. Por otro lado, 41 personas le conceden poca importancia a este elemento y el 5% (12 personas) afirman que no creen que este elemento tenga nada de importancia como medida a tomar destinada a incentivar la movilidad geográfica asociada al trabajo.

En el caso de las empresas, deberían garantizar una mejora de la retribución

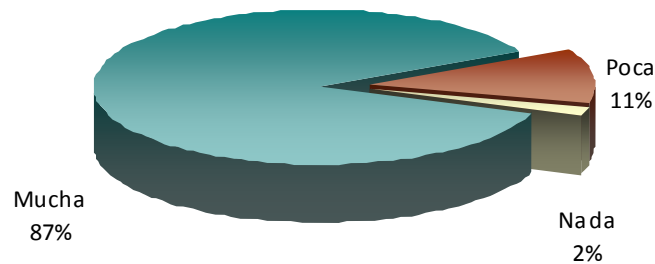


Fuente: Encuesta estudio

El 92% de los entrevistados indican que las empresas deberían garantizar una mejora de la retribución con la intención de favorecer un cambio cultural hacia la movilidad es un elemento de mucha importancia (230 profesionales lo afirman).

Por otro lado, 15 personas le conceden poca importancia a este elemento y el 2% (4 personas) afirman que no creen que este elemento tenga nada de importancia como medida a tomar destinada a incentivar la movilidad geográfica asociada al trabajo.

Facilitar el contacto con la empresa matriz, con la intención de evitar el desarraigo

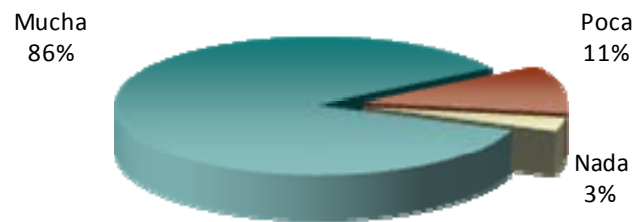


Fuente: Encuesta estudio

El 87% de los entrevistados indican que las empresas deberían facilitar el contacto con la empresa matriz, con la intención de evitar el desarraigo. Señalan que es un elemento de mucha importancia (216 profesionales lo afirman). Por otro lado, 28 personas le conceden poca importancia a este elemento y el 2% (5 personas) afirman que no creen que este elemento tenga nada de importancia como medida a tomar destinada a incentivar la movilidad geográfica asociada al trabajo.

«Muchas empresas no se atreven a abrir nuevas delegaciones o sedes en otras regiones de Europa como Aquitania. No es un problema económico o de falta de mercados. Sucede que no saben gestionar nuevas delegaciones y temen que se puedan desvincular de la empresa matriz. Por lo tanto, es necesario trabajar la cultura empresarial» (gd)

Asumir en mayor grado los gastos derivados de la movilidad



Fuente: Encuesta estudio

El 86% de los entrevistados indican que las empresas deberían Asumir en mayor grado los gastos derivados de la movilidad. Señalan que es un elemento de mucha importancia (213 profesionales lo afirman). Por otro lado, 28 personas le conceden poca importancia a este elemento y el 3% (8 personas) afirman que no creen que este elemento tenga nada de importancia como medida a tomar destinada a incentivar la movilidad geográfica asociada al trabajo.

«La movilidad implica unos gastos para cualquier empresa. Pero como todos los demás gastos, tienen que se percibidos como una inversión y no como un costo. Además, que Euskadi y Aquitania compartan la misma moneda, el euro, favorece la movilidad» (gd)

«Los convenios colectivos de las empresas tienen que incorporar también las posibilidades de movilidad y, más aún, las posibilidades para hacerla realidad» (gd)

Las valoraciones realizadas por aquellas personas que han tenido experiencias de movilidad, en relación con aquellos elementos en los que desde su perspectiva se debería incidir para incentivar la movilidad geográfica asociada al trabajo, indican lo siguiente:

- En un 92% de los casos los encuestados afirman que las empresas deberían garantizar una mejora de la retribución con la intención de favorecer un cambio cultural hacia la movilidad.
- Establecer medidas reales destinadas a facilitar el retorno de los trabajadores móviles es clave para incentivar la movilidad para un 92% de los entrevistados “móviles”.
- Facilitar en lo posible los trámites de la movilidad, es otro de los elementos sobre los que incidir que ha sido señalado por el 90% de los encuestados.
- Garantizar la formación en idiomas a lo largo de la vida es clave para incentivar la movilidad en el 89% de los casos.

Para finalizar, se les preguntó; considerado el actual momento económico, laboral y social; en un plazo aproximado de dos años, ¿estaría dispuesto a mudarse a un país de la UE con el objetivo de conseguir un trabajo o de mejorar en el suyo?

Las respuestas son las que siguen;



Fuente: Encuesta estudio

La respuesta esta misma cuestión por parte de los trabajadores que ya habían tenido experiencias anteriores de movilidad geográfica asociada al trabajo indica que en un 55% de los casos los trabajadores estarían dispuestos a mudarse a un país de la UE con el objetivo de conseguir un trabajo o de mejorar en el suyo, mientras que el 45% restante indica que no estaría dispuesto.

«Si, por ejemplo, en Aquitania existieran muchas mejores perspectivas laborales que en España o el País Vasco, el flujo de emigrantes no cesaría. El mercado de trabajo es el primer factor de movilidad» (gd)

7.3. Conclusiones

En relación con los principales objetivos descontextualizables en el desarrollo del estudio:

- **Especificar** qué países o regiones pueden favorecer u obstaculizar la movilidad laboral.
 - Existen numerosas pruebas de la cooperación existente entre los países que conforman el eje atlántico (en especial Francia y España y de forma concreta entre las regiones de Aquitania y Euskadi).
 - Una relación de las principales medidas a desarrollar, planes y programas operativos en marcha, se desarrollan en los puntos 4. “Entrada y permanencia en los Estados Miembros de la Unión Europea” y 5. “La cooperación interregional en las regiones del Eje Atlántico: Aquitania – Euskadi” del presente informe.
 - Entre las principales herramientas para la cooperación destacamos en este punto,
 - El Plan de Acción Europeo de Movilidad Laboral (2007-2010),
 - la Plataforma Logística Aquitania – Euskadi,
 - la Comunidad de Trabajo de los Pirineos,
 - Proyecto europeo TESS: red transfronteriza de economía social y solidaria o
 - algunas de las medidas de ayuda financiera Aquitania Francia,
 - señalar sobre manera el Eje Ferroviario de Alta Velocidad. Sudeste de Europa-Francia-España y Portugal así como el Programa Operativo “España-Francia-Andorra 2007-2013”.
- **Analizar** las causas de la movilidad laboral en el marco de la Unión Europea y cuáles son sus consecuencias sobre la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, por un lado, y el desarrollo social y económico, por otro.

Tras el análisis documental y del trabajo de campo desarrollados para el presente informe, tenemos:

- Entre las razones que impulsaron a trasladarse a los encuestados con experiencia en movilidad señalan en un 48% de los casos haberse desplazado por “otras razones” distintas de las propuestas, entre las que destacan la movilidad para aprender, formarse, mejorar en la ejecución de su trabajo o por necesidades de la empresa.

- Un 23% de los trabajadores se desplazaron para mejorar sus condiciones de trabajo y un 20% de los profesionales que salieron de Euskadi para trabajar lo hicieron para conseguir un trabajo.
- Al preguntarles acerca de cómo consideran desde su perspectiva que los traslados por trabajo afectan a una serie de aspectos, las respuestas son;
 - A los individuos, 150 personas indican que la movilidad les afecta positivamente y 100 opinan que lo hace de forma negativa.
 - Tan solo 50 personas indican que la movilidad afecta positivamente a la vida familiar y 200 opinan que la movilidad la afecta de forma negativa.
 - En relación con el mercado laboral, 208 encuestados afirman que la movilidad lo beneficia. Por el contrario, 42 opinan que le afecta de forma negativa.
 - Desde el punto de vista de las personas que han tenido experiencias previas en movilidad, las principales ventajas de la movilidad laboral se asocian al mercado laboral (85% de valoraciones en positivo) y el principal escollo lo encuentran en la negatividad con que afecta a la vida familiar (88% de los encuestados).
- **Estudiar** de qué manera las empresas, los agentes sociales (agrupaciones de empresarios o sindicatos) y la Administración Pública están propiciando la movilidad laboral de los trabajadores.

Medidas a contemplar por las administraciones:

- El 86% de los entrevistados indican que Informar a los trabajadores de Euskadi sobre sus posibilidades de movilidad, tanto dentro, como fuera de España tiene mucha importancia (216 profesionales lo afirman).
- El 90% de los entrevistados indican Facilitar en lo posible los trámites de la movilidad tiene mucha importancia (224 profesionales lo afirman).
- El 89% de los entrevistados indican que Establecer medidas reales destinadas a facilitar el retorno de los trabajadores móviles tiene mucha importancia (223 profesionales lo afirman).
- El 89% de los entrevistados indican que Garantizar la formación en idiomas a lo largo de la vida tiene mucha importancia (220 profesionales lo afirman).

- El 81% de los entrevistados indican que Facilitar el acceso a los trabajadores a la legislación tiene mucha importancia (203 profesionales lo afirman).
- El 68% de los entrevistados indican que Sensibilizar a la población trabajadora de Euskadi con la intención de favorecer un cambio cultural hacia la movilidad tiene mucha importancia (169 profesionales lo afirman).
- Facilitar en lo posible los trámites de fiscalidad asociados a la movilidad (acceso a los servicios sociales y/o de salud, traslado de pensiones u otro tipo de prestaciones...) es un elemento de mucha importancia (209 profesionales lo afirman).
- El 77% de los entrevistados indican que las infraestructuras tienen mucha importancia (192 profesionales lo afirman) para favorecer la movilidad.

Medidas a contemplar por las empresas:

- No dejar “al azar” las condiciones de la adaptación al nuevo entorno es un elemento de mucha importancia (196 profesionales lo afirman), el 79%.
- El 92% de los entrevistados indican que las empresas deberían garantizar una mejora de la retribución con la intención de favorecer un cambio cultural hacia la movilidad es un elemento de mucha importancia (230 profesionales lo afirman).
- El 87% de los entrevistados indican que las empresas deberían facilitar el contacto con la empresa matriz, con la intención de evitar el desarraigo.
- El 86% de los entrevistados indican que las empresas deberían Asumir en mayor grado los gastos derivados de la movilidad.

Las valoraciones realizadas por aquellas personas que han tenido experiencias de movilidad, en relación con aquellos elementos en los que desde su perspectiva se debería incidir para incentivar la movilidad geográfica asociada al trabajo, indican lo siguiente:

- En un 92% de los casos los encuestados afirman que las empresas deberían garantizar una mejora de la retribución con la intención de favorecer un cambio cultural hacia la movilidad.
- Establecer medidas reales destinadas a facilitar el retorno de los trabajadores móviles es clave para incentivar la movilidad para un 92% de los entrevistados “móviles”.

- Facilitar en lo posible los trámites de la movilidad, es otro de los elementos sobre los que incidir que ha sido señalado por el 90% de los encuestados.
- Garantizar la formación en idiomas a lo largo de la vida es clave para incentivar la movilidad en el 89% de los casos.
- **Determinar** el marco jurídico que, en el seno de la Unión Europea, regula la movilidad laboral interestatal.

Un análisis detallado de las condiciones de acceso u permanencia en Francia se desarrolla en el punto 4.2. del informe.

- **Determinar** de qué manera la crisis económica actual está favoreciendo o no la movilidad laboral de los trabajadores, en el marco europeo.

En líneas generales se está produciendo una ralentización de los datos de movilidad por efecto de la crisis, ya sea en el entorno europeo como a nivel nacional y de la comunidad autónoma de Euskadi.

- **Concluir** si la movilidad laboral en Europa es o no es una alternativa a la crisis económica y, en concreto, a la destrucción de empleo.

Se preguntó a los encuestados si en un plazo aproximado de dos años, estarían dispuestos a mudarse a un país de la UE con el objetivo de conseguir un trabajo o de mejorar en el suyo. Las respuestas indican que un 47% de los trabajadores no se desplazarían.

La respuesta esta misma cuestión por parte de los trabajadores que ya habían tenido experiencias anteriores de movilidad geográfica asociada al trabajo indica que en un 55% de los casos los trabajadores estarían dispuestos a mudarse a un país de la UE con el objetivo de conseguir un trabajo o de mejorar en el suyo, mientras que el 45% restante indica que no estaría dispuesto.

- **Investigar** si la movilidad laboral ahondará más en las desigualdades económicas y sociales entre los países o, por el contrario, logrará que Europa sea un continente más equilibrado o equitativo.

En este sentido se han se han avanzado algunas propuestas recogidas en los puntos 4 y 5 del presente informe.

- **Definir** propuestas para que la movilidad laboral sea una herramienta para el crecimiento sostenible.

En este sentido se han avanzado algunas propuestas recogidas en los puntos 4 y 5 del presente informe.

- **Enmarcar** la movilidad laboral en el escenario económico-político y social actual y verificar sus posibilidades de aplicación en el País Vasco.

Tomaremos en cuenta los datos obtenidos a partir de la búsqueda de fuentes documentales y de la información derivada del trabajo de campo, Los datos indican que:

- Un total de 95.028 contratos formalizados en 2009 en Euskadi implican desplazamiento de los trabajadores, ya sea éste interprovincial o interautonómico.
- Un total de 39.032 personas cuyo domicilio se encontraba en 2009 en Euskadi, fueron contratadas para desarrollar su trabajo fuera del País Vasco.
- La provincia de Álava presentaba según los últimos datos detallados publicados un comportamiento más dinámico que el valor de la movilidad Interprovincial en España.
- Por otro lado, salieron de la provincia mayoritariamente hombres (54%), entre 25 y 34 años. La mayoría de ellos con destino a Bizkaia y a Madrid y encuentran trabajo en Otras actividades empresariales (32,8%) y Construcción, en las ocupaciones de Peones de industrias manufactureras (10,6%) y Dependientes de comercio (7,6%).
- La provincia de Gipuzkoa presentaba en 2005 un comportamiento similar al valor de la movilidad interprovincial en España. La tasa de salida de Gipuzkoa era en 2009 inferior a la media nacional entre las tasas de salida de las provincias españolas.
- Salieron de Gipuzkoa un 55,6 % de hombres, entre 25 y 34 años. La mayoría sale a Bizkaia y a Madrid y encuentran trabajo en Otras actividades empresariales (32,7% de los casos) y en el segmento de actividad de las Actividades recreativas culturales y deportivas (9,9%), para las ocupaciones de Peones de industrias manufactureras y Dependientes de comercio.
- En 2005 salieron de Bizkaia 30.190 hombres (62% de los casos) entre 25 y 34 años. La mayoría de ellos se desplazan a Álava y a Gipuzkoa para trabajar. Un 30,2% encontró trabajo en Otras actividades empresariales y un 15,6% en Construcción, en las ocupaciones de Peones de industrias manufactureras y Dependientes de comercio.
- La principal provincia de Euskadi emisora de trabajadores era -en 2009- Bizkaia, mientras que, proporcionalmente, es Álava la que

mayor número de trabajadores procedentes de las dos restantes provincias vascas recibe.

Sin embargo para la movilidad se generalice es necesaria la superación de una serie de barreras a la movilidad laboral como son:

- Romper barreras culturales relacionadas con la familia, además de colaborar en mayor medida con las familias, ya que este aspecto ha sido señalado en un 77% de los casos.
- Por parte de los trabajadores superar la idea de que poseer una vivienda es una rémora para la movilidad, destacado por el 60% de los encuestados.
- Las posibles dificultades para que el cónyuge encuentre trabajo es destacado por el 58% de los entrevistados que habían salido fuera de su entorno habitual para buscar trabajo, al menos una vez.

Se deben además tener en cuenta las valoraciones realizadas por aquellas personas que han tenido experiencias de movilidad, en relación con aquellos elementos en los que desde su perspectiva se debería incidir para incentivar la movilidad geográfica asociada al trabajo, indican lo siguiente:

- En un 92% de los casos los encuestados afirman que las empresas deberían garantizar una mejora de la retribución con la intención de favorecer un cambio cultural hacia la movilidad.
- Establecer medidas reales destinadas a facilitar el retorno de los trabajadores móviles es clave para incentivar la movilidad para un 92% de los entrevistados “móviles”.
- Facilitar en lo posible los trámites de la movilidad, es otro de los elementos sobre los que incidir que ha sido señalado por el 90% de los encuestados.
- Garantizar la formación en idiomas a lo largo de la vida es clave para incentivar la movilidad en el 89% de los casos.

8. Anexo metodológico

ENCUESTA A TRABAJADORES

Marco muestral

Indicaciones para la selección de empresas y la cumplimentación del cuestionario

1. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

OBJETIVOS GENERALES relacionados con la encuesta

- Estudiar de qué manera las empresas, los agentes sociales (agrupaciones de empresarios o sindicatos) y la Administración Pública están propiciando la movilidad laboral de los trabajadores.
- Conocer qué perfil socioprofesional de trabajador se muestra más interesado en participar en procesos de movilidad laboral, en el ámbito europeo, o goza de más posibilidades de acceder a ella.
- Analizar las razones que conducen a los trabajadores -y más concretamente a los de nuestra Comunidad Autónoma- a trasladarse a otros lugares y compararlas con las de otros países.
- Enmarcar la movilidad laboral en el cuerpo del pensamiento económico y verificar sus posibilidades de aplicación en el País Vasco.

OBJETIVOS ESPECIFICOS asociados a la encuesta

- Conocer el interés en la movilidad laboral y las razones de ello.
- Determinar el perfil socioprofesional del trabajador susceptible de ser o haber sido “migrante”.
- Estudiar qué tipo de empresas favorecen o promueven los procesos de migración.
- Conocer las dificultades o facilidades, intereses y motivaciones para la movilidad laboral en el marco de la Unión Europea.

2. SECTORES EN ESTUDIO

En General se trata de acceder a **profesionales de la Comunidad Autónoma de Euskadi**, cuya actividad laboral se adscriba a los **cuatro grandes grupos de actividad**, que son:

- **Agricultura**
- **Industria**
- **Construcción**
- **Servicios**

Para un mayor detalle de las actividades que quedan recogidas en cada uno de estos grupos, la CNAE 2009 desagrega las siguientes secciones:

SECCIÓN A AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA
Divisiones del 01 a 03.

Esta sección comprende el aprovechamiento de los recursos naturales vegetales y animales, incluyendo las actividades de producción agrícola, cría y reproducción de animales, recolección de madera y de otras plantas y animales en una explotación o su hábitat natural.

SECCIÓN B INDUSTRIAS EXTRACTIVAS

Divisiones del 05 a 09.

Las industrias extractivas comprenden la extracción de minerales en su estado natural: sólidos (el carbón y los minerales metálicos), líquidos (el petróleo), o gaseosos (el gas natural). La extracción puede lograrse mediante diversos métodos, como la minería subterránea o a cielo abierto, la explotación de pozos, la minería de los fondos marinos, etc.

Esta sección comprende las actividades suplementarias encaminadas a la preparación de los materiales en bruto para su comercialización, como la trituración, pulverización, limpieza, secado, clasificación y concentración de minerales, la licuefacción de gas natural y la aglomeración de combustibles sólidos. Estas operaciones con frecuencia las realizan las unidades que extrajeron el recurso u otras localizadas en las proximidades.

Las actividades extractivas se clasifican en divisiones, grupos y clases según el principal mineral producido. Las divisiones 05 y 06 corresponden a la extracción de combustibles fósiles (carbón, lignito, petróleo, gas); mientras que las divisiones 07 y 08 atañen a los minerales metálicos, otros minerales y productos de cantera.

Determinadas operaciones técnicas de la presente sección, en particular relacionadas con la extracción de hidrocarburos, pueden realizarlas también por cuenta de terceros unidades especializadas en calidad de servicio industrial, lo que se refleja en la división 09.

SECCIÓN C INDUSTRIA MANUFACTURERA

Divisiones del 10 al 33.

Esta sección comprende la transformación física o química de materiales, sustancias o componentes en nuevos productos, aunque esta condición no puede tomarse como criterio universal y único para su definición. Los materiales, sustancias o componentes transformados son materias primas que constituyen productos de la agricultura, la ganadería, la silvicultura, la pesca, las industrias extractivas o de otras actividades manufactureras. Cualquier alteración, renovación o reconstrucción sustancial de artículos generalmente se considera manufactura.

SECCIÓN D SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO

División 35.

Esta sección comprende las actividades de suministro de energía eléctrica, gas natural, vapor, agua caliente y similares mediante una infraestructura permanente (red) de líneas, conducciones y tuberías. La dimensión de la red no es decisiva; incluye también la distribución de energía eléctrica, gas, vapor, agua caliente y similares en parques industriales o bloques residenciales.

Por tanto, esta sección comprende la explotación de redes de suministro de energía eléctrica y gas que generan, controlan y distribuyen energía eléctrica o gas. Comprende también el suministro de vapor y aire acondicionado.

SECCIÓN E SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN

Divisiones 36 a 39.

Esta sección comprende actividades relacionadas con la gestión (incluidos la captación, el tratamiento y la eliminación) de diversos tipos de desechos, como los residuos sólidos o no sólidos procedentes de los hogares o la industria, así como de lugares contaminados. El producto que resulta del tratamiento de los residuos o aguas residuales puede o bien eliminarse o ser la base para otros procesos de producción. En esta sección están agrupadas también las actividades de suministro de agua, puesto que suelen efectuarse en conexión con, o por unidades que intervienen también en el tratamiento de aguas residuales.

SECCIÓN F CONSTRUCCIÓN

División 41, 42, 43.

Esta sección comprende las actividades generales y especializadas de construcción de edificios y obras de ingeniería civil. Comprende las obras nuevas, la reparación, las ampliaciones y reformas, la construcción in situ de edificios y estructuras prefabricados, así como las construcciones de carácter temporal.

La construcción general consiste en la construcción de viviendas, edificios de oficinas y establecimientos comerciales completos, así como de otros edificios públicos, construcciones agrarias, etc., y la construcción de obras de ingeniería civil como autopistas, carreteras, calles, puentes, túneles, líneas férreas, aeropuertos, puertos y otras obras hidráulicas, sistemas de riego y alcantarillado, instalaciones

industriales, gasoductos, oleoductos y líneas eléctricas, instalaciones deportivas, etc.

SECCIÓN G COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS

Divisiones 45, 46 y 47.

Esta sección comprende el comercio al por mayor y al por menor (venta sin transformación) de todo tipo de mercancías, así como la prestación de servicios inherentes a la venta de la mercancía. El comercio al por mayor y el comercio al por menor constituyen las etapas finales de la distribución de mercancías. Se incluye también en esta sección la reparación de vehículos de motor y motocicletas.

Se considera que la venta sin transformación comprende las operaciones habituales (o manipulaciones) relacionadas con el comercio, por ejemplo, la clasificación y agrupación de mercancías, su mezcla (combinación) (por ejemplo, vino o arena), embotellado (con o sin lavado previo de la botella), empaquetado, división de la mercancía a granel y reempaquetado para su distribución en pequeños lotes, almacenamiento (incluido congelado y refrigerado).

La división 45 comprende todas las actividades relacionadas con la venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, mientras que las divisiones 46 y 47 comprenden el resto de las actividades comerciales. La distinción entre la división 46 (comercio al por mayor) y la división 47 (comercio al por menor) se basa en el tipo de cliente que predomine.

El comercio al por mayor es la reventa (venta sin transformación) de productos nuevos y usados a minoristas; el comercio entre empresas, tales como la venta a usuarios industriales, comerciales, institucionales o profesionales; o la reventa a otros mayoristas; o bien actuando como intermediarios al comprar mercancías a dichas personas o empresas o vendérselas a las mismas. Los principales tipos de empresas incluidas son los mayoristas, que son propietarios de las mercancías que venden, como los comerciantes al por mayor, los distribuidores de productos industriales, los exportadores, los importadores o las cooperativas de compra, las delegaciones de ventas y las oficinas de ventas (pero no establecimientos minoristas) que mantienen las empresas de las industrias manufactureras o extractivas al margen de sus instalaciones o explotaciones con el fin de comercializar sus productos, y que no se limitan a atender pedidos que se han de satisfacer mediante el envío directo desde las instalaciones o la explotación.

También se incluyen los intermediarios y representantes, corredores de mercancías, compradores y cooperativas de comercialización de productos agrarios. En muchos casos, los mayoristas reúnen y clasifican las mercancías en grandes lotes, dividen la mercancía a granel, la reempaquetan y la redistribuyen en pequeños lotes, como los productos farmacéuticos; almacenan, refrigeran, distribuyen e instalan los productos, realizan la promoción de ventas para sus clientes y el diseño de las etiquetas.

El comercio al por menor consiste en la reventa (venta sin transformación) de productos nuevos y usados principalmente al público en general para su consumo o utilización personal o doméstica, en tiendas, grandes almacenes, puestos, empresas de venta por correo, vendedores a domicilio, vendedores ambulantes, economatos, empresas de subastas, etc. La mayoría de los minoristas son propietarios de las mercancías que venden, pero algunos actúan como agentes de un mandante y venden en consignación o a comisión.

SECCIÓN H TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO

Divisiones 49, 50, 51, 52 Y 53

Esta sección comprende el transporte de pasajeros o mercancías, regular o no, por ferrocarril, tuberías, carretera, agua o aire, y las actividades relacionadas con el mismo, como los servicios de terminal y aparcamiento, la manipulación de mercancías, el almacenamiento, etc. Se incluye también en esta sección el alquiler de equipos de transporte con conductor u operario. Comprende también las actividades postales y de correos.

SECCIÓN I HOSTELERÍA

Divisiones 55, 56

Esta sección comprende la prestación de alojamiento para estancias cortas a turistas y viajeros, así como la oferta de comidas completas y bebidas aptas para su consumo inmediato. La cantidad y el tipo de servicios complementarios que agrupa esta sección pueden ser muy variables.

SECCIÓN J INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES

Divisiones 58 a 63.

Esta sección comprende la producción y distribución de productos informáticos y culturales, la provisión de los medios para transmitir o distribuir tales productos, así como datos o comunicaciones, las

actividades que utilizan tecnologías de la información y el tratamiento de datos y otros tipos de servicios informáticos.

Los componentes principales de esta sección son las actividades de edición (división 58), incluida la edición de programas informáticos, las actividades cinematográficas y de grabación de sonido (división 59), las actividades de emisión y programación de radio y televisión (división 60), las actividades de telecomunicación (división 61), las actividades que utilizan tecnología de la información (división 62) y otras actividades de servicios informáticos (división 63).

La edición comprende la adquisición de los derechos de autor de los contenidos (productos de información) y la puesta de éstos a disposición del público en general mediante la participación en (o la organización de) la reproducción y distribución de los mismos en diversas formas. Esta sección comprende todos los formatos de edición posibles (impreso, electrónico o de audio, por Internet, en productos multimedia como los libros de consulta en CD-ROM, etc.).

Las actividades relacionadas con la producción y distribución de programas de televisión están recogidas en las secciones 59, 60 y 61, y reflejan distintas etapas de este proceso. La producción de los componentes individuales, como las películas, las series de televisión, etc., figura en las actividades de la división 59, mientras que la creación de un programa completo de una cadena de televisión a partir de componentes producidos en la división 59 u otros componentes (como programas de noticias en directo) se incluye en la división 60. La división 60 comprende también la emisión de este programa por el productor. La distribución del programa completo de televisión por terceros, es decir, sin ninguna variación en los contenidos, se incluye en la división 61. Esta distribución en la división 61 puede realizarse a través de sistemas de transmisión por ondas, por satélite o por cable.

SECCIÓN K ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS

Divisiones 64,65, y 66.

Esta sección comprende las actividades de servicios financieros, incluidas las actividades de los seguros, los reaseguros y los fondos de pensiones, así como las actividades de apoyo a los servicios financieros.

Se incluyen asimismo las actividades de tenencia de activos, como las que realizan las sociedades *holding* y la inversión colectiva, los fondos y otras entidades financieras similares.

SECCIÓN L ACTIVIDADES INMOBILIARIAS

División 68

Esta sección comprende el ejercicio como arrendador, agente o intermediario en una o varias de las actividades que siguen: venta o adquisición de propiedad inmobiliaria, alquiler de propiedad inmobiliaria, provisión de otros servicios relacionados con la propiedad inmobiliaria como la tasación de ésta o el ejercicio como agente inmobiliario fiduciario.

Las actividades de esta sección pueden llevarse a cabo con bienes propios o arrendados, por cuenta de terceros. Se incluye asimismo la construcción de estructuras combinada con el mantenimiento de la propiedad o el arrendamiento de tales estructuras.

Esta sección engloba la actividad de los gestores de la propiedad inmobiliaria.

SECCIÓN M ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS

Divisiones 69 a 75.

Esta sección comprende las actividades profesionales, científicas y técnicas especializadas. Estas actividades exigen un alto grado de formación y ponen a disposición del público, técnicas y conocimientos especializados.

SECCIÓN N ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES

Divisiones 77 a 82.

Esta sección comprende diversas actividades complementarias de las operaciones empresariales generales. Estas actividades se diferencian de las que figuran en la sección M en que su objeto primordial no es la transferencia de conocimiento especializado.

SECCIÓN R ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO

Divisiones 90 a 93.

Esta sección comprende una amplia gama de actividades destinadas a satisfacer los intereses culturales, de entretenimiento y recreativos de la población en general, incluidas actuaciones en vivo, la explotación de museos, los juegos de azar, los deportes y las actividades de ocio.

SECCIÓN S OTROS SERVICIOS

Divisiones 94 a 96.

Esta sección (como categoría residual) comprende las actividades de las organizaciones asociativas, la reparación de ordenadores y artículos de uso personal y doméstico y diversas actividades de

servicios personales no contempladas en otros apartados de la clasificación.

SECCIÓN T ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO; ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO

Divisiones 97 y 98.

Quedan excluidas las actividades recogidas en las secciones:

- **SECCIÓN O ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA**

Divisiones 84

Y los empleados públicos de las secciones:

- **SECCIÓN P EDUCACIÓN**

División 85

- **SECCIÓN Q ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES**

Divisiones 86, 87 y 88.

3. MUESTRA

Se trata de la aplicación de **250 cuestionarios a trabajadores de los sectores de actividad enumerados más atrás** y que desarrollen su actividad en las **tres provincias de Euskadi**:

- Según datos del INSS, la representatividad del conjunto de la actividad para las tres provincias vascas es:

| | |
|----------|-------|
| Álava | 16,5% |
| Gipuzkoa | 33,0% |
| Bizkaia | 50,5% |

Se establecerán los estratos por provincia en base a afijación proporcional sobre el total de la muestra, tenemos:

| | Numero de cuestionarios por provincia |
|----------|---------------------------------------|
| Álava | 42 |
| Gipuzkoa | 82 |
| Bizkaia | 126 |

Por otra parte, la distribución afiliaciones por actividades en el País Vasco es:

| Agricultura | Industria | Construcción | Servicios |
|-------------|-----------|--------------|-----------|
| 2% | 27% | 9% | 63% |

De lo que se deriva:

| % afiliaciones Agricultura | % afiliaciones Industria | % afiliaciones Construcción | % afiliaciones Servicios |
|----------------------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| 2% | 27% | 9% | 63% |
| Nº Cuestionarios | Nº Cuestionarios | Nº Cuestionarios | Nº Cuestionarios |
| 5 | 68 | 23 | 154 |

En definitiva, para cada provincia por sectores:

Distribución de cuestionarios por provincias y grupos de actividad

| | Agricultura | Industria | Construcción | Servicios | TOTAL |
|----------|-------------|-----------|--------------|------------|------------|
| Álava | 1 | 12 | 4 | 25 | 42 |
| Gipuzkoa | 2 | 22 | 7 | 51 | 82 |
| Bizkaia | 2 | 34 | 12 | 78 | 126 |
| | 5 | 68 | 23 | 154 | 250 |

- Cuotas para el global de la muestra** realizada según sexo, nivel de estudios, situación laboral e historial de movilidad de las personas entrevistadas.

Cuotas por sexo

| | |
|---------|---------|
| 56% | 44% |
| HOMBRES | MUJERES |

Cuota por nivel del estudios

Un **máximo del 20%** de las/os entrevistadas/os pueden tener estudios **Universitarios**

Al menos el 30% de las/os entrevistadas/os deben tener como máximo **Bachillerato**

Al menos un 20% de los las/os entrevistadas/os deben tener **Formación Profesional Reglada**

El **30%** restante puede distribuirse entre entrevistados con un **nivel máximo de estudios de Bachillerato o Formación Profesional Reglada**

Cuotas por situación laboral

| | |
|--------------|-----------|
| 10% (N=25) | 90% (225) |
| DESEMPLEADOS | OCUPADOS |

Cuotas por historial de movilidad

| | |
|---|----------------------------|
| 50% | 50% |
| TRABAJADOR CON EXPERIENCIA DE MOVILIDAD | TRABAJADOR SIN EXPERIENCIA |

4. PROCEDIMIENTO PARA COMPLETAR LA MUESTRA

1. Una vez que tenemos el listado de empresas que configurarán el marco muestral, atribuir un **número aleatorio** a cada registro de empresa.
2. En la primera llamada identificar a la **persona de contacto**.

Para explicar el objetivo de la encuesta, podemos utilizar la entradilla que hay en el inicio del cuestionario, o los objetivos de este documento.

Muy buenos/as días/tardes, estamos realizando un estudio financiado por el Gobierno Vasco, con el fin de conocer la opinión que tienen los trabajadores de Euskadi en relación con la movilidad geográfica asociada a la búsqueda y mejora en el trabajo, sus experiencias y la opinión que los trabajadores tienen en torno a este asunto.

Por este motivo nos gustaría poder contar con su colaboración, garantizándole que toda la información que nos facilite será tratada conforme a La Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD).

Es importante destacar que llamamos desde UGT Euskadi. En este estudio la colaboración técnica es de INVESLAN.

3. Ojo con los datos para el control de la supervisión y para la cumplimentación de cuotas por provincia, P2 a P5.

La identificación de la persona, al principio, no va a exigir mayores matizaciones, pero una vez que se vaya completando la muestra deben respetarse las cuotas mencionadas por sexo, nivel de estudios, situación laboral e historial de movilidad.

4. Incidencias en la encuestación y/o cumplimentación del cuestionario.
 - La persona de contacto nos pide una copia del cuestionario para ver qué le vamos a preguntar. Solución: Enviar copia en PDF por correo electrónico.
 - Numerar los cuestionarios una vez cumplimentados.
 - Los textos del cuestionario sombreados en rojo y en cursiva gris, son indicaciones para los agentes encuestadores. No leerlas a los

entrevistados.

- Los números en rojo del cuestionario solo sirven para el análisis.
- Si se utiliza el cuestionario en papel, rodear con un círculo el número de la respuesta elegida.
- La pregunta 5 es un filtro para facilitar rápidamente el control de las cuotas según la situación laboral. Lo mismo ocurre con las preguntas 8, 11 y 12 y el resto de cuotas.
- Completar lo más detalladamente posible todos los datos identificativos de la empresa.
- Clasificar bien la actividad de la empresa según la Ficha. Codificar según las letras en rojo que aparecen junto a cada actividad.
- La pregunta 13 solo trata de especificar más el perfil profesional del encuestado.
- La pregunta 14 es otro filtro de control de cuota.
- Las preguntas 15 y 18 son dos filtros, habrá que estar pendiente de ir a P22 en el caso de tener que hacer la pregunta 15.
- Las preguntas 22, 24 y 27 tienen un procedimiento similar respuesta. Para cada ítem de toda la batería de preguntas el entrevistado tiene que indicar Mucho, Poco o Nada, marcando un círculo en el 1, 2 o 3, según corresponda. En la pregunta 25 preguntar todos los ítems y responder Positivamente o Negativamente, marcar 1 ó 2.
- El resto de preguntas no tienen mayores dificultades.
- Por último, dar las gracias y despedirse.

9. Cuestionario