

eñpleo

AKITANIA BERRIA • EUSKADI • NAFARROA
NUEVA AQUITANIA • EUSKADI • NAVARRA
NOUVELLE-AQUITAINE • EUSKADI • NAVARRE



LLET Akitia-Euskadi-Nafarroa Euroeskualea
AECT Eurorregión Aquitania-Euskadi-Navarra
GECT Eurorégion Aquitaine-Euskadi-Navarre

Interreg POCTEFA



UNIÓN EUROPEA
UNION EUROPÉENNE



DIAGNÓSTICO DEL EMPLEO TRANSFRONTERIZO

EN LA
EURORREGIÓN
NUEVA-AQUITANIA
EUSKADI NAVARRA

Eskualde Garapenerako Europako Funtsak (ECEF) kofinantzatutako proiektua
Proyecto cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)
Projet co-financé par le Fonds Européen de Développement Régional (FEDER)

empleo-info.eu

1. INTRODUCCIÓN	9
2. ENCUADRE GENERAL DEL EMPLEO EN LA EURORREGIÓN	14
2.1. Estructura poblacional	15
2.2. Nivel formativo de la población	19
2.3. Conocimiento y estudio de idiomas	20
2.4. Empleo y paro	25
2.5. Niveles salariales	30
2.6. Tejido y tamaño empresarial	31
2.7. Actividad económica y flujos comerciales	32
3. EL EMPLEO TRANSFRONTERIZO EN LA EURORREGIÓN	36
3.1. Interpenetración residencial	37
3.1.1. Cuantificación de la interpenetración residencial	37
3.1.2. Mercado de la vivienda, un factor explicativo de los flujos residenciales de finales de los 90 y primeros 2000	43
3.2. Cuantificación del empleo transfronterizo	46
3.2.1. Aproximación al empleo transfronterizo a partir de datos estadísticos	46
3.2.2. Aproximación al empleo transfronterizo a partir de datos de la Seguridad Social	51
3.3. Análisis comparativo del empleo transfronterizo en diversas fronteras europeas	54
3.4. Caracterización del empleo transfronterizo	57
3.4.1. Rasgos del empleo transfronterizo en base a datos estadísticos provenientes de los censos oficiales de población	57
3.4.2. Rasgos del empleo transfronterizo en base a la explotación de datos fiscales	62
3.4.3. Rasgos del empleo transfronterizo en base a la encuesta a trabajadores/as transfronterizos	69
4. MARCO FISCAL Y DERECHOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS EN LA EURORREGIÓN	79
4.1. El marco fiscal transfronterizo	80
4.1.1. Marco normativo general de la fiscalidad y el trabajo fronterizo	

4.2. Marco normativo general de la protección social y derecho del trabajo	93
4.2.1. Trabajador fronterizo	94
4.2.2. Trabajador desplazado (prestación de servicios)	97
4.2.3. Planteamientos europeos a futuro	101
4.2.4. Conclusiones y cuestiones para la reflexión	104
4.3. Comparativa de la presión fiscal y de los costes sociales en Francia-España/Euskadi/Navarra.....	105
4.4. Mapa de agentes competentes y agentes intervinientes en materia residencial, fiscal y laboral.....	107
4.5. Algunas cuestiones relativas a la fiscalidad y la protección social de los trabajadores fronterizos que pueden ser objeto de reflexión futura.....	109

5. COMPLEMENTARIEDAD DE LOS MERCADOS DE TRABAJO DE LA EURORREGIÓN..... 110

5.1. Perspectivas de evolución del empleo en la Eurorregión.....	112
5.1.1. Nueva-Aquitania.....	112
5.1.2. Euskadi.....	116
5.1.3. Navarra.....	119
5.2. Demanda y Oferta y de empleo en la Eurorregión	121
5.3. Valoración de las empresas, clúster y asociaciones empresariales sobre el empleo transfronterizo en la Eurorregión	128
5.3.1. Percepción y expectativas sobre el empleo transfronterizo	128
5.3.2. Experiencia transfronteriza de los actores económicos	130
5.3.3. Perfil y ámbitos profesionales demandados por las empresas...	131
5.3.4. Dificultades en la contratación de empleo transfronterizo.....	132
5.3.5. Áreas de acción para impulsar el empleo transfronterizo en la Eurorregión.....	133
5.4. Estrategias de Especialización Inteligente (RIS3) y clústeres empresariales en la Eurorregión	135
5.4.1. Las Estrategias de Especialización Inteligente (RIS3) de Nueva-Aquitania, Euskadi y Navarra.....	135
5.4.2. Los clusters en la Eurorregión	138
5.5. La planificación territorial del Empleo en la Eurorregión.....	140
5.5.1. La política de empleo en Nueva-Aquitania	140
5.5.2. La política de empleo en Euskadi	142
5.5.3. La política de empleo en Navarra	143
5.5.4. Visión de conjunto de la política de empleo en las tres regiones	

5.6. Los Sistemas Educativos y homologaciones de titulaciones en la Eurorregión	147
5.6.1. Comparativa de los sistemas educativos de Nueva-Aquitania, Euskadi y Navarra.....	147
5.6.2. El marco europeo de reconocimiento de diplomas y certificados educativos-formativos.....	149
5.6.3. La libre circulación de profesionales	151

6. INICIATIVAS TRANSFRONTERIZAS EN EL ÁMBITO DE LA FORMACIÓN, EMPLEO Y LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL..... 156

6.1. Iniciativas en el ámbito de la formación	157
6.1.1. Educación universitaria.....	157
6.1.2. Formación Profesional.....	160
6.2. Iniciativas en el ámbito de la competitividad y la cooperación sectorial	162
6.2.1. Competitividad empresarial.....	162
6.2.2. Colaboraciones estratégicas eurorregionales.....	164

7. BUENAS PRÁCTICAS APLICADAS EN OTRAS REGIONES TRANSFRONTERIZAS EUROPEAS 168

7.1. Introducción.....	169
7.2. Elección de referencias.....	170
7.3. Análisis de buenas prácticas aplicadas en otras regiones transfronterizas europeas	184

8. RESUMEN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 191

8.1. Resumen y conclusiones	192
8.2. Recomendaciones.....	195

INDICE DE CUADROS

Cuadro 2.1	Población y densidad poblacional	15
Cuadro 2.2	Principales indicadores demográficos. Año 2016	16
Cuadro 2.3	Nivel formativo de la población, 2016	19
Cuadro 2.4	Abandono Escolar y población “ni-ni”, 2016.	20
Cuadro 2.5	Conocimiento del idioma español en Nueva-Aquitania	21
Cuadro 2.6	Conocimiento del idioma francés en Euskadi y Navarra	21
Cuadro 2.7	Conocimiento del idioma euskara en la Eurorregión, 2016	22
Cuadro 2.8	Alumnado matriculado en Nueva-Aquitania que estudia español.....	23
Cuadro 2.9	Alumnado matriculado en Euskadi y Navarra que estudia francés.....	23
Cuadro 2.10	Alumnado matriculado en modelos con euskera.....	24
Cuadro 2.11	Empleo y paro en la Eurorregión	26
Cuadro 2.12	Paro registrado.	26
Cuadro 2.13	Distribución sectorial del empleo	27
Cuadro 2.14	Distribución del empleo por tamaño empresarial.....	27
Cuadro 2.15	Distribución del empleo por modalidad contrato.....	28
Cuadro 2.16	Distribución del empleo por tipo de jornada y tipo de contrato	28
Cuadro 2.17	El empleo en el perímetro geográfico de proximidad	29
Cuadro 2.18	Salario bruto medio	30
Cuadro 2.19	Salario Mínimo Interprofesional, 2017	31
Cuadro 2.20	Tejido empresarial, por sector	31
Cuadro 2.21	Tejido empresarial, por tamaño	32
Cuadro 2.22	Producto Interior Bruto y Valor Añadido Bruto	33
Cuadro 2.23	Distribución sectorial de acuerdo a su contribución al Valor Añadido Bruto	33
Cuadro 2.24	Flujos comerciales de Nueva-Aquitania. Ranking por países destino y origen	34
Cuadro 2.25	Flujos comerciales de Euskadi. Ranking por países destino y origen	34
Cuadro 2.26	Flujos comerciales de Gipuzkoa. Ranking por países destino y origen.....	35
Cuadro 2.27	Flujos comerciales en Navarra. Ranking por países destino y origen.....	35
Cuadro 3.1	Residentes de nacionalidad española en Nueva-Aquitania y residentes de nacionalidad francesa en Euskadi y Navarra según edad, sexo y nivel de estudios.....	41
Cuadro 3.2	Precio de la vivienda en la Eurociudad vasca. 2000.....	43
Cuadro 3.3	Parque de viviendas, tipología y características generales	44
Cuadro 3.4	Régimen de tenencia de las viviendas principales.....	45
Cuadro 3.5	Comparativa de precios de la vivienda en 2016	45
Cuadro 3.6	Precio medio de venta y alquiler de viviendas en municipios próximos a la frontera	45
Cuadro 3.7	Formularios E-106-ES emitidos por las CCAA de País Vasco y Navarra vigentes a 18/04/2017.....	51
Cuadro 3.8	Personas ocupadas residentes en Euskadi cuyo lugar de trabajo está en Francia	58
Cuadro 3.9	Población ocupada que reside a un lado de la frontera y trabaja al otro lado.....	61
Cuadro 3.10	Ocupación según lugar de trabajo transfronterizo.....	71
Cuadro 3.11	Situación profesional y tamaño de la empresa según lugar de trabajo transfronterizo.....	72

Cuadro 4.1	Fiscalidad en Francia: tipos aplicados según el baremo del Ingreso Neto Imponible	86
Cuadro 4.2	Fiscalidad en Gipuzkoa: Tipos aplicados a la Base Liquidable General ..	88
Cuadro 4.3	Fiscalidad en Gipuzkoa: Tipos aplicados a la Base Liquidable del Ahorro	89
Cuadro 4.4	Fiscalidad en Gipuzkoa: Cotizaciones sociales de trabajadores autónomos.....	92
Cuadro 4.5	Comparativa de la fiscalidad sobre Sociedades en Francia-España/Euskadi/Navarra	93
Cuadro 4.6	Mapa de agentes clave desde el punto de vista fiscal y laboral	107
Cuadro 5.1	Nueva-Aquitania : Estimación de creación de empleo entre 2017 y 2022 por sector	113
Cuadro 5.2	Estimación de puestos a cubrir (entradas) entre 2017 y 2022 por ocupación (creación anual \geq 2.000)	114
Cuadro 5.3	Nueva-Aquitania: intenciones de contratación en 2017 (más de 2.500 ofertas de empleo por año)	116
Cuadro 5.4	Perspectivas de empleo en Euskadi por sectores. 2022.....	117
Cuadro 5.5	Evolución a largo plazo de la oferta de personas trabajadoras según perfil de ocupación.....	118
Cuadro 5.6	Oportunidades de empleo por expansión y reemplazo por rama de actividad.....	118
Cuadro 5.7	Perfiles profesionales más demandados (corto/ medio plazo) en Navarra por sector.....	120
Cuadro 5.8	Puestos de trabajo ofertados desde los servicios públicos de empleo y personas demandantes de empleo inscritas en los mismos.....	122
Cuadro 5.9	Estrategias de Especialización Inteligente de Nueva-Aquitania, Euskadi y Navarra.....	136
Cuadro 5.10	Clusters sectoriales.....	139
Cuadro 5.11	Principios básicos y Objetivos estratégicos del Plan de Empleo de Navarra 2016-2019.....	144
Cuadro 7.1	Casos de buenas prácticas	172

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 2.1	Estructura poblacional de la Eurorregión NAEN, 2016 (% s/ población total)	18
Gráfico 3.1	Evolución del número de residentes de nacionalidad española en Pirineos Atlánticos	40
Gráfico 3.2	Trabajadores residentes en Pirineos Atlánticos con destino España según nacionalidad.....	48
Gráfico 3.3	Diferencias en los datos estadísticos y administrativos según fuentes de información	53
Gráfico 3.4	Número de trabajadores fronterizos con destino España según edad ...	60
Gráfico 3.5	Distribución de los trabajadores transfronterizos según sistema laboral...	63
Gráfico 3.6	Evolución 2007-2015 de altas y bajas de los trabajadores transfronterizos	64
Gráfico 3.7	Distribución de los trabajadores transfronterizos según municipio de residencia.....	65
Gráfico 3.8	Distribución de los trabajadores transfronterizos según municipio de trabajo	65
Gráfico 3.9	Motivos del desplazamiento transfronterizo	65
Gráfico 3.10	Distribución de los trabajadores transfronterizos según sexo	66
Gráfico 3.11	Distribución de los trabajadores transfronterizos según edad	66
Gráfico 3.12	Distribución de los trabajadores transfronterizos según sector.....	67
Gráfico 3.13	Distribución de los trabajadores transfronterizos según ingresos	68
Gráfico 3.14	Distribución de los trabajadores transfronterizos según ingresos y sector	68
Gráfico 3.15	Distribución de los trabajadores transfronterizos según perfil	68
Gráfico 3.16	Lugar de trabajo transfronterizo	69
Gráfico 3.17	Antigüedad en el empleo transfronterizo, según lugar de trabajo	70
Gráfico 3.18	Sector de actividad, según lugar de trabajo transfronterizo	71
Gráfico 3.19	Tipo de contrato, según lugar de trabajo transfronterizo	73
Gráfico 3.20	Tipo de jornada laboral, según lugar de trabajo transfronterizo	73
Gráfico 3.21	Nivel de retribuciones salariales, según lugar de trabajo transfronterizo .	74
Gráfico 3.22	Idiomas utilizados en el empleo actual, según lugar de trabajo transfronterizo.....	74
Gráfico 3.23	Motivos del trabajo transfronterizo, según lugar de trabajo	75
Gráfico 3.24	Dificultades y desventajas del empleo transfronterizo, según lugar de trabajo	76
Gráfico 3.25	Satisfacción con el empleo transfronterizo, según lugar de trabajo.....	77
Gráfico 3.26	Aspectos más satisfactorios del empleo transfronterizo según lugar de trabajo	77
Gráfico 3.27	Deseo de cambio de la condición de trabajador/a transfronterizo, según lugar de trabajo	78
Gráfico 4.1	Trabajadores desplazados enviados y recibidos por España y Francia ...	98
Gráfico 4.2	Presión fiscal sobre las rentas de trabajo. Comparativa España y Francia , 2016.....	105
Gráfico 4.3	Fiscalidad de las rentas del trabajo. Comparativa Gipuzkoa vs. Francia. 2017.....	106
Gráfico 5.1	Oferta de puestos de trabajo gestionados desde los servicios públicos de empleo por sector	123
Gráfico 5.2	Exigencia de conocimiento de idioma transfronterizo en los puestos a cubrir gestionados por los servicios públicos de empleo (% sobre total puestos ofertados).....	124

Gráfico 5.3	Exigencia de experiencia profesional previa en los puestos a cubrir por los servicios públicos de empleos (% sobre total puestos ofertados que exigen experiencia) 124
Gráfico 5.4	Perfil de las personas demandantes de empleo inscritas en los servicios públicos de empleo 126
Gráfico 5.5	Población demandante de empleo inscrita en los servicios públicos de empleos según sexo, edad, nivel académico, experiencia laboral previa, procedencia y conocimiento de idioma (% sobre total demandantes) 127
Gráfico 5.6	Consideración de la condición transfronterizo en los procesos de contratación 129
Gráfico 5.7	Evolucion prevista de las actividades transfronterizas en los próximos 3-5 años 129
Gráfico 5.8	Evolucion prevista del empleo transfronterizo en los próximos 5-10 años 130
Gráfico 5.9	Ámbitos en los que los agentes económicos disponen de actividad transfronteriza..... 131
Gráfico 5.10	Perfiles profesionales demandados por las empresas..... 131
Gráfico 5.11	Ámbitos profesionales en los que existe demanda de personal por parte de las empresas 132
Gráfico 5.12	Dificultades en la contratación de personal transfronterizo..... 133
Gráfico 5.13	Áreas de acción para impulsar el empleo transfronterizo en la Eurorregión 134
Gráfico 5.14	Ámbitos operativos del Plan Estratégico de empleo 2017-2020..... 143
Gráfico 5.15	Solicitudes de reconocimiento internacional de cualificaciones profesionales (Francia y España)..... 154

INDICE DE MAPAS

Mapa 3.1	Concentración de los flujos residenciales en los municipios próximos a la frontera 39
Mapa 3.2	Residentes de nacionalidad francesa en Euskadi y Navarra y residentes españoles en Nueva-Aquitania según edad 42
Mapa 3.3	Número de trabajadores transfronterizos con destino en el país vecino. 47
Mapa 3.4	Número de trabajadores transfronterizos según nacionalidad 50
Mapa 3.5	Población que se desplaza por motivos de trabajo por los países fronterizos, 2015-2017 54
Mapa 3.6	Evolución del número de trabajadores transfronterizos, 2012-2016 55
Mapa 3.7	Trabajadores transfronterizos en las fronteras francesas 56
Mapa 3.8	Número de trabajadores transfronterizos con destino en el país vecino según sector de actividad 59
Mapa 4.1	Perímetro de la zona fiscal franco-española según el Convenio franco-español 85
Mapa 5.1	Servicios públicos de empleo ubicados en la zona fronteriza 121

1. Introducción

1. INTRODUCCIÓN

1. Introducción

La libre circulación de los trabajadores es uno de los principios constitutivos de la Unión Europea. La normativa comunitaria¹ establece que la libre circulación de los/as trabajadores/as implica el derecho de los/as mismos/as a acceder a ofertas efectivas de trabajo en cualquier Estado Miembro en igualdad de condiciones que los/as residentes en el mismo, a desplazarse libremente para este fin en el territorio de los Estados Miembros, a residir en uno de los Estados miembros con objeto de ejercer en él un empleo, y a permanecer en el territorio de un Estado miembro después de haber ejercido en él un empleo, en las condiciones previstas en los reglamentos establecidos por la propia Comisión.

Asimismo, en virtud de la normativa comunitaria², el término "trabajador fronterizo" designa a todo trabajador/a que desempeñe su cometido en el territorio de un Estado miembro y resida en el territorio de otro Estado miembro, al que regresa en principio cada día o al menos una vez por semana.

Las zonas fronterizas³ son, por su ubicación, unas de las más sensibles a la realidad de la libre circulación de trabajadores y de los trabajadores fronterizos; y es que el hecho de residir en estas zonas conlleva una mayor cotidianidad, facilidad o, incluso, la necesidad habitual de su ciudadanía de cruzar la frontera en su vida diaria, ya sea por motivo de residencia, trabajo u ocio. Se podría decir, por tanto, que el hecho de residir y trabajar en una zona fronteriza es un elemento constitutivo del concepto de trabajo fronterizo.

En este contexto, el diagnóstico realizado en el año 2013 por la AECT Eurorregión Nueva-Aquitania Euskadi Navarra (entonces AECT Eurorregión Aquitania-Euskadi), en el marco de la reflexión desarrollada para la definición de su Plan Estratégico 2014-2020, puso de relieve una serie de obstáculos a la cooperación en la Eurorregión, tales como las barreras lingüísticas, el gran desconocimiento mutuo de ambos lados de la fronteras, así como la asimetría institucional, entre otros. La inexistencia de un verdadero funcionamiento como cuenca común de empleo fue otra de las constataciones principales de ese diagnóstico.

En concreto, y de acuerdo con las conclusiones del estudio, la Eurorregión no funciona como una cuenca de empleo, existiendo importantes trabas administrativas, para los movimientos laborales, una ausencia de conexión estable entre los servicios de empleos, así como una falta de información adecuada sobre legislación fiscal, social y laboral para el colectivo de trabajadores fronterizos. Así mismo, la información disponible sobre la situación del empleo transfronterizo - el número de trabajadores que viven en una región y que trabajan en la otra, sus características, sus actividades, etc.- es muy deficiente. Lo mismo sucede con los conocimientos acerca de las barreras que deben superar las personas

¹ La libre circulación de los trabajadores es una de las cuatro libertades fundamentales de la Unión, así como uno de los pilares del mercado único; siendo recogida en el artículo 3 (apartado 2) del Tratado de la Unión Europea; y en los artículos 4, 20, 26 y 45 a 48 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

² Reglamento 1408/71/CE

³ El artículo 174 del TFUE reconoce los retos a los que se enfrentan las regiones fronterizas y estipula que la Unión debe prestar una atención especial a estas regiones a la hora de desarrollar y proseguir su acción encaminada a reforzar su propia cohesión económica, social y territorial.

1. Introducción

cuando buscan un puesto de trabajo en el otro lado de la frontera, y con el potencial real de intercambios profesionales entre las regiones que integran el espacio eurorregional.

En ese contexto, el Plan Estratégico 2014-2020 estableció, bajo el eje 2 relativo a la economía del conocimiento en la Eurorregión, la necesidad de impulsar la configuración de una cuenca eurorregional de empleo integrada. El objetivo de esta iniciativa es que la población activa de la Eurorregión adquiera un mayor grado de movilidad-empleabilidad transfronteriza que el existente en la actualidad. El objetivo perseguido a largo plazo, por tanto, es conseguir que la población de la Eurorregión visualice el territorio transfronterizo como un ámbito en el que pueden encontrar oportunidades laborales adecuadas a sus características y expectativas, de modo que su empleabilidad aumente y se favorezca la integración eurorregional. Europa se construye también desde el movimiento intraeuropeo de trabajadores/as, creando un mercado de trabajo común, y el ámbito eurorregional debe representar ese espíritu a su propia escala.

En este sentido, la estrategia de la AECT es coherente además con los objetivos generales y desafíos de una política esencial como es la del empleo, tanto a nivel de las tres regiones, como de la política europea de cohesión 2014-2020.

Así, y para el desarrollo concreto de esta línea de actuación, el Plan Estratégico propuso una serie de acciones que posibiliten alcanzar el objetivo perseguido. Entre éstas, destacan la realización de un diagnóstico eurorregional sobre la situación del empleo transfronterizo y un análisis de las potencialidades del mismo (Acción 2.4.1), la colaboración entre los servicios públicos de empleo (Acción 2.4.2), el fomento las prácticas transfronterizas, capacitación lingüística y otras acciones complementarias (Acción 2.4.3.).

Parece importante que la Eurorregión haga este ejercicio para que el conocimiento que tienen las regiones de su complementariedad y potencial en este ámbito sienten las bases de la prestación de servicios de empleo coordinados y, a más largo plazo, para articular las respectivas políticas de empleo, necesarias para la circulación de los trabajadores.

Con ese propósito, y a través de la iniciativa titulada "EMPLEO: Fortaleciendo Europa: Desarrollo de una cuenca de empleo eurorregional entre Nueva-Aquitania, Euskadi y Navarra"⁴, la AECT de la Eurorregión se propuso abordar esta problemática multidisciplinar a escala eurorregional, tanto a nivel teórico como práctico para empresas y trabajadores ocupados y desempleados, analizando los obstáculos existentes a la libre circulación de los trabajadores en la Eurorregión y ofreciendo soluciones ante los mismos.

El proyecto EMPLEO combina la aproximación teórica y análisis de soluciones realizados en el diagnóstico eurorregional con acciones concretas que permitan fluidificar las relaciones entre ambas regiones como la creación de un portal transfronterizo de información laboral, o la traducción de documentos para minimizar el impacto de las trabas administrativas a

⁴ La iniciativa EMPLEO se encuentra financiado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) en el marco de la convocatoria de proyectos POCTEFA 2015 del programa INTERREG V A España-Francia-Andorra 2014-2020 (POCTEFA).

1. Introducción

los movimientos laborales y las relaciones económicas transfronterizas. Es en el marco de este proyecto, por tanto, donde la AECT incluyó la realización de un diagnóstico sobre la realidad transfronteriza (estadística de flujos de trabajadores, aspectos fiscales, y legales, complementariedades de los sectores empresariales...) que permita avanzar en soluciones sobre el empleo transfronterizo en Nueva-Aquitania Euskadi Navarra.

Por tanto, el presente estudio forma parte de la iniciativa EMPLEO, tratando de aportar una visión panorámica, estadística y sociológica, de la situación e implicaciones del hecho transfronterizo en el empleo en la Eurorregión Nueva-Aquitania Euskadi Navarra. Concretamente, el informe se estructura en ocho capítulos, incluida la presente Introducción. El capítulo 2 realiza un encuadre general del empleo en la Eurorregión (y en las tres regiones integrantes), analizando tanto cuestiones de contexto como la estructura de población, su nivel formativo y el conocimiento de idiomas, como cuestiones más específicas como los datos de empleo y paro, los niveles salariales y las características del tejido empresarial y de la actividad económica. Dependiendo de la disponibilidad de datos, la información detalla sólo a nivel regional o, cuando es posible, a nivel subregional, focalizando en las zonas más próximas a la frontera (Pirineos Atlánticos, Gipuzkoa, zona pirenaica Navarra).

El capítulo 3 aborda propiamente el análisis del empleo transfronterizo en la Eurorregión. Para ello se estudia en primer término la interpenetración residencial transfronteriza, en cuanto factor de gran relevancia en los movimientos laborales que atraviesan la frontera, cuya cuantificación se realiza a continuación en base a diversas fuentes estadísticas, haciendo también una comparación de la misma con el volumen que el empleo transfronterizo alcanza en otras fronteras europeas. El capítulo concluye con una caracterización del empleo transfronterizo (actividades, antigüedad, etc.) también en base a varias fuentes de información, incluyendo una encuesta específica a una muestra de trabajadores/as transfronterizos/as.

El capítulo 4 se dedica a analizar el marco normativo que afecta al empleo transfronterizo y las barreras que genera e términos de dificultades para los trabajadores/as que atraviesan regularmente la frontera, tanto a nivel fiscal, como en términos de protección social y derechos laborales. En este sentido, se presenta una comparativa de la fiscalidad y los costes sociales a ambos lados del Bidasoa, así como una relación de los agentes institucionales residencial, fiscal y laboral. El capítulo se cierra con algunas cuestiones relativas a la fiscalidad y la protección social de los trabajadores fronterizos que deberían ser objeto de reflexión futura de cara a facilitar los flujos.

El capítulo 5 trata de mirar hacia el futuro, analizando las complementariedades en sentido amplio entre los mercados de trabajo de la Eurorregión, como elementos cuyo aprovechamiento puede ser la base de un aumento de los flujos laborales y de la integración eurorregional. Para ello, se reflejan las perspectivas de evolución del empleo en el Eurorregión (en base a diversos estudios realizados a nivel regional), así como un análisis de la oferta y demanda de empleo a partir de datos de los respectivos servicios públicos de empleo. Seguidamente se estudia la valoración de las empresas, clusters y asociaciones empresariales de la Eurorregión sobre el empleo transfronterizo (en base a una encuesta

1. Introducción

específica dirigida a una muestra de las mismas, principalmente organizaciones activas en el ámbito eurorregional). Lo anterior se complementa con una descripción comparativa de las Estrategias de Especialización Inteligente (RIS3) de cada una de las regiones, de los planes de empleo respectivos y de los sistemas educativos y de homologaciones de titulaciones que afectan a los trabajadores/as transfronterizos/as.

El capítulo 6 repasa las iniciativas transfronterizas que desde hace algunos años se vienen desarrollando en la Eurorregión en los ámbitos del empleo, la formación, la competitividad y la cooperación sectorial, todas ellas contribuyendo a promover la cooperación entre los agentes socioeconómicos eurorregionales y consecuentemente a impulsar el empleo transfronterizo. Por su parte, el capítulo 7 centra su atención en una serie de buenas prácticas aplicadas en otras regiones transfronterizas europeas para facilitar los movimientos laborales transfronterizos y que pueden servir de referencia en el caso de la Eurorregión Nueva-Aquitania Euskadi Navarra. Por último, el capítulo 8 recoge un breve resumen del informe, extrayendo una serie de conclusiones y detallando algunas recomendaciones que pueden contribuir a favorecer la movilidad transfronteriza de trabajadores/as y a impulsar las relaciones económicas transfronterizas.

Es preciso destacar que el proyecto EMPLEO (y en consecuencia el presente estudio) ha sido cofinanciado al 65% por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) a través del Programa Interreg V-A España-Francia-Andorra (POCTEFA 2014-2020). El objetivo del POCTEFA es reforzar la integración económica y social de la zona fronteriza España-Francia-Andorra. Su ayuda se concentra en el desarrollo de actividades económicas, sociales y medioambientales transfronterizas a través de estrategias conjuntas en favor del desarrollo territorial sostenible.

2. Encuadre general del empleo en la Eurorregión

2. ENCUADRE GENERAL DEL EMPLEO EN LA EURORREGIÓN

2. Encuadre general del empleo en la Eurorregión

2.1. Estructura poblacional

La población de la Eurorregión Nueva-Aquitania Euskadi Navarra se cifra, a finales de 2016, en 8,7 millones de habitantes (1,7% sobre el total de la UE-28); lo que supone un incremento del 2,8% respecto a 2010, con un crecimiento medio anual del +0,5% en dicho periodo. Por regiones, Nueva-Aquitania, que presenta una evolución demográfica más positiva que las regiones del Sur, aglutina el 68% de la población residente en la Eurorregión, seguida por Euskadi donde reside el 25% de los habitantes; mientras que el 7% restante de la población reside en Navarra.

Si se atiende a la zona transfronteriza, o perímetro de proximidad del hecho transfronterizo⁵, el análisis de la evolución poblacional ofrece un escenario donde tanto Gipuzkoa como Pirineos Atlánticos presentan leves crecimientos de su población (+0,3% y +0,6% de media anual), mientras que las zonas/regiones navarras más cercanas a la frontera pierden población (-0,3% y -0,2%).

La Eurorregión ocupa una superficie de 101.687 km², siendo Nueva-Aquitania la región más extensa, a la que pertenece el 83% del territorio de la Eurorregión, mientras que el 10% corresponde a Navarra y el 7% restante a Euskadi. Del cruce de ambos datos (población y superficie) se obtiene el indicador de densidad poblacional, que en el caso de la Eurorregión alcanza en 2016 los 86,1 habitantes por km². Este dato, sin embargo, varía de manera importante dependiendo de la región de que se trate. Así, mientras la densidad poblacional en Euskadi se cifra en 300 hab/km², Nueva-Aquitania y Navarra cuentan con una densidad poblacional mucho menor, concretamente, de 71 y 62 habitantes/km², lo que pone de manifiesto dos modelos distintos de distribución de la población de la Eurorregión.

Cuadro 2.1 Población y densidad poblacional

	Población total 2010	Población total 2016	Var. media acumulativa 2016-2010	Densidad poblacional (hab/km ²)	Proyecciones demográficas
▪ Nueva-Aquitania	5.708.497	5.943.096	+0,7%	70,7	+0,6 (2016-2040)
▪ Euskadi	2.169.038	2.171.886	0,0%	300,2	-3,9% (2016-2026)
▪ Navarra	636.924	640.647	+0,1%	61,7	+0,1% (2016-2022)
Eurorregión NAEN	8.514.459	8.755.629	+0,5%	86,1	--
ona transfronteriza					
▪ Gipuzkoa	700.314	710.699	+0,3%	359,3	-0,5% (2016-2026)
▪ Pirineos Atlánticos	650.356	673.788	+0,6%	88,1	+0,6% (2016-2040)
▪ Navarra Atlántica	57.067	56.192	-0,3%	--	--
▪ Pirineo navarro	15.142	14.963	-0,2%	--	--

Fuente: INSEE, Eustat y Nastat, 2016.

⁵ A efectos del presente estudio se entiende como tal la zona más cercana a la frontera entre las regiones que componen la Eurorregión, distinguiéndose, dependiendo de la pertinencia del análisis a realizar y de la disponibilidad de datos estadísticos, dos niveles de aproximación: NUTS 3 (Gipuzkoa, Pirineos Atlánticos, Navarra Atlántica y Pirineo navarro) y Nivel municipal (Irun, Hondarribia, Errenteria, Pasaia, Oiartzun, Lezo, Donostia, Hendaye, Urrugne, Biriartou, Saint Jean de Luz, Ainhoa, Cinco Villas [Arantzeta, Igantzi, Lesaka, Etxalar y Bera], Baztán, Urdax y Zugarramurdi).

2. Encuadre general del empleo en la Eurorregión

En el perímetro de proximidad transfronteriza la densidad poblacional se ve incrementada. En concreto, Gipuzkoa presenta una densidad poblacional de 359,3 habitantes por km² (21% superior a la de Euskadi), y Pirineos Atlánticos de 88,1 habitantes (un 25% por encima de la media de Nueva-Aquitania).

Las proyecciones demográficas realizadas por los distintos institutos oficiales de estadística⁶ ofrecen una panorámica desigual dependiendo de la región de que se trate. Así, Nueva-Aquitania presenta los mejores resultados, con una evolución positiva de su población (+0,57% en 2040). La proyección realizada para Navarra establece un leve crecimiento poblacional (+0,13%); mientras que las proyecciones correspondientes a Euskadi son negativas (-3,9%). En el perímetro de proximidad, Pirineos Atlánticos obtiene una tasa de crecimiento futuro similar a la de su región (+0,55%), mientras que Gipuzkoa mejora las proyecciones de Euskadi, aunque se mantiene en porcentajes negativos (-0,5%).

Centrando el análisis en la estructura demográfica de la Eurorregión en 2016, ésta presenta una estructura propia de regiones envejecidas, con un crecimiento vegetativo en tasas muy reducidas, y un ensanchamiento progresivo del colectivo de población de entre 45 y 65 años. A este respecto, si bien la estructura poblacional de las tres regiones que integran la Eurorregión es similar, Nueva-Aquitania presenta una pirámide poblacional más equilibrada, con una población más joven. Euskadi, sin embargo, obtiene una pirámide poblacional más regresiva, más ancha en los grupos de edad superiores que en la base.

Cuadro 2.2 Principales indicadores demográficos. Año 2016

	Población de 65 y más años (% s/ total)	Índice de juventud (Pob. <15 / >64)	Índice de envejecimiento (Pob. >64 / <15)	Índice de recambio población activa (Pob. 20-24 / 60-64)	Índice de juventud de la población activa (Pob. 15-39/ 40-64)
▪ Nueva-Aquitania	22,5	72,9	137,2	74,8	101,1
▪ Euskadi	22,6	58,4	171,4	63,6	87,1
▪ Navarra	19,2	81,8	122,2	86,2	104,9
Eurorregión NAEN	22,3	69,8	143,3	72,8	97,9
<u>Zona transfronteriza</u>					
▪ Gipuzkoa	22,7	61,4	162,7	67,5	89,0
▪ Pirineos Atlánticos	22,5	70,8	141,3	72,3	99,3
▪ Navarra Atlántica	20,8	75,0	133,4	68,8	72,3
▪ Pirineo navarro	24,1	53,9	185,6	56,5	63,3

Fuente: INSEE, Eustat, Nastat y Departamento de Derechos Sociales del Gobierno Foral de Navarra, 2016.

Los indicadores demográficos muestran con más detalle esta realidad de la Eurorregión. Concretamente, el índice de juventud de la Eurorregión (medido como el cociente entre población de menos de 15 años sobre la población de 65 y más años) se sitúa en el 70%. En cualquier caso, por regiones, destaca Navarra con un índice de juventud superior a la

⁶ INSEE, Eustat y Nastat.

2. Encuadre general del empleo en la Eurorregión

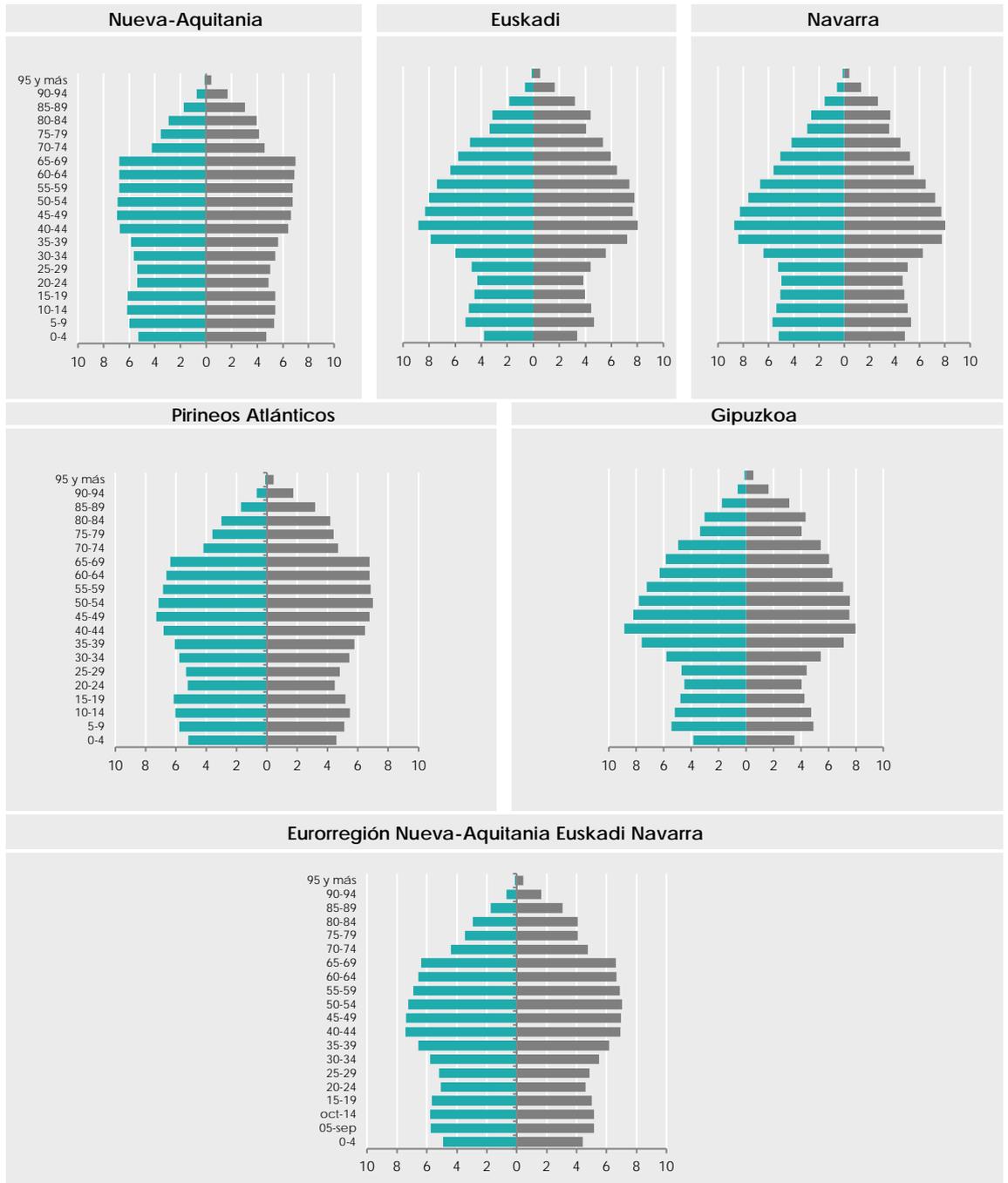
media eurorregional (82%), frente a Euskadi que presenta los peores valores de la Eurorregión (58%), junto al Pirineo navarro (54%). El índice de envejecimiento, lógicamente, ofrece el mismo resultado, pero desde la vertiente contraria. Este índice, que mide la proporción de personas mayores de 65 años sobre el total poblacional, se sitúa en el 143%, siendo el Pirineo Navarro (186%), junto a Euskadi (171%) las zonas geográficas más envejecidas.

Por otra parte, y si se atiende a la tasa de recambio de la población activa, los resultados de la Eurorregión, aunque mejoran levemente, siguen siendo negativos, situándose en el 73% el colectivo de futuros nuevos activos (población 20-24 años) sobre el colectivo próximo a salir del mercado laboral (60-64 años). En este caso, también Navarra supera la media de la Eurorregión (86%), frente a Euskadi, que obtiene una tasa de reposición inferior a la media de las tres regiones. Se trata, éste, de un aspecto muy relevante que refuerza la necesidad de establecer políticas y estrategias futuras para poder abordar la sustitución en los próximos años de un gran volumen de personas que actualmente trabajan y que dejarán de hacerlo por edad.

La misma estructura poblacional se mantiene en la zona de proximidad, y junto a ello las características propias de cada región. Gipuzkoa se mantiene con la población más envejecida de la zona transfronteriza, si bien las dos comarcas de Navarra (Noroeste y Pirineo navarro) presentan también resultados negativos, y muy distintos a la media del conjunto de la Comunidad Foral de Navarra.

2. Encuadre general del empleo en la Eurorregión

Gráfico 2.1 Estructura poblacional de la Eurorregión NAEN, 2016 (% s/ población total)



Fuente: INSEE Eustat, Nastat, 2016.

2. Encuadre general del empleo en la Eurorregión

2.2. Nivel formativo de la población

El nivel formativo de la población de la Eurorregión es alto y supera la media europea. Concretamente, en 2016 el 31% de la población de Nueva-Aquitania de 25 a 64 años cuenta al menos con estudios terciarios, en Euskadi el 49% y en Navarra el 44,5%, frente a un 31% de media en la UE-28. En los últimos años las tres regiones han obtenido, de manera global, una importante mejora en este ámbito.

Si se atiende a la población más joven, la proporción de titulados superiores de 30 a 34 años en la Eurorregión representa en torno al 50%, destacando el caso de Euskadi, donde el 57% de la población de 30 a 34 años tiene, al menos, estudios terciarios. En el caso de Navarra esta proporción se sitúa en el 54% y Nueva-Aquitania obtiene una tasa del 39%. Tanto en Nueva-Aquitania como en Euskadi se observa un ligero empeoramiento respecto a las cifras de 2012; mientras que en Navarra éstas han mejorado. En cualquier caso, todas las regiones de la Eurorregión se sitúan o en la media europea (39%) o por encima.

Sin embargo, en el caso de cualificaciones intermedias, y derivado de las diferencias de los sistemas educativos (ver apartado 5.6) la realidad de las regiones que componen la Eurorregión difiere. Mientras que Nueva-Aquitania supera ligeramente la media europea (49% de su población de 25 a 64 años ha cursado estudios de los niveles 3 y/o 4 del Marco Europeo de Cualificaciones, frente al 46% en el conjunto de la UE28), Euskadi y Navarra presentan un déficit de personas con estos niveles de cualificación (22% y 23% de la población).

Cuadro 2.3 Nivel formativo de la población, 2016

	Población de 25-64 años que ha cursado estudios intermedios*	Población de 25-64 años con al menos estudios terciarios**	Población de 30-34 años con al menos estudios terciarios**
▪ Nueva-Aquitania	49,1	30,8	38,9
▪ Euskadi	21,9	48,6	56,9
▪ Navarra	23,4	44,5	54,3

* niveles educativos 3 y 4 del Marco Europeo de Cualificaciones (CINE)

** niveles educativos 5, 6, 7 y 8 del Marco Europeo de Cualificaciones (CINE)

Fuente: Eurostat, 2016.

Es un problema de organización de sistema de estudios

Por otra parte, no pueden obviarse otros aspectos tales como el abandono escolar temprano o el colectivo de población joven que no trabaja ni cursa estudios (los denominados "ni-nis"), que si bien son realidades relativamente reducidas en la Eurorregión, pueden tener un efecto directo a medio-largo plazo en el mercado laboral de la Eurorregión.

⁷ Estudios de secundaria superior y post secundaria no superior (niveles 3 y 4 del Marco Europeo de Cualificaciones).

2. Encuadre general del empleo en la Eurorregión

A este respecto, la tasa de abandono escolar en la Eurorregión se sitúa en niveles muy reducidos, concretamente alrededor del 9%; destacando Aquitania⁸ con una tasa del 6%, seguida de Euskadi, con el 8%, y Navarra con el 13%. La región de Poitou-Charentes muestra un valor del 13,5% (no existe dato para Limousin) Cabe mencionar que mientras en los últimos años Nueva-Aquitania y Euskadi han mejorado de manera importante sus resultados, Navarra los ha empeorado levemente.

En relación a la población “ni-ni” (población de 18 a 24 años que no estudia ni trabaja), las tres regiones que componen la Eurorregión muestran realidades similares; Euskadi obtiene los mejores resultados (10%), seguida de Aquitania (13%) y Navarra (15%). La región de Poitou-Charentes muestra un valor del 20% (no existe dato para Limousin). Al igual que lo que ocurre con la tasa de abandono escolar, Nueva-Aquitania y Euskadi han mejorado los resultados en los últimos cuatro años en relación a la población “ni-ni”, mientras que Navarra ha empeorado.

Cuadro 2.4 Abandono Escolar y población “ni-ni”, 2016.

	Tasa de abandono escolar temprano	Población de 18-24 años que no trabaja ni sigue estudios (“ninis”)
▪ Nueva-Aquitania*	5,7 (AQ), 13,5 (PCH)	13,3 (AQ), 19,9 (PCH)
▪ Euskadi	7,9	10,4
▪ Navarra	13,4	15,2

* AQ: Aquitania y PCH: Poitou-Charentes

Fuente: Eurostat, 2016.

2.3. Conocimiento y estudio de idiomas

El conocimiento de idiomas es un aspecto relevante en el análisis de la movilidad transfronteriza en general, y en la movilidad laboral, en particular. El conocimiento de los idiomas oficiales de la Eurorregión (euskara, español y francés) es uno de los elementos clave para la configuración de una verdadera cuenca de empleo transfronterizo.

En este contexto, la disponibilidad de datos oficiales actuales relativos al conocimiento del idioma español en Francia es escasa. No obstante, y según los últimos datos publicados por la Comisión Europea⁹, el 1% de la población de Francia mayor de 15 años hablaba español como lengua materna en 2012. Además, un 13% de la población lo hablaba como primera o segunda lengua extranjera. En conclusión, en 2012 el 14% de la población de Francia hablaba español.

En lo que se refiere a Nueva-Aquitania, y considerando la escasez de datos oficiales anteriormente citada, según los últimos datos publicados por INSEE (año 2002), el 5,4% de la

⁸ Dato correspondiente exclusivamente a la región de Aquitania.

⁹ “La ciudadanía europea y sus idiomas”, Eurobarómetro especial 386, marzo 2012.

2. Encuadre general del empleo en la Eurorregión

población de más de 18 años residente en esta región afirmaba poder hablar y escribir en español¹⁰.

Cuadro 2.5 Conocimiento del idioma español en Nueva-Aquitania

	Español
(% sobre población)	
Francia	
• Lengua materna	1
• Primera o segunda lengua extranjera	14
Aquitania	
• Habla y escribe en español	5,4

Fuente: Eurobarómetro de la Comisión Europea, 2012 e INSEE, 2002.

En cuanto al conocimiento del idioma francés, y de acuerdo a los últimos datos disponibles¹¹, en 2016 el 11% de la población vasca afirma hablarlo. En el caso de Gipuzkoa, la tasa de conocimiento del idioma francés se eleva hasta el 17% de la población.

En el caso de Navarra¹², el 21% de la población afirma poder hablar y escribir en francés. Sin embargo, paradójicamente, en las comarcas más cercanas a Francia, el porcentaje de población con conocimientos de francés se reduce, ligeramente en el Pirineo navarro (donde el conocimiento del francés es del 19%) y algo más en el caso de la Navarra Atlántica (12%).

Cuadro 2.6 Conocimiento del idioma francés en Euskadi y Navarra

	Francés		
(% sobre población)			
Euskadi	Total Euskadi	Gipuzkoa	
• Lo habla y lo escribe	11	17	
• Sólo lo habla	5	10	
• Sólo lo lee	4	3	
• Ni lo habla, ni lo escribe, ni lo lee	80	70	
Navarra	Total Navarra	Navarra Atlántica	Pirineo navarro
• Población con conocimientos de francés (algo, bastante)	21,1	12,2	19,4

Fuente: Gabinete de Prospección Sociológica del Gobierno Vasco, 2017 / Encuesta Social y de Condiciones de Vida, Nastat, 2016.

Respecto al conocimiento del euskera, y de acuerdo a los resultados de la VI. Encuesta Sociolingüística realizada conjuntamente entre la Viceconsejería de Política Lingüística del Gobierno Vasco, Euskarabidea- Instituto Navarro del Euskera del Gobierno Foral de Navarra y Euskararen Erakunde Publikoa (*Office Public de la Lengua Basque*), el 34% de la

¹⁰ Según el informe "Langues parlées en Aquitaine : La pratique héritée", publicado por INSEE en 2002.

¹¹ Datos publicados por el Gabinete de Prospección Sociológica del Gobierno Vasco en 2017.

¹² Encuesta Social y de Condiciones de Vida 2016, Gobierno Foral de Navarra

2. Encuadre general del empleo en la Eurorregión

población de Euskadi es vasco parlante, mientras que un 19% adicional es vasco parlante pasivo, esto es, capaz de entender el euskera, pero no de hablarlo. Estos resultados mejoran cuando se trata de Gipuzkoa, donde el 51% de la población guipuzcoana afirma ser vasco parlante y un 17% adicional es vasco parlante pasiva.

En el caso de Nueva-Aquitania, y concretamente en el País Vasco francés (*Iparalde*), el 21% de la población es euskaldun, además de un 9% adicional que afirma entenderlo pero no hablarlo. Dentro del País Vasco francés destaca el territorio de Baja Navarra (*Nafarroa Behera*) y Zuberoa con una tasa de vasco parlantes cercana al 50%, y al que cabe añadir un 14% adicional de población vasco parlante pasiva.

Por su parte, en el conjunto de Navarra el conocimiento del euskera es más reducido, siendo euskaldun el 13% de la población, junto a un 10% adicional de la población que afirma entenderlo pero no hablarlo (vasco parlantes pasivos). Sin embargo, en la zona vascofona de Navarra¹³ el porcentaje de vasco parlantes aumenta hasta el 61% y un 13% adicional de personas vasco parlantes pasivas.

Cuadro 2.7 Conocimiento del idioma euskara en la Eurorregión, 2016

(% sobre población)

	Euskadi		Navarra		Nueva-Aquitania		
	Total	Gipuzkoa	Total	Zona vascofona	País Vasco francés	BAB ¹⁴	Baja Navarra y Zuberoa
• Vasco parlante	33,9	50,6	12,9	61,1	20,5	8,4	49,5
• Vasco parlante pasivo	19,1	17,3	10,3	13,4	9,3	5,7	13,7
• Lo desconoce	47,0	32,1	76,7	25,5	70,1	85,8	36,7

Fuente: VI Encuesta Sociolingüística (Office Public de la Lengua Basque, Viceconsejería de Política Lingüística del Gobierno Vasco y Euskarabidea-Gobierno de Navarra), 2017

Por otra parte, en cuanto al aprendizaje de idiomas, los datos disponibles muestran que el aprendizaje del español es más frecuente entre los escolares aquitanos que el de francés en Euskadi y en Navarra.

La principal de las razones de esta situación se encuentra en las diferencias entre los dos sistemas educativos existentes en la Eurorregión en cuanto a la enseñanza de lenguas

¹³ De acuerdo a Ley Foral de Euskera 18/1986, de 15 de diciembre de la Comunidad Foral de Navarra, la zona vascofona es aquella en la que el euskera y español son lenguas oficiales y en la que la ciudadanía tiene derecho a usar ambas lenguas en sus relaciones con las administraciones públicas y a ser atendida en la lengua oficial que elija. La Zona Vascofona de Navarra está integrada por los términos municipales de: Abaurregaina/Abaurrea Alta, Abaurrepea/Abaurrea Baja, Altsasu/Alsasua, Anue, Araitz, Arakil, Arano, Arantzeta, Arbizu, Areso, Aria, Aribe, Arruazu, Atez/Atetz, Auritz/Burguete, Bakaiku, Basaburua, Baztan, Beintza-Labaien, Bera, Bertizarana, Betelu, Donamaria, Doneztebe/Santesteban, Elgorriaga, Eratsun, Ergoiena, Erriobar/Valle de Erro, Esteribar, Etxalar, Etxarri Aranatz, Ezkurra, Garaioa, Garralda, Goizueta, Hiriberri/Villanueva de Aezkoa, Igantzi, Imotz, Irañeta, Irurtzun, Ituren, Iturmendi, Lakuntza, Lantz, Larraun, Leiza, Lekunberri, Lesaka, Luzaide/Valcarlos, Oiz, Olazti/Olazagutia, Orbaizeta, Orbara, Orreaga/Roncesvalles, Saldias, Sunbilla, Uharte Arakil, Ultzama, Urdazubi/Urdax, Urdiain, Uroz, Ziordia, Zubieta y Zugarramurdi

¹⁴ Agglomération Côte Basque - Adour (anteriormente, Bayonne-Anglet-Biarritz)

2. Encuadre general del empleo en la Eurorregión

extranjeras. Mientras que en los sistemas educativos vasco y navarro la elección de la asignatura del primer idioma extranjero es obligatoria y el segundo idioma extranjero es optativo, en el sistema educativo francés, sin embargo, ambos son obligatorios.

Considerando esta importante diferencia, el porcentaje de alumnado en Nueva-Aquitania de 11 a 18 años (niveles *collège* y *lycée*) que cursa español como idioma extranjero representa el 66% del total de matriculaciones registradas en el curso 2017, si bien el 3,5% lo hace como primera lengua extranjera (LV1) y el 62,5% como segunda lengua extranjera (LV2).

En el caso del Departamento de Pirineos Atlánticos, y según datos correspondientes a matriculación en educación secundaria (*collèges*), el 73% del alumnado cursa español como lengua extranjera. En concreto, el 16% como primera lengua extranjera (LV1) y el 58% como segunda lengua extranjera (LV2).

Cuadro 2.8 Alumnado matriculado en Nueva-Aquitania que estudia español

	Collège		Lycée		Total		
	LV1	LV2	LV1	LV2	LV1	LV2	Total
Nueva-Aquitania	2,8	82,8	4,5	83,4	3,5	62,5	66,0
Pirineos Atlánticos	15,6	57,9	--	--	--	--	--

LV: lengua viva extranjera 1 y 2.

Fuente: Ministerio de Educación Nacional de Francia. Curso 2017-2018

La situación en el Sur de la Eurorregión es totalmente distinta. Así, en el curso 2016-2017 el 16% del alumnado entre 12 y 18 años (educación secundaria y bachillerato) ha cursado francés como idioma extranjero (el 3% como asignatura obligatoria, y el 13% como asignatura optativa). En Gipuzkoa estos porcentajes se elevan ligeramente hasta el 19% del alumnado matriculado (el 1% elige el francés como asignatura obligatoria y el 18% como asignatura optativa).

Por su parte, en Navarra el alumnado de 12 a 18 años que ha estudiado francés en el curso 2016-2017 representa al 34% de las matriculaciones, pero sólo el 1% lo hace como opción de asignatura obligatoria.

Cuadro 2.9 Alumnado matriculado en Euskadi y Navarra que estudia francés

	Secundaria		Bachillerato		Total		
	Como idioma extranjero	Como asig. optativa	Como idioma extranjero	Como asig. optativa	Como idioma extranjero	Como asig. optativa	Total
Euskadi	3,3	16,3	0,9	6,1	2,7	13,5	16,2
Gipuzkoa	0,9	22,3	0,8	7,4	0,9	18,2	19,1
Navarra	1,5	38,3	0,8	16,3	1,3	32,8%	34,1

Fuente: Departamentos de Educación del Gobierno Vasco y Gobierno Foral de Navarra. Curso 2016-2017

2. Encuadre general del empleo en la Eurorregión

Finalmente, en cuanto a la utilización del euskera como lengua vehicular en los centros educativos de la Eurorregión, el 96% del alumnado de educación infantil y primaria en Euskadi en el curso 2016-2017 se encuentra matriculado en modelo bilingüe (modelo B) o en euskera (modelo D), y el 98% en el caso de Gipuzkoa. En Navarra el 27% de las matriculaciones del alumnado de educación infantil y primaria corresponde a modelos en euskera.

En el caso del País Vasco francés (Iparralde), según datos de la Office Public de la Lengua Basque¹⁵, en el curso 2017-2018 el 39% del alumnado matriculado en los niveles de educación infantil (*maternelle*) y primaria (*élémentaire*) se encuentra matriculado en modelo bilingüe o en modelo inmersivo en euskera.

Cuadro 2.10 Alumnado matriculado en modelos con euskera

(% s/ total matriculaciones)

	Modelo B o bilingüe	Modelo D o íntegramente en euskera	Total Modelos B y D
País Vasco francés*	-	-	39,4
Euskadi	20,3	75,2	95,5
Gipuzkoa	6,9	90,7	97,6
Navarra**	0,3	27,1	27,4

* Curso 2017-2018

** Curso 2015-2016

Fuente: Office Public de la Lengua Basque, Departamento de Educación del Gobierno Vasco, Departamento de Educación del Gobierno Foral de Navarra.

¹⁵ Alumnado matriculado en la red pública, centros católicos y red Seaska (Federación de Ikastolas del País Vasco francés).

2. Encuadre general del empleo en la Eurorregión

2.4. Empleo y paro

La reciente crisis económica ha tenido un impacto directo en la situación del mercado laboral de las tres regiones que integran la Eurorregión, con un importante aumento de la población en paro. No obstante, esta situación ha mejorado en el periodo reciente, recuperándose, en parte, los resultados previos a la crisis.

El colectivo de personas en paro en la Eurorregión alcanza a finales de 2016 la cifra de 685.188 personas. En concreto, y tras alcanzar su máximo entre 2010 y 2011, la tasa de paro a finales de 2016 se sitúa en el 9,8% en Nueva-Aquitania, en el 12,5% en Navarra y en el 12,6% en Euskadi. En la zona de proximidad transfronteriza la situación mejora levemente para Gipuzkoa (11%) y las zonas fronterizas de Navarra (7,9% en la zona Noroeste y 9,6% en Pirineos), mientras que en el caso de Pirineos Atlánticos ésta empeora respecto al conjunto de Nueva-Aquitania, pero se mantiene en niveles similares al entorno de la frontera, en concreto en el 11,2%.

Por sexos, el colectivo femenino resulta el más afectado, presentando una tasa de paro superior al de los hombres tanto en Euskadi como en Navarra (2-3 puntos porcentuales de diferencia entre hombre y mujeres), mientras que en Nueva-Aquitania no se perciben diferencias significativas entre ambos sexos.

Si bien la incidencia de la crisis ha afectado a todos los colectivos, el de las personas jóvenes es, junto al de más edad, el de las mujeres y el de sin estudios, son los más perjudicados; se observa, además, diferencias significativas entre las regiones del Norte de la Eurorregión y del Sur. Concretamente en la Eurorregión, y a pesar de la recuperación constatada en los últimos dos años, la tasa de paro entre el colectivo de población de 16-24 años se sitúa, a finales de 2016, en un rango que va desde el 25,1% de Nueva-Aquitania al 34,7% en Euskadi; Navarra se sitúa en una posición similar a Euskadi (34,1%).

Además, la persistencia de la crisis económica a lo largo de varios años ha hecho que el colectivo de personas paradas de larga duración aumente, hasta representar alrededor del 40% del total del desempleo en la Eurorregión.

Junto a la tasa de paro, otro de los indicadores relevantes que permiten conocer el nivel de actividad y situación del mercado laboral de la Eurorregión es la tasa de actividad, entendida como el cociente entre la población económicamente activa (ocupada y desempleada) y la población en edad de trabajar. En concreto, en 2016 en la Eurorregión la tasa de actividad oscila entre el 75,6% de Euskadi y el 72,9% de Nueva-Aquitania. Navarra obtiene un resultado similar al de Euskadi, concretamente del 74,9%. Por sexos, las diferencias son mayores en Euskadi y en Navarra (9 puntos porcentuales, aproximadamente en ambos casos) que en Nueva-Aquitania (5 puntos porcentuales).

2. Encuadre general del empleo en la Eurorregión

Cuadro 2.11 Empleo y paro en la Eurorregión

(% población)

	Nueva-Aquitania*		Euskadi		Navarra		
	Total	Pirineos Atlánticos	Total	Gipuzkoa**	Total	Navarra Atlántica	Pirineo navarro
Tasa de actividad (16-64 años)	72,3	73,5	75,6	--	74,9	--	--
▪ Hombres	75,9	76,7	80,2	--	79,0	--	--
▪ Mujeres	70,8	71,0	71,2	--	70,7	--	--
Tasa de empleo (16-64 años)	63,7	65,1	66,1	--	65,6	--	--
▪ Hombres	66,5	68,4	70,4	--	70,4	--	--
▪ Mujeres	60,9	61,8	61,8	--	60,5	--	--
Tasa de paro (16 y más)	9,8	11,2	12,6	11,0	12,5	7,9	9,6
▪ Hombres	9,8	10,1	12,1	10,1	10,9	6,6	7,5
▪ Mujeres	9,8	12,4	13,1	11,9	14,3	9,9	12,4
Tasa de paro juvenil (16-24 años)	23,3	25,1	34,7	--	34,1	--	--
▪ Hombres	24,7	24,5	34,8	--	33,3	--	--
▪ Mujeres	22,8	27,6	34,3	--	35,3	--	--
Desempleo de larga duración (s/total desempleo)	40,5	--	44,3	--	39,3	--	--
▪ Hombres	--	--	45,6	--	39,5	--	--
▪ Mujeres	--	--	43,1	--	40,4	--	--

* Los datos disponibles se refieren a Aquitania

** Gipuzkoa, datos a partir de la información proporcionada por EPA y PRA (Eustat)

Fuente: INSEE (2014), Direccte Nueva Aquitania(2015) , INE (EPA, 2016), Eustat (PRA, 2016)

Cuadro 2.12 Paro registrado.

(total, % población)

	Nueva-Aquitania		Euskadi		Navarra		
	Total	Pirineos Atlánticos	Total	Gipuzkoa	Total	Navarra Atlántica	Pirineo navarro
Población parada registrada (dic-2016)	508.970	52.840	136.173	36.965	40.045	2.416	617
▪ Hombres	46,6	46,3	45,8	44,4	45,0	44,3	51,2
▪ Mujeres	53,4	53,7	54,2	55,6	55,0	55,7	48,8
▪ Menos de 25 años	13,8	12,7	7,6	6,3	9,3	--	--
▪ 25 y más años	86,2	87,3	92,4	93,7	90,7	--	--

Fuentes:

- Pirineos Atlánticos: Pôle Emploi, feb-2017 (categorías A, B, C)
- Nueva-Aquitania: Pôle Emploi, jul- 2017 (categorías A,B,C)
- Euskadi: Lanbide y SEPE (dic-2016)
- Navarra: SEPE (dic-2016)

En cuanto a la distribución sectorial del empleo, el sector servicios destaca sobre el resto como principal origen del empleo generado en el conjunto de la Eurorregión. En concreto el 77% del empleo generado en Nueva-Aquitania tiene lugar en el sector servicios, seguido del 73% en Euskadi y 66% en Navarra. Por su parte, el peso del empleo industrial es mucho mayor en Navarra (23%) y Euskadi (20%), que en Nueva-Aquitania (14%).

2. Encuadre general del empleo en la Eurorregión

Si se atiende a la zona de proximidad, el sector servicios sigue siendo el mayoritario, si bien el peso relativo del sector industrial se ve ligeramente incrementado debido al peso que este sector tiene en el empleo de Gipuzkoa (23%) y sobre todo en la comarca noroeste de Navarra (41%).

Cuadro 2.13 Distribución sectorial del empleo

(% sobre el empleo total)

	Nueva-Aquitania		Euskadi		Navarra			
	Total	Pirineos Atlánticos	Total	Gipuzkoa	Total	Pirineo navarro	Baztán-Bidasoa	No-roeste
Total EMPLEO	1.857.845	215.080	883.588	294.847	281.420	3.186	9.559	9.782
▪ Agricultura, ganadería y pesca	2,7	0,9	0,7	0,6	5,4	16,4	8,3	6,0
▪ Industria y energía	14,2	15,8	20,0	22,8	23,2	18,1	22,7	41,4
▪ Construcción	6,4	6,9	5,9	5,8	5,5	7,0	8,2	6,7
▪ Servicios	76,8	76,3	73,4	70,8	65,8	58,6	60,7	45,9

* Incluido en otros epígrafes

Fuente: INSEE (dic-2015), Tesorería General de la Seguridad Social (personas afiliadas, dic-2016),

Entre el 35% y el 50% del empleo generado en la Eurorregión se concentra en empresas de menos de 20 empleos. No obstante, destacan sobre el resto las comarcas navarras limítrofes con Nueva-Aquitania, donde alrededor del 70% del empleo generado corresponde a empresas de menos de 20 empleos. Las empresas de 100 y más empleos también aglutinan un porcentaje importante de empleo generado en la Eurorregión, en concreto en Euskadi, el porcentaje del empleo que trabaja en empresas de 100 o más empleos, supone el 40% del total, en Navarra el 37% y en Nueva-Aquitania el 33%.

Cuadro 2.14 Distribución del empleo por tamaño empresarial

(% sobre el empleo total)

	Nueva Aquitania		Euskadi		Navarra			
	Total	Pirineos Atlánticos	Total	Gipuzkoa	Total	Pirineo navarro	Baztán-Bidasoa	No-roeste
▪ Hasta 9 empleos	22,8	24,6	31,9	39,4	36,7	61,7	48,6	44,2
▪ De 10 a 19 empleos	12,3	12,7	8,1	10,2	7,9	8,5	8,2	11,6
▪ De 20 a 49 empleos	17,5	18,5	11,3	13,1	11,2	7,6	10,1	14,3
▪ De 50 a 99 empleos	14,0	14,2	8,3	8,8	7,3	4,2	7,0	6,7
▪ 100 y más empleos	33,4	29,9	40,5	28,5	37,0	18,0	26,0	23,2

Fuente: INSEE (dic-2015), Eustat (DIRAE, 2016), Nastat (DENA, 2016)

La mayor parte del empleo existente en la Eurorregión, 80-85%, es asalariado, mientras que el 15-20% restante corresponde a empleo por cuenta propia. A este respecto, cabe reseñar como aspecto diferencial de Euskadi, y sobre todo de Gipuzkoa, la importante

2. Encuadre general del empleo en la Eurorregión

presencia de empleo cooperativista, que alcanza el 1,5% del empleo en Euskadi y el 4,1% en Gipuzkoa.

Cuadro 2.15 Distribución del empleo por modalidad contrato

(% sobre el empleo total)

	Euskadi		Navarra
	Total	Gipuzkoa	
Por cuenta propia	13,5	16,4	15,8
• Empleador	4,0	4,6	3,8
• Empresario sin asalariados o trabajador indep.	9,4	10,9	11,6
• Ayuda en la empresa o negocio familiar	0,2	0,9	0,5
Cooperativista	1,5	4,1	0,6
Asalariados	85,0	79,5	83,6
• Asalariado sector público	14,9	13,5	16,7
• Asalariado sector privado	70,1	66,0	67,0
	Nueva-Aquitania		
	Total	Pirineos Atlánticos	
No asalariados	15,6	17,0	
• Empleador	6,3	6,7	
• Independiente	9,0	10,1	
• Ayuda familiar	0,3	0,2	
Asalariados	84,4	83,0	
• Funcionarios y contratos indefinidos	71,0	70,4	
• Contratos con duración determinada	8,6	8,2	
• Temporales (personal interino)	1,6	1,5	
• Empleo protegido	1,0	0,9	
• Prácticas (cursos de aprendizaje)	2,3	1,9	

Fuente: INSEE (2014), Eustat (EPA, 2014), INE (EPA 2016).

En cuanto al tipo de jornada laboral, la mayor parte de los empleos existentes en la actualidad en la Eurorregión corresponden a contratos a tiempo completo (82-94%), si bien un porcentaje cada vez mayor son a tiempo parcial (16-18%). Por su parte, alrededor del 75% de los contratos laborales en vigor son indefinidos, frente a un 25% que tienen duración temporal.

Cuadro 2.16 Distribución del empleo por tipo de jornada y tipo de contrato

(% sobre el empleo total)

	Nueva-Aquitania		Euskadi		Navarra
	Total	Pirineos Atlánticos	Total	Gipuzkoa	
Tipo de jornada					
• A tiempo completo	82,5	81,9	82,2	--	83,3
• A tiempo parcial	17,5	18,1	17,9	--	16,7
Relación laboral (duración)					
• Indefinido	71,0	70,4	76,0	74,9*	74,8
• Temporal	29,0	29,6	24,1	25,1*	25,2

* Dato proveniente del Censo del Mercado de Trabajo (2015)

Fuente: INSEE (2014), INE (EPA 2016)

2. Encuadre general del empleo en la Euroregión

A continuación se exponen los datos estadísticos detallados, según disponibilidad, de aquellos municipios de la Euroregión del perímetro de proximidad:

Cuadro 2.17 El empleo en el perímetro geográfico de proximidad

	Bidasoa		Oarsoaldea				Donostia	Pirineos Atlánticos			
	Irun	Hondarribia	Errenteria	Pasaia	Oiartzun	Lezo		Hendaye	Urrugne	St Jean de Luz	
Población total (2016)	61.608	16.950	39.381	16.207	10.175	5.960	186.064	17.201	9.316	12.967	
Var. media acumulativa (10-16)	+0,2%	+0,5%	+0,2%	+0,2%	+0,4%	-0,1%	+0,1%	+3% (10-14)	+2,7% (08-13)	-1,3% (08-13)	
▪ 0-14	14,7	15,3	14,7	13,9	15,9	14,4	12,7	17,0	17,8	13,1	
▪ 15-24	8,8	9,1	7,9	8,4	9,4	9,4	8,9	7,7	9,8	8,8	
▪ 25-54	43,0	41,4	43,0	43,9	42,5	44,3	41,3	44,6	41,5	33,3	
▪ 55-64	12,9	13,5	11,6	11,4	13,8	15,7	14,3	13,4	15,0	13,3	
▪ 65 y más	20,6	20,7	22,8	22,4	18,3	16,1	22,9	17,4	15,9	31,5	
Tasa de paro (%) (dic-2016)	14,0	8,9	13,2	13,5	8,3	10,9	10,6	15	7,4	13,7	
▪ Hombres	11,3	6,8	11,2	12,5	7,6	8,7	9,2	11,9	8,1	11,8	
▪ Mujeres	17,0	11,2	15,5	14,8	9,0	13,3	12,2	18,4	9,9	15,6	
Población parada registrada (dic-2016)	3.999	702	2.420	1.030	410	337	8.733	1.233	455		
▪ Hombres	42,7	40,2	44,7	49,0	48,0	42,1	46,0	41,0	43,4	42,3	
▪ Mujeres	57,3	59,8	55,3	51,0	52,0	57,9	54,0	59,0	56,6	57,7	
▪ Menos de 25 años	6,8	6,0	5,6	5,3	5,9	5,6	5,7	<25	30,9	22	27,7
▪ De 25 a 34 años	18,4	18,5	19,4	18,4	22,2	18,7	18,1	25-54	14,1	9	12,1
▪ De 35 a 44 años	25,7	24,9	27,6	24,3	28,0	27,0	23,9	55-64	12,5	8	13,4
▪ Más de 44 años	49,1	50,6	47,4	51,9	43,9	48,7	52,4	Aucun	28,9	28,1	31,3
▪ Sin estudios o estudios primarios	31,8	21,5	17,4	18,3	16,1	14,8	18,9	CAP	22,5	29,2	22
▪ Graduado Escolar	13,5	10,5	28,0	26,7	16,8	18,7	13,2	Bac	20,7	17,7	18,7
▪ ESO y Bachillerato	27,0	30,9	25,9	29,3	31,5	34,1	32,0	Su- perieur	27,8	25,1	28,0
▪ F.P.	19,2	21,5	21,2	19,5	19,5	24,6	18,0				
▪ Grado Medio	2,9	4,0	2,4	1,9	4,9	3,6	4,5				
▪ Grado Superior	5,6	11,5	5,1	4,2	11,2	4,2	13,4				

Fuente: INSEE (2013), Padrón municipal y Lanbide (datos correspondientes a dic-2016).

2. Encuadre general del empleo en la Eurorregión

2.5. Niveles salariales

El salario bruto anual medio en la Eurorregión oscila entre los 30.107 euros en Nueva-Aquitania (2012) y los 24.863 euros en Navarra (2015). Euskadi se sitúa en una posición intermedia con un salario bruto medio anual de 27.571 euros (2015). Se trata de niveles salariales no muy divergentes en promedios globales, aunque superiores en Nueva-Aquitania.

Cuadro 2.18 Salario bruto medio

	Nueva Aquitania	Euskadi	Navarra
Media del salario bruto	30.107*	27.571	24.863

* Dato de 2012

Fuente: INSEE (2013), INE (2015)

Adicionalmente al estudio del salario bruto anual medio, otro de los indicadores que ofrecen una panorámica interesante de las diferencias entre países y regiones es el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que establece la cuantía retributiva mínima que debe percibir el trabajador por su jornada legal de trabajo, sin distinción de sexo o edad, sean fijos o temporales.

El SMI aplicable en Euskadi y Navarra corresponde al fijado por el Ministerio de Empleo y la Seguridad Social, que es establecido anualmente mediante Real Decreto y para el que se tienen en cuenta factores como el IPC, la productividad media nacional alcanzada o el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional, entre otros factores.

El SMI en vigor en 2017 asciende a 707,6 euros netos. No obstante, y considerando el modelo habitual de 14 pagas anuales, el importe mensual prorrateado del SMI de cara a su comparativa con el SMI francés, queda establecido en 825,5 euros al mes, correspondiendo a una jornada laboral de 40 horas semanales.

En el caso de Nueva-Aquitania, el SMI aplicable es el correspondiente al conjunto de Francia, establecido anualmente por el Ministerio de Empleo mediante Decreto. El SMI en vigor en Francia para el año 2017 asciende a 1.480,3 euros brutos, para una jornada laboral de 35 horas semanales. En términos netos, y de acuerdo a la estimación realizada¹⁶, el valor del SMI francés se sitúa en los 1.149,07 euros al mes.

¹⁶ Estimación realizada aplicando las deducciones por CGS (*contribution sociale généralisée*) y CRDS (*contribution au remboursement de la dette sociale*). No obstante, el valor neto estimado podrá variar dependiendo las cargas sociales a cargo de la empresa, que pueden variar según la ubicación geográfica, tamaño y sector de actividad.

2. Encuadre general del empleo en la Eurorregión

A la vista de estos datos, resulta lógico pensar que las diferencias existentes en términos de SMI pueden estar incidiendo en el movimiento de trabajadores del sur al norte en sectores donde la referencia del SMI sea la utilizada para establecer los niveles salariales.

Cuadro 2.19 Salario Mínimo Interprofesional, 2017

	(€)
	Año 2017
España	
• Importe mensual neto	707,6
• Importe anual neto (14 pagas)	9.906,4
• Importe mensual neto (12 meses)	825,5
• Importe mensual bruto* (12 meses)	900,7
Francia	
• Importe mensual bruto (12 meses)	1.480,3
• Importe mensual neto** (12 meses)	1.149,1

* valor estimado, aplicando las siguientes retenciones: 2% de IRPF y 6,35% de Seguridad Social a cargo del trabajador.

** valor estimado, aplicando las deducciones de CGS y CRDS.

Fuente: Ministerio de Empleo de la República Francesa y Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España.

2.6. Tejido y tamaño empresarial

Un total de 811.932 empresas componen el tejido empresarial de la Eurorregión Nueva-Aquitania Euskadi Navarra. El 76% de las empresas se ubican en Nueva-Aquitania, el 19% en Euskadi y el 5% en Navarra. No obstante, si se atiende a la zona de proximidad transfronteriza, el número de empresas se reduce a 135.886, de las cuales el 57% corresponde a empresas ubicadas en Pirineos Atlánticos, el 39% en Gipuzkoa y el 4% restante en la zona fronteriza de Navarra.

Cuadro 2.20 Tejido empresarial, por sector

	(% empresas)						
	Nueva-Aquitania		Euskadi		Navarra		
	Total	Pirineos Atlánticos	Total	Gipuzkoa	Total	Pirineo	Navarra Atlántica
Total EMPRESAS (nº)	616.513	78.291	158.436	53.225	37.983	732	3.638
▪ Agricultura, ganadería y pesca	10,2	9,3	3,7	3,8	1,5	3,3	2,6
▪ Industria, energía y saneamiento	6,0	5,7	7,2	8,3	9,1	10,2	11,1
▪ Construcción	10,6	10,0	12,7	13,4	12,1	15,2	15,0
▪ Servicios	73,2	75,0	76,4	74,5	77,2	71,3	71,3

* Incluido en otros epígrafes

Fuente: INSEE (dic-2015), Eustat (DIRAE, 2016), Nastat (DENA, 2016).

El sector servicios es el que mayor número de empresas aglutina en la Eurorregión, concretamente, entre el 77-73%, dependiendo de la región (el 73% de las empresas en Nueva-Aquitania, 76% en Euskadi y 77% en Navarra). A éstas les siguen las empresas del sector de

2. Encuadre general del empleo en la Eurorregión

la construcción, aglutinando entre el 10% y el 15% del tejido empresarial eurorregional. El sector industrial supone en Nueva-Aquitania el 6% de las empresas, en Euskadi el 7% y en Navarra el 10%.

La gran mayoría de las empresas de la eurorregión son de tamaño reducido. Alrededor del 94% de las empresas de la Eurorregión no superan los 10 empleos. Estas empresas, tal y como ya se ha mencionado anteriormente, representan entre el 23 y 36% del empleo, dependiendo de la región de que se trate.

Cuadro 2.21 Tejido empresarial, por tamaño

(% empresas)

	Nueva-Aquitania		Euskadi		Navarra		
	Total	Pirineos Atlánticos	Total	Gipuzkoa	Total	Pirineo	Navarra Atlántica
Total EMPRESAS (n°)	616.513	78.291	158.436	53.225	37.983	977	3.987
▪ Hasta 9 empleos	94,5	94,8	93,6	93,8	93,9	97,1	94,6
▪ 10 a 19 empleos	2,7	2,6	3,2	3,3	3,0	1,8	17,2
▪ 20 a 49 empleos	1,7	1,7	2,0	1,9	2,0	0,3	11,5
▪ 50 y más empleos	1,0	0,9	0,6	0,6	1,1	0,4	6,6

Fuente: INSEE (dic-2015), Eustat (DIRAE, 2016), Nastat (2016).

2.7. Actividad económica y flujos comerciales

La estructura de la economía de la Eurorregión Nueva-Aquitania Euskadi Navarra muestra que el sector servicios y la industria son los dos principales pilares de la actividad económica eurorregional, si bien cada una de las tres regiones que la componen cuenta con aspectos muy diferenciados.

En términos de Producto Interior Bruto (PIB), la Eurorregión alcanza los 181.451 millones de euros en 2015, lo que supone un PIB per cápita de 29.371 euros, frente a los 28.872 euros de media de la UE-28 (2015).

Por regiones, la economía de Nueva-Aquitania, por su tamaño geográfico y mayor tamaño poblacional, es la que obtiene mayor PIB, concretamente 96.413 millones de euros (en precios corrientes); seguida de Euskadi, con 66.553 millones de euros y Navarra con 18.485 millones de euros. Sin embargo, si se atiende al PIB per cápita, según Eurostat, Euskadi destaca con 34.400 euros per cápita (pps), seguida de Navarra 32.500 euros y Nueva-Aquitania 26.600 euros.

2. Encuadre general del empleo en la Eurorregión

Cuadro 2.22 Producto Interior Bruto y Valor Añadido Bruto

(€, índice EU base=100)

	Nueva-Aquitania		Euskadi		Navarra
	Total	Pirineos Atlánticos	Total	Gipuzkoa	
• PIB per cápita (PPS)	26.600	26.800*	34.400	33.000*	32.500
• PIB per cápita (PPS) EU=100	91,9	92,7*	119,0	114,1*	112,6
• VAB por empleado	63.755	--	69.389	--	63.858
• VAB por empleado EU=100	103,9	--	113,1	--	104,1

Base UE28=100

* Año 2014

Fuente: Eurostat, 2015.

En cuanto a la distribución sectorial, sobresale el resto del sector servicios, aglutinando entre el 59%-76% del peso total de la economía eurorregional. A éste le sigue la industria, con un peso relativo del 14%-31%, mientras que el sector de la construcción aporta entre el 5%-7% de la riqueza de la economía y el sector primario entre el 1% y el 4%.

No obstante, cada una de las regiones presenta sus especificidades de manera que mientras el peso del sector servicios en la economía de Nueva-Aquitania alcanza casi el 76%, en Navarra éste no supera el 59%. Por su parte el sector industrial tiene un peso relativo mucho mayor en Navarra (31%) y Euskadi (22%), en comparación con Nueva-Aquitania (14%).

Cuadro 2.23 Distribución sectorial de acuerdo a su contribución al Valor Añadido Bruto

(% VAB)

	Nueva-Aquitania		Euskadi		Navarra		
	Total	Pirineos Atlánticos	Total	Gipuzkoa	Total	Pirineos	Navarra Atlántica
• Sector Primario	4,1	--	0,8	0,7	3,1	15,2	4,8
• Industria	13,8	--	21,6	28,0	32,0	32,1	41,2
• Construcción	6,6	--	5,5	6,4	6,5	7,1	7,6
• Servicios	75,5	--	62,7	64,9	58,4	45,5	46,4
Total	100,0	--	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: INSEE (2014), Eustat (2015), Nastat (2015).

En cuanto a los flujos comerciales, y según datos correspondientes al acumulado en 2016, Estados Unidos es el principal destino de las exportaciones realizadas desde Nueva-Aquitania (15%). España se ubica en segunda posición del ranking de países destino, alcanzando un volumen total exportador en 2016 de 2.785 millones de euros, lo que supone el 12% del total de exportaciones realizadas desde esta región.

En el caso de las importaciones recibidas, España aparece como principal país origen; en concreto, el 14% de las importaciones realizadas desde Nueva-Aquitania en 2016 (2.897 millones de euros) provienen de España.

2. Encuadre general del empleo en la Eurorregión

Cuadro 2.24 Flujos comerciales de Nueva-Aquitania. Ranking por países destino y origen

Exportaciones		Importaciones	
	% s/total		% s/total
▪ Estados Unidos	15,3	▪ España	14,3
▪ España	12,4	▪ Alemania	11,7
▪ Alemania	11,4	▪ Estados Unidos	10,4
▪ Reino Unido	6,6	▪ China	7,9
▪ Italia	6,4	▪ Italia	7,0
▪ Bélgica	4,0	▪ Países Bajos	5,5
▪ China	3,8	▪ Bélgica	4,9
▪ Resto de países	40,0	▪ Resto de países	38,2
▪ Total	100,0	▪ Total	100,0

Fuente: Direction régionale des Douanes de Bordeaux, 2016.

Por su parte Francia lidera el ranking de los países destino de las exportaciones realizadas desde Euskadi. Concretamente, el volumen exportador con origen Euskadi y destino Francia alcanzó los 3.584 millones de euros, lo que supone el 16,5% del total de exportaciones vascas en 2016.

Si se atiende a las importaciones recibidas, Francia retrocede un puesto hasta la segunda posición, detrás de Alemania. Concretamente el volumen importado desde Francia a Euskadi asciende a 1.618 millones de euros, lo que representa el 10% del total de las importaciones de 2016. Las importaciones provenientes de Alemania, por su parte, suponen el 17% del volumen importado en 2016.

Cuadro 2.25 Flujos comerciales de Euskadi. Ranking por países destino y origen

Exportaciones		Importaciones	
	% s/total		% s/total
▪ Francia	16,6	▪ Alemania	16,8
▪ Alemania	15,6	▪ Francia	10,4
▪ Estados Unidos	7,1	▪ Rusia	7,3
▪ Reino Unido	6,0	▪ China	6,7
▪ Italia	5,0	▪ Italia	5,6
▪ Portugal	4,1	▪ Reino Unido	5,3
▪ Bélgica	4,0	▪ Irlanda	4,1
▪ Países Bajos	2,8	▪ Países Bajos	3,8
▪ China	2,5	▪ México	3,2
▪ Resto de países	36,3	▪ Resto de países	36,7
▪ total	100,0	▪ Total	100,0

Fuente: Eustat, 2016.

En el caso de Gipuzkoa, Francia también es el principal destino de las exportaciones, con un peso relativo similar al del conjunto de Euskadi, esto es, el 17% del total del volumen exportador del Territorio; y que supone exportaciones por un valor de 1.141 millones en 2016. En cuanto a las importaciones realizadas desde Gipuzkoa, Alemania es el principal país de origen (19%), seguido muy de cerca de Francia (19%).

2. Encuadre general del empleo en la Eurorregión

Cuadro 2.26 Flujos comerciales de Gipuzkoa. Ranking por países destino y origen

Exportaciones		Importaciones	
	% s/total		% s/total
▪ Francia	16,6	▪ Alemania	19,3
▪ Alemania	10,8	▪ Francia	19,0
▪ Reino Unido	7,0	▪ China	9,8
▪ Estados Unidos	6,3	▪ Italia	9,3
▪ Italia	5,5	▪ Suecia	4,6
▪ Portugal	4,5	▪ Reino Unido	3,9
▪ México	3,8	▪ Portugal	3,3
▪ Polonia	3,4	▪ Países Bajos	3,1
▪ China	3,3	▪ Bélgica	2,8
▪ Resto de países	38,7	▪ Resto de países	24,8
▪ Total	100,0	▪ Total	100,0

Fuente: Eustat, 2016.

Las relaciones comerciales de Navarra con Francia también son importantes, siendo el principal destino de sus exportaciones. En concreto, el peso de las exportaciones totales con origen Navarra y destino Francia ascienden en 2016 a 1.407 millones de euros, lo que supone el 17% del volumen total exportador navarro.

Si se atiende a las importaciones, al igual que en Euskadi y Gipuzkoa, Francia cede su puesto de liderazgo a Alemania, que en este caso alcanza el 30% del total de las importaciones realizadas desde la Comunidad Foral. Las importaciones provenientes de Francia, por su parte, suponen el 12% (542 millones de euros) del total importado desde Navarra a lo largo del año 2016.

Cuadro 2.27 Flujos comerciales en Navarra. Ranking por países destino y origen

Exportaciones		Importaciones	
	% s/total		% s/total
▪ Francia	16,9	▪ Alemania	29,9
▪ Alemania	15,3	▪ Francia	12,0
▪ Italia	7,6	▪ Italia	6,1
▪ Reino Unido	7,2	▪ Portugal	5,5
▪ Turquía	4,7	▪ Países bajos	3,9
▪ Portugal	3,9	▪ Reino Unido	3,3
▪ Estados Unidos	3,7	▪ Dinamarca	1,4
▪ Bélgica	2,8	▪ Irlanda	0,1
▪ México	2,5	▪ Grecia	0,1
▪ Resto de países	35,4	▪ Resto de países	37,8
▪ total	100,0	▪ Total	100,0

Fuente: Nastat, a partir de datos del Departamento de Aduanas e Impuestos Especiales de la Agencia Tributaria (2016)

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

3. EL EMPLEO TRANSFRONTERIZO EN LA EUROREGIÓN

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

3.1. Interpenetración residencial

3.1.1. Cuantificación de la interpenetración residencial

Interpenetración residencial desequilibrada, protagonizada por la presencia dominante de residentes de nacionalidad española en territorio aquitano, y muy concentrada en el territorio de proximidad a la frontera

Antes de abordar la cuestión del empleo transfronterizo propiamente, se pretende conocer el grado de interpenetración residencial, es decir, el grado en que el espacio transfronterizo es ocupado por residentes cuya nacionalidad corresponde al del país vecino. Se entiende que cuanto mayor es la presencia cruzada de residentes, esta interpenetración residencial contribuye en mayor medida a una integración transfronteriza global del territorio.

En el caso del ámbito transfronterizo existente entre Nueva-Aquitania Euskadi y Navarra se constata que el fenómeno dominante viene dado por una presencia de residentes de nacionalidad española en territorio aquitano mucho más significativa que la de población con nacionalidad francesa en Euskadi y Navarra. La interpenetración residencial es, por tanto, desequilibrada.

En efecto, según datos del Padrón Municipal de Habitantes de 2016 aportados por Eustat y por Nastat, el número de personas de nacionalidad francesa que tienen su residencia en Euskadi y Navarra asciende, en 2016, a 2.104 y 716 personas, respectivamente. En el caso de Euskadi, de las 2.104 personas, prácticamente la mitad reside en Gipuzkoa (1.076). Frente a estas cifras, y según datos del INSEE correspondientes a 2013, el número de personas con nacionalidad española que reside en el Departamento de Pirineos Atlánticos se eleva a 10.789 (diez veces más que el volumen constatado en Gipuzkoa). Si a esta cifra se añaden las 1.285 personas con nacionalidad española residentes en el Departamento de Landas, resulta que los dos Departamentos franceses más próximos a la frontera, concentran un total de 12.074 personas residentes de nacionalidad española.

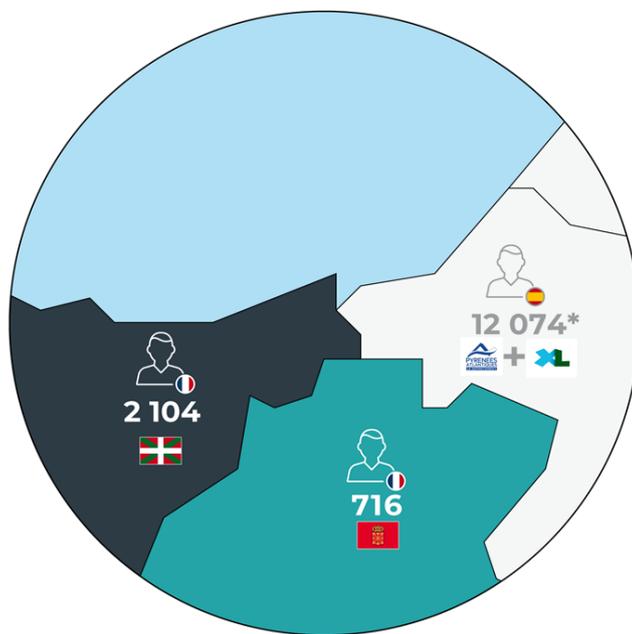
Calculando el ratio que representan las cifras expuestas en relación a la población total residente en cada uno de dichos ámbitos se evidencian los desequilibrios mencionados: 1,5% en Gipuzkoa, 1,1% en Navarra, 16% en Pirineos Atlánticos y 3,2% en Landas. Se trata, por tanto, de un fenómeno limitado en términos generales a ambos lados de la frontera, pero que obtiene una notable importancia en lo que respecta a la presencia de personas con nacionalidad española residentes en el Departamento de Pirineos Atlánticos.

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

En este contexto, aunque en términos globales la interpenetración residencial es reducida, cabe reseñar que ésta se encuentra muy concentrada en el entorno próximo a la frontera y su relevancia en determinados municipios es destacable. En concreto, en el caso de Hendaya el peso del fenómeno residencial transfronterizo cobra una gran importancia, llegando a representar el 31% de la población local. No obstante, la presencia de personas de nacionalidad española en Francia se reduce progresivamente a medida que hay un alejamiento de la frontera.

En el caso de Gipuzkoa también son los municipios más próximos a la frontera, Irun y Hondarribia concretamente, los que concentran la mayor proporción de residentes de nacionalidad francesa; pero su volumen, tanto en términos absolutos (235 y 132 personas, respectivamente) como en términos relativos, es decir, en relación a la población local, es mucho menor que el observado en el caso de Hendaya: 3,8‰ de la población de Irun y 7,8‰ de la población de Hondarribia, lo que en términos agregados comarcales representa un 4,7‰. Donostia, por su parte, aglutina a 380 personas residentes de nacionalidad francesa, es decir, el 2‰ de los habitantes.

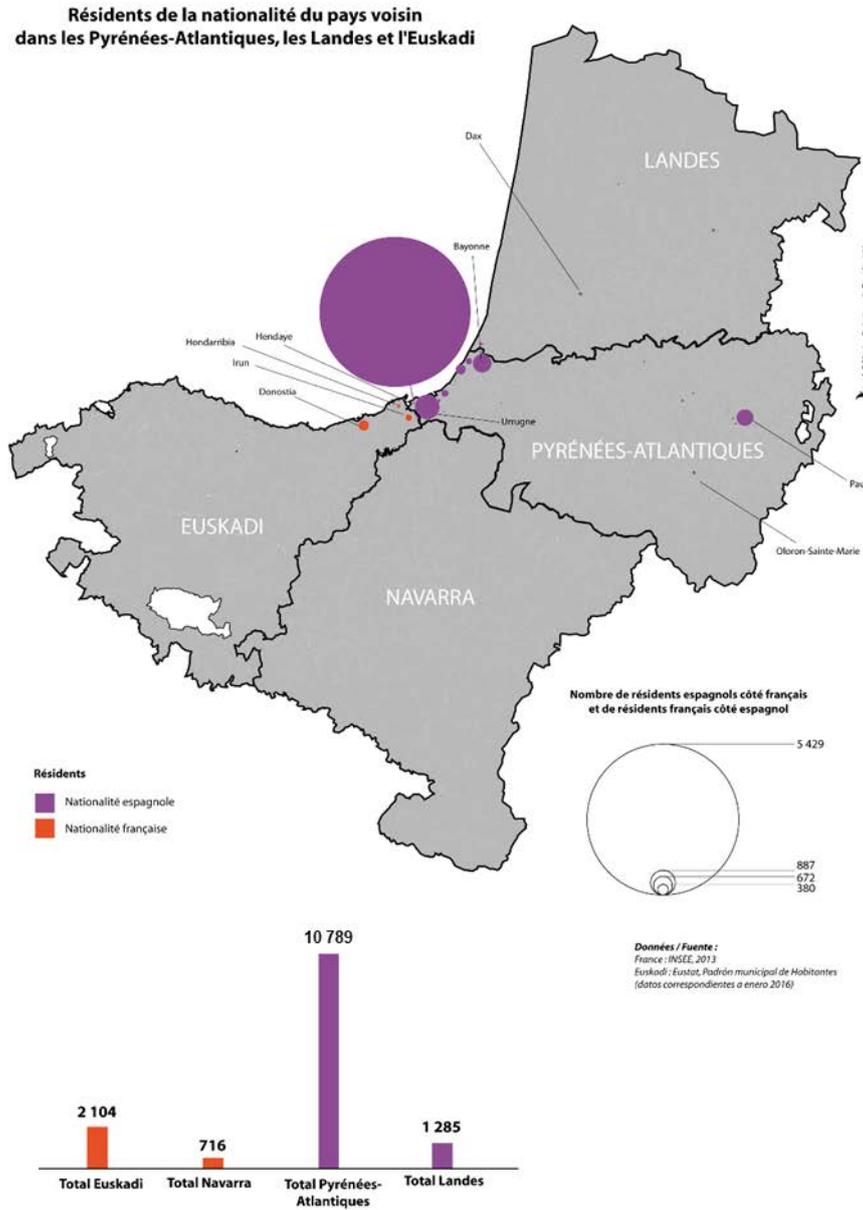
La cartografía adjunta ilustra con claridad la altísima concentración del fenómeno transfronterizo residencial y los desequilibrios en su incidencia geográfica.



* Total Pyrénées-Atlantiques + Landes

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

Mapa 3.1 Concentración de los flujos residenciales en los municipios próximos a la frontera

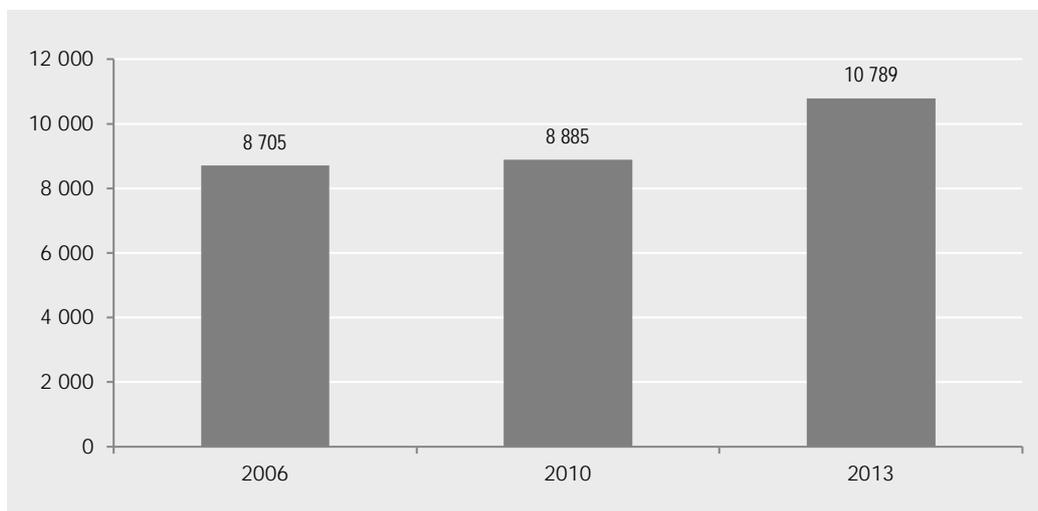


Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos oficiales

Desde el punto de vista evolutivo, y apelando a datos del INSEE, cabe constatar que el número de personas de nacionalidad española que reside en el Departamento de los Pirineos Atlánticos ha seguido una trayectoria creciente en los últimos años; concretamente, en el periodo 2010-2013 la cifra experimenta un incremento de 2.084 personas, situándose en valores cercanos a las 10.800 personas en dicho año.

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

Gráfico 3.1 Evolución del número de residentes de nacionalidad española en Pirineos Atlánticos



Fuente: INSEE.

Además de que los flujos residenciales transfronterizos están protagonizados por personas de nacionalidad española, otro de los rasgos destacables de la realidad transfronteriza de la Eurorregión Nueva-Aquitania Euskadi Navarra es que el grueso del colectivo de personas transfronterizas, concretamente, en torno a tres de cada cuatro, pertenece a edades activas laboralmente.

No obstante, centrando la atención en los municipios más próximos a la frontera, y realizando un análisis más detallado de los datos, se observan algunas diferencias significativas como es la mayor presencia relativa de personas del país vecino de más de 65 años en Hondarribia (27%) y San Juan de Luz (38%). Son, en cambio, más jóvenes los perfiles de la población de nacionalidad española residente en Hendaya y Urrugne, los perfiles de nacionalidad francesa residentes en Irun y municipios de Oarsoaldea y, particularmente, los de nacionalidad francesa instalados en municipios navarros.

En cuanto al nivel de estudios, el 25% de la de la población de nacionalidad francesa residente en Euskadi cuenta con estudios primarios o inferiores, el 21% estudios secundarios, el 14% estudios profesionales y, por último, el 40% tiene formación universitaria. La proporción de personas con nacionalidad española residente en Pirineos Atlánticos con estudios primarios como máximo, es del 33%; un 21% tiene estudios secundarios, un 15% estudios profesionales y el 30% cuenta con estudios universitarios.

3. El empleo transfronterizo en la Euroregión

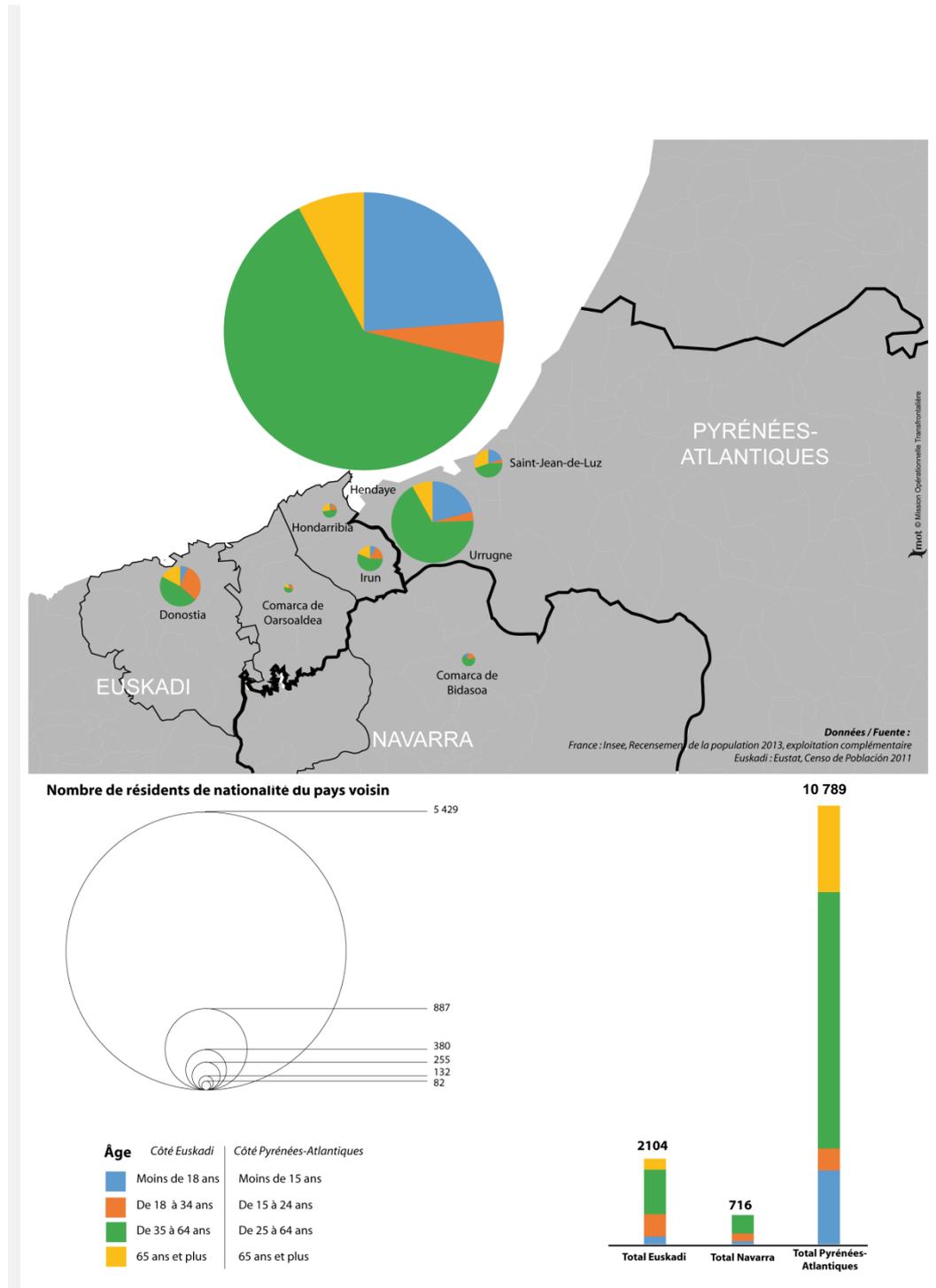
Cuadro 3.1 Residentes de nacionalidad española en Nueva-Aquitania y residentes de nacionalidad francesa en Euskadi y Navarra según edad, sexo y nivel de estudios.

	Bidasoa		Oarsoaldea				Donostia	Total Gipuzkoa	Total Euskadi	Pirineos Atlánticos				Navarra			
	Irun	Hondarribia	Errenteria	Pasaia	Oiartzun	Lezo				Total PA	Hendaye	Urrugne	St Jean de Luz	Total Navarra	Pirineo	No-roeste	Baztán-Bidasoa
TOTAL	235	132	44	14	17	7	380	1.076	2.104	10.789	5429	887	255	716	32	21	149
Edad (1/1/2016)																	
▪ Menores de 18 años (FR : 0-15 años)	19	8	5	1	0	1	23	72	192	1.820	1.290	179	51	63	0	5	11
▪ De 18 -34 años (FR : 15-24 años)	41	22	14	1	2	1	116	262	548	543	274	31	11	165	8	4	25
▪ De 35 a 64 años (FR : 25-64 años)	131	67	16	11	10	4	176	552	1.095	6.305	3.446	577	113	391	17	11	75
▪ 65 años y más (FR : 65 años y más)	44	35	9	1	5	1	65	190	269	2.121	417	69	76	97	7	1	38
Sexo (1/1/2016)																	
▪ Hombres	127	79	23	7	12	2	213	582	1.070	5.243	2.669	469	113	352	16	11	79
▪ Mujeres	108	53	21	7	5	5	167	494	1.034	5.545	2.756	388	139	364	16	10	70
Nivel de estudios máximo (1/1/2016)																	
▪ Primarios o menos	72	49	13	8	5	2	62	273	479	3.054	--	--	--	248	30	6	52
▪ Profesionales	24	15	7	2	1	1	42	127	229	1.349	--	--	--	193	13	11	9
▪ Secundarios	70	27	10	2	5	2	94	275	501	1.880	--	--	--	112	9	0	46
▪ Superiores	69	41	14	2	6	2	182	401	895	2.712	--	--	--	292	22	4	18

Fuente): INSEE (2013), Eustat (2016) y Nastat (2016). Los datos sobre nivel de estudios de Navarra corresponden a 2011.

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

Mapa 3.2 Residentes de nacionalidad francesa en Euskadi y Navarra y residentes españoles en Nueva-Aquitania según edad



Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos oficiales

3. El empleo transfronterizo en la Euroregión

3.1.2. Mercado de la vivienda, un factor explicativo de los flujos residenciales de finales de los 90 y primeros 2000

El mercado de la vivienda es uno de los factores clave a la hora de explicar la concentración de personas de nacionalidad española en el Departamento de Pirineos Atlánticos. Explicar los movimientos residenciales del sur al norte del Bidasoa exige remontarse a la década de los años 90 y principios de 2000, cuando el menor precio del suelo y de la vivienda en los municipios Franceses próximos a la frontera, junto a una oferta residencial más diversificada y la posibilidad de acceder a condiciones financieras mucho más ventajosas para la adquisición de viviendas (tipos de interés más bajos, plazos de amortización más largos...), hicieron que muchas personas del Sur del Bidasoa tomaran la decisión de instalarse al norte del Bidasoa.

En efecto, tal y como se puede constatar en la tabla siguiente los precios inmobiliarios al norte de la frontera eran a principios de la década del 2000 mucho más atractivos en el lado francés, tanto en el mercado de compra-venta como en el de alquiler.

Cuadro 3.2 Precio de la vivienda en la Eurociudad vasca. 2000

Viviendas en venta (€/m2)	Eurociudad vasca Sur	Eurociudad vasca Norte
• Vivienda nueva libre	2.309	1.765
• Vivienda usada	3.201	1.300
Viviendas en venta (€/vivienda)		
• Vivienda nueva libre	209.000	107.000
• Vivienda usada	306.000	84.500
Viviendas en alquiler (€/mes)		
• Vivienda libre	727	457

Fuente: Observatorio transfronterizo de vivienda y habitat, Eurociudad Vasca Bayonne-Donostia (2004)

Fruto de todo aquel proceso, y según estudios del Ayuntamiento de Hendaya, en 2006 cerca de uno de cada tres vecinos de este municipio (28%) era de procedencia guipuzcoana, cuando en 1999, el censo oficial francés había cifrado este colectivo en el 15% de los 13.000 habitantes que entonces tenía la ciudad fronteriza.

Sin embargo, a mediados de la década de los años 2000 el precio medio del suelo, y por ende de la vivienda, en el norte inició un proceso de homogenización con el sur, lo que hizo reducir progresivamente el número y ritmo de adquisiciones de vivienda en el norte por parte de la población del sur del Bidasoa.

Actualmente, más que el diferencial de precios, es el distinto modelo residencial (tipologías, tamaños...) lo que puede ejercer de elemento motivador de movimientos residenciales. Nueva-Aquitania presenta un hábitat caracterizado por vivienda diseminada, de baja densidad, donde predominan las viviendas unifamiliares. En sus zonas urbanas, además, cuenta con una mayor oferta de viviendas de tamaño menor. Se trata, además, de un mercado donde predomina el régimen de alquiler. Euskadi, en cambio, se encuentra configurada como un continuo urbano, especialmente en su vertiente cantábrica (Bizkaia y

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

Gipuzkoa), con un desarrollo urbanístico importante y una alta densidad de viviendas. Euskadi presenta un mercado inmobiliario donde prevalecen las viviendas de tamaño medio, y en propiedad. Navarra, por su parte, ofrece un modelo más similar al aquitano, especialmente en la zona de proximidad transfronteriza, propio de áreas de montaña y rurales, con hábitats diseminados y viviendas unifamiliares.

Ilustran estas diferencias los indicadores de densidad poblacional y de viviendas que se sitúan en Euskadi en 300 habitantes por km² y 144 viviendas por km², mientras que en Nueva-Aquitania y Navarra éstas se mantienen en 71 y 62 habitantes por km², y 40 y 32 viviendas por km², respectivamente. Asimismo, el predominio de viviendas unifamiliares en el modelo aquitano queda evidenciado al comprobar que el 71% de las viviendas de Nueva-Aquitania son de este tipo. En el caso de Navarra el 28% de las viviendas también son unifamiliares, frente al 8% que representan en Euskadi.

Cuadro 3.3 Parque de viviendas, tipología y características generales

	Nueva-Aquitania		Euskadi		Navarra			
	Total	Pirineos Atlánticos	Total	Gipuzkoa	Total	Pirineo	Baztán-Bidasoa	Noroeste
• Parque total de viviendas (nº)	3.376.460	389.009	1.039.136	338.418	327.944	8.406	12.746	15.229
• Densidad de viviendas (viv/km ²)	40,2	50,9	143,6	171,1	31,6	4,4	15,2	22,9
• Ratio viviendas por cada 1000 hab.	574,3	583,0	478,4	476,2	511,9	561,8	570,0	450,1
• Viviendas unifamiliares (% s/total)	71,4	51,7	8,1	6,9	27,9	--	--	--
• Superficie útil media (m ²)	--	--	86,9	86,7	112,1	138,1	142,5	124,9
• Antigüedad media de las viviendas (años)	40,2	37,1	42,0	42,6	53,0	88,0	88,0	63,0

Fuente: INSEE (2014), Eustat (2015), INE (Censo de Población y Vivienda 2011),

El régimen de tenencia de las viviendas, como se ha señalado, también varía dependiendo del lado del Bidasoa de que se trate, con una mayor presencia del alquiler en Nueva-Aquitania; en concreto, el 35% de las viviendas existentes en Nueva-Aquitania corresponden a este régimen de tenencia, frente al 13% y 12% en Euskadi y Navarra, respectivamente.

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

Cuadro 3.4 Régimen de tenencia de las viviendas principales

	Nueva-Aquitania		Euskadi		Navarra
	Total	Pirineos Atlánticos	Total	Gipuzkoa	
• En propiedad	62,4	61,2	84,2	83,1	82,6
• En alquiler	35,3	36,4	11,5	12,0	13,0
• Otra forma	2,2	2,5	4,2	4,9	4,3

Fuente: INSEE (2014), INE (2011),

A diferencia de la década de los 90 y principios de 2000, en la actualidad, la variable precio ha perdido su papel de elemento desencadenante de los desplazamientos residenciales desde Gipuzkoa a Pirineos Atlánticos; ya que como puede observarse en la tabla siguiente el diferencial de precios se ha reducido drásticamente, incluso habiéndose invertido la relación en el caso de la vivienda nueva. A este respecto se constata una escalada de precios particularmente acusada en municipios como San Juan de Luz.

Cuadro 3.5 Comparativa de precios de la vivienda en 2016

	Nueva-Aquitania		Euskadi		Navarra
	Total	Pirineos Atlánticos	Total	Gipuzkoa	
• Vivienda libre nueva	3.806	3.602	3.181	3.149	1.300
• Vivienda libre usada	1.980	3.041	2.780	2.879	1.282

Fuente: meilleursagents.com (2016), La Vie Immo (2014 et 2016), Credit foncier (2016), Departamento de Vivienda del Gobierno Vasco (IV-Trim 2016), Ministerio de Fomento (IV-Trim 2016).

Cuadro 3.6 Precio medio de venta y alquiler de viviendas en municipios próximos a la frontera

	Compra		Alquiler
	Piso apartamento	Vivienda unifamiliar	
Principales municipios de Pirineos Atlánticos			
• Hendaye	3.495	2.922	9,7
• Urrugne	3.414	2.958	9,5
• Saint-Jean-de-Luz	4.681	4.172	10,6
• Bayonne	2.689	2.639	10,1
Principales municipios de Gipuzkoa			
• Irun	2.358	1.996	9,4
• Hondarribia	3.922	2.817	11,7
• Pasaia	2.310	2.365	9,7
• Lezo	2.384	2.283	8,9
• Errenteria	2.399	1.996	10,7
• Oiartzun	2.657	2.925	9,4
• Donostia	4.589	3.046	15,6

Fuente: meilleursagents.com (jun-2017), idealista.com (dic-2017)

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

3.2. Cuantificación del empleo transfronterizo

El volumen de empleo transfronterizo es poco significativo globalmente, con absoluto predominio de población con nacionalidad española que reside en municipios franceses próximos a la frontera y que trabaja en Gipuzkoa.

Uno de los principales retos a los que se enfrentaba el presente trabajo era, precisamente, el de cuantificar el empleo transfronterizo. Las dificultades, comunes a otros ámbitos fronterizos, provienen de la ausencia de censos oficiales periódicos y comparables. Ello obliga a realizar distintas aproximaciones y a utilizar diversas fuentes de información con, efectivamente, periodos de referencia y metodologías diferentes.

Esto ocurre, también, en el caso de la Eurorregión Nueva-Aquitania Euskadi Navarra donde el análisis cuantitativo del fenómeno transfronterizo se enfrenta a la escasez de fuentes estadísticas armonizadas, que permitan obtener datos actualizados y comprables sobre esta materia. Todo esto ha obligado a recurrir a distintas fuentes y ha exigido, en todos los casos, explotaciones específicas.

Con todo, la cuantificación y caracterización del empleo transfronterizo que a continuación se expone se ha realizado considerando dos vías de aproximación:

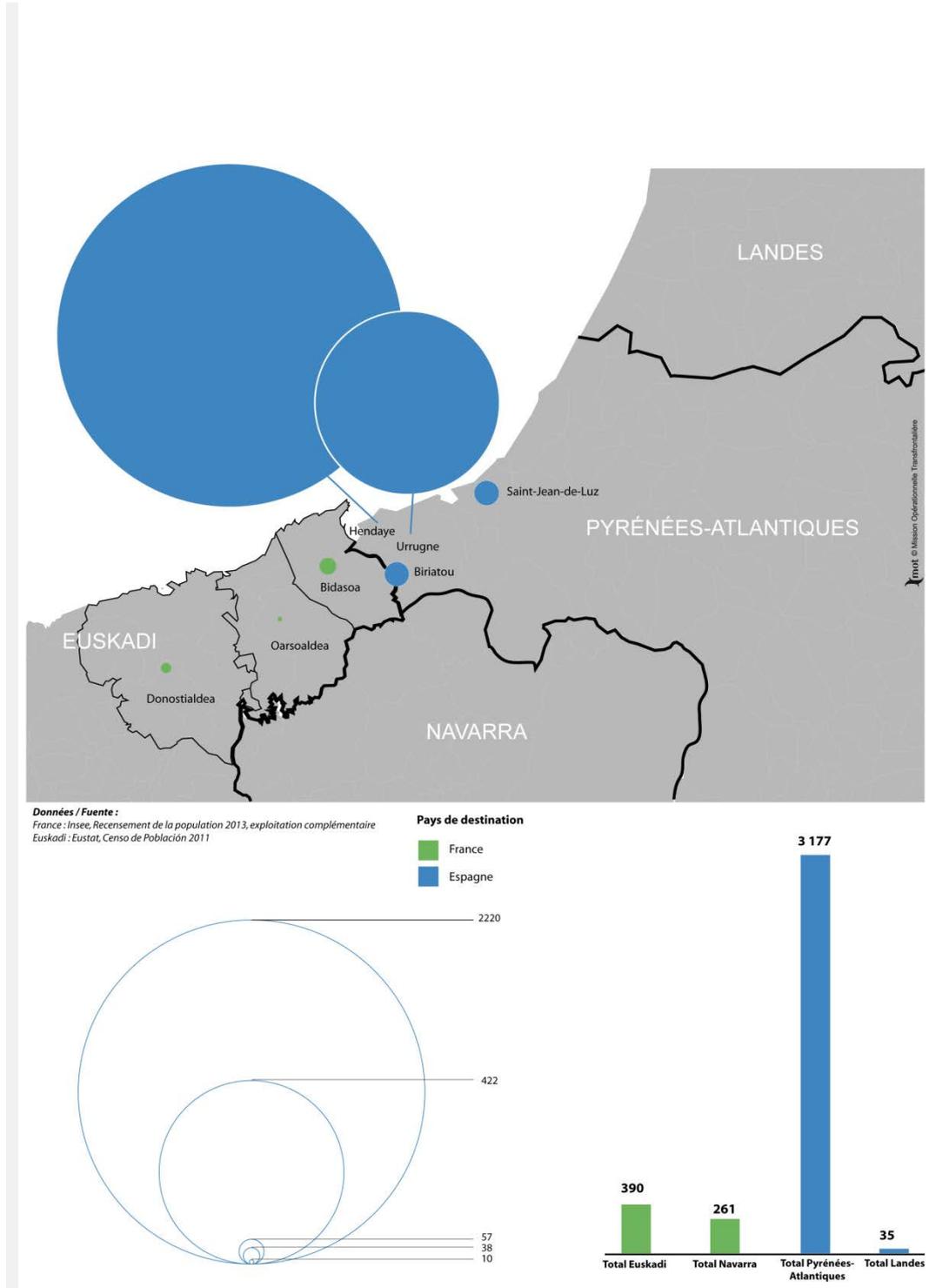
- La primera, a partir de los datos estadísticos publicados por los organismos oficiales de estadística de los ámbitos geográficos motivo de análisis. En concreto, se ha considerado la información publicada (y explotaciones específicas realizadas en el marco de este estudio) por el Instituto Nacional de Estadística (INE), el Instituto nacional de estadística y estudios económicos de Francia (INSEE), el Instituto Vasco de Estadística (Eustat) y el Instituto de Estadística de Navarra (Nastat).
- La segunda de las aproximaciones se ha realizado utilizando la información proveniente de los organismos de la Seguridad Social de ambos países involucrados; en concreto, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), entidades, ambas, responsables de la tramitación de las solicitudes de cobertura sanitaria de los trabajadores.

3.2.1. Aproximación al empleo transfronterizo a partir de datos estadísticos

En el caso de las cifras aportadas por INSEE, y con información correspondiente a 2013, se obtiene que hay 3.177 personas trabajadoras que residiendo en el Departamento de Pirineos Atlánticos trabajan en España (mayoritariamente concentradas en Euskadi y Navarra). A esta cifra cabe añadir otras 35 personas que residen en el departamento de Landas.

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

Mapa 3.3 Número de trabajadores transfronterizos con destino en el país vecino



Fuente: INSEE (2013), Eustat y Censo de Poblacion (2011)

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

En el caso de las cifras correspondientes a Euskadi, la explotación de datos realizada por Eustat sobre el Censo de Población y Vivienda (2011) permite cuantificar en 390 el número de personas ocupadas residentes en Euskadi cuyo lugar de trabajo se ubica en Francia. De este total sólo una parte mínima (2%) son de nacionalidad francesa. La distribución geográfica de este colectivo en Euskadi es la siguiente: 221 residen en Bizkaia, 115 en Gipuzkoa y 54 en Álava.

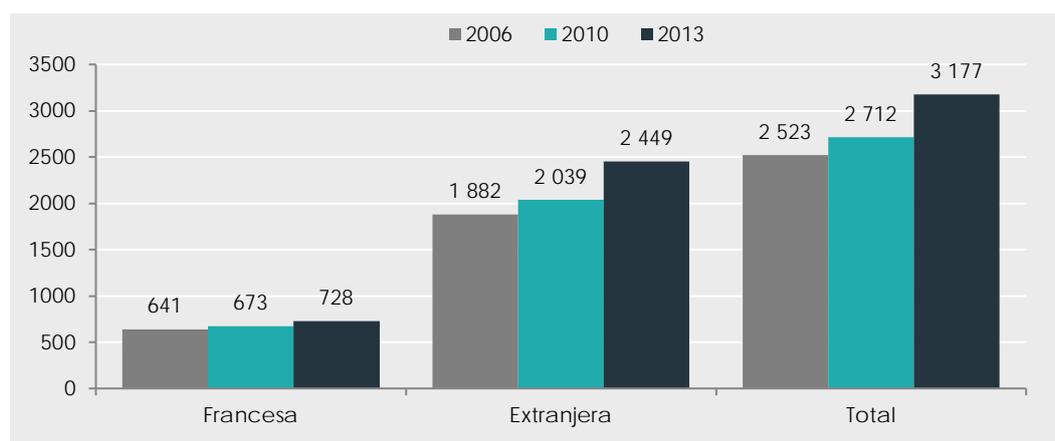
Con todo, el volumen total del empleo transfronterizo en la Eurorregión Nueva-Aquitania Euskadi Navarra se cifra en 3.863 personas.

Si se acota la mirada a los municipios más próximos a la frontera, se constata que la inmensa mayoría del empleo transfronterizo tiene su residencia en Hendaya (2.220, prácticamente el 70%); seguida de lejos por Urrugne y San Juan de Luz (que absorben conjuntamente un 15%, con cifras absolutas de 422 y 57, respectivamente). En definitiva, los tres municipios mencionados aglutinan seis de cada siete empleos transfronterizos sur-norte existentes en la Eurorregión nueva-Aquitania Euskadi Navarra.

Por su parte, y desde el punto de vista evolutivo, según datos de INSEE, el empleo transfronterizo proveniente del Departamento de Pirineos Atlánticos y con destino España ha aumentado en los últimos años, tal y como se refleja en el gráfico siguiente.



Gráfico 3.2 Trabajadores residentes en Pirineos Atlánticos con destino España según nacionalidad



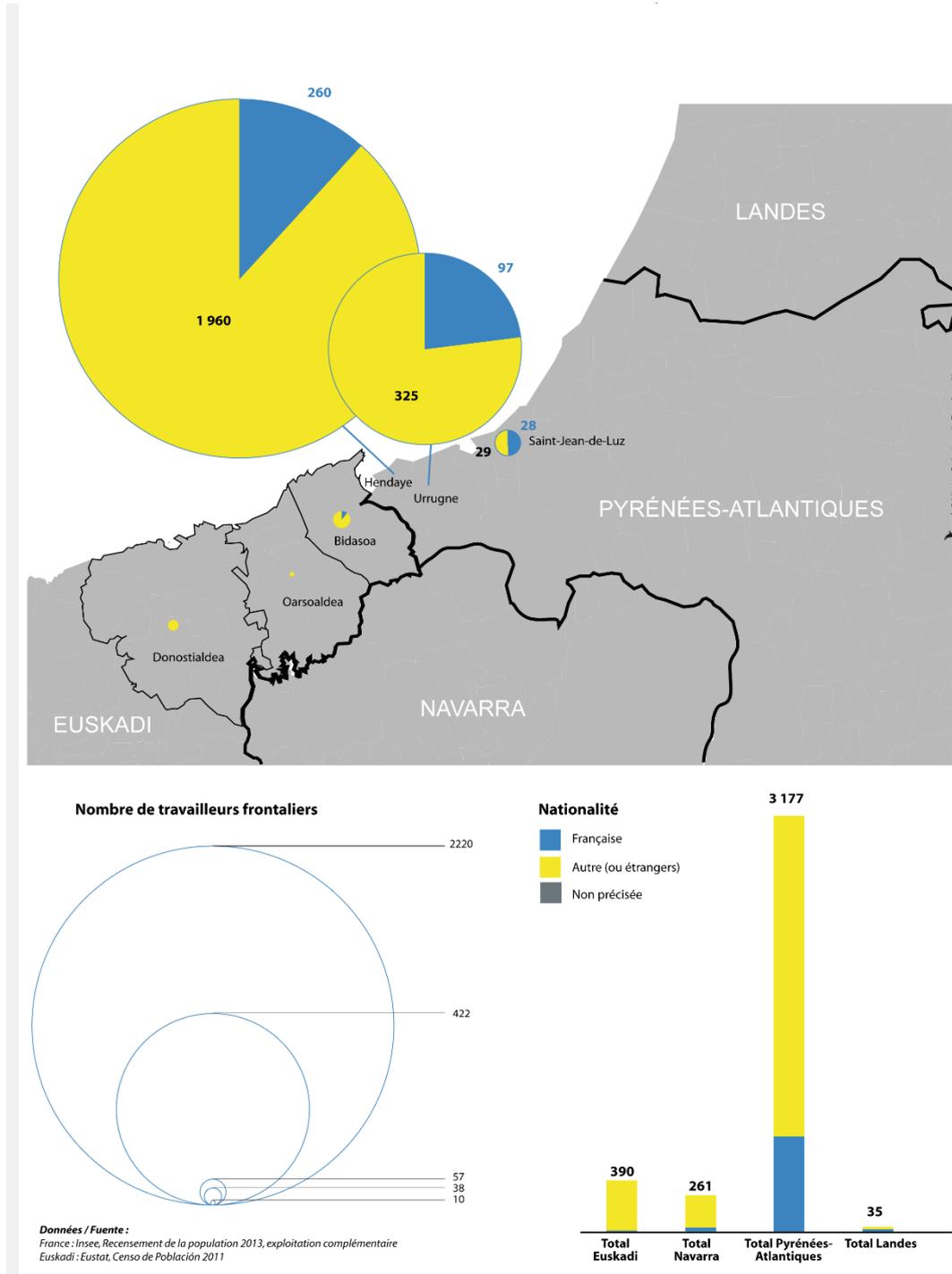
Fuente : INSEE

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

Finalmente, cabe referirse a una de las especificidades que más caracteriza el movimiento de trabajadores en la Eurorregión Nueva-Aquitania Euskadi Navarra; se trata, concretamente, del absoluto predominio de personas de nacionalidad española que residen en los municipios Franceses próximos a la frontera (Hendaya y Urrugne fundamentalmente) y que mantienen sus puestos de trabajo en Euskadi y/o Navarra. La inmensa mayoría de los flujos transfronterizos tienen un sentido Norte-Sur pero están protagonizados por personas del sur que mantienen su trabajo en el sur. Se trata, por tanto, de personas que cruzan la frontera diariamente para acudir al puesto de trabajo de su lugar de origen siendo, por tanto, desplazamientos motivados por el cambio de lugar de residencia y no de la localización del empleo.

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

Mapa 3.4 Número de trabajadores transfronterizos según nacionalidad



Fuente: Elaboración propia

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

3.2.2. Aproximación al empleo transfronterizo a partir de datos de la Seguridad Social

Otras de las fuentes de información consultadas para aproximar la cifra de personas trabajadoras transfronterizas en la Eurorregión Nueva-Aquitania Euskadi Navarra han sido el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM). Ambas entidades son las responsables de la tramitación de las solicitudes de cobertura sanitaria de trabajadores fronterizos (residentes en un país y cotizantes en otro). Esta fuente de información presenta, sin embargo, fuertes variaciones en las cifras resultantes a lo largo del año; la explicación reside en que parte de los trabajadores fronterizos tienen contratos de duración corta (por ejemplo, de cuatro meses), pudiendo, por tanto, figurar en las estadísticas a principios de año y después causar baja desapareciendo a lo largo del año.

Los datos suministrados por la Subdirección General de Prestaciones del INSS se refieren a las solicitudes registradas del documento "S1"¹⁷ europeo por parte de trabajadores fronterizos (formulario "E-106-ES emitidos por el INSS). A este respecto debe tenerse en cuenta que el formulario da cobertura a toda la unidad familiar y que tienen que cumplir el requisito de fronterizos.

Los resultados obtenidos a través de esta fuente de información permiten comprobar que el grueso del empleo transfronterizo existente en la Eurorregión Nueva-Aquitania Euskadi Navarra se corresponde a personas residentes en el Departamento de Pirineos Atlánticos y que se encuentran registrados como cotizantes (trabajadores) en la Seguridad Social en Gipuzkoa.

Cuadro 3.7 Formularios E-106-ES emitidos por las CCAA de País Vasco y Navarra vigentes a 18/04/2017

Trabajadores fronterizos	Solicitudes S1 o Formularios E-106-ES
Euskadi (residentes en Francia y cotizantes en Euskadi)	2.399
- Álava (residentes en Francia cotizantes en Álava)	0
- Bizkaia (residentes en Francia cotizantes en Bizkaia)	39
- Gipuzkoa (residentes en Francia cotizantes en Gipuzkoa)	2.360
Navarra (residentes en Francia cotizantes en Navarra)	251
Total trabajadores residentes en Francia y cotizantes en Euskadi/Navarra	2.650
Francia (residentes en Gipuzkoa cotizantes en Francia)	252
Total trabajadores residentes en Gipuzkoa y cotizantes en Francia	252
Total trabajadores fronterizos Eurorregión Nueva-Aquitania Euskadi Navarra	2.902

Fuente : Instituto Nacional de la Seguridad Social

¹⁷ https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/s1_form_es.pdf

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

Ahora bien, solicitada información relativa a los trabajadores fronterizos adheridos a la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) de Bayona, los datos recibidos han sido los siguientes:

- El número de trabajadores que ejercen una actividad asalariada en la circunscripción de la CPAM de Bayona y residen en España y cuyo formulario "S1" ha sido validado en 2016 es de 215.
- El número de trabajadores que residen en la circunscripción de la CPAM de Bayona y ejercen una actividad profesional en España y cuyo formulario E106 emitido por el INSS de Donostia, Pamplona y Bilbao) ha sido validado a 31 de diciembre de 2016 es de 4.169.

Por tanto, el número de personas trabajadoras fronterizas (asalariados) registrados a través de las solicitudes de cobertura sanitaria en los correspondientes organismos sociales asciende a 4.384 (si se toman las cifras de la CPAM de 2016) o a 2.902 (si se atiende a las cifras de la Seguridad Social a abril de 2017). Estas oscilaciones, tal y como se ha señalado anteriormente, responden al flujo de altas y bajas del colectivo de trabajadores fronterizos con contratos de corta duración.

Así, con todo, y analizando globalmente todos los resultados obtenidos se extraen las siguientes conclusiones de interés:

- el empleo transfronterizo no admite una foto fija, es un fenómeno con fuertes oscilaciones vinculadas a las altas y bajas de los contratos laborales; así, por ejemplo, una obra de construcción puede movilizar durante determinados meses a personal que se convierte en transfronterizo durante este periodo y que, en consecuencia, puede causar alta y baja en los registros administrativos en el mismo año. Es por ello que la cifra obtenida a través de los registros del INSS y CPAM presentan cierta variabilidad a lo largo del año.
- el volumen de empleo transfronterizo registrado a través de los formularios asociados a las coberturas sanitarias así como los datos estadísticos provenientes de los Censos oficiales de Población de 2011 y 2013, es reducido. Incluso considerando la mayor de las cifras obtenidas, la cuantificación del empleo transfronterizo en la frontera aquitana-vasco-navarra alcanza unos niveles poco significativos, sobre todo, en términos comparativos con otras zonas fronterizas europeas.

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

Gráfico 3.3 Diferencias en los datos estadísticos y administrativos según fuentes de información



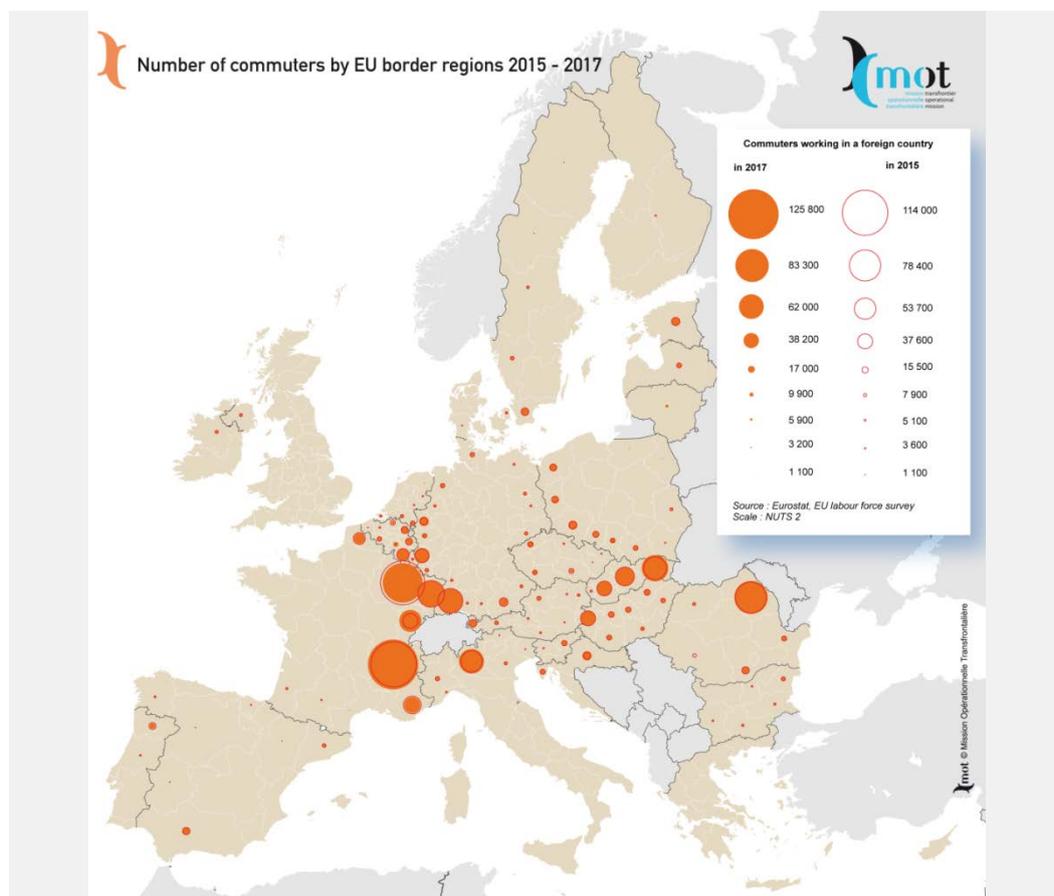
Fuente: Elaboración propia.

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

3.3. Análisis comparativo del empleo transfronterizo en diversas fronteras europeas

En 2017, más de dos millones de personas residentes en algún país europeo trabajaban al menos una vez por semana en otro país, según la Encuesta sobre fuerza laboral de Eurostat. Los países que envían el mayor número de trabajadores fronterizos son Francia (438 000), Alemania (286 000), Polonia (155 000) e Italia (120 000). Algunas regiones del Este europeo presentan también un importante volumen de flujo transfronterizo como el Este de Eslovaquia y el Noreste de Rumanía.

Mapa 3.5 Población que se desplaza por motivos de trabajo por los países fronterizos, 2015-2017

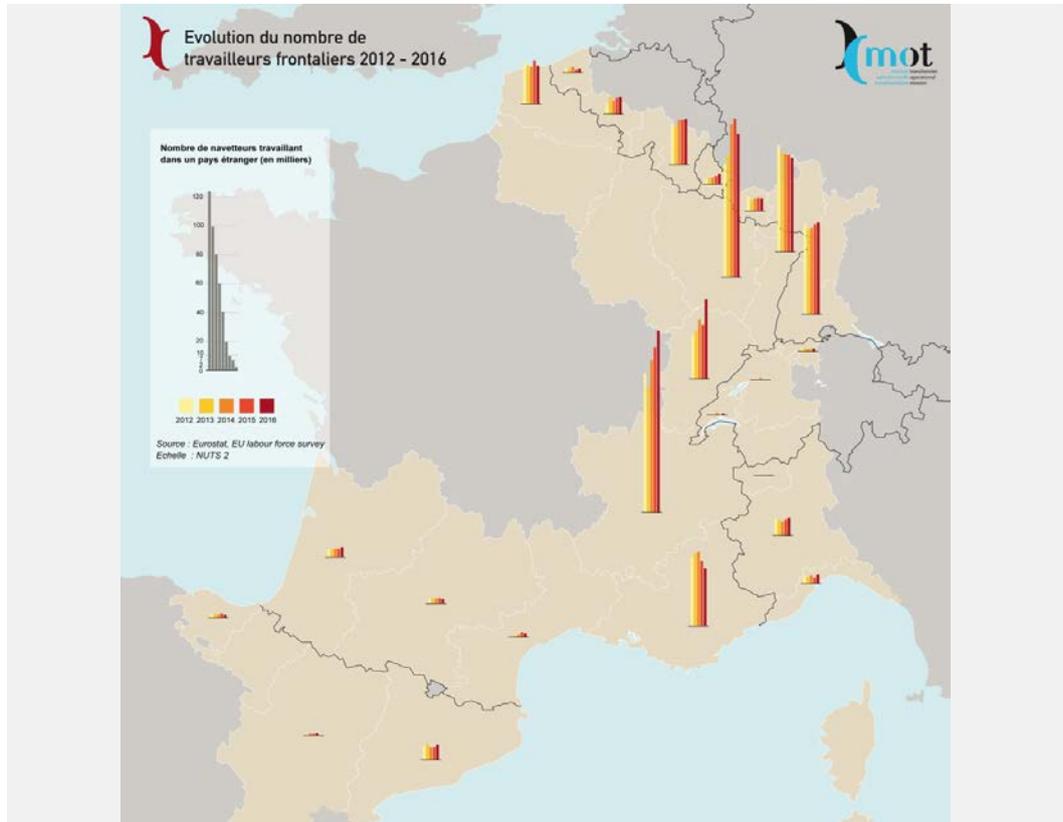


Fuente: Eurostat, EU labour force survey.

Pero sin duda, Francia es el principal país exportador de trabajo fronterizo. Su ubicación limitrofe con un número importante de países (Italia, Andorra, España, Mónaco, Bélgica, Luxemburgo, Alemania, suiza, incluso Reino Unido, a través del Canal de la Mancha) hace esto posible, absorbiendo cerca del 22% del total de trabajadores fronterizos de toda Europa.

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

Mapa 3.6 Evolución del número de trabajadores transfronterizos, 2012-2016



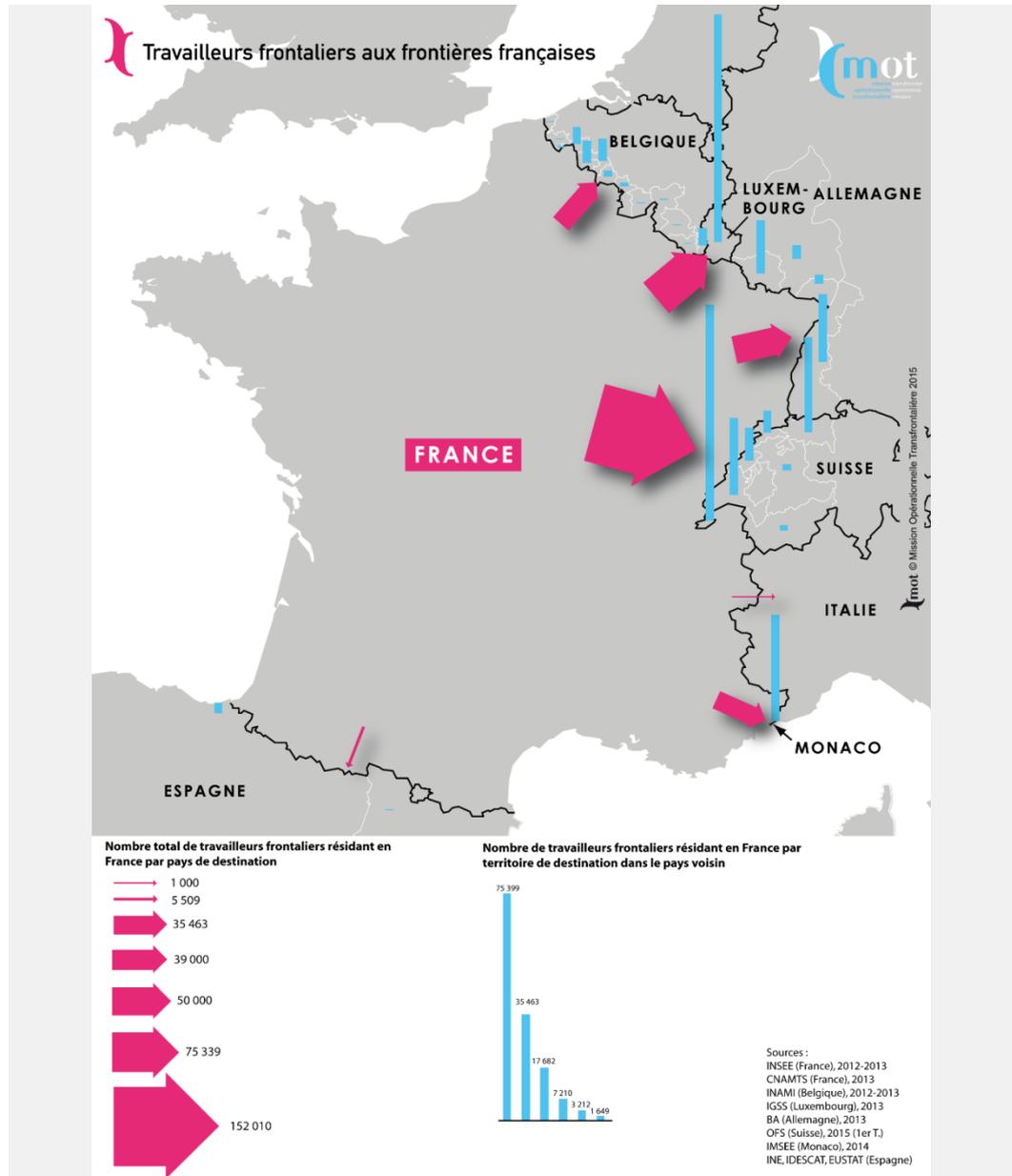
Fuente: Eurostat, EU labour force survey.

Se constata una fuerte concentración de trabajadores fronterizos en las fronteras del Norte y del Este de Francia, en las regiones fronterizas con Bélgica, Luxemburgo, Alemania y Suiza. Este último país es el que atrae el mayor número de trabajadores fronterizos de Europa, concretamente, provenientes de Alemania, de Francia y de Italia.

En las fronteras meridionales de Francia, los trabajadores fronterizos son mucho menos numerosos. Su cuantía, sin embargo, apunta a una ligera tendencia al alza a lo largo de la frontera española pero parece, en cambio, reducirse en la región de Provenza-Alpes-Costa Azul, frontera con Italia y Mónaco. Entre las regiones Francesas fronterizas con España, es en Aquitania donde el volumen del flujo fronterizo con España es el más importante y en aumento entre 2012 y 2015. Por el lado español, el número de trabajadores fronterizos es más importante en Cataluña que en Euskadi en 2015.

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

Mapa 3.7 Trabajadores transfronterizos en las fronteras francesas



Fuente: institutos estadísticos de cada país.

Se constata que los flujos de trabajadores fronterizos se dirigen desde Francia hacia países que ejercen una atracción en materia de empleo como Luxemburgo (70.300 fronterizos), Alemania (46.000) o Suiza (170.300). En las fronteras meridionales de Francia la situación es más moderada: si bien el principado de Mónaco atrae a más de 26.000 trabajadores fronterizos, son, en cambio, muchos menos los que tienen como destino Italia y España.

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

3.4. Caracterización del empleo transfronterizo

La caracterización del empleo transfronterizo se realiza en base a tres fuentes complementarias de información:

- Datos estadísticos provenientes de la explotación de los Censos oficiales de población (año 2013 para Nueva-Aquitania y año 2011 para Euskadi y Navarra).
- Explotación de datos fiscales: Registro de Trabajadores Fronterizos¹⁸ (dirigido a trabajadores/as residentes en Francia) y explotación de la información vinculada a otros modelos tributarios por parte del Departamento de Hacienda y Finanzas de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- Encuesta específica realizada en el marco de presente estudio a trabajadores/as transfronterizos/as en la Eurorregión¹⁹

3.4.1. Rasgos del empleo transfronterizo en base a datos estadísticos provenientes de los censos oficiales de población

Atendiendo a las características del empleo transfronterizo con residencia en Euskadi, es decir, al colectivo de personas que residiendo en Euskadi cruza la frontera del Bidasoa para acudir a su puesto de trabajo en el Norte, emergen algunas conclusiones reseñables:

- Elevado porcentaje de personas con bajo nivel de estudios: el 38% cuenta con estudios primarios o inferiores, resultado llamativo si se tiene en cuenta que en el conjunto de la población ocupada de Euskadi sólo un 21% presenta dichos niveles de instrucción.
- Población proclive a la movilidad. Sólo un 30% de este empleo transfronterizo ha residido siempre en Euskadi, siendo del 38% el peso de quienes llevan menos de 5 años en ella. El empleo transfronterizo parece, por tanto, correlacionado con perfiles proclives a la movilidad (residencial/laboral).
- Fuerte representación del sector de la construcción. La construcción, sin ser el principal sector de actividad del colectivo de trabajadores transfronterizos (el

¹⁸ Decreto Foral 90/1996, de 10 de diciembre, por el que se crea en el Departamento de Hacienda y Finanzas un Registro de Trabajadores Fronterizos. Orden Foral 1.403/2003, de 23 de diciembre, por la que se aprueba el modelo 002 de solicitud de alta, modificación y baja en el Registro de Trabajadores.

¹⁹ El objetivo de esta encuesta ha sido profundizar en las características y las motivaciones del empleo transfronterizo. Con ese objetivo, se ha realizado una encuesta a una muestra de trabajadores/as que residen a un lado del Bidasoa pero trabajan al otro. Hay que subrayar que los resultados que se presentan deben tomarse como una aproximación al perfil de este empleo, en la medida en que no puede hablarse como tal de una muestra estrictamente representativa, dado que no existe una base de datos que identifique a la totalidad de trabajadores/as transfronterizos/as. La encuesta se realizó mediante la aplicación de un cuestionario on-line al que respondieron un total de 142 personas. El periodo de encuestación se extendió entre los meses de Mayo y Junio de 2017.

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

sector Servicios es el más habitual), sí que obtiene una representación porcentual (16%) que se encuentra por encima de la media del peso de dicho sector en el conjunto de la población ocupada de Euskadi (inferior al 6%). El sector industrial, por su parte, está infrarrepresentado en el colectivo de trabajadores transfronterizos.

Cuadro 3.8 Personas ocupadas residentes en Euskadi cuyo lugar de trabajo está en Francia

	Gipuzkoa	Bizkaia	Álava	Euskadi
Actividad principal	100,0	100,0	100,0	100,0
▪ Agricultura	1,7	1,4	0,0	1,3
▪ Industria	16,5	11,3	11,1	12,8
▪ Construcción	18,3	12,2	29,6	16,4
▪ Servicios	63,5	75,1	59,3	69,5
Años de residencia en Euskadi	100,0	100,0	100,0	100,0
▪ Menos de 3 años	20,9	27,1	35,2	26,4
▪ De 3 a 5 años	9,6	12,2	14,8	11,8
▪ Más de 5 años	32,2	33,0	22,2	31,3
▪ Siempre ha residido	37,4	27,6	27,8	30,5
Situación profesional	100,0	100,0	100,0	100,0
▪ Empresario /profesional o trabajador por cuenta propia	18,3	24,0	18,5	21,5
▪ Trabajador por cuenta ajena	70,4	64,7	66,7	66,7
▪ Otras situaciones	11,3	11,3	14,8	11,8
Nivel de estudios máximo	100,0	100,0	100,0	100,0
▪ Primarios o menos	34,8	38,5	46,3	38,5
▪ Profesionales	18,3	11,8	7,4	13,1
▪ Secundarios	21,7	24,4	25,9	23,8
▪ Superiores	25,2	25,3	20,4	24,6

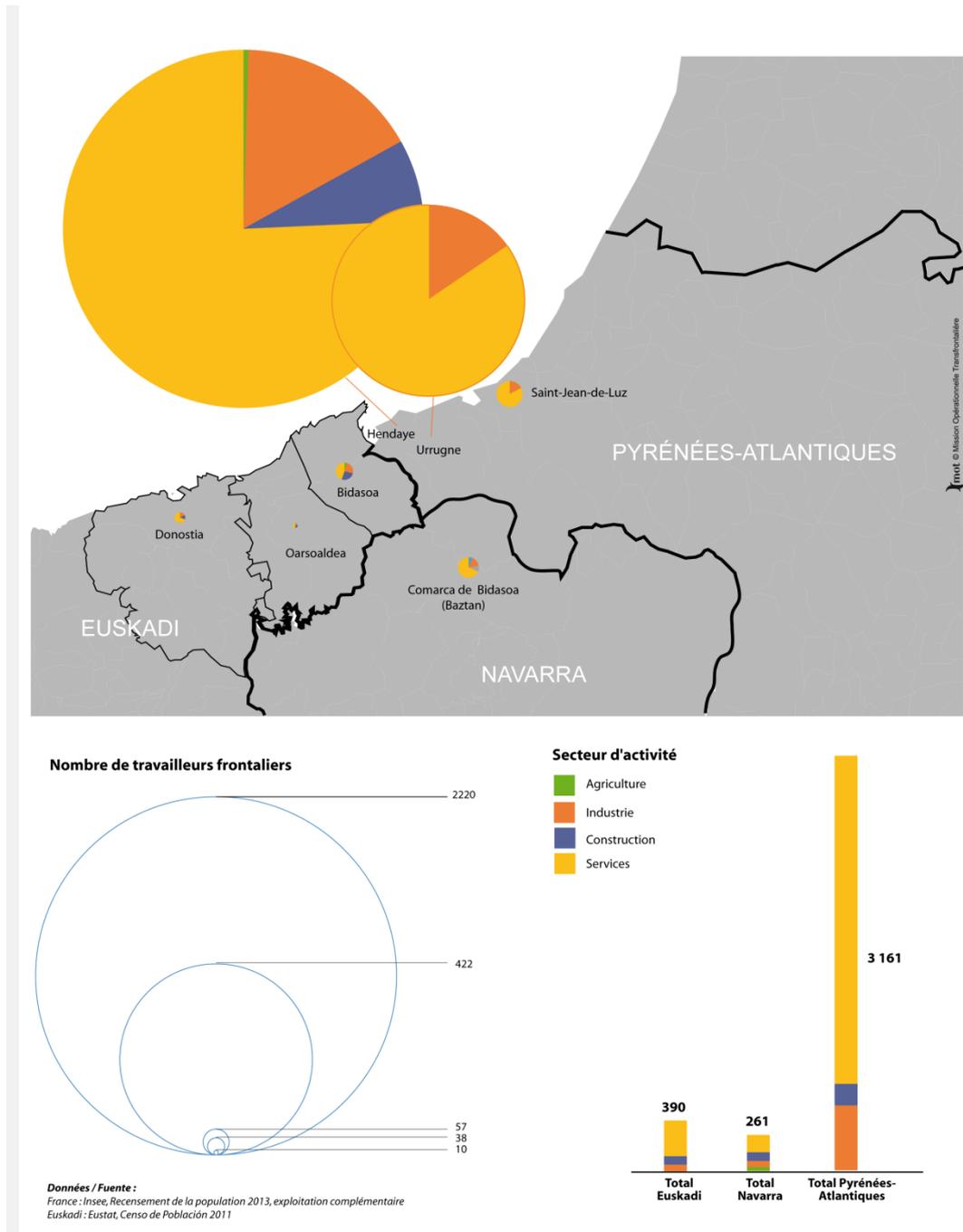
Fuente: Eustat (2011)

En cuanto al empleo transfronterizo Norte-Sur (población con residencia en el Departamento de Pirineos Atlánticos, que se traslada a trabajar al Sur de la Eurorregión), se concluye lo siguiente:

- Predominio del sector de servicios en el empleo de los trabajadores transfronterizos
- Alta representación del tramo de edades comprendidas entre los 35 y los 54 años
- Menor presencia de personas autónomas que entre los transfronterizos que residiendo en el sur del Bidasoa van a trabajar al norte.

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

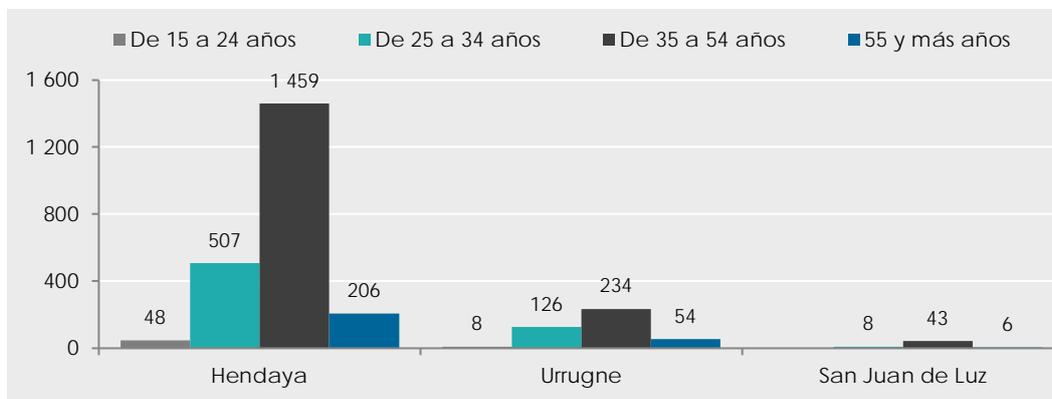
Mapa 3.8 Número de trabajadores transfronterizos con destino en el país vecino según sector de actividad



Fuente: INSEE (2013); EUSTAT y Censo de Poblacion (2011)

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

Gráfico 3.4 Número de trabajadores fronterizos con destino España según edad



Fuente : INSEE.

3. El empleo transfronterizo en la Euroregión

Cuadro 3.9 Población ocupada que reside a un lado de la frontera y trabaja al otro lado

	Comarca Bidasoa	Oarsoaldea	Donostia	Gipuzkoa	Euskadi	Pirineos Atlánticos			Navarra				
						Hendaye	Urrugne	St Jean de Luz	Total Navarra	Co-marca: Pirineo	Co-marca: Noroeste	Comarca: Baztan-Bidasoa	
Nacionalidad													
▪ Francesa	4	0	0	5	7	260	97	28	28	1	0	7	
▪ Otra	34	10	23	110	383	1960	325	29	233	1	2	38	
Actividad principal		0	0										
▪ Agricultura	2	0	0	2	5	10	0	0	28	0	0	3	
▪ Industria	9	2	4	19	50	365	65	9	45	0	0	7	
▪ Construcción	10	3	3	21	64	164	0	0	62	0	0	4	
▪ Servicios	17	5	16	73	271	1681	357	43	125	2	2	31	
Años de residencia en Euskadi		0	0										
▪ Menos de 3 años	4	2	7	24	103	--	--	--	13	0	0	10	
▪ De 3 a 5 años	3	1	0	11	46	--	--	--	37	0	0	0	
▪ Más de 5 años	16	2	9	37	122	--	--	--	116	1	0	14	
▪ Siempre ha residido	15	5	7	43	119	--	--	--	95	1	2	21	
Situación profesional		0	0										
▪ Profesional o trabajador cta propia	8	1	3	21	84	-	49	15	50	0	0	0	
▪ Trabajador por cuenta ajena	29	8	17	81	260	1.978	373	43	207	2	2	45	
▪ Otras situaciones	1	1	3	13	46	-	-	-	3	0	0	0	
Nivel de estudios máximo		0	0										
▪ Primarios o menos	13	6	6	40	150	--	--	--	113	0	2	27	
▪ Profesionales	8	3	2	21	51	--	--	--	38	0	0	5	
▪ Secundarios	10	1	5	25	93	--	--	--	33	2	0	7	
▪ Superiores	7	0	10	29	96	--	--	--	76	0	0	7	

Fuente: Insee (2013), Eustat (2011) y Nastat (2011)

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

3.4.2. Rasgos del empleo transfronterizo en base a la explotación de datos fiscales

Además de los datos estadísticos provenientes de los Censos oficiales de población, la caracterización del empleo transfronterizo también puede realizarse a través de la información que aportan los datos fiscales que obran en poder de las haciendas correspondientes.

En este contexto, la Hacienda Foral de Gipuzkoa ha realizado una explotación específica en el marco del presente estudio de la información proveniente de:

- Modelo 002. Registro de Trabajadores Fronterizos²⁰
- Modelo 296. Retenciones a no residentes sin establecimiento permanente
- Modelo 210. Renta de no residentes sin establecimiento permanente
- Régimen fiscal especial de no residentes (residentes en la Comunidad Económica Europea)
- Modelo 200. Impuesto de Sociedades

La explotación específica de los datos de las personas declarantes a las que se ha aplicado los siguientes criterios:

- Población inscrita en el Registro de Trabajadores Transfronterizos (para las personas asalariadas)
- Población que ha cumplimentado el modelo 296 (Impuesto sobre la renta de no residentes sin establecimiento permanente) o, en su caso, el modelo 190 (Rendimientos de trabajo, de actividades económicas y premios)
- Población con una retención nula (0%) o muy baja.
- Población que ha declarado ingresos superiores a 10.000 € (ello supone, en muchos casos, excluir a personas autónomas que realizan pequeñas actividades o que no desarrollan su empleo al otro lado de la frontera con carácter permanente)
- Población que ha generado más del 75% de los ingresos en España (en el caso de personas trabajadoras sin establecimiento permanente)

Con todo, la información aportada por la Hacienda Foral de Gipuzkoa constituye una buena fuente de información para caracterizar el empleo transfronterizo que, como ha quedado expuesto más arriba, está constituido en gran medida por personas que trabajan en Gipuzkoa y viven en municipios franceses ubicados a la frontera.

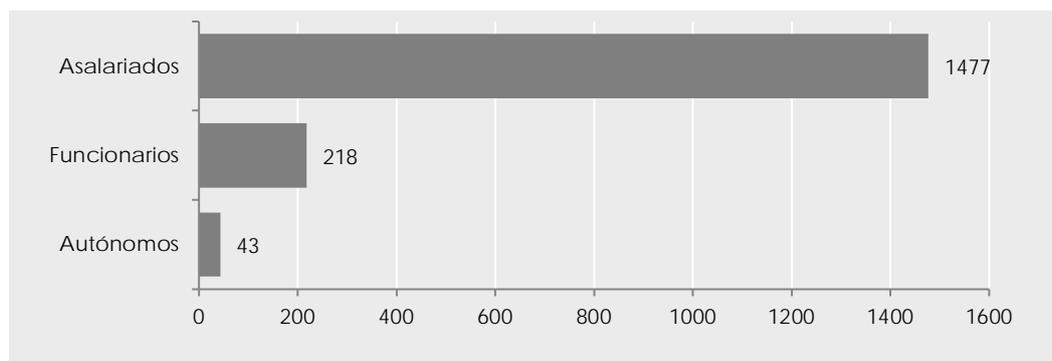
Una vez depurada la información, y aplicando unos criterios de consistencia, la estimación realizada por la Hacienda Foral de Gipuzkoa arroja una cifra total de trabajadores asalariados fronterizos con ingresos superiores a 10.000 euros de 1.477 personas en 2015. Si a esta cifra se añaden las categorías de personal funcionario y personal autónomo con

²⁰ http://www2.gipuzkoa.net/wps/wcm/connect/398dae8f-f6e8-4d18-bff2-756f46e0c7c2/002_1_1.pdf?MOD=AJPERES

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

establecimiento permanente que optan por el régimen opcional para realizar su declaración fiscal, el volumen total resultante asciende a 1.738 personas en 2015.

Gráfico 3.5 Distribución de los trabajadores transfronterizos según sistema laboral



Fuente : Departamento de Hacienda y Finanzas. Diputación Foral de Gipuzkoa.

a) Evolución de las altas y bajas en el Registro de Trabajadores Fronterizos (modelo 200)

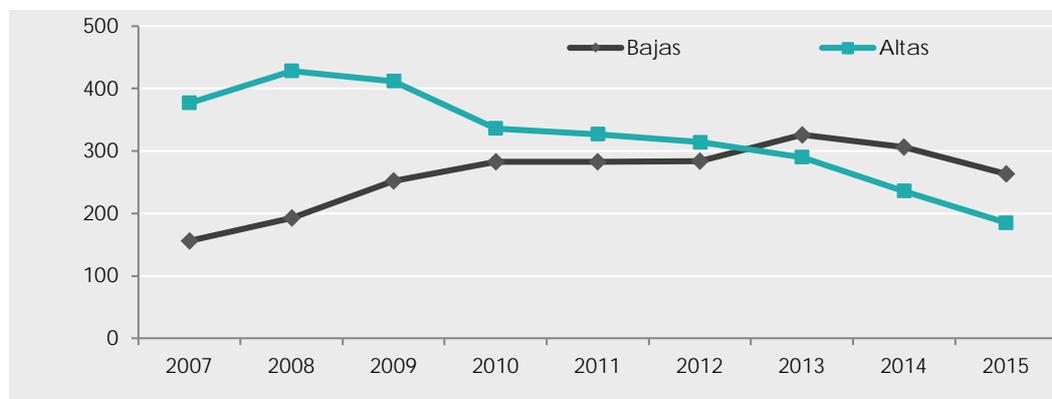
El número de altas de trabajadores (asalariados) fronterizos en el Registro de Trabajadores Fronterizos (ver detalles en capítulo 4 sobre fiscalidad) y ha seguido una trayectoria decreciente desde 2008 pero su volumen ha superado significativamente el de las bajas en los años de crisis más aguda, es decir entre 2008-2012; en efecto, en dicho periodo el promedio de altas ascendió a 375 cuando el promedio de bajas era de tan sólo 253.

Ahora bien, es preciso señalar que los datos correspondientes a las bajas han de ser tomados con mayor cautela que el de las altas, ya que en este segundo caso existe un claro incentivo por parte de la personas a realizar el acto administrativo de darse de alta (evitar la doble imposición), lo que no ocurre con las bajas.

A partir de 2013 la relación entre altas y bajas se invierte y son las bajas las que superan a las altas (298 frente a 237 de media, respectivamente, en el trienio 2013-2015), obteniéndose en 2015 el número más bajo de altas del periodo analizado: 185, lo que supone casi un 13% del conjunto de personas trabajadoras asalariadas fronterizas contabilizadas en dicho año.

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

Gráfico 3.6 Evolución 2007-2015 de altas y bajas de los trabajadores transfronterizos



* Ingresos superiores a 10.000 €/año

Fuente : Departamento de Hacienda y Finanzas. Diputación Foral de Gipuzkoa

b) Lugar de residencia y de trabajo, según datos fiscales de los trabajadores transfronterizos

La información recabada confirma la hipótesis de partida de que los flujos dominantes se originan en Hendaya (acoge a casi tres de cada cuatro trabajadores/as transfronterizos que cruzan la frontera del Bidasoa hacia el sur, concretamente un 73%). Le sigue Urrugne que aglutina el 14% del empleo transfronterizo que se desplaza a trabajar al sur de la frontera.

En cuanto al lugar de trabajo de estas personas, más del 60% del empleo transfronterizo se desplaza a municipios próximos a la frontera: la comarca del Bidasoa acoge al 30% y, como mínimo²¹, otro tanto tiene su puesto de trabajo en Donostia (31%) o algún municipio de la comarca de Oarsoaldea (9%).

²¹ La afirmación de que se trata de un valor mínimo responde al hecho de que, según la Hacienda Foral, hay otro porcentaje de personas registradas que teniendo su puesto de trabajo efectivo en la capital o sus alrededores su empresa aparece clasificada "Fuera de Gipuzkoa" por estar la sede central de la empresa fuera del Territorio guipuzcoano (es el caso, por ejemplo, de entidades financieras, servicios públicos,...).

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

Gráfico 3.7 Distribución de los trabajadores transfronterizos según municipio de residencia

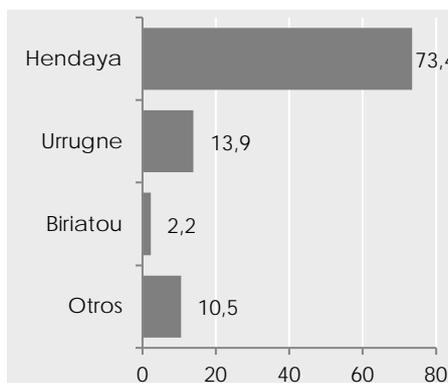
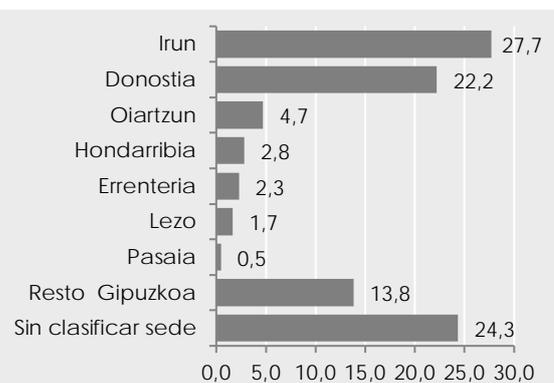


Gráfico 3.8 Distribución de los trabajadores transfronterizos según municipio de trabajo

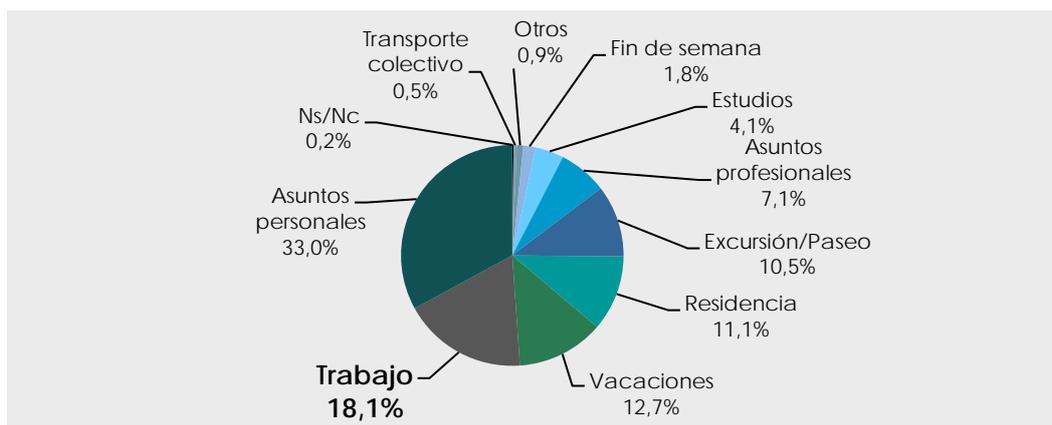


Fuente: Departamento de Hacienda y Finanzas. Diputación Foral de Gipuzkoa

En definitiva, cabe afirmar con certeza que el grueso de los movimientos transfronterizos por motivo laboral son de corto alcance (prevalecen las distancias cortas).

En este punto puede apelarse a los datos del proyecto "Transfermuga" ²², que ha permitido constatar que el número de vehículos que atravesaban la frontera desde BAB, Bidart, Ghé-tary, San Juan de Luz, Ciboure, Hendaya, Urrugne, Biriatou en dirección sur por motivos de trabajo era de 2.882. En cambio, los flujos en sentido sur-norte eran de 1.358. El motivo laboral representaba una pequeña parte de los movimientos registrados en la frontera (18%).

Gráfico 3.9 Motivos del desplazamiento transfronterizo



Fuente: Transfermuga. Diagnostic du territoire et de la mobilité.

²² Este proyecto, promovido desde la AECT Nueva-Aquitania Euskadi Navarra permitió abordar en 2013 la realización del Diagnóstico del Territorio y de la Movilidad. Este Diagnóstico constituye, también, una fuente de información interesante sobre la movilidad por motivos de trabajo, ya que conllevó un ambicioso trabajo de campo a partir de un número elevado de encuestas a los vehículos diarios que atravesaban los distintos pasos fronterizos franco-españoles. Sitio web: <http://www.transfermuga.eu>.

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

c) Perfil laboral según datos fiscales de los trabajadores transfronterizos

El perfil de asalariado es el dominante entre los trabajadores transfronterizos que cruzan la frontera de norte a sur. Los datos analizados muestran que el 85% (1.477) de la muestra caracterizada corresponde a la categoría de persona asalariada. El personal funcionario supone un 13% mientras que las personas trabajadoras autónomas representan sólo un 2,5%.

d) Género según datos fiscales de los trabajadores transfronterizos

Concretamente, atendiendo al sexo de las personas que cruzan la frontera del Bidasoa en dirección norte-sur, se obtiene que un 60% son hombres y el 40% restante, mujeres.

En cuanto a la edad, tres de cada cuatro personas se sitúan en los tramos de edad comprendidos entre los 36 y 55 años. Sólo un 13% tiene menos de dicha edad mientras que las personas mayores de 55 años representan otro 12%. Si se comparan estos resultados con la estructura de la población ocupada de Gipuzkoa en 2016²³ se constata la menor presencia de personas menores de 25 años en el colectivo de trabajadores transfronterizos: 0,7% frente al 4% de promedio observado entre las personas ocupadas de Gipuzkoa.

En conclusión, el empleo transfronterizo existente en la Eurorregión Nueva-Aquitania Euskadi Navarra es mayormente masculino, prevaleciendo las cohortes de edad de entre 36 y 55 años, es decir, se trata de población ocupada más madura que la media.

Gráfico 3.10 Distribución de los trabajadores transfronterizos según sexo

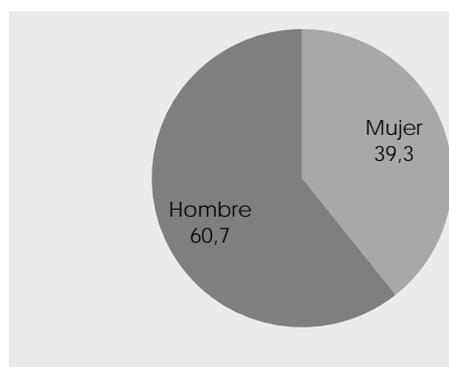
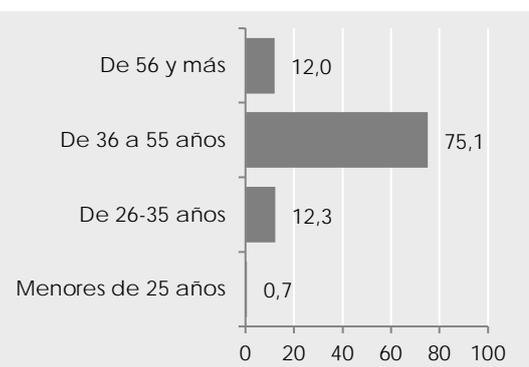


Gráfico 3.11 Distribución de los trabajadores transfronterizos según edad



Fuente : Departamento de Hacienda y Finanzas. Diputación Foral de Gipuzkoa

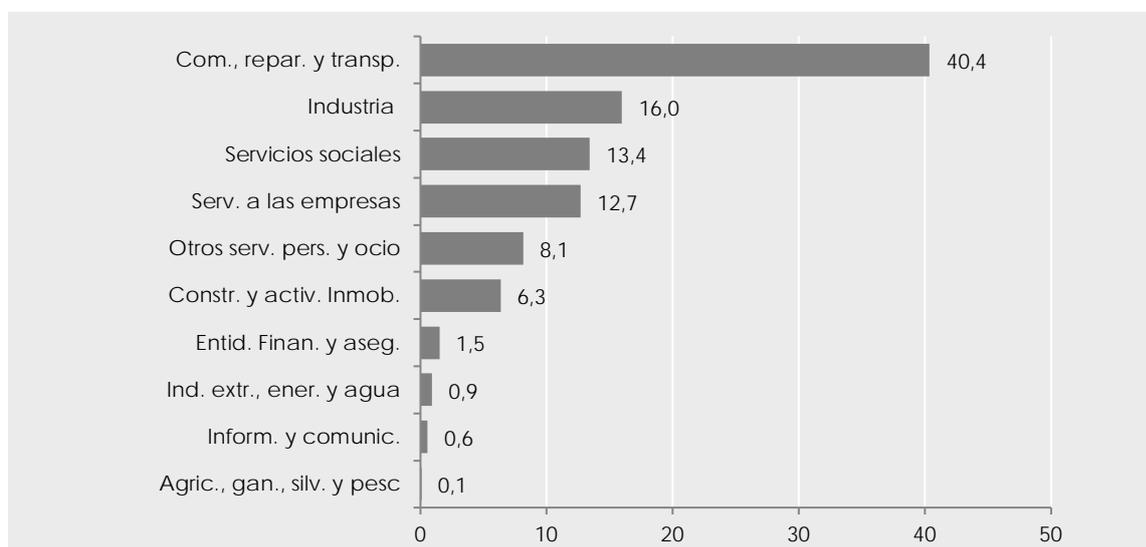
²³ datos de la PRA-Eustat.

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

e) Distribución sectorial según datos fiscales de los trabajadores transfronterizos

La distribución sectorial del empleo transfronterizo evidencia que mientras que el sector industrial sólo aglutina al 17% de las personas que cruzan la frontera por motivo de trabajo, el sector de los servicios concentra más del 80%, siendo el comercio, reparación y transporte la rama de actividades más habitual (40%). Los servicios sociales y los servicios a la persona o de ocio absorben un 21% y los servicios a empresas un 13%. La construcción y las actividades inmobiliarias obtienen, por su parte, un peso relativo del 6% sobre el total del empleo transfronterizo existente en la Eurorregión Nueva-Aquitania Euskadi Navarra.

Gráfico 3.12 Distribución de los trabajadores transfronterizos según sector



Fuente : Departamento de Hacienda y Finanzas. Diputación Foral de Gipuzkoa

f) Ingresos según datos fiscales de los trabajadores transfronterizos

Casi uno de cada dos empleos transfronterizos se corresponde con unos ingresos anuales superiores a los 30.000 euros.²⁴

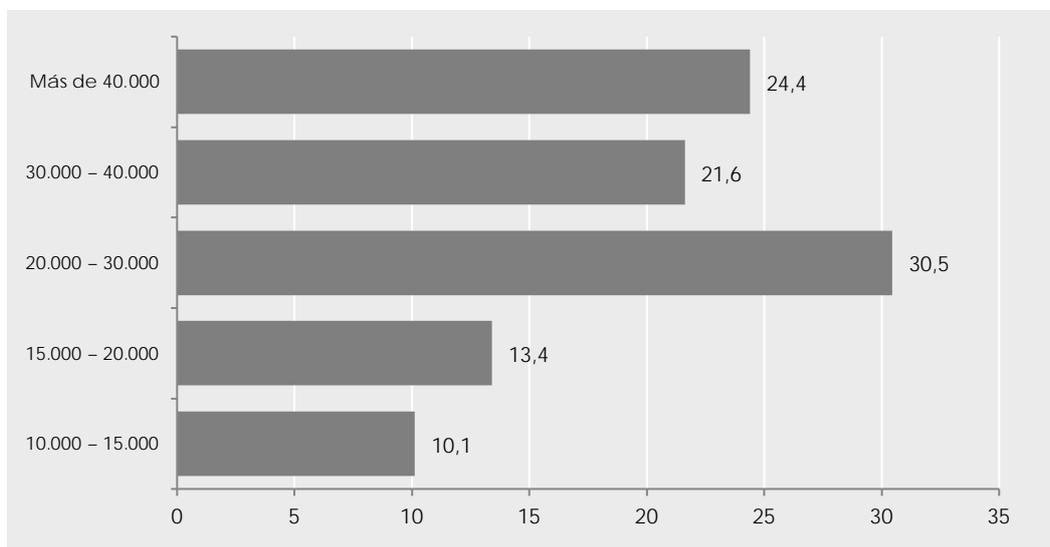
Entre los declarantes sin embargo, hay un porcentaje importante de personas que obtienen unos ingresos de menos de 20.000 euros al año.

Estos niveles de ingresos bajos son más frecuentes en los sectores de servicios. El empleo industrial guarda una mayor correlación con ingresos altos (mayores de 30.000 euros). Los ingresos elevados están, también, más asociados al colectivo de funcionarios.

²⁴ Entre los declarantes con más de 10.000 euros de ingresos mensuales.

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

Gráfico 3.13 Distribución de los trabajadores transfronterizos según ingresos



Fuente : Departamento de Hacienda y Finanzas. Diputación Foral de Gipuzkoa

Gráfico 3.14 Distribución de los trabajadores transfronterizos según ingresos y sector

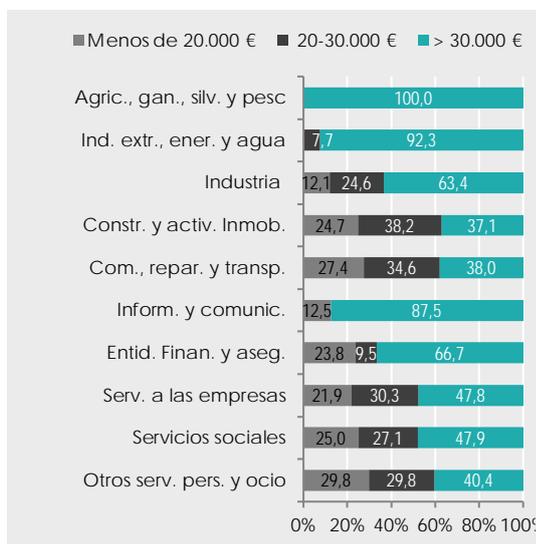
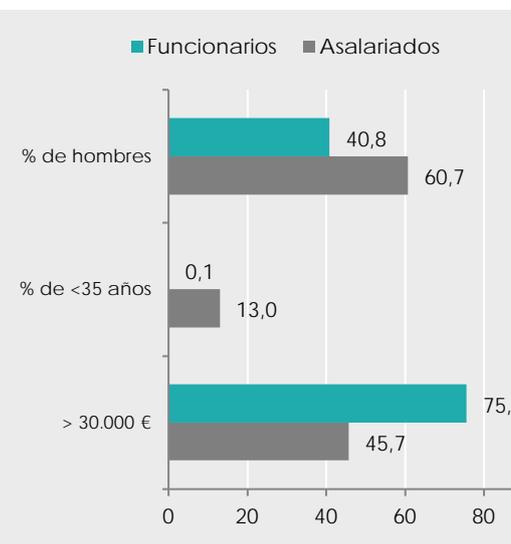


Gráfico 3.15 Distribución de los trabajadores transfronterizos según perfil



Fuente : Departamento de Hacienda y Finanzas. Diputación Foral de Gipuzkoa

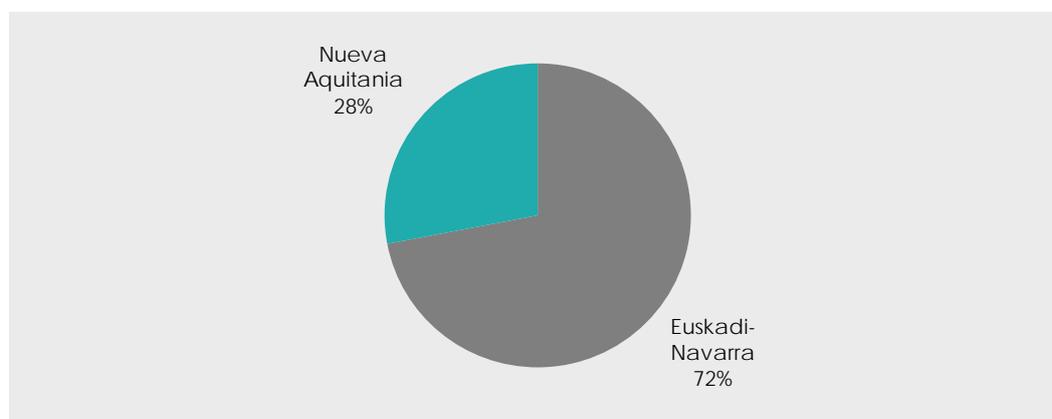
3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

3.4.3. Rasgos del empleo transfronterizo en base a la encuesta a trabajadores/as transfronterizos

a) Lugar de trabajo

De acuerdo con la información obtenida, casi 7 de cada 10 trabajadores transfronterizos encuestados trabajan al sur del Bidasoa, mientras que los 3 restantes lo hacen en Nueva-Aquitania. Estas proporciones coinciden con las obtenidas a través de fuentes estadísticas oficiales, donde se constata que la gran mayoría de los flujos transfronterizos tienen dirección Norte-Sur.

Gráfico 3.16 Lugar de trabajo transfronterizo



Fuente : IKEI. Encuesta a trabajadores/as transfronterizos/as, 2017.

Un análisis más detallado de los flujos recogidos por la encuesta permite observar que San Sebastián es el principal polo de atracción en sentido Sur, por delante de las propias localidades del Bidasoa (Irun y Hondarribia), así como que otros municipios de Oarsoaldea (Pasaia, Errenteria, Oiartzun, Lezo) son también destino relevante de estos flujos. Los movimientos identificados hacia Navarra son comparativamente más escasos (no llegan al 5%).

En lo que respecta a los flujos del Sur hacia el Norte, Hendaya destaca como foco de atracción principal (casi un 20% de estos flujos), seguido de Baiona (10%). El resto del flujo transfronterizo se reparte mayormente entre otros municipios de la Communauté d'agglomération Pays Basque, así como algunos otros municipios de la zona sur de las Landas (Tarnos, Seignosse,...).

b) Antigüedad en el empleo transfronterizo

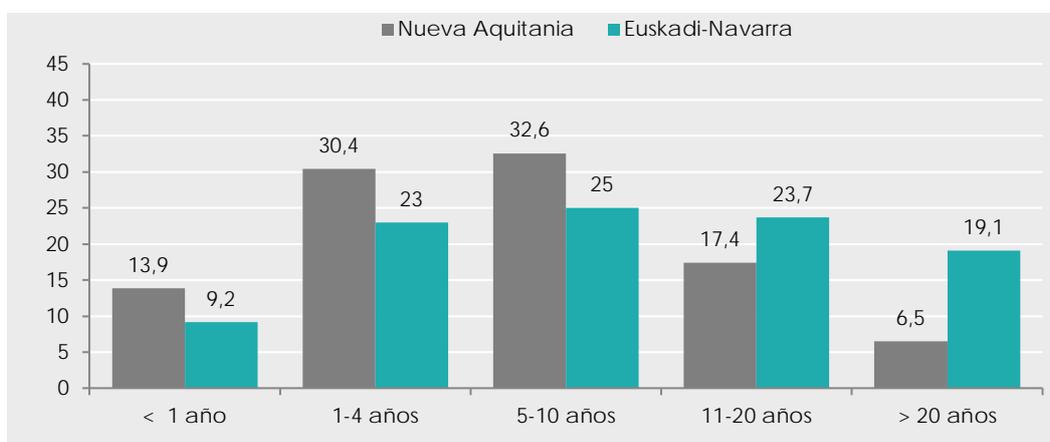
Los datos disponibles respecto a la antigüedad en su empleo de las personas que trabajan en el espacio transfronterizo reflejan que una parte importante de los empleos transfronterizos son relativamente antiguos, especialmente entre quienes se desplazan del Norte al Sur del Bidasoa. En concreto, alrededor del 65% de estas personas tienen una antigüedad en

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

su puesto de trabajo actual de más de 10 años (incluyendo un 19% de los casos de más de 20 años), proporción que baja a un 30% para quienes se desplazan a Nueva-Aquitania (sólo un 6,5% de los trabajadores Sur-Norte tienen una antigüedad superior a los 20 años). Se trata por tanto de un colectivo con una elevada antigüedad en el empleo transfronterizo.

No obstante, una parte también importante de los empleos son más recientes. De hecho entre un 23% (Euskadi-Navarra) y un 30% (Nueva-Aquitania) tienen menos de 5 años de antigüedad, incluyendo en ambos casos cerca de un 14% y 9%, respectivamente, que trabaja en su empleo transfronterizo desde hace menos de un año.

Gráfico 3.17 Antigüedad en el empleo transfronterizo, según lugar de trabajo



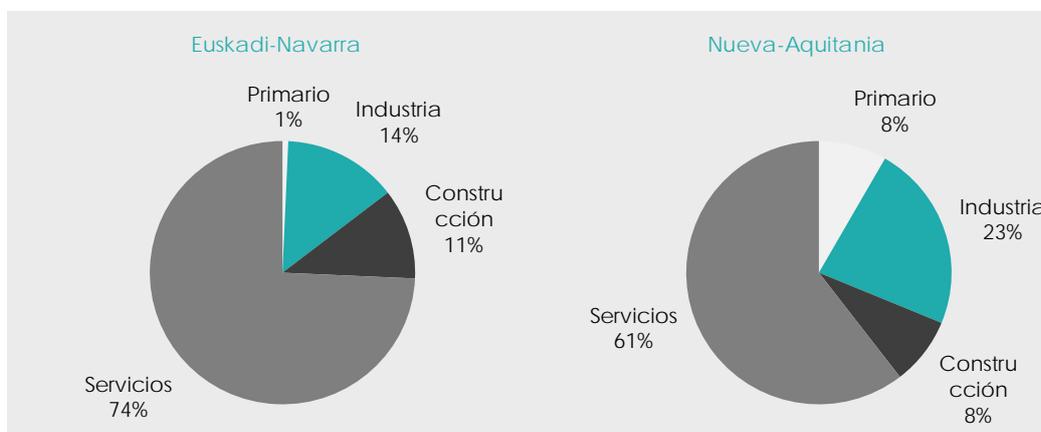
Fuente : IKEI. Encuesta a trabajadores/as transfronterizos/as, 2017.

c) Sector de actividad y ocupación

Respecto al sector de actividad del colectivo de trabajadores transfronterizos se observan algunas diferencias relevantes según el lugar de trabajo (Norte o Sur). Aunque en ambos casos (tanto en el Norte, como en el Sur) resulta mayoritaria el sector servicios, esto es más acusado entre quienes se desplazan a Euskadi-Navarra (el 74%) que entre quienes lo hacen a Nueva-Aquitania (61%) para quienes la Industria tiene una mayor importancia (23%, casi el doble que quienes trabajan al sur del Bidasoa, 14%). Profundizando en el sector servicios, destacan los servicios a empresas, el transporte, la educación y la sanidad-servicios sociales.

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

Gráfico 3.18 Sector de actividad, según lugar de trabajo transfronterizo



Fuente : IKEI. Encuesta a trabajadores/as transfronterizos/as, 2017.

Por su parte, en torno al 10% de las personas que cruzan la frontera (indistintamente la dirección del flujo) para trabajar lo hacen en empresas de la construcción, y son muy minoritarias las personas ocupadas en el sector primario (especialmente en Euskadi y Navarra).

Respecto a las ocupaciones, el perfil de los empleos transfronterizos es relativamente alto en ambos flujos. En los dos casos, los profesionales científicos e intelectuales son el grupo más numeroso (alrededor de un 25% del total), incluyendo arquitectos, abogados, médicos, economistas, profesores, ingenieros, etc. El segundo grupo en importancia (también entorno a un 25%) es el de trabajadores de servicios, con numerosos agentes comerciales, dependientes y otras profesiones terciarias. En un segundo nivel, se sitúa el personal de apoyo administrativo y los técnicos y profesionales de nivel medio (entre un 10% y un 15%). Son algo menos numerosos quienes se desplazan para trabajar en ocupaciones de tipo industrial (oficiales, operarios, oficios artesanos, etc.), especialmente en sentido Sur.

Cuadro 3.10 Ocupación según lugar de trabajo transfronterizo

Ocupación	Euskadi-Navarra	Nueva-Aquitania
▪ Directores y gerentes	3,7	0,0
▪ Profesionales científicos e intelectuales	26,1	25,7
▪ Técnicos y profesionales de nivel medio	14,9	14,3
▪ Personal de apoyo administrativo	16,4	11,4
▪ Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	22,4	25,7
▪ Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	0,0	0,0
▪ Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	9,7	11,4
▪ Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	2,2	11,4
▪ Ocupaciones elementales	4,5	0,0
▪ Total	100,0	100,0

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

Cuadro 3.10 Ocupación según lugar de trabajo transfronterizo

Fuente: IKEI. Encuesta a trabajadores/as transfronterizos/as, 2017.

d) Situación profesional y tamaño de la empresa

La información relativa a la situación profesional del empleo transfronterizo muestra un perfil bastante similar entre los trabajadores transfronterizos con independencia de su lugar de trabajo. Así, las personas asalariadas son mayoritarias en ambos tipos de flujos (alrededor de dos tercios del total), a las que hay que añadir alrededor de un 10% de personal funcionario.

Sin embargo, hay que destacar que los autónomos tienen una presencia muy notable (aproximadamente una cuarta parte del total), superior a la media de la población ocupada de ambos lados de la frontera. Por otro lado, la condición de cooperativista resulta significativa entre quienes trabajan al sur del Bidasoa (5%).

Cuadro 3.11 Situación profesional y tamaño de la empresa según lugar de trabajo transfronterizo

Categoría profesional	Euskadi-Navarra	Nueva-Aquitania
▪ Asalariado/a	61,6	66,7
▪ Autónomo/a	23,8	20,8
▪ Cooperativista	5,3	0,0
▪ Funcionario	9,3	12,6
▪ Total	100,0	100,0
Tamaño de la empresa		
▪ Hasta 2 empleos	15,8	19,1
▪ De 3 a 9 empleos	18,7	17,0
▪ De 10 a 49 empleos	25,2	29,8
▪ De 50 a 249 empleos	15,1	17,0
▪ Más de 250 empleos	25,2	17,0
▪ Total	100,0	100,0

Fuente: IKEI. Encuesta a trabajadores/as transfronterizos/as, 2017.

En cuanto al tamaño de las empresas en las que desarrollan su trabajo los trabajadores transfronterizos, la inmensa mayoría lo hacen en pymes de menos de 250 empleos, casi tres cuartas partes entre quienes se cruzan la frontera en sentido Sur y más aún (casi 90%) entre los que lo hacen en sentido Norte. Las microempresas de menos de 10 empleos son particularmente relevantes en este último caso (36% para empleos en Nueva-Aquitania frente a 34% en Euskadi-Navarra).

e) Condiciones de trabajo

Se analizan a continuación varios aspectos relacionados con las condiciones de trabajo de las personas transfronterizas, en concreto, el tipo de contrato (indefinido o temporal), el tipo de jornada (completa o parcial) y la remuneración salarial.

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

Gráfico 3.19 Tipo de contrato, según lugar de trabajo transfronterizo

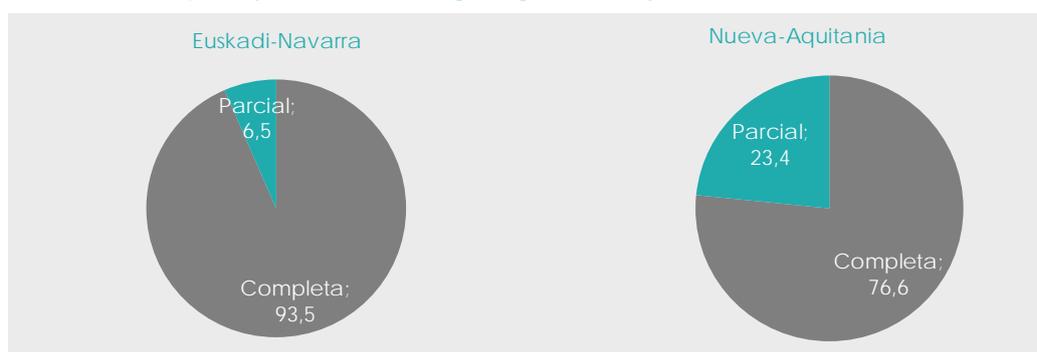


Fuente : IKEI. Encuesta a trabajadores/as transfronterizos/as, 2017.

De acuerdo con la información de la encuesta realizada puede observarse que el perfil del tipo de contrato es bastante similar para todos los empleos transfronterizos con independencia del lugar de trabajo, en el sentido de que hay un amplio predominio de los contratos indefinidos (alrededor del 85%, algo más para quienes se desplazan a trabajar a Nueva-Aquitania), frente a una pequeña parte de contratos temporales (alrededor del 15%, algo más en Euskadi-Navarra).

En cuanto al tipo de jornada, se observan diferencias relevantes según el lugar de trabajo. A pesar del amplísimo predominio de los puestos a jornada completa a ambos lados del Bidasoa, se registra un peso relativo de la jornada parcial mucho mayor entre las personas que se desplazan a trabajar hacia el norte (23%) que entre quienes lo hacen en sentido Sur (6,5%).

Gráfico 3.20 Tipo de jornada laboral, según lugar de trabajo transfronterizo



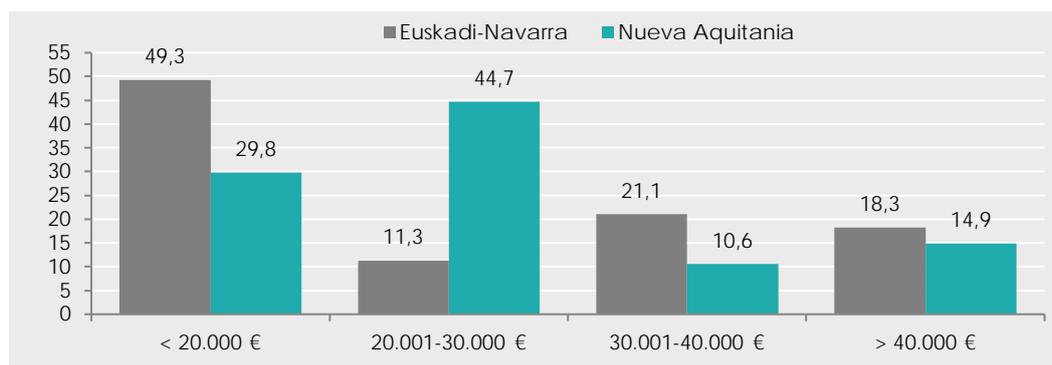
Fuente: IKEI. Encuesta a trabajadores/as transfronterizos/as, 2017.

En cuanto a las retribuciones salariales, los datos obtenidos muestran un perfil ciertamente diferente según el sentido del flujo laboral transfronterizo: quienes se desplazan a trabajar a Nueva-Aquitania reciben aparentemente retribuciones inferiores a quienes van a trabajar al sur del Bidasoa. En efecto, mientras alrededor del 74% de los primeros se sitúan por

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

debajo de los 30.000 euros anuales, sólo un 61% de los segundos se encuentran en ese rango salarial. En el otro extremo, el 15% de los trabajadores que se desplazan al Norte ganan más de 40.000 euros frente a un 18% de los que lo hacen en sentido contrario, esto es, del Norte al Sur.

Gráfico 3.21 Nivel de retribuciones salariales, según lugar de trabajo transfronterizo

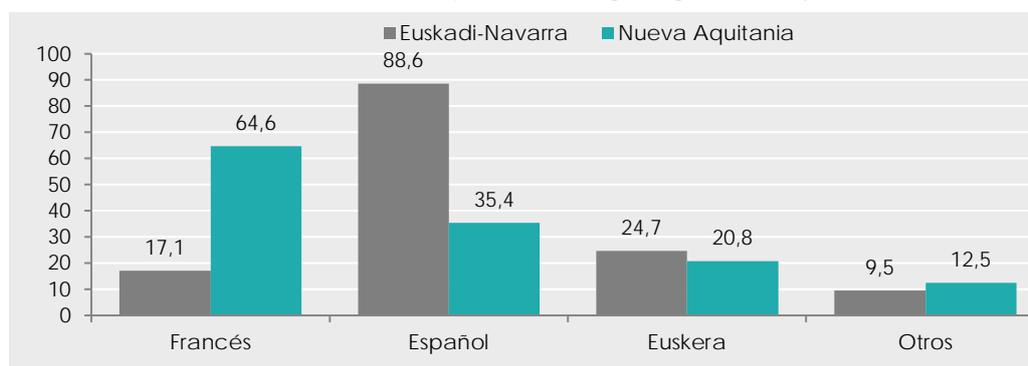


Fuente : IKEI. Encuesta a trabajadores/as transfronterizos/as, 2017.

f) Uso de idiomas en el trabajo

Respecto al uso de idiomas en el puesto de trabajo, los resultados de la encuesta muestran que quienes trabajan en Euskadi-Aquitania utilizan en su gran mayoría el español (casi 89%), seguido del euskera (25%) y también del francés (17%). Por su parte, quienes se desplazan al norte del Bidasoa utilizan principalmente el francés (casi 65%), pero un amplio grupo utiliza también el español (35%) y en menor medida el euskera (21%).

Gráfico 3.22 Idiomas utilizados en el empleo actual, según lugar de trabajo transfronterizo



Fuente : IKEI. Encuesta a trabajadores/as transfronterizos/as, 2017.

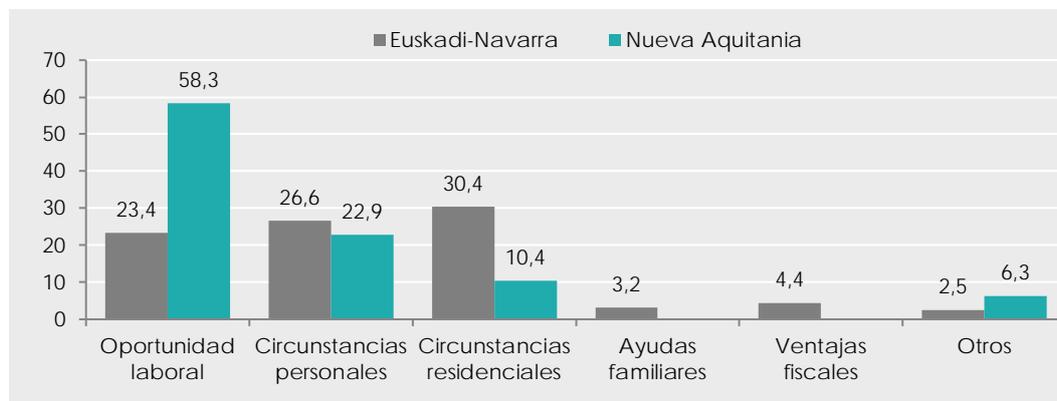
3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

g) Motivos para trabajar con carácter transfronterizo

Un elemento crucial del análisis del empleo transfronterizo se refiere a los motivos o razones por las que personas residentes en un lado de la frontera optan por trabajar “al otro lado” del Bidasoa. En este sentido, los datos obtenidos muestran una vez más un perfil bastante diferente según sea el sentido del flujo laboral.

Para quienes se dirigen a trabajar a Nueva-Aquitania el haber contado con una oportunidad laboral adecuada fue el motivo principal en una amplia mayoría de los casos (58%), mientras que, por el contrario, para quienes trabajan en Euskadi o Navarra este motivo desciende a un 23%, en favor de otras cuestiones. Entre estas razones destacan las circunstancias personales o familiares no vinculadas al empleo (formación de un hogar, colegios, estilo de vida,..., con más de un 27% de los casos) y/o circunstancias residenciales (oferta y precio de la vivienda adecuados, otro 30% de casos) que producen situaciones en las que se combina la residencia al norte del Bidasoa con el empleo al Sur. Otros motivos como las ayudas familiares o las ventajas fiscales son, en palabras de los encuestados, mucho menos importantes.

Gráfico 3.23 Motivos del trabajo transfronterizo, según lugar de trabajo



Fuente : IKEI. Encuesta a trabajadores/as transfronterizos/as, 2017.

Estos resultados reflejan por tanto una naturaleza bien diferente de las razones que están detrás de los flujos transfronterizos dependiendo de su sentido: la gran mayoría de quienes se dirigen a trabajar a Euskadi-Navarra son personas de nacionalidad española que han trasladado su residencia al norte del Bidasoa (por circunstancias personales y de vivienda), pero que mantienen su empleo en el Sur. Por el contrario, las personas que cruzan la frontera para trabajar en Nueva-Aquitania son principalmente personas que encontraron en el Norte una oportunidad de empleo que les resultó atractiva, sin que haya sido un obstáculo tener que cruzar la frontera para trabajar.

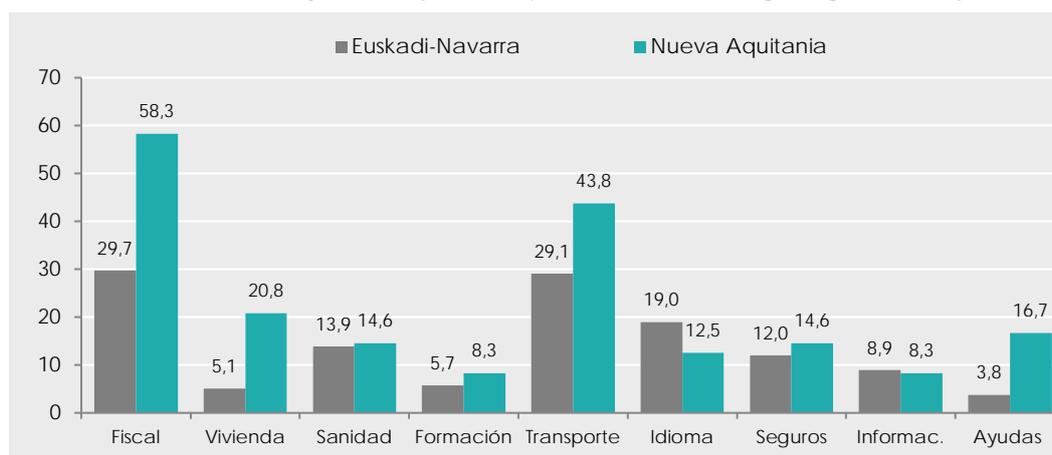
3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

h) Dificultades y desventajas del empleo transfronterizo

En cuanto a las dificultades y desventajas que los trabajadores encuentran en su condición de transfronterizos, hay dos aspectos que destacan con claridad independientemente del sentido del flujo. Se trata en primer lugar de los aspectos fiscales relacionados con el trabajo y el movimiento transfronterizo, que son señalados por más de un 58% de quienes trabajan en Nueva-Aquitania y casi un 30% de quienes lo hacen en Euskadi-Navarra. En conjunto, y de forma agregada, el 36% de los trabajadores transfronterizos encuestados señala esta dificultad.

En segundo lugar, los trabajadores transfronterizos señalan las dificultades relacionadas con el transporte en sus desplazamientos laborales, que representan una desventaja importante para más de un 44% de quienes se trasladan a trabajar al norte del Bidasoa y para casi un 30% de quienes los hacen hacia el sur. En términos agregados supone el 32% del colectivo de trabajadores transfronterizos.

Gráfico 3.24 Dificultades y desventajas del empleo transfronterizo, según lugar de trabajo



Fuente : IKEI. Encuesta a trabajadores/as transfronterizos/as, 2017.

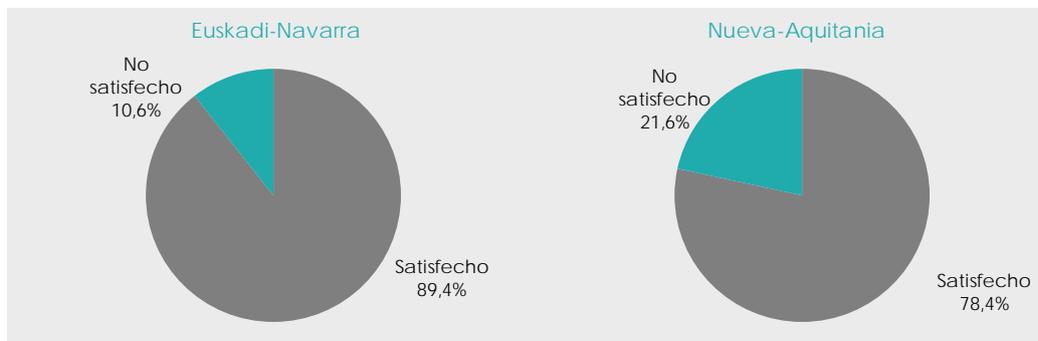
El idioma, como dificultad es especialmente relevante para quienes se desplazan a trabajar a Euskadi-Navarra (19% de los casos), pero no tanto para quienes lo hacen hacia Nueva-Aquitania (12,5%). Las desventajas relacionadas con la vivienda resultan también relativamente significativas para quienes se trasladan a trabajar hacia el norte de la frontera (21%) pero no para los que se desplazan a trabajar al sur (5%).

i) Satisfacción con el empleo transfronterizo

Una amplia mayoría de los trabajadores encuestados se muestran satisfechos con la condición transfronteriza de su empleo, en una proporción bastante cercana para ambos tipos de flujos: un 89% de quienes van a trabajar a Euskadi-Navarra y un 78% de quienes van a Euskadi-Aquitania. No obstante, mientras que entre los primeros casi un 11% se declaran insatisfechos, entre los segundos esta proporción sube al 22%.

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

Gráfico 3.25 Satisfacción con el empleo transfronterizo, según lugar de trabajo

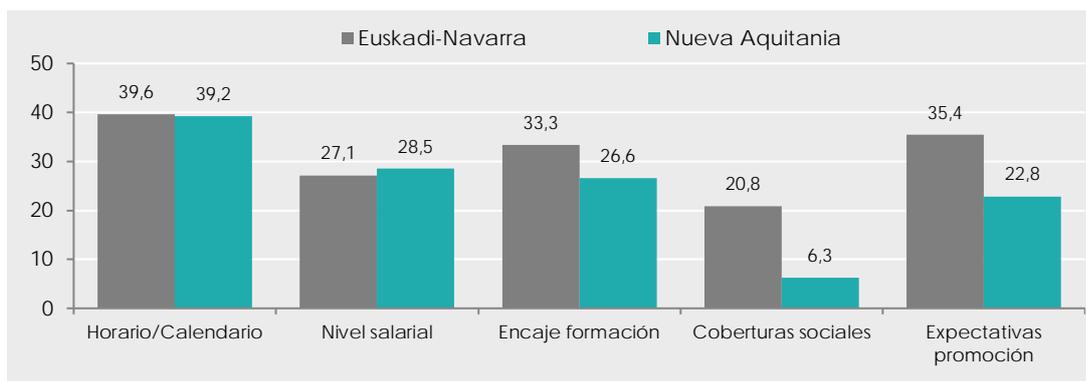


Fuente: IKEI. Encuesta a trabajadores/as transfronterizos/as, 2017.

Los aspectos que están detrás de ese nivel de satisfacción alto presentan un perfil relativamente similar para los dos tipos de flujos transfronterizos.

En ambos casos, destaca en primer lugar con bastante claridad el factor “horarios y calendario laboral” que satisface a cerca de un 40% de los casos. En segundo término se observan una serie de factores que satisfacen a una proporción de trabajadores/as que se sitúa en torno al 25-30% en todos los casos y que incluyen el nivel salarial, el grado de encaje entre la cualificación que se posee y el empleo, y finalmente las expectativas de promoción y carrera profesional. En último lugar queda la cuestión relativa a las coberturas sociales, que parece ser poco satisfactoria para quienes se desplazan a trabajar a Nueva-Aquitania (6%) y que también es la menos citada por quienes se dirigen a Euskadi-Navarra (21%).

Gráfico 3.26 Aspectos más satisfactorios del empleo transfronterizo según lugar de trabajo



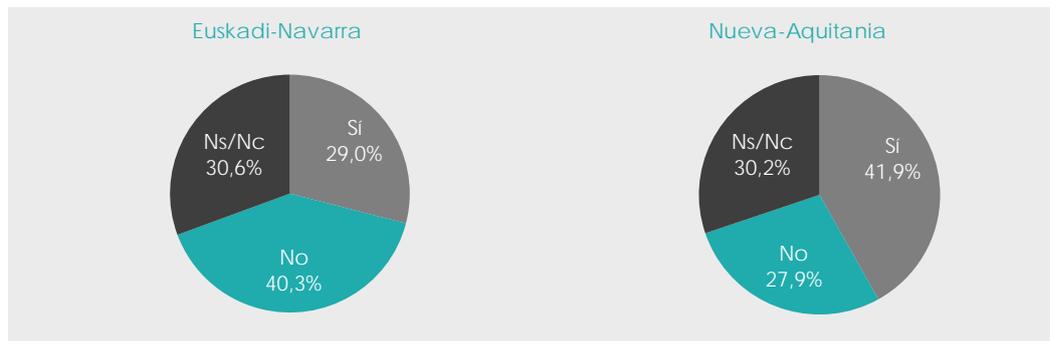
Fuente: IKEI. Encuesta a trabajadores/as transfronterizos/as, 2017.

Por último y respecto a la pregunta de si las personas encuestadas cambiarían su situación de trabajadores transfronterizos si tuvieran oportunidad de hacerlo, el perfil obtenido es diametralmente opuesto según el sentido del flujo: mientras que la mayoría de quienes se desplazan a trabajar al sur del Bidasoa (40%) indican que no cambiaría su situación laboral

3. El empleo transfronterizo en la Eurorregión

transfronteriza, entre quienes se dirigen hacia el norte sucede lo contrario, es decir, la mayoría afirman que sí cambiarían si tuvieran la oportunidad (42%). No obstante, en ambos casos hay una cuota importante de personas (un tercio aproximadamente) que no se definen a este respecto.

Gráfico 3.27 Deseo de cambio de la condición de trabajador/a transfronterizo, según lugar de trabajo



Fuente: IKEI. Encuesta a trabajadores/as transfronterizos/as, 2017.

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

4. MARCO FISCAL Y DERECHOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS EN LA EURORREGIÓN

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

4.1. El marco fiscal transfronterizo

El objetivo de este capítulo²⁵ es realizar un análisis del contexto fiscal y legal de las empresas y las personas trabajadoras transfronterizas en la Eurorregión Nueva-Aquitania Euskadi Navarra, e identificar los problemas más frecuentes que concurren en el desarrollo de sus actividades empresariales y laborales.

Desde la perspectiva laboral, el hecho de trabajar y residir en dos lugares emplazados en diferentes países pero próximos entre sí, tiene unas consecuencias y un tratamiento diferente según el tipo de actividad profesional de que se trate. No es igual la situación de una persona asalariada no residente, de una asalariada fronteriza, una persona autónoma (persona física o integrante de una sociedad), una perteneciente a la función pública o una persona desempleada.

Desde el punto de vista empresarial, cabe destacar que desde el origen de la crisis se ha producido un importante aumento en el número de empresas del lado guipuzcoano (y en general de ámbito vasco y estatal), que, con el propósito de dar solución a su complicada situación económica, empezaron a plantearse la apertura de mercados en el país vecino. Esta situación ha obligado a las Administraciones francesas a reforzar las medidas existentes para el control, adecuación y cumplimiento de la normativa francesa.

La variedad de situaciones personales, profesionales y empresariales ha de conjugarse con la aplicación de una normativa que no es única sino múltiple y heterogénea. Ha de tenerse en cuenta que sólo en el sur del Bidasoa hay cinco administraciones fiscales diferentes en la Eurorregión (Haciendas Forales de Gipuzkoa, Bizkaia, Araba, Navarra y Agencia Tributaria Estatal), cada una con su propia normativa. A ello se añade la existencia de varios Servicios públicos de empleo, más la intervención del Ministerio de Empleo y el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal), y la existencia de distintos servicios sanitarios públicos, en Euskadi y en Navarra. A este entramado complejo viene a unirse en el lado norte de la Eurorregión la diversidad de las propias instituciones francesas en el ámbito de Hacienda, Seguridad Social, empleo, jubilaciones, y otros.

En este contexto, cabe recalcar otra circunstancia fundamental y es que la referida a las competencias de cada uno de los organismos públicos implicados, ya que no siempre tienen su equivalencia en los dos países de la misma manera.

Por todo ello, la interpretación y aplicación de las normativas forales, estatales y europeas no siempre resulta fácil, ya que es necesario aplicar la prevalencia de unas sobre otras o incluso, en su caso, la complementariedad de unas y otras. Esta complejidad genera, principalmente, dos consecuencias manifiestas: es relativamente fácil encontrar el interlocutor

²⁵ El presente capítulo se ha desarrollado a partir del análisis de fuentes oficiales, textos jurídicos y documentación europea, nacional y regional. Así mismo, se ha contado con la experiencia sobre el terreno de la gestoría-asesoría transfronteriza MYL Mugan para el análisis concreto de la fiscalidad aplicada a particulares y empresas en Gipuzkoa y en Francia. En cuanto al análisis jurídico sobre la protección social de los y las trabajadoras fronterizas se ha contado con las reflexiones y trabajos que sobre esta cuestión ha desarrollado Isabelle Daugareilh (Directora de Investigación en el Centro Nacional de Investigación Científica - CNRS).

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

competente para recibir la información relativa al organismo al que nos dirigimos pero no lo es localizar a quien sea capaz de poder hacer el enlace entre lo que compete a un país y a otro al mismo tiempo. El cumplimiento de la normativa, en la mayoría de los casos, no se basa en dar respuestas independientes en cada uno de los dos países sino en dar respuestas interrelacionadas. En función de lo realizado en un país hay que establecer el seguimiento a estas gestiones en el otro. Este es uno de los mayores problemas con los que las personas que acuden a las instituciones competentes se encuentran. Consecuentemente, existe una necesidad clara de información y/o asesoramiento en cuestiones que exigen la interrelación de los dos países.

La complejidad y especificidad de las circunstancias personales supera con creces el entramado legal existente y ello a un ritmo creciente dados los constantes cambios en la realidad socioeconómica, en el mercado de trabajo y en los modelos de negocio. El hecho de contar con normas abundantes en cada uno de los Estados e incluso a nivel europeo, no cubre siempre la gran diversidad de situaciones laborales o empresariales que se producen en la interacción transfronteriza, produciéndose, con cierta frecuencia, vacíos legales ante los que se encuentra la ciudadanía.

4.1.1. Marco normativo general de la fiscalidad y el trabajo fronterizo²⁶

a) *Convenio hispano-francés para evitar la doble imposición*

En la esfera fiscal no existe ninguna disposición comunitaria que determine la imposición a aplicar a trabajadores transfronterizos. La Comisión Europea presentó en el año 1979 una propuesta sobre armonización de las disposiciones relativas al impuesto sobre la renta en relación con la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad, en la que establecía el principio de la tributación de todos los trabajadores fronterizos en el país de residencia, pero esta propuesta fracasó y fue retirada en 1992.

Por ello, en lo referente al régimen fiscal del empleo transfronterizo se ha de acudir a los convenios fiscales bilaterales firmados por los Estados europeos con el objetivo de evitar la doble imposición de ingresos transnacionales.

El Convenio firmado entre Francia y España establece la tributación de las rentas de trabajo en el Estado de residencia. Este Convenio se limita a considerar trabajador fronterizo a quien justifique esta cualidad mediante el documento fronterizo creado por acuerdo particular entre los Estados contratantes.

El último Convenio entre España y Francia para evitar la doble imposición fue firmado en el año 1995²⁷. En el protocolo de este Convenio, considerado parte integrante del mismo, se incluye la siguiente disposición:

²⁶ Puede verse en http://europa.eu/youreurope/citizens/work/taxes/income-taxes-abroad/index_es.htm diversa información general sobre la fiscalidad del empleo transfronterizo europeo.

²⁷ Convenio entre el Reino de España y la República Francesa a fin de evitar la doble imposición y de prevenir la evasión y el fraude fiscal en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio, firmado en Madrid

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

“12. No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 15, mientras no se convengan nuevas disposiciones entre los Estados contratantes, lo dispuesto en el apartado 4 del Convenio de 27 de junio de 1973 entre España y Francia para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio, cuyo texto es el que sigue, permanecerá en vigor:

“4. Los trabajadores fronterizos que justifiquen esta cualidad mediante el documento fronterizo creado por acuerdo particular entre los Estados contratantes están sometidos a imposición, por los sueldos, salarios y otras remuneraciones que perciban por este concepto, únicamente en el Estado contratante del que sean residentes.»

Las autoridades competentes de los Estados contratantes determinarán, cuando sea necesario, el modo en que se aplicarán las disposiciones precedentes y acordarán de modo especial, si fuere necesario, el documento acreditativo con carácter de carta fronteriza, para los fines de estas disposiciones.”

Desde su firma, Francia y España no han convenido nuevas disposiciones sobre el régimen de los trabajadores fronterizos tal y como autoriza el protocolo del Convenio; por lo que permanece en vigor el artículo 15.4 de Convenio de 1973²⁸. Tampoco han determinado el modo en que debe de aplicarse el artículo 15.4 de dicho Convenio, ni han acordado el documento acreditativo de la condición de trabajador fronterizo.

b) Régimen de trabajadores fronterizos: discrepancia y diversidad de requisitos aplicados

Como consecuencia de la competencia recaudatoria de los tres territorios históricos de Euskadi (Álava, Bizkaia y Gipuzkoa) y de la Comunidad Foral de Navarra, y en virtud de los regímenes tributarios forales de concierto y convenio económico en vigor, la Diputación Foral de Gipuzkoa en el año 1996 y más recientemente la Comunidad Foral de Navarra en 2011, han regulado sobre el trabajo fronterizo en su ámbito territorial, estableciendo requisitos diferentes para la aplicación del régimen de trabajadores fronterizos.

En el caso de Gipuzkoa, el Decreto Foral 90/1996, de 10 de diciembre²⁹ por el que se crea el Registro de Trabajadores Fronterizos, dispone la creación de este Registro a los exclusivos efectos de la aplicación de lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 15 (trabajo dependiente) del Convenio de 27 de junio de 1973 entre España y Francia para evitar la doble imposición. El Decreto de 90/1996 fue modificado por el Decreto Foral 7/1998, de 3 de

el 10 de octubre de 1995 (Publicado en el Boletín Oficial del Estado en junio de 1997). <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-12729>

²⁸ Instrumento de Ratificación del Convenio entre España y Francia para evitar la Doble Imposición en Materia de Impuestos sobre la Renta y sobre el Patrimonio (27 de junio 1973). <http://www.boe.es/boe/dias/1975/05/07/pdfs/A09592-09598.pdf>

²⁹ Decreto Foral 90/1996, de 10 de diciembre, por el que se crea en el Departamento de Hacienda y Finanzas un Registro de Trabajadores Fronterizos http://www2.gipuzkoa.net/wps/wcm/connect/007494a8-1445-4f64-ac21-37ab489b2d63/DF_90_1996.pdf?MOD=AJPERES

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

febrero, estableciéndose los siguientes requisitos para las personas físicas que quieran adquirir la condición de trabajadoras fronterizas:

- 1) Tener su residencia habitual en Francia.
- 2) Obtener en el Territorio Histórico de Gipuzkoa sueldos, salarios u otras remuneraciones derivadas del ejercicio de un trabajo por cuenta ajena, a excepción de:
 - a. Dietas de asistencia y otras retribuciones similares de los miembros de los Consejos de Administración o de las Juntas que hagan sus veces de sociedades residentes.
 - b. Retribuciones que perciban los funcionarios y empleados de las Administraciones Públicas territoriales o de personas jurídicas de derecho público.
 - c. Pensiones pagadas por razón de servicios prestados a las Administraciones Públicas territoriales o personas jurídicas de derecho público, salvo que sean percibidas por una persona física que carezca de nacionalidad española.
- 3) Regresar habitualmente todos los días a su lugar de residencia habitual.

En el caso de Álava y Bizkaia, a diferencia de Gipuzkoa, no existe Registro de Trabajadores Fronterizos. Ante consultas recibidas en las Haciendas respectivas sobre los requisitos exigidos para la consideración de fronterizo, Álava se remite al Acuerdo de 1961, mientras que el Tribunal Económico-Administrativo Foral (TEAF) de Bizkaia se acoge a la doctrina del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (2004) que establece que la expresión de trabajador fronterizo debe aplicarse a los *“trabajadores que cumplan el requisito de regresar habitualmente todos los días a su residencia habitual sin requisitos adicionales como el de que los municipios de residencia y trabajo se encuentren dentro de la zona fronteriza definida en el Acuerdo de 1961”*.

En definitiva, los requisitos aplicados en los tres Territorios Históricos de Euskadi para la consideración de trabajador fronterizo son diferentes, existiendo cierta confusión. De hecho, teóricamente la Hacienda Foral de Gipuzkoa no aplica el requisito de que el trabajador fronterizo tenga su empleo dentro la franja geográfica establecida en 1962, sino que extiende el lugar de trabajo a cualquier municipio de Gipuzkoa. Sin embargo, en la práctica, al precisarse de la confirmación por parte de las Autoridades francesas del carácter fronterizo de la persona en cuestión, se está dando por válida *“de facto”* dicha condición, limitando el estatus de trabajador fronterizo a la franja geográfica de dicho Convenio, que resulta, a todas luces, hoy por hoy, desfasada y muy restringida.

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

En el caso de la Comunidad Foral de Navarra, y de acuerdo a la Orden Foral 59/2011 de 13 de abril³⁰, la solicitud de la condición de trabajador fronterizo lo puede hacer toda persona que tenga su residencia fiscal y habitual dentro de la zona fronteriza francesa, que trabaje por cuenta ajena en algún municipio navarro dentro de la zona fronteriza española; estas personas tendrán la consideración de trabajadores fronterizos y tributarán por las rentas obtenidas por ese trabajo únicamente en su Estado de residencia. Con ello se trata de evitar la doble imposición y prevenir la evasión y el fraude fiscal.

A estos efectos la zona fronteriza contemplada en la Orden Foral 59/2011 entre Navarra y Francia viene configurada por los municipios incluidos en la zona fronteriza franco-española según el Acuerdo Complementario entre España y Francia de 25 de enero de 1961³¹. La lista de los municipios franceses y españoles comprendidos en dichas zonas se encuentra anexa a dicho Acuerdo. No obstante, desde la firma del Acuerdo, ese listado ha sido modificado en varias ocasiones, de común acuerdo, por Canje de Notas³², ampliándose las zonas fronterizas hispano-francesas a efectos laborales. El listado de municipios actualizado viene recogido en la Orden Foral 59/2011 aprobada por el Gobierno Foral de Navarra incluye en su Anexo II la relación, a fecha de aprobación, de los municipios incluidos en la zona fronteriza Navarra-Francia³³.

Francia, por su parte, utiliza también la lista de municipios incluidos en la zona fronteriza franco-española de conformidad con el acuerdo complementario entre Francia y España del 25 de enero de 1961 y los ya mencionados Canjes de Notas entre ambos gobiernos.

En definitiva, todo lo expuesto (además de la aplicación de distintos criterios ante consultas recibidas en las Haciendas de Álava y Bizkaia sobre los requisitos exigidos para la consideración de fronterizo) pone en evidencia la necesidad de clarificar y actualizar la delimitación conceptual y geográfica del término "trabajador fronterizo". Esta delimitación no ha de quedar circunscrita a un listado concreto de municipios limítrofes con la frontera sino que debería de ser ampliada su aplicación al perímetro de distancias que pueden ser recorridas a diario, que ha cambiado drásticamente en las últimas décadas (mejoras en vías de comunicación, cambios sociales, avances tecnológicos, etc.)

³⁰ Orden Foral 59 /201, de 13 de abril, por la que se regula el procedimiento y se aprueba el modelo 047 para la solicitud de reconocimiento de la condición de trabajador fronterizo <http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=12474>

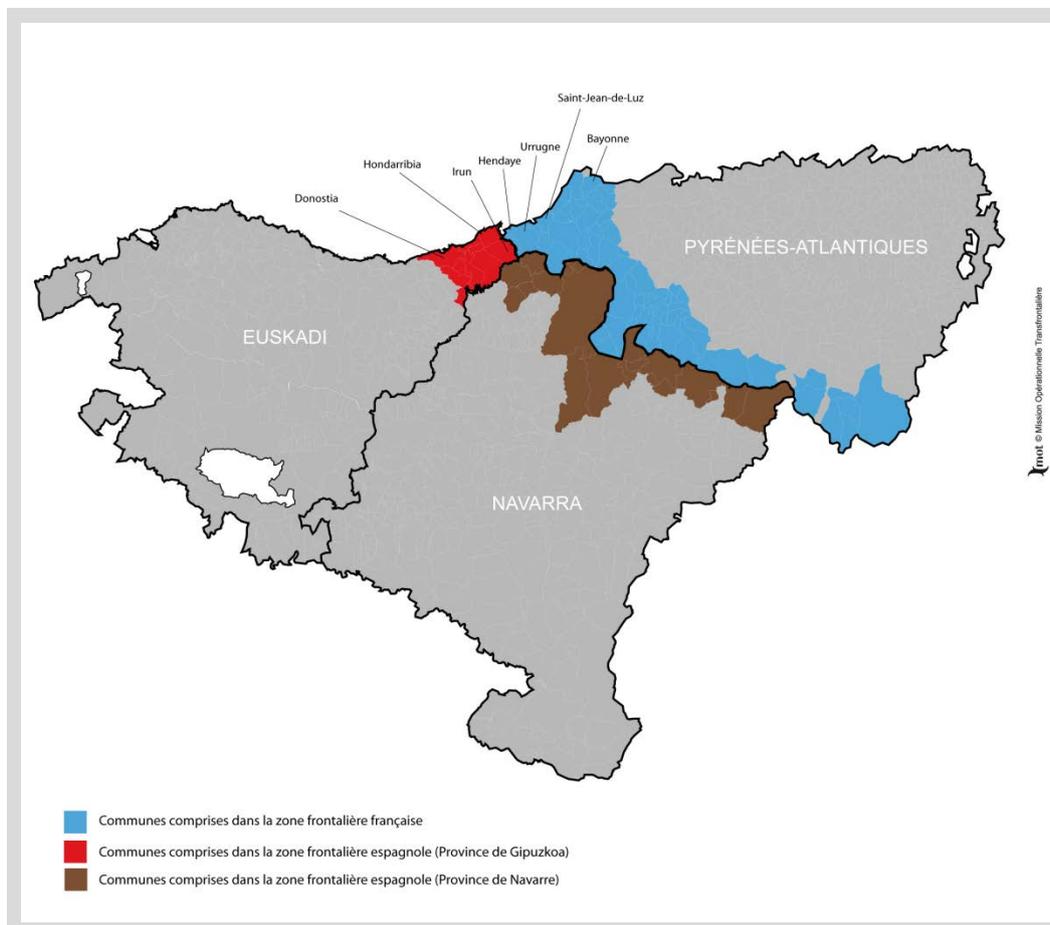
³¹ El Acuerdo Complementario entre España y Francia de 1961, establece en su Artículo 2 que se consideraran zonas fronterizas "las zonas que tengan, en principio, una profundidad de diez kilómetros, de una y otra parte de la frontera". <https://boe.es/boe/dias/1962/03/21/pdfs/A03862-03872.pdf>

³² Canjes de notas de 3 de julio de 1964 (<https://boe.es/boe/dias/1964/09/15/pdfs/A12096-12100.pdf>) y de 21 de mayo y 1 de junio de 1965 (<https://boe.es/boe/dias/1965/06/29/pdfs/A09222-09222.pdf>). Estos canjes de notas mencionados aumentaron la profundidad de la franja fronteriza hasta aproximadamente veinte kilómetros desde la frontera.

³³ <http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=12474>

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

Mapa 4.1 Perimetro de la zona fiscal franco-española según el Convenio franco-español



Fuente: Elaboración propia.

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

c) *Detalle de la fiscalidad aplicada en Francia y Gipuzkoa*

Fiscalidad de particulares en Francia

Está obligada a presentar declaración toda persona mayor de edad domiciliada en Francia que haya percibido ingresos en el año anterior. Las personas que residiendo en el extranjero hayan percibido ingresos de fuente francesa, también están obligadas a su presentación. Incluso, en la ausencia de ingresos, ha de presentarse una declaración de renta al poseer una residencia principal o secundaria o incluso si se ha empleado a una persona en el domicilio.

El impuesto sobre la renta en Francia es un impuesto de tipo directo, que se presenta con carácter anual, basado en la tributación de los ingresos de las personas físicas, siendo progresivo (se paga por tramos de ingresos). Se soporta sobre un sistema de cociente familiar, es decir es un impuesto personalizado en función de las personas integrantes del hogar fiscal.

Son imposables los ingresos de las personas físicas fiscalmente domiciliadas en Francia que hayan percibido ingresos relativos a salarios, pensiones y jubilaciones, rendimientos de capital mobiliario, inmobiliario, plusvalías de particulares, beneficios no comerciales, industriales y comerciales y beneficios agrícolas.

El impuesto a pagar se calcula a través de la imposición por tramos del ingreso global imponible. Este ingreso global imponible es la suma de los ingresos antes detallados, descontadas las cargas deducibles (pensiones alimenticias...) así como los descuentos aplicables por ley (personas mayores, inválidas...). A partir de aquí se calcula el Ingreso Neto Imponible, que se divide entre el número de partes del hogar fiscal (cociente familiar). Posteriormente se aplica el baremo y al resultante se descuentan los créditos de impuestos regulados (contratación de persona a domicilio, obras en las viviendas, gastos por cuidado de hijos, etc.). A partir de esa cifra se obtiene el impuesto a pagar.

Cuadro 4.1 Fiscalidad en Francia: tipos aplicados según el baremo del Ingreso Neto Imponible

Baremo del ingreso neto imponible (€)	Tipo aplicado (%)
De 0 a 9.807€	0 %
De 9.807 € a 27.086 €	14 %
De 27.086 € a 72,617 €	30 %
De 72.617 € a 153.783 €	41 %

Fuente: Administración fiscal francesa.

En Francia a día de hoy no existe como en Gipuzkoa el anticipo a cuenta de la declaración de la renta IRPF, pero está prevista su aplicación a partir del 1 de enero de 2019. La puesta

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

en marcha de la nueva ley de reforma fiscal, que se basa en el anticipo mensual o “*Retenuë à la Source*” (bien a través de las empresas, realizando el correspondiente descuento sobre las nóminas de asalariados/as, bien por pagos anticipados mensuales de cada contribuyente). En este segundo caso es la propia Hacienda francesa quien en función del porcentaje de impuesto resultante de la declaración de renta del año anterior, solicitará el pago mensual en el mismo tipo impositivo y se irá actualizando en función del porcentaje resultante de la declaración de cada año.

Además, hay que destacar que la población trabajadora que residiendo en Gipuzkoa se desplaza a trabajar a Francia, obteniendo rendimientos salariales por sus prestaciones de servicios en este país, está sometida (salvo que acrediten su condición de fronterizos) a la presentación y tributación de la correspondiente declaración de renta en el servicio especial de no residentes de la Hacienda francesa. Posteriormente y dada su obligación de presentación de declaración de renta en su país de residencia, han de incluir estos ingresos declarados en Francia, aplicando los créditos de impuestos que les correspondan. En el caso contrario, es decir un residente en Francia que trabaja en zona no fronteriza española, únicamente debe soportar sobre su nómina la correspondiente retención del 19% (pago impuesto no residente), sin tener que presentar declaración de renta como no residente en ningún sitio y procediendo a declarar esos ingresos en su país de residencia aplicando el descuento (crédito de impuesto) correspondiente respecto del 19% ya ingresado en España.

Fiscalidad de particulares en Gipuzkoa

Está obligada a presentar declaración de renta, con carácter general, toda persona residente en Gipuzkoa que obtenga rentas (rendimientos del trabajo, de actividades económicas, de capital mobiliario e inmobiliario, ganancias patrimoniales...) sujetas al Impuesto. No obstante, no estarán obligadas a autoliquidar el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas las personas contribuyentes que obtengan rentas procedentes exclusivamente de las siguientes fuentes:

- Rendimientos brutos del capital, incluidos los exentos, y ganancias patrimoniales que no superen conjuntamente los 1.600 euros anuales.
- Con carácter general, (salvo excepciones), Rendimientos brutos del trabajo, con el límite de 12.000 euros anuales en tributación individual.

Básicamente todos los ingresos obtenidos están sometidos al pago del anticipo a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, pagos que luego serán descontados del resultado final obtenido en el momento de la presentación efectiva del impuesto de la Renta. El Impuesto se presenta con carácter anual, en una única vez.

Para su cálculo, primeramente ha de tenerse en cuenta el hecho imponible que es el que constituye los ingresos obtenidos por el contribuyente. Básicamente se tienen en cuenta:

- Los rendimientos del trabajo.

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

- Los rendimientos de las actividades económicas.
- Los rendimientos del capital.
- Las ganancias y pérdidas patrimoniales.
- Las imputaciones de renta que se establezcan por Norma Foral.

A partir de aquí se calcula la Base Liquidable del Impuesto, que se descompone en dos bases:

- La base liquidable general, a la que se le aplican las reducciones correspondientes por pensiones compensatorias y alimentos, aportaciones a sistemas de previsión social, y reducciones por tributación en conjunta. Aquí y a diferencia con la tributación en Francia por el mismo impuesto, cabe la posibilidad de presentar la declaración (en el caso de matrimonios casados o pareja de hecho) bien en conjunto o cada uno de los integrantes puede presentar su declaración de forma individual. En Francia no existe en términos generales esta opción, solo se puede presentar una única declaración en conjunto.
- La base liquidable del Ahorro. Integrada por los rendimientos de capital mobiliario y las pérdidas y ganancias patrimoniales.

A continuación se calcula la Cuota Íntegra, que se obtiene de la suma de la cuota obtenida de la tributación según la tabla específica para la Base Imponible General, más la cuota obtenida de la tributación específica para la Base Liquidable del ahorro.

La Base Liquidable General será gravada a los tipos que se indican en la siguiente escala.

Cuadro 4.2 Fiscalidad en Gipuzkoa: Tipos aplicados a la Base Liquidable General

Base liquidable general hasta (€)	Cuota íntegra (€)	Resto base liquidable hasta (€)	Tipo aplicable (%)
0	0	Hasta 15.550	23,00
Hasta 15.550	3.576,50	Hasta 15.550	28,00
Hasta 31.100	7.930,50	Hasta 15.550	35,00
Hasta 46.650	13.373,00	Hasta 19.990	40,00
Hasta 66.640	21.369,00	Hasta 25.670	45,00
Hasta 92.310	32.920,50	Hasta 30.760	46,00
Hasta 123.070	47.070,10	Hasta 56.390	47,00
Hasta 179.460	73.573,40	En adelante	49,00

Fuente: Hacienda Foral de Gipuzkoa

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

La base liquidable del ahorro será gravada a los tipos que se indican en la siguiente escala:

Cuadro 4.3 Fiscalidad en Gipuzkoa: Tipos aplicados a la Base Liquidable del Ahorro

Parte de base liquidable del ahorro (€)	Tipo aplicable %
Hasta 2.500,00	20,00
Desde 2.500,01 hasta 10.000,00	21,00
Desde 10.000,01 hasta 15.000,00	22,00
Desde 15.000,01 hasta 30.000,00	23,00
Desde 30.000,01 en adelante	25,00

Fuente: Hacienda Foral de Gipuzkoa

A la cuota íntegra obtenida se le descontarán las deducciones legalmente establecidas y que son:

- Deducciones familiares y personales (por descendientes, por alimentos a hijos, por ascendientes, discapacidad y por edad).
- Deducción por vivienda habitual (bien por compra o alquiler). En Francia estas deducciones para alquiler y adquisición no existen aunque si por el contrario las hay para obras específicas en la vivienda habitual relacionadas con la adaptación a las nuevas disposiciones de ahorro energético en los hogares
- Deducciones para fomento de actividades en Gipuzkoa, donativos y otras.

A partir de aquí, al resultado obtenido se le descuentan los pagos a cuenta realizados por el Impuesto y se obtiene el resultado a pagar/devolver.

Fiscalidad de empresas (autónomos/as y empresas) en Francia

Después de la última reforma tributaria en Francia las dos posibilidades de registrarse como autónomo han pasado a ser básicamente idénticas. No obstante cabe diferenciar dos tipos de trabajadores autónomos:

- El trabajador independiente (*autoentrepreneur*, en su denominación francesa)
- La microempresa (*microentreprise*, en su denominación francesa)

Las formalidades de creación y de declaración de cifra de negocios son las mismas, y las modalidades de cálculo y de pago de las cargas sociales también son las mismas.

La única diferencia entre estas dos figuras: las microempresas pueden optar por lo que se llama el "*prélèvement fiscal libértoire*", que consiste en que, además de las cotizaciones sociales, la microempresa paga al mismo tiempo un porcentaje a cuenta de la tributación por su beneficio para la declaración de renta.

El trabajador independiente (*autoentrepreneur*) se afilia automáticamente al régimen de no asalariados y calcula su beneficio profesional de forma clásica, llevando una

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

contabilidad según las normas en vigor. Es sobre su beneficio profesional, (que se somete al impuesto de la renta) que se calculan sus cargas sociales a pagar cada trimestre.

Al inicio de su actividad, el "autoentrepreneur", siempre y cuando no supere un límite de ingresos, puede ser sometido a un régimen especial de microempresa:

- Si su facturación anual es inferior a unos límites establecidos, no estaría sujeto a las declaraciones de TVA (IVA), es decir que factura sus ventas o prestaciones de servicio SIN IVA, pero por el contrario no puede recuperar el IVA de sus compras. (límites establecidos: 82.800 euros de ingresos excluidos los impuestos, para las actividades de comercio y suministro de vivienda o 33 200 euros de ingresos excluidos los impuestos para servicios y actividades BNC).
- Puede optar también por el régimen clásico de trabajador independiente.
- No están obligados a la llevanza de una contabilidad clásica pero sí, en todo caso, de un libro de ingresos y gastos (que no ha de notificar a Hacienda).
- Es suficiente con anotar cada año en su declaración de renta el montante total de sus ingresos. Su beneficio se evaluará de forma "forfait", aplicando sobre su cifra de negocios (facturación), un descuento en concepto de gastos.

La conclusión evidente e inmediata es que aunque el autónomo cumpla las condiciones exigidas (no superar ciertos umbrales), no tiene mayor interés en mantenerse en el régimen de microempresa salvo que sus gastos reales sean inferiores a los descuentos aplicables en "forfait".

Las cargas sociales se calculan en un porcentaje sobre la cifra de negocio (facturación), es decir que en ausencia de actividad, no se pagan cargas sociales. Sin embargo, por debajo de un cierto nivel de ingresos, las microempresas pueden optar por el pago fiscal liberatorio, tal y como se ha mencionado anteriormente, a una tasa muy interesante.

El trabajador autónomo ejerce una actividad profesional sin constituirse en persona jurídica. No requiere capital y no hay estatuto de redacción dado que no se crea ninguna corporación. Sin embargo, el patrimonio personal del trabajador autónomo queda comprometido. La responsabilidad del titular a sus acreedores profesionales es total y por tiempo indefinido. En cuanto al funcionamiento, el trabajador autónomo tiene plenos poderes y puede tomar todas las decisiones sin restricciones oficiales, al contrario que en las microempresas, cuya regulación es más restrictiva.

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

Cotizaciones sociales en la empresa individual (autónomos) en Francia

Se prevé que a partir del 1 de enero de 2019, el primer año de inscripción como autónomo se beneficie éste de una exoneración en las cotizaciones sociales.

Los autónomos en Francia deben básicamente estar inscritos en el Régimen Social de Independientes (RSI, en adelante), aunque a partir del 1 de enero de 2018 pasará a depender del régimen general de cotización de la Union de recouvrement des cotisations de la Sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF, en adelante). Estos trabajadores actualmente cotizan por las siguientes partidas:

- Enfermedad y maternidad (tipo del 6,5%)
- Pensión básica de jubilación (tipo del 17,4%)
- Pensión complementaria (tipo del 7%)
- Invalidez y muerte (tipo del 1,3%)
- CSG, CRDS/CASA (tipo del 8%, aprobado desde 28.11.2017 incremento de un 1,7%)
- Ayudas familiares (tipo del 5,25%)
- Formación profesional (tipo del 0,25%)

Cotizaciones sociales por parte de los trabajadores independientes

Según la naturaleza de la actividad del trabajador (comerciante, artesano, profesión liberal, agricultor...), diferentes organismos se encargan del cobro de las cotizaciones sociales. Sin citar toda la lista que sería muy extensa los principales son los siguientes:

- Régimen Social de Independientes (RSI) para la Seguridad Social. (nota: a partir del 01.01.2018 pasan al URSSAF).
- La Caisse Interprofessionnelle de Prévoyance et d'Assurance Vieillesse (CIPAV) para personas jubiladas. Existe una lista exhaustiva de Cajas profesionales de cotización a las cuales se ha de adscribir en función del tipo de actividad profesional desarrollada.
- El URSSAF, en casos especiales, básicamente para profesiones liberales.

Los tipos de cotización al RSI se establecen en función del nivel de ingresos profesionales.

- Enfermedad y maternidad (tipo del 3% al 6,5%)
- Pensión básica de jubilación (tipo del 17,4%)
- Pensión complementaria (tipo del 7% u 8%)
- Invalidez y muerte (tipo del 1,3%)
- CSG, CRDS/CASA (tipo del 8%)
- Ayudas familiares (tipo del 2,15% al 5,25%)
- Formación profesional (tipo del 0,25% o 0,34% (si comerciante para cónyuge colaborador)

Cotizaciones sociales por parte de trabajadores autónomos en Gipuzkoa

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

En el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA, en adelante) se establecen unas bases y en función de las mismas se aplican unos tipos impositivos. Existe la posibilidad de elegir la base de cotización respecto de la que se aplican los porcentajes correspondientes.

Cuadro 4.4 Fiscalidad en Gipuzkoa: Cotizaciones sociales de trabajadores autónomos

Base Mínima euros/mes	893,10 €/mes
Base Máxima euros/mes	3.751,20 €/mes
Tipo con I.T.	29,80 % 29,30 % con cese de actividad o con AT y EP
Tipo sin I.T.	26,50 %

Fuente: Hacienda Foral de Gipuzkoa

Existe una tarifa plana en cuanto al pago de una cuota fija de acuerdo con determinadas circunstancias a partir del año 2017:

- La ampliación de la Tarifa Plana de 50 euros de cotización a doce meses para todos los autónomos. Se reduce de cinco a dos años el tiempo de carencia para beneficiarse de ella. Es decir, un autónomo podrá beneficiarse de la tarifa plana si no ha sido autónomo en los últimos dos años.
- Las autónomas que sean madres tendrán doce meses de tarifa plana de 50 euros tras incorporarse de su baja por maternidad.
- Maternidad y paternidad tendrán bonificada la cuota al 100% durante el tiempo de baja.
- Se podrán deducir un 20% de los gastos de electricidad, gas y telefonía los autónomos que trabajen en su propio hogar, y del 50% del vehículo.
- Las penalizaciones por retrasos o devoluciones de las cuotas será de un 10% la primera vez y de un 20% a partir de la segunda.
- Los autónomos podrán cambiar de base cuatro veces al año en lugar de las dos actuales.
- Las bajas y altas en el RETA se podrán realizar hasta 3 veces al año y serán efectivas en el día realizado, es decir, sólo se pagará de cuota de los días que esté el autónomo dado de alta y no el mes completo.

El inicio de actividades generalmente requiere de la realización de dos trámites ante Hacienda: de un lado, el alta en el Impuesto de Actividades Económicas (IAE), y de otro, el alta en el Censo de Empresarios, Profesionales y Retenedores.

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

Cuadro 4.5 Comparativa de la fiscalidad sobre Sociedades en Francia-España/Euskadi/Navarra

	Francia	España, Euskadi y Navarra
Impuesto sobre sociedades	33.33% de los beneficios imponibles*	<p><u>España:</u> 15% los 2 primeros años de beneficio/25% los siguientes.</p> <p><u>Araba-Gipuzkoa-Bizkaia (2016):</u> 28% tipo general/24% pequeña empresa A partir de 2018: 24%</p> <p><u>Navarra:</u> 25% tipo general 19%-23% pequeña empresa</p>

*: beneficios tras las deducciones aplicables.

Fuente: TAS Consultoría para Francia y España y Haciendas Forales.

4.2. Marco normativo general de la protección social y derecho del trabajo³⁴

En este capítulo la atención se centra en las cuestiones sociales y de derecho del trabajo de las dos categorías de trabajadores más relevantes en el marco del presente estudio: el trabajador fronterizo y el trabajador desplazado.

Para ello, primeramente es preciso distinguir al trabajador fronterizo del trabajador transfronterizo. La primera es una categoría jurídica que está definida por la legislación europea y que se caracteriza por el hecho de que una persona cruza la frontera cada día (o al menos una vez por semana) para ir a trabajar mientras que la segunda es una noción más bien sociológica que identifica a un trabajador que residiendo en un Estado y trabajando en otro sin que la movilidad deba tener una determinada frecuencia. En contraposición, la persona migrante es aquella que deja su país de manera más o menos definitiva para ir a instalarse y trabajar a otro país. Desde un punto de vista jurídico, se distingue al trabajador migrante temporal por su correspondencia a la categoría de desplazado del migrante permanente que será asociado a la categoría de expatriado. Estas diversas categorías remiten a regímenes jurídicos diferentes tanto en cuanto al trabajo o a la seguridad social.

Los tipos de contrato y modalidades de empleo que afectan a las personas trabajadoras transfronterizas se rigen por la legislación laboral que emana de la competencia exclusiva de los Estados miembro de la Unión Europea. En esta cuestión no hay ni coordinación ni armonización salvo alguna excepción (movilidad en el marco de la libre prestación de servicios). En definitiva, ni las instancias europeas ni las locales (las regiones en Francia o las Comunidades Autónomas en España) cuentan con competencia legislativa en materia de derecho laboral y de seguridad social. No disponen, por tanto, de capacidad de maniobra sobre estas cuestiones. El panorama, en consecuencia, perfila diferentes desarrollos

³⁴ Puede verse en http://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/cross-border-commuters/index_es.htm una guía de la cobertura de seguridad social en el extranjero para ciudadanos/as europeos/as.

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

y niveles de protección entre los sistemas nacionales a los cuales están subordinados los espacios locales.

La multiplicidad de categorías jurídicas afectadas por la movilidad profesional de personas que circulan en la Unión Europea está aumentando constantemente, generando una maraña de situaciones y opciones o provocando el desconocimiento o el incumplimiento de los textos legales.

4.2.1. Trabajador fronterizo

- **Derechos y obligaciones sociales del trabajador fronterizo**

La condición de trabajador fronterizo está definida en el Reglamento comunitario 883/2004³⁵ (antiguo 1408/71³⁶) como trabajador residente en un Estado miembro de la Unión Europea que trabaja en otro Estado miembro y que vuelve a su Estado de residencia todos los días o al menos una vez por semana. En lo que respecta a Francia y España existe la definición de zona fronteriza a efectos fiscales. Esta noción circunscribe geográficamente los beneficios del estatuto de fronterizo y está, como se ha señalado, anteriormente, desfasada.

La condición de trabajador fronterizo se mantiene si el asalariado es una persona desplazada temporalmente por su empleador a otro lugar de la Unión Europea. La duración máxima del desplazamiento es en principio de un año, renovable una vez. El desplazamiento de una duración superior a 4 meses conlleva la pérdida del estatuto de trabajador fronterizo. Se constata aquí que el estatuto jurídico puede tener consecuencias económicas determinantes en la opción que se escoja.

- **Derecho del trabajo del trabajador fronterizo**

La persona trabajadora fronteriza está sometida, al igual que la migrante, a la legislación del país donde trabaja. Se beneficiará de las mismas ventajas sociales que los trabajadores nacionales. Más concretamente, el Reglamento 1612/68³⁷ sobre la libre circulación de los trabajadores en el seno de la Comunidad Europea prevé (en su artículo 7) la igualdad de trato en relación a todas las condiciones de trabajo y concretamente, en materia de remuneración, despido, reinserción profesional si el trabajador está en paro.

En este sentido, para las personas comunitarias- de nacionalidad francesa o española- que residen en la zona fronteriza, el estatuto de fronterizo desde el punto de vista del acceso al mercado de trabajo de cada lado de la frontera no presenta ninguna dificultad ni particularidad. El derecho del trabajo que se aplica es el del Estado en el que ejerce la

³⁵ http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/64/Docu.pdf

³⁶ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31971R1408&from=ES>

³⁷ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31968R1612&from=ES>

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

actividad profesional. Dado que los derechos nacionales del trabajo no son objeto de coordinación ni armonización, las diferencias en el nivel de protección legal y/o por convenio pueden representar frenos o incentivos a la movilidad transfronteriza de los trabajadores.

Por su parte, los trabajadores fronterizos que no proceden de la UE están sujetos al derecho común para ejercer una actividad profesional en Francia o en España. Así, las personas provenientes de terceros países que residen en Euskadi o Navarra deben obtener un permiso de trabajo para poder trabajar en Francia. Esta autorización no es necesaria si su actividad se enmarca en la tipología de desplazamiento temporal vinculado o no a la prestación de servicios. Por tanto, resulta más complicado ser trabajador fronterizo que trabajador desplazado para la mano de obra que no tiene la nacionalidad francesa o española.

• Derecho de protección social para el trabajador fronterizo

En materia de protección social, los principios y el régimen aplicables a los trabajadores fronterizos son, salvo en casos específicos, los mismos que los que corresponden a todos los trabajadores migrantes dentro de la Unión Europea (es decir, afiliación en un sólo Estado, el del lugar de trabajo incluso si el trabajador reside en el territorio de otro Estado miembro). A ello se añaden los principios de totalización de los periodos cotizados y de igualdad de trato.

El Reglamento 1408/71 (ahora 883/2004) establece únicamente un mecanismo de coordinación y no de armonización de los sistemas de seguridad social en la Unión Europea por lo que persisten lagunas y diferencias entre Estados miembros.

El Reglamento 1408/71 por el que se coordinan los sistemas de seguridad social de los Estados miembros, y su Reglamento de aplicación 574/72³⁸, contienen, entre otras, disposiciones específicas destinadas a los trabajadores fronterizos. Así, en principio, se les reconocen ventajas de las que no disfrutaban otros migrantes, como el acceso transfronterizo a la atención sanitaria. Sin embargo, los problemas a los que se enfrentan en lo relativo a su situación social y familiar no están forzosamente relacionados con su situación de trabajadores fronterizos. Se trata más bien de problemas comunes con otras categorías de migrantes, que se deben, sobre todo, a las diferencias entre las legislaciones nacionales y a la completa falta de coordinación de los sistemas nacionales de regímenes complementarios no obligatorios, en particular en el ámbito de las pensiones.

El trabajador fronterizo se encuentra, en principio, sujeto al régimen de Seguridad Social de su Estado de empleo cuando trabaja en él de manera exclusiva.

En caso de desplazamiento (prestación de servicio o no), es posible mantener a un trabajador bajo el régimen de Seguridad Social al que está vinculado habitualmente, si es

³⁸ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31972R0574&from=ES>

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

enviado para una misión temporal a otro Estado por su empleador (duración máxima de 4 meses).

Más concretamente:

- Por lo que se refiere a la atención médica³⁹, el trabajador fronterizo tiene la posibilidad de recibir los cuidados médicos tanto en el país de residencia como en el de trabajo bajo las condiciones (baremos, tarifas) del sistema que preste los cuidados. Para ello debe darse de alta en el país donde trabaja y cumplimentar los formularios pertinentes (S-1). En el caso de prestaciones dinerarias éstas serán pagadas por el régimen de seguridad social al que se haya cotizado, es decir, en principio el Estado donde trabaja (salvo desplazamiento).
- En lo que respecta a las situaciones de desempleo⁴⁰, el trabajador fronterizo (ya sea asalariado o autónomo) sólo puede solicitar las ayudas y subsidios en el país de residencia salvo que retorne al país de residencia menos de una vez por semana, el trabajador puede elegir el lugar del pago (desde 2010). El trabajador en desempleo será indemnizado en el marco de las condiciones de asignación y cuantías en vigor en el Estado de residencia. Esta regla puede no resultar atractiva cuando la duración y cuantía de la prestación sea inferior o cuando el acompañamiento social no sea el mismo.
- En cuanto a la jubilación⁴¹, no existe disposición particular alguna que afecte al trabajador fronterizo. Cada Estado donde el trabajador ha estado asegurado pagará la pensión (se calcula la pensión nacional y después se calcula la pensión comunitaria; la institución de cada Estado pagará la cuantía más favorable, es decir, el importe más elevado que se derive de la comparativa entre la pensión nacional y la pensión comunitaria). Los inconvenientes pueden provenir, por ejemplo, de la aplicación de un período mínimo de trabajo que puede conllevar una reducción de la pensión realmente pagada, de la diferente edad de jubilación, del pago o no de la pensión de viudedad.
- En lo relativo a las ayudas familiares⁴², la persona trabajadora fronteriza puede beneficiarse de las prestaciones familiares de su Estado de residencia o del Estado donde trabaja. El derecho europeo ha puesto en marcha criterios con el fin de determinar el país que debe pagar en primera instancia las ayudas familiares y en qué condiciones el otro Estado puede ser obligado a pagar un complemento diferencial. La determinación del Estado que debe pagar las prestaciones familiares

³⁹ Ver información detallada en http://europa.eu/youreurope/citizens/health/when-living-abroad/health-insurance-cover/index_es.htm

⁴⁰ Ver información detallada en http://europa.eu/youreurope/citizens/work/unemployment-and-benefits/index_es.htm

⁴¹ Ver información detallada en http://europa.eu/youreurope/citizens/work/retire-abroad/state-pensions-abroad/index_es.htm

⁴² Ver información detallada en http://europa.eu/youreurope/citizens/family/children/benefits/index_es.htm

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

depende de la situación personal del asalariado y, concretamente del ejercicio de una actividad profesional por parte de su cónyuge. La cuantía de las prestaciones familiares puede variar enormemente de un país al otro.

La determinación de la residencia habitual puede plantear dificultades cuando se trata de trabajadores transfronterizos, trabajadores temporales o desplazados. Estas dificultades se añaden a las situaciones familiares del trabajador transfronterizo dando lugar a confusión.

La Comisión europea acaba de crear y publicar una guía sobre la verificación de la residencia habitual⁴³ cuyo objetivo es ayudar a los Estados a aplicar las normas de coordinación de la Unión Europea; clarifica las nociones de residencia habitual y de residencia temporal o secundaria. Según el derecho europeo sólo se puede tener una residencia habitual y un único Estado competente para las prestaciones de seguridad social. Los empleados y trabajadores autónomos pueden tener coberturas en el país donde trabajan.

En resumen, los derechos de protección social para los trabajadores fronterizos son:

- **Prestación sanitaria: se puede elegir entre la del país de residencia y la del trabajo**
- **Prestación por desempleo: país de residencia**
- **Prestación por jubilación: no hay disposiciones particulares para fronterizos/as. Se acumulan derechos de pensión en los países donde se haya cotizado. El trabajador recibe la cuantía más favorable.**
- **Ayudas familiares: depende de la situación personal del trabajador/a**

4.2.2. Trabajador desplazado (prestación de servicios)⁴⁴

El desplazamiento internacional de asalariados por parte de una empresa o entidad pública es una práctica antigua, jurídicamente sólida y muy adaptada a movi­lidades profesionales diferentes de las que figuran en el estatuto jurídico del trabajador fronterizo. Permite a empleadores públicos y privados enviar a trabajadores en misiones temporales a empleos exteriores a sus establecimientos de origen, acompañando o realizando así intercambios o contratos comerciales, técnicos, científicos, culturales o intelectuales a nivel internacional. Es una forma de movilidad laboral transfronteriza en el seno de la UE (y también fuera de ella) muy focalizada en determinados sectores de actividad (construcción, turismo, agricultura, etc.) que proviene directamente no de la libre circulación de personas sino de la libre prestación de servicios.

⁴³ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=868>

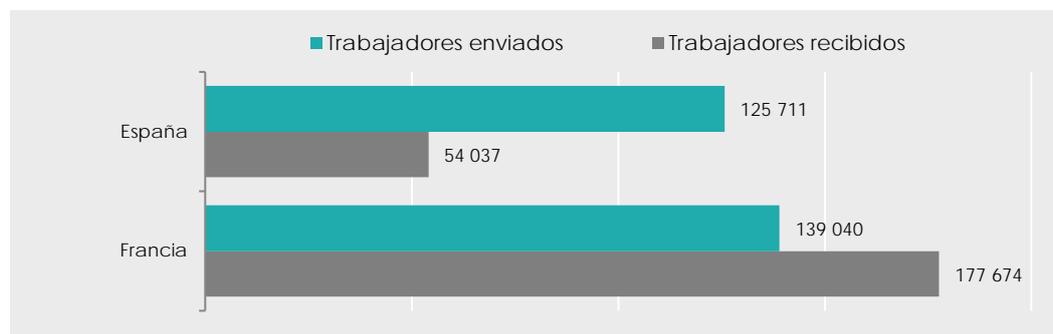
⁴⁴ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=fr>

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

Se trata, sin embargo, de una forma de movilidad que con cierta frecuencia ha recibido críticas por permitir recurrir a mano de obra *low cost* procedente de otros países y practicar el dumping social, debido a lagunas en la legislación. Se estima que en Europa había en 2015 en torno a 2 millones de trabajadores desplazados y entre 2010 y 2015, su número ha aumentado en un 41%. Aunque su proporción en el conjunto de la población activa sigue siendo baja (ya que solo representan el 0,9% del empleo total de la UE), la concentración de trabajadores desplazados en algunos sectores es alta. Un 36% del total de los casos se concentran en el sector de la construcción y más de la mitad se realizan entre países vecinos.

Según la Comisión Europea, estos trabajadores pueden ganar hasta un 50% menos en algunos sectores y países. Por ello la legislación comunitaria y las legislaciones nacionales están interviniendo para tratar de regular mejor y controlar con más eficacia esta forma de movilidad transnacional y evitar abusos. Esta reglamentación podría representar para algunos un freno a la movilidad, pero constituye una necesidad desde el punto de vista de los derechos en el trabajo y de establecer las bases de una competencia económica leal, exigencia todavía más sensible en los espacios transfronterizos.

Gráfico 4.1 Trabajadores desplazados enviados y recibidos por España y Francia



Fuente: Parlamento Europeo⁴⁵.

La actividad de los trabajadores desplazados está regulada a nivel europeo por la Directiva 96/71/CE⁴⁶ del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. Posteriormente la Directiva 2014/67/UE⁴⁷ establece un marco común de disposiciones, medidas y mecanismos de control necesarios para una mejor y más uniforme transposición y aplicación de la Directiva 96/71/CE. En marzo de 2016, la Comisión Europea propuso una revisión de la Directiva pero esta revisión no ha sido acordada todavía por los Estados miembros.

Aunque no se dispone de información estadística sobre trabajadores desplazados en la Eurorregión Nueva-Aquitania Euskadi Navarra, se intuye que en general las cifras sean

⁴⁵ http://www.europarl.europa.eu/external/html/postedworkers/index_es.html#overview

⁴⁶ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX:31996L0071>

⁴⁷ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/ALL/?uri=CELEX%3A32014L0067>

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

reducidas, salvo casos y sectores concretos (por ej., la construcción) en los que puntualmente existan, sobre todo, empresas/autónomos de Euskadi o Navarra operando en Nueva-Aquitania. En cualquier caso, se trata de una categoría laboral, ésta, de interés desde la óptica de la evolución de la movilidad de las personas en el seno de la Unión Europea. Las reformas en curso tanto en Francia como en España en estos últimos diez años han visto el surgimiento de trabajadores al margen del derecho del trabajo o en sus límites, bien en el marco de la para-subordinación⁴⁸ (España o Italia) o por la multiplicación de estatutos de trabajadores independientes y autónomos en Francia con el estatuto del auto-emprendedor.

• Derecho del trabajo para el trabajador desplazado

Si bien el trabajador fronterizo está sujeto al derecho del trabajo fijado por el país en el que ejecuta el contrato de trabajo, no ocurre igual en el caso del trabajador desplazado. La directiva 96/71/CE tenía por objetivo clarificar el estatuto del trabajador en situación de desplazamiento temporal en un Estado miembro. El texto adoptaba una lista de cuestiones obligatoriamente sometidas a la ley del Estado del país de acogida.

El texto europeo distingue tres tipos de desplazamiento:

- el desplazamiento de trabajadores de una empresa del país de origen, para una misión temporal, por cuenta de esta empresa en el país de acogida;
- el desplazamiento intra-grupo de trabajadores de una filial extranjera de un grupo en un establecimiento de este grupo situado en otro país de la UE;
- por último, el desplazamiento de trabajadores de empresas de trabajo temporal de un país de origen a otro de acogida.

En estos tres casos, la empresa que emplea a los trabajadores desplazados está obligada a realizar una declaración en el país de acogida. El texto plantea el principio del respeto de un núcleo duro de condiciones de trabajo y de empleo del país donde se cumple la misión, concretamente en relación al salario mínimo, si existe, el tiempo de trabajo legal, los periodos mínimos de descanso y de vacaciones, la tasa de remuneración de las horas extras...

Cabe subrayar también que es perfectamente legal para las agencias temporales extranjeras establecerse en cualquier Estado miembro que elijan y ofertar allí mano de obra internacional, pero en condiciones salariales y sociales del país donde se establezca. Ello es también contemplable en la Eurorregión Nueva-Aquitania Euskadi Navarra.

⁴⁸ Actividades que se venían realizando con trabajadores propios, sometidos a la legislación laboral y bajo subordinación y dependencia del empresario, han pasado a ser ejecutadas por trabajadores independientes, situándolos consecuentemente en los márgenes del derecho laboral.

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

Desde el punto de vista del trabajo, el trabajador desplazado permanece jurídicamente vinculado a su empleador en el país de origen a un contrato de trabajo al que se le aplican las normas del país de acogida en lo que constituye el famoso “núcleo duro” de las condiciones de trabajo y para el resto son las leyes del país de origen lo que se aplica.

Sin embargo, se han producido abusos y fraudes, con una extensión de prácticas de movilidad *low cost* que afectan particularmente a ciertas ramas de actividad como la construcción, la agricultura, la industria agroalimentaria, la restauración, la hostelería o el transporte por carretera o por aire.

Concretamente, se han introducido en el sector de la construcción, uno de los sectores en los que los fraudes están más extendidos, una tarjeta profesional de identificación profesional (salvo para los trabajadores autónomos y ciertas categorías de asalariados).

Ante esta realidad, Francia ha desempeñado un rol relevante a la hora de favorecer la adopción de la directiva 2014/67 y ha traspuesto el texto europeo a través de disposiciones más restrictivas (Ley Savary) y ha hecho de la lucha contra el trabajo ilegal una prioridad nacional, (ley Rebsamen, Macron y El Komri). España, por su parte, el ordenamiento jurídico trata esta cuestión a través de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre y más recientemente mediante el Real Decreto-ley 9/2017, de 26 de mayo, que transpone la Directiva europea sobre desplazamiento de trabajadores.

En conclusión,

El trabajador fronterizo está sujeto al derecho del trabajo fijado por el país en el que ejecuta el contrato de trabajo, a diferencia del trabajador desplazado.

• La seguridad social del trabajador desplazado

Esta situación supone una combinación de las reglas establecidas por el reglamento 1408/71 modificado a través del Reglamento 883/2004 que entró en vigor en 2010, por un lado, y por otro, por la directiva sobre desplazamiento n° 96/71.

Art.14.1.a: *“la persona que ejerce normalmente una actividad por cuenta propia en el territorio de un Estado miembro y que realiza un trabajo en el territorio de otro Estado miembro, seguirá sometida a la legislación del primer Estado, a condición de que la duración previsible de este trabajo no exceda de doce meses y siempre y cuando no sea enviado a sustituir a otro trabajador al término del periodo de desplazamiento.*”

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

Este marco reglamentario ha sido objeto de un importante trabajo de interpretación por parte de la comisión administrativa. El Reglamento de 2004 ha introducido dos modificaciones importantes: 1) en aras de la simplificación y para suprimir el dispositivo de prolongación de desplazamiento, la duración máxima del desplazamiento ha pasado de 12 a 24 meses. 2) La empresa que envía a trabajadores desplazados debe ejercer actividades reales en el Estado donde se ha establecido.

No obstante, existen algunos puntos de divergencia o de incertidumbre entre la Directiva y los Reglamentos de coordinación de seguridad social que son frenos potenciales a la movilidad transfronteriza. Evidentemente, el carácter restringido y estancado del desplazamiento frente al Reglamento de la seguridad social sólo permite regular situaciones estáticas y únicas, mientras que la realidad muestra todo lo contrario: numerosas empresas recurren al desplazamiento más de una vez; un trabajador desplazado lo es, a menudo, de manera repetitiva atendiendo a su profesión, el tipo de empresa contratante, los mercados. Está claro que falta una visión dinámica o una visión de una realidad que no es marginal y que consiste en que un trabajador ejerce su actividad en red en el seno de una comunidad de empresas clientes de la empresa empleadora de manera continua y en exclusividad.

Se constatan así múltiples dificultades de aplicación tanto para los usuarios destinatarios de las reglas (trabajadores y empresas) como para las administraciones de control. Estas operaciones son fuente de numerosas diferencias entre las instituciones y las empresas y entre las instituciones del Estado de acogida y del Estado de emisión lo que hace que se trate de un fenómeno todavía mal controlado y mal informado.

Ante esta realidad, la necesidad de información y de comunicación ha sido una de las preocupaciones del legislador en 2009 como lo demuestran las disposiciones generales relativas a la cooperación y a los intercambios de datos. Ahora bien, estas comunicaciones, informaciones y cooperaciones reposan para ser efectivas en la puesta en marcha de una red europea dedicada a intercambios electrónicos (EESSI) abiertos al conjunto de las instituciones de seguridad social que debía estar en funcionamiento como muy tarde el 1 de mayo de 2012, y que a día de hoy no se ha aplicado, siendo el nuevo horizonte de aplicación marcado el año 2019.

4.2.3. Planteamientos europeos a futuro

a) *Coordinación de los sistemas de seguridad social, el impacto en los ciudadanos transfronterizos.*

En diciembre de 2016, la Comisión Europea avanzó una propuesta de revisión de la legislación en materia de coordinación sobre seguridad social. Los grandes principios de la propuesta legislativa son los siguientes:

- Aplicación de una única legislación, un único régimen de seguridad social por trabajador. Sólo está obligado a cotizar en un país y cuando tenga derecho a percibir una prestación, será en el Estado miembro donde realiza sus cotizaciones.

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

- La igualdad de trato debe ser garantizada, sin discriminación en función de la nacionalidad.
- Totalización: los periodos de cotización deben ser agregados para la jubilación.
- Exportación: cuando una persona tiene derecho a recibir una prestación en metálico de un Estado miembro, podrá en general obtenerlo aunque viva en otro Estado miembro.

La mencionada propuesta actualiza las normas de la UE en las cuatro áreas siguientes: subsidios de desempleo, prestaciones para cuidados de larga duración, acceso de ciudadanos económicamente inactivos a las prestaciones sociales, coordinación de seguridad social para trabajadores desplazados, con algunas menciones específicas al trabajo transfronterizo:

- En el caso de los Subsidios de desempleo se propone que los solicitantes de empleo puedan exportar sus beneficios de desempleo del período mínimo actual de 3 meses a al menos 6 meses. Esto les dará una mejor oportunidad de encontrar trabajo y ayudará a abordar el desempleo en toda la UE y los desajustes de habilidades.

Asimismo, para los trabajadores fronterizos (que viven en un país, trabajan en otro país y se van a casa al menos una vez por semana), el Estado miembro donde trabajaron durante los últimos 12 meses se haría cargo del pago de las prestaciones por desempleo. Esto refleja el principio de que el Estado miembro que ha recibido las contribuciones debe pagar los beneficios.

- Coordinación de seguridad social para trabajadores desplazados: La Comisión propone reforzar las normas administrativas sobre la coordinación de la seguridad social para los trabajadores desplazados. Quiere asegurarse de que las autoridades nacionales cuenten con las herramientas adecuadas para verificar la situación de la seguridad social de dichos trabajadores y establecer procedimientos más claros para la cooperación entre las autoridades de los Estados miembros a fin de abordar prácticas o abusos potencialmente desleales.

b) Propuesta de reforma de la Directiva sobre trabajadores desplazados

La Comisión presentó el 8 de marzo de 2016 una propuesta de revisión específica de la normativa sobre el desplazamiento de trabajadores. Esta revisión es el resultado de un compromiso establecido en las orientaciones políticas de la actual Comisión para promover el principio de que un mismo trabajo en un mismo lugar sea remunerado de la misma manera. El objetivo de esta propuesta es facilitar el desplazamiento de trabajadores en un clima de competencia leal y de respeto de los derechos de los trabajadores que tengan su empleo en un Estado miembro y cuyo empleador los haya enviado a trabajar temporalmente en otro Estado miembro. Más concretamente, la iniciativa pretende garantizar

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

unas condiciones salariales justas y equitativas entre la empresa de procedencia y las empresas locales en el país de acogida.

La revisión específica introducirá cambios en tres ámbitos principales: remuneración de los trabajadores desplazados, incluidas las situaciones de subcontratación, normas sobre los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y el desplazamiento de larga duración.

La propuesta establece que los trabajadores desplazados se beneficiarán, de modo general, de las mismas normas salariales y laborales que los trabajadores locales, lo cual se hará respetando plenamente el principio de subsidiariedad y la forma en que las autoridades públicas y los interlocutores sociales establezcan estas condiciones en el Estado miembro de que se trate. Actualmente los trabajadores desplazados ya están sujetos a las mismas normas que los empleados del Estado miembro de acogida en determinados ámbitos, como la salud y la seguridad. Sin embargo, el empresario al no estar obligado a pagar al trabajador desplazado un salario superior al salario mínimo fijado por el país de acogida. Esta situación puede crear pueden crearse diferencias salariales entre trabajadores locales y desplazados, pudiendo dar lugar a una competencia desleal entre empresas. Esto significa que, con frecuencia, se paga a los trabajadores desplazados menos que a otros trabajadores que realizan el mismo trabajo.

A partir de la reforma propuesta, todas las normas de la remuneración que se apliquen con carácter general a los trabajadores locales deberán regir también para los trabajadores desplazados. De esta manera la remuneración no incluirá solo el salario base, sino también otros elementos, como complementos o asignaciones, cuando proceda. También se pedirá a los Estados miembros que desglosen de forma transparente los distintos elementos de los que se compone la remuneración en su territorio. Las normas fijadas por ley o por convenios colectivos universalmente aplicables pasan a ser obligatorios para los trabajadores desplazados, en todos los sectores económicos. La propuesta también da a los Estados miembros la posibilidad de establecer la obligatoriedad de que los subcontratistas concedan a sus trabajadores el mismo salario que el contratista principal. No obstante, esto solo puede hacerse de forma no discriminatoria: debe aplicarse la misma norma a los subcontratistas nacionales y a los transfronterizos. Por último, cuando la duración del desplazamiento sea superior a 24 meses deberán aplicarse las condiciones del Derecho laboral de los Estados miembros de acogida en caso de que favorezcan al trabajador desplazado.

Todos estos cambios darán mayor protección a los trabajadores, aportarán más transparencia y seguridad jurídica y garantizarán la igualdad de condiciones entre las empresas nacionales y las que desplacen trabajadores, al tiempo que se respetan plenamente los sistemas de negociación de salarios de los Estados miembros.

En noviembre de 2017, el Consejo europeo adoptó una orientación general relativa a la reforma de la directiva sobre desplazamiento de los trabajadores. Indicando que los trabajadores desplazados se beneficiarán de manera general de las mismas reglas en materia de remuneración y de condiciones de trabajo que los locales, el acuerdo político

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

relativo al desplazamiento de trabajadores confirma el principio fundamental de igualdad de salario para el mismo trabajo en un mismo lugar, defendido por la Comisión.

4.2.4. Conclusiones y cuestiones para la reflexión

Como conclusión puede afirmarse, en primer lugar, que no se trata de proponer la supresión o limitación del recurso al desplazamiento puesto que es una medida estrella de la movilidad transnacional de servicios y que parte de los trabajadores. Hay que señalar también que no es el desplazamiento de los trabajadores lo censurable sino los comportamientos fraudulentos de las empresas y de las oficinas de colocación cuyo único objetivo es el *dumping social*- y fiscal. En ese sentido, cabe plantear algunas cuestiones:

- Primeramente, sería deseable que entre las reglas generales y las reglas propias de actividades ejercidas en varios Estados miembros, se conciba un ámbito intermedio de reglas derogatorias que incluyan el desplazamiento de personas asalariadas, el auto-desplazamiento de no asalariadas y todas las formas de actividad ejercidas en red y con fuerte movilidad. Habría que buscar el punto fijo de vinculación.
- En segundo lugar, podría avanzarse hacia la simplificación y concreción de los criterios de desplazamiento para simplificar las gestiones y los controles a las empresas, personas trabajadoras y las instituciones de control, de trabajo y seguridad social.
- En tercer lugar, habría que reforzar la información y la cooperación entre las instituciones para hacer circular la información y reforzar los controles. Ello supone el establecimiento de intercambios electrónicos de datos entre instituciones. El sistema informático EESSI (Intercambio Electrónico de Información sobre Seguridad Social) debería ser el instrumento que los permitiera.

Por último, cabe señalar que, en el contexto del análisis de factores que inciden en la movilidad de los y las trabajadoras, ha de tenerse presente, también, el papel que pueden desempeñar los convenios sectoriales y de empresa existentes en las tres regiones; en efecto, son estos convenios los que establecen, a menudo, las condiciones salariales, de jornada, vacaciones, permisos, pensión complementaria, seguridad y salud laboral, etc. Su contenido puede conllevar, por tanto, ventajas añadidas que pueden jugar un rol determinante a la hora de motivar/desmotivar flujos de trabajo dentro de un mismo sector.

En conclusión,

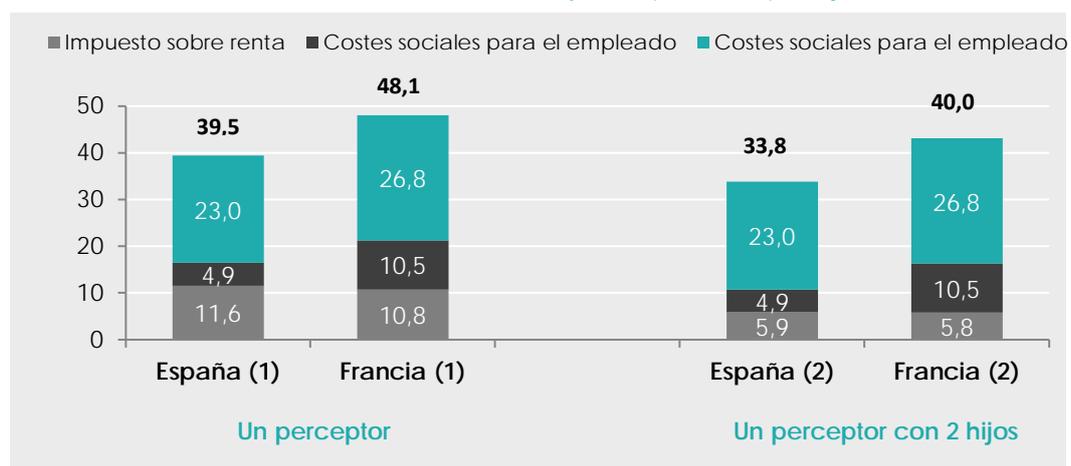
Además de razones de índole histórica, económica, sociológica, existen razones de orden jurídico, que se inscriben en ámbito del derecho del trabajo y/o del derecho a la protección social, que pueden entrañar obstáculos o desventajas para las personas trabajadoras desplazadas y ser también un freno a la movilidad laboral transfronteriza.

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

4.3. Comparativa de la presión fiscal y de los costes sociales en Francia-España/Euskadi/Navarra

La presión fiscal sobre las rentas de trabajo (considerando el salario medio) en términos de costes sociales sobre el empleado y sobre el empleador, es mayor en Francia que en España, tal y como puede observarse en el gráfico siguiente extraído de "Taxing Wages", informe de la OCDE correspondiente a 2017. En efecto, el resultado obtenido, atendiendo a los salarios medios de cada país, es que el coste social para el empleador es de 26,8% en el caso de Francia frente al 23% en el caso de España. Centrando la atención en los costes sociales para el empleado, la diferencia es más acusada resultando que estos ascienden al 10,5% del salario en términos promedios en Francia mientras que en España se cifran en un 4,9% del salario medio.

Gráfico 4.2 Presión fiscal sobre las rentas de trabajo. Comparativa España y Francia, 2016



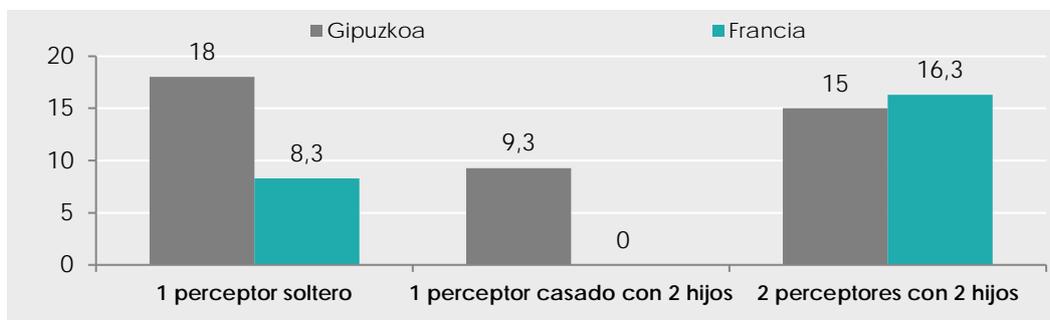
Fuente: OCDE. Taxing Wages 2017. Elaboración propia.

Ahora bien, si se compara la presión fiscal asociada al impuesto sobre la renta en Gipuzkoa y en Francia se constata que las circunstancias familiares son determinantes. En el gráfico siguiente se refleja que en el caso de una única persona perceptora de ingresos sin cargas familiares o en el de un hogar con un único perceptor de ingresos y dos hijos a su cargo la presión fiscal es mucho mayor en Gipuzkoa; en el caso de hogares de dos perceptores con dos hijos la relación se invierte pero con resultados muy próximos entre sí.

En conclusión, desde el punto de vista de la presión fiscal global resulta más interesante para una persona de nacionalidad española vivir en Francia y trabajar en España que vivir en España y trabajar en Francia.

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

Gráfico 4.3 Fiscalidad de las rentas del trabajo. Comparativa Gipuzkoa vs. Francia. 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de OCDE Taxing Wages 2017 y Hacienda Foral de Gipuzkoa

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

4.4. Mapa de agentes competentes y agentes intervinientes en materia residencial, fiscal y laboral

Cuadro 4.6 Mapa de agentes clave desde el punto de vista fiscal y laboral

Solicitud de residencia por vez primera	En Francia	Consulado Español en Francia - <i>Inscripción</i> Résidence du Parc. 4, Boulevard du B.A.B., 64100 Bayonne
	Gipuzkoa	Comisaría de Policía - <i>Solicitud DNI</i> Ensanche Plaza 2, 20302 Irun, Gipuzkoa Tel: 943 63 95 30 https://www.citapreviadnie.es
Contribuciones sociales para empleados	Francia	CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie). 68 Allées Marines, 64100 Bayonne, Francia Teléfono: +33 811 70 36 46 URSSAF (Union Recouvrement Cotisations Sécu Soc. Alloc. Familiales) Aquitaine 6 Avenue Belle Marion, 64600 Anglet, Francia
	Gipuzkoa	INSS-Instituto Nacional de la Seguridad Social en España Bartolome de Urdinso Kalea 2, 20301 Irun, Gipuzkoa Teléfono: 943 61 97 81 Instituto Nacional de la Seguridad Social. c/ Hermanos Otamendi 13 bajo, 20014 Donostia, Gipuzkoa Tel: 943 483600 - 901 106570 - 943 483138
Impuestos empresariales: declaración, notificación	Francia	Hôtel des Finances Publiques, Service pour les particuliers 17 Avenue Charles Floquet, 64200 Biarritz, Francia Tel: +33 5 59 413700
	Gipuzkoa	Hacienda Foral de Gipuzkoa Errotaburu Pasealekua 2, 20018 Donostia, Gipuzkoa Tel: 902 10 00 40 Agencia Estatal Tributaria. Delegación en Donostia Okendo Kalea 22, 20004 Donostia, Gipuzkoa
Contratación de trabajadores y búsqueda de empleo	Francia	Pôle Emploi 11 Rue de la Ferme Dai Baita, 64500 Saint-Jean-de-Luz, Francia Tel: 943 980598
	Gipuzkoa	Notificación al INSS Lanbide
Actividad económica y empresarial	Francia	DIRECCTE (Direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) de Nouvelle Aquitaine 8 Esplanade de l'Europe, 64600 Anglet
	Gipuzkoa	Departamento de empleo y políticas sociales del Gobierno Vasco
Inspección de trabajo	Francia	DIRECCTE (Direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) de Nouvelle Aquitaine 8 Esplanade de l'Europe, 64600 Anglet
	Gipuzkoa	Inspección de Trabajo y Seguridad Social Urdaneta Kalea 7, 20006 Donostia
Gestión de conflictos derivados del derecho laboral	Francia	Conseil de PRUD'Homes de Bayonne Rue de la Ville en Bois, 64100 Bayonne Tel: +33 55 9593221
	Euskadi	Autoridad laboral del Gobierno Vasco Consejo de Relaciones Laboral (CRL)

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

Registro de nueva empresa e inicio de actividad	Francia	Chambre de Commerce et D'Industrie (CCI) 50-51 Allées Marines, 64102 Bayonne Chambre des Métiers et de l'Artisanat des Pyrénées Atlantiques 25 Boulevard d'Aritxague, 64100 Bayonne
	Gipuzkoa	Notificación al INSS y a la entidad gestora (Mutua de accidentes de Trabajo Notificación a Hacienda Foral (Alta en IAE-Impuesto de Actividades Económicas) y Censo de Empresarios, Profesionales y Retenedores.
Ayudas sociales y familiares	Francia	CAF-Caisse d'Allocations Familiales 10 Avenue de Maréchal Foch, 64100-Bayonne
	Euskadi	Gobierno Vasco, Dpto. Empleo y Políticas Sociales Calle Andía nº 13, Donostia, Gipuzkoa.
Formación continua	Francia	GRETA (Centro de Formación Continua) 18 Avenue Maréchal Soult, 64100 Bayonne
	Euskadi	Fundación para la Formación Continua
Inscripción de personas autónomas	Francia	Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) 50-51 Allées Marines, 64102 Bayona. Chambre des Métiers et de l'Artisanat des Pyrénées Atlantiques 25 Boulevard d'Aritxague, 64100 Bayonne,
Incapacidad por minusvalías	Francia	Maison Départementale des Personnes Handicapées
	Gipuzkoa	Seguridad Social
Jubilación	Francia	CARSAT-Caisse d'Assurance de la Retraite de la Santé au Travail Cité du Palais, 24 Avenues Marhum, 64100 Bayonne
	Gipuzkoa	Instituto Nacional de la Seguridad Social

Fuente : Elaboración propia

4. Marco fiscal y del derecho social transfronterizo

4.5. Algunas cuestiones relativas a la fiscalidad y la protección social de los trabajadores fronterizos que pueden ser objeto de reflexión futura

A partir de los elementos de fiscalidad y protección social descritos en este capítulo, cabe identificar tres ámbitos de reflexión y de trabajo a futuro con vistas a clarificar y mejorar el contexto normativo fiscal- social del empleo transfronterizo:

- Los requisitos aplicados por las Administraciones fiscales para la consideración de trabajador fronterizo son diferentes y existe cierta confusión.
- La noción de zona fronteriza a efectos fiscales restringe geográficamente los beneficios del estatus de trabajador fronterizo, resultando inadecuada y necesitada de actualización.
- Los sistemas nacionales de Seguridad Social son potencialmente generadores de múltiples obstáculos a la movilidad transfronteriza en relación a diversos elementos, por ejemplo:
 - la diferencia en las legislaciones nacionales de seguridad social en lo concerniente a los criterios de concesión de prestaciones;
 - lagunas en el ámbito de aplicación del reglamento comunitario relativo a la imposibilidad de exportar ciertas prestaciones (prejubilaciones, pensiones complementarias);
 - el acceso a los cuidados sanitarios transfronterizos por parte de familiares del o de la trabajadora transfronteriza y para personas trabajadoras transfronterizas jubiladas;
 - la existencia de reglas específicas para ciertas categorías de trabajadores como los trabajadores del mar, del sector del transporte, etc.
- Se considera, así mismo, que ciertas interacciones entre los sistemas fiscales y sociales de los Estados miembros actúan como frenos/incentivos a la movilidad transfronteriza y, en particular, los diferenciales en los tipos impositivos directos y contribuciones sociales entre el país de residencia y el país donde se trabaja, o también, como consecuencia de la fiscalidad creciente de la seguridad social y de las cotizaciones obligatorias.
- Otro ámbito de obstáculos reside, sin duda, en la falta de información adecuada (accesible y comprensible) para los y las trabajadoras transfronterizas y entre las administraciones sociales nacionales competentes.
- Por último, cabe señalar que existen problemáticas específicas (fiscalidad aplicada a las personas autónomas sin establecimiento permanente, capitalización de la prestación por desempleo, renovación de tarjetas de transporte por parte de transportistas,...) que pueden constituirse en ámbitos de reflexión y trabajo en el futuro.

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

5. COMPLEMENTARIEDAD DE LOS MERCADOS DE TRABAJO DE LA EURORREGIÓN

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

El presente capítulo coloca el foco en el futuro y trata de ver el papel que el empleo transfronterizo podría jugar a la hora de cubrir los posibles déficits de una región con los recursos disponibles en otra, constituyéndose, en definitiva, en palanca para atenuar los posibles desajustes territoriales.

Ello exige abordar los siguientes objetivos intermedios:

- Conocer las perspectivas de evolución del empleo a medio y largo plazo y la identificación de los sectores de actividad y ocupaciones con mayor potencial de crecimiento.
- Analizar las ofertas de empleo gestionadas desde los tres servicios públicos de empleo y prestar atención a puestos de trabajo de mayor demanda y caracterizar las bolsas de demandantes de empleo inscritos en los citados servicios.
- Analizar la percepción y expectativas de los agentes económicos de la Eurorregión sobre el empleo transfronterizo y sobre los posibles desajustes por sectores u ocupaciones.
- Identificar las apuestas estratégicas de las tres regiones (RIS 3).
- Abordar las orientaciones políticas en materia de empleo de las tres regiones (Planes de Empleo).
- Atender a los sistemas educativos y, concretamente, al sistema de homologaciones y equivalencias tanto en la órbita universitaria como de formación profesional,

Como resultado de los análisis efectuados en este apartado se pretende responder básicamente a las siguientes cuestiones:

- ¿cuál es el grado de complementariedad entre los mercados de trabajo de las regiones? ¿qué potencialidades existen? ¿en qué ámbitos de actividad? ¿en relación a qué perfiles o competencias?
- ¿cuáles son los principales ámbitos de trabajo de cara a avanzar en una auténtica cuenca de empleo a ambos lados de la frontera?

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

5.1. Perspectivas de evolución del empleo en la Eurorregión

El propósito de este apartado es arrojar luz sobre los grandes órdenes de magnitud en cuanto a las perspectivas de empleo a medio/largo plazo. Para ello se ha recurrido a la información y a los trabajos de prospectiva ya existentes en las regiones objeto de atención, lo que implica la existencia de enfoques y metodologías distintas. Las cifras vinculadas a estos ejercicios de prospectiva sobre el empleo deben ser siempre interpretadas con la debida cautela ya que se tiende a proyectar la experiencia del pasado sin atender a posibles “rupturas” de tendencia; este hecho, en el escenario económico actual caracterizado por crecientes incertidumbres (políticas, tecnológicas, etc.) constituye una debilidad importante.

A pesar de estas limitaciones resulta interesante conocer el mayor o menor grado de optimismo con que se vislumbran las oportunidades de empleo en las previsiones efectuadas por Nueva-Aquitania y Euskadi (no se dispone de ejercicios asimilables en el caso de Navarra). Los resultados expuestos permiten conocer el grado de expansión previsto en los puestos de trabajo y aproximar en qué actividades y tipos de ocupación se concentrarán. Todo ello constituye una información pertinente para enmarcar el análisis sobre el empleo transfronterizo.

Junto a los ejercicios de prospectiva de la evolución del empleo a medio/largo plazo se ha apelado también a información relativa a las necesidades de personal basadas en Encuestas a empresas y cuyo horizonte temporal es el corto plazo.

A continuación se recogen los resultados de esta doble aproximación sobre oportunidades de empleo en las tres regiones.

5.1.1. Nueva-Aquitania

a) *Prospectiva a medio plazo en Nueva-Aquitania*

A la hora de abordar las oportunidades de empleo en Nueva-Aquitania a medio plazo se ha recurrido al PROJ'EM, Instrumento de proyecciones regionales de los Empleos y de las Ocupaciones de Aquitaine Cap Métiers para el periodo quinquenal 2017- 2022. Este instrumento permite prever la variación del empleo a 5 años por grandes sectores de actividad y por ocupación (especialidades profesionales).

Esta aproximación- original y, de hecho, todavía experimental, – reposa sobre un proceso en tres etapas: 1) consideración de las proyecciones de empleo por sector de actividad; 2) transformación en proyección de empleo por ocupación; 3) consideración de las salidas programadas (jubilaciones), estimación de puestos a cubrir por ocupación (entradas potenciales).

En lo que respecta a los sectores de actividad económica, se estima que la creación de empleo más acusada (por encima de 300 creaciones netas por año, es decir, 1.500 y más

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

en los próximos 5 años) afectan, en cifras absolutas, principalmente al sector terciario. En total el empleo pasaría de 2.386.000 en 2017 a 2.469.000 en 2022, es decir, un aumento medio de 16.600 puestos por año (+ 0,7% en tasa de crecimiento anual medio).

Cuadro 5.1 Nueva-Aquitania : Estimación de creación de empleo entre 2017 y 2022 por sector

Código	SECTOR B43	Empleo 2017	Empleo 2022	Creación anual 2017-2022	TCAN 17-22
QB1	Actividades sociales con alojamiento	110.141	124.717	+ 2.915	+ 2,5 %
QB2	Actividades sociales sin alojamiento	106.917	116.060	+ 1.829	+ 1,7 %
NZ0	Otros servicios principalmente a empresas	136.712	145.301	+ 1.718	+ 1,2 %
GZ3	Comercio minorista	196.398	203.583	+ 1.437	+ 0,7 %
FZ3	Trabajos de construcción especializados	135.017	142.056	+ 1.408	+ 1,0 %
OZ0	Administración pública	270.561	276.030	+ 1.094	+ 0,4 %
TZ0	Empleo directo por parte de los hogares	49.211	54.360	+ 1.030	+ 2,0 %
IZ0	Hostelería y restauración	86.120	88.864	+ 549	+ 0,6 %
GZ2	Comercio mayorista	84.023	86.358	+ 467	+ 0,5 %
GZ1	Comercio/repación de vehículos	44.455	46.625	+ 434	+ 1,0 %
HZ1	Transporte	63.014	65.067	+ 411	+ 0,6 %
SZ0	Otros servicios principalmente a los hogares	57.456	59.300	+ 369	+ 0,6 %
EZ0	Agua y saneamiento	18.618	20.435	+ 363	+ 1,9 %
KZ0	Finanzas y seguros	73.744	75.462	+ 344	+ 0,5 %
CC0	Bosque, papel e impresión	31.794	33.387	+ 319	+ 1,0 %
RZ0	Arte, espectáculos y actividades recreativas	29.307	30.859	+ 310	+ 1,0 %
CG0	Materiales no metálicos	18.313	19.829	+ 303	+ 1,6 %

Estimación de creación de empleo entre 2017 y 2022 por sector según PROJ'EM de Aquitaine Cap Métiers (por encima del umbral de 300 creaciones anuales)

NB : Las líneas sombreadas indican ajustes de detalle respecto de la nomenclatura B 43 utilizada

Fuente: Cap Métiers. PROJ'EM

En lo que respecta a las ocupaciones, las cifras globales son las mismas que las expuestas anteriormente: 16.600 puestos suplementarios por año pero, teniendo en cuenta las salidas por jubilación (siempre determinantes dada la pirámide de edades en Nueva-Aquitania: 67.000 por año en promedio en las estimaciones demográficas del INSEE en los próximos cinco años), el número de puestos a cubrir serían en su conjunto 5 veces más, totalizando una cifra anual de 83.600 entradas netas en el mercado de trabajo, es decir, una tasa de crecimiento anual media de 3,5%.

El rol de las salidas por jubilación resulta siempre determinante; el INSEE ha estimado los efectivos de salidas al término de la carrera profesional para todas las zonas de empleo de Nueva-Aquitania. Las tasas de salidas entre 2010 y 2020 se estiman en 32,5% para el conjunto de la región Nueva-Aquitania (31,7% para la zona de empleo de Bayona; 32,2% para Dax; 32,7% para Mont-de-Marsan; 32,9% para Pau; 36,2% para Oloron). Aunque el ritmo de las salidas comienza a ralentizarse en Nueva-Aquitania (414.000 en el periodo

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

2010-2015, 333.000 entre 2016 y 2020), sigue siendo muy elevado en los próximos 5 años: 20.500 en Pau; 17.900 en Bayona; 9.300 en Dax; 7.800 en Mont-de-Marsan; 2.800 en Oloron.

Pero continuando con las ocupaciones, puede realizarse un análisis mucho más fino y exhaustivo considerando la movilidad profesional entre grupos de ocupaciones. Aunque esto no afecta al volumen global del empleo, las disparidades en las necesidades de contratación ("entradas" proyectadas) por tipo de ocupación se ven acentuadas. Los resultados confirman la tercerización del empleo, correspondiendo siempre el grueso de las necesidades a niveles de cualificación modestos, lo que no debe olvidarse.

Cuadro 5.2 Estimación de puestos a cubrir (entradas) entre 2017 y 2022 por ocupación (creación anual ≥ 2.000)

	Valores brutos			Evolución anual			
	Empleo 2017	Empleo 2022	Entradas 2017-2022	Creación anual 2017-2022	TCAM 17-22	Entradas anuales 2017-2022	Tasa anual Entrada 17-22
Agentes de mantenimiento	121.009	126.915	43.124	+ 1.181	+ 1,0 %	7.187	5,9 %
Vendedores	79.186	81.924	30.739	+ 548	+ 0,7 %	5.123	6,5 %
Ayuda domiciliaria y doméstica	60.609	65.705	25.540	+ 1.019	+ 1,6 %	4.257	7,0 %
Empleados administrativos de la función pública (categoría C y asimilados)	91.396	93.632	25.188	+ 447	+ 0,5 %	4.198	4,6 %
Delegados comerciales y representantes	57.453	59.406	23.719	+ 391	+ 0,7 %	3.953	6,9 %
Obreros no cualificados de las industrias de proceso	27.172	28.199	21.605	+ 205	+ 0,7 %	3.601	13,3 %
Conductores de vehículos	74.850	77.263	21.368	+ 483	+ 0,6 %	3.561	4,8 %
Empleados administrativos de empresa	35.726	37.262	20.511	+ 307	+ 0,8 %	3.419	9,6 %
Responsables de tiendas e intermediarios de comercio	56.095	58.079	19.460	+ 397	+ 0,7 %	3.243	5,8 %
Obreros cualificados de obra menor	50.360	52.845	18.653	+ 497	+ 1,0 %	3.109	6,2 %
Auxiliares de clínica	73.305	77.767	18.107	+ 892	+ 1,2 %	3.018	4,1 %
Agricultores, ganaderos, silvicultores, leñadores	69.342	68.838	17.930	- 101	- 0,1 %	2.988	4,3 %
Técnicos de servicios administrativos, contables y financieros	35.020	36.207	15.864	+ 237	+ 0,7 %	2.644	7,5 %
Profesiones intermedias administrativas de la función pública (categoría B y asimiladas)	50.116	51.320	14.918	+ 241	+ 0,5 %	2.486	5,0 %
Mandos de servicios administrativos, contables y financieros	40.126	41.336	14.868	+ 242	+ 0,6 %	2.478	6,2 %
Empleados y gestores de hostelería y restauración	31.810	32.884	14.538	+ 215	+ 0,7 %	2.423	7,6 %
Cajeros, empleados de supermercados	36.033	37.337	14.085	+ 261	+ 0,7 %	2.347	6,5 %
Profesores	74.359	74.953	13.434	+ 119	+ 0,2 %	2.239	3,0 %
Obreros no cualificados de mantenimiento	29.096	30.152	13.432	+ 211	+ 0,7 %	2.239	7,7 %
Matronas	35.020	37.883	13.307	+ 573	+ 1,6 %	2.218	6,3 %
Secretarias	38.480	39.628	13.195	+ 230	+ 0,6 %	2.199	5,7 %
Técnicos y gestores de mantenimiento	35.965	37.178	13.195	+ 242	+ 0,7 %	2.199	6,1 %
Cocineros	32.129	33.455	13.158	+ 265	+ 0,8 %	2.193	6,8 %
Obreros no cualificados de obra mayor de edificios, obra pública, cemento y extracción	29.478	30.797	13.113	+ 264	+ 0,9 %	2.185	7,4 %
Empleados del hogar	28.744	31.415	13.091	+ 534	+ 1,8 %	2.182	7,6 %
Obreros cualificados de obra mayor de construcción	35.820	37.591	13.013	+ 354	+ 1,0 %	2.169	6,1 %

Fuente: Cap Métiers. PROJ'EM

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

b) Necesidades a corto plazo en Nueva-Aquitania

La segunda aproximación sobre las oportunidades de empleo es a muy corto plazo (año 2017) y la información utilizada proviene de la encuesta anual de Necesidades de Mano de Obra del Pôle Emploi⁴⁹. Se trata de intenciones de contratación manifestadas por aproximadamente 44.000 empresas de la región que han respondido (1/5 del universo de referencia), poniendo de relieve principalmente el empleo estacional (que supone más del 50%).

El resultado obtenido es que un 23% de las empresas de la región contemplan contratar, una proporción que ha aumentado en 1,5 puntos respecto de la de hace un año. Este porcentaje es, también, algo superior al registrado para Francia (22,4%).

En Nueva-Aquitania se identifican 192.000 proyectos de contratación para el año en curso, es decir, 2017. Esta cifra es más elevada que la observada en 2016: +5,4%, es decir, 9.829 proyectos de contratación suplementaria.

Estas intenciones de contratación se sitúan principalmente en Gironde (55 000), Charente-Maritime (25.000), Pirineos Atlánticos (20.000), Landas (17.000), Lot-et-Garonne (14.000), Dordogne y Deux-Sèvres (12.000), Vienne (10.000).

Por sectores de actividad dominan aquellos que son fuertemente empleadores de trabajo estacional: actividades agrícolas situadas en los primeros puestos del ranking y servicios ligados al turismo que absorben la mayor parte del empleo estacional. Sólo se intercalan en los 20 primeros puestos tres ocupaciones con empleo más permanente, vinculadas al sector de servicios sociales: rehabilitadores, ayuda domiciliaria, auxiliares de clínica.

Comparando con el total nacional y vinculado a la sobrerrepresentación del sector primario en Nueva-Aquitania, se observa que el 23% de las intenciones de contratación provienen del sector de la industria agroalimentaria y agricultura, lo que supone 9 puntos más que el porcentaje de Francia en su conjunto. En este mismo sentido, la proporción de contrataciones temporales previstas es más elevada en la región (50,4%) que en Francia (39,2%).

El 37,4% de los proyectos de contratación son calificados como de difícil cobertura por parte de los empleadores de la región. Esta proporción ha aumentado en 4,8 puntos respecto de 2016 y se sitúa casi al mismo nivel que el total nacional.

Para la parte sur de la región se dispone de datos detallados para las *cuencas de empleo* del País Vasco, Béarn (Pau-Oloron), Dax y Mont-de-Marsan. En los primeros puestos del ranking vuelven a situarse las actividades agrícolas y agroalimentarias en las dos cuencas de Las Landas y en Béarn. Las ocupaciones vinculadas al sector turístico son las más demandadas en el País Vasco, pero también en Dax, añadiéndose aquí los puestos asociados al termalismo.

⁴⁹ encuesta BMO publicada en abril de 2017.

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

Cuadro 5.3 Nueva-Aquitania: intenciones de contratación en 2017 (más de 2.500 ofertas de empleo por año)

Ocupación	Proyectos de contratación	Dificultades de contratación	Empleo estacional
Viticultores, arboricultores asalariados	19.550	26,1 %	95,2 %
Agricultores asalariados	11.831	33,3 %	90,5 %
Personal de hostelería	9.739	41,4 %	78,9 %
Ayudantes y aprendices de cocina, empleados polivalentes de la restauración	7.678	35,5 %	56,4 %
Agentes de mantenimiento de locales	6.597	36,6 %	37,5 %
Profesionales de animación sociocultural	6.289	39,0 %	70,4 %
Ayuda domiciliaria personal y doméstica	5.826	76,8 %	27,4 %
Obreros no cualificados de almacenaje y mantenimiento	5.015	27,3 %	63,8 %
Cocineros	4.940	57,1 %	70,0 %
Agentes de información y recepción	4.340	29,0 %	53,4 %
Auxiliares de clínica	4.170	41,0 %	17,5 %
Reponedores	3.949	16,0 %	65,0 %
Empleados de hostelería	3.798	48,8 %	81,4 %
Horticultores asalariados	3.504	28,7 %	94,9 %
Vendedores de vestimenta y accesorios (lujo, deporte, ocio y cultura)	3.048	24,9 %	49,7 %
Teleoperadores/as	2.970	15,7 %	22,7 %
Obreros no cualificados de las industrias agroalimentarias	2.908	36,1 %	75,7 %
Cajeros/as	2.568	13,1 %	55,7 %
Vendedores de productos de alimentación	2.547	36,2 %	68,4 %

NB : La tabla completa está disponible en el sitio web de Pôle Emploi Nouvelle-Aquitaine

Fuente: Pôle Emploi. Encuesta BMO

5.1.2. Euskadi

a) *Prospectiva a medio plazo en Euskadi*

La primera cuestión relevante que emerge al abordar la situación futura del mercado de trabajo en Euskadi es el desajuste estructural de su pirámide demográfica que afecta a los efectivos de población en edad de trabajar: generaciones de más edad, cada vez más numerosas, serán reemplazadas por cohortes menos numerosas de jóvenes. En efecto, todos los escenarios demográficos planteados por Eustat para 2025, desde el más optimista al más pesimista, apuntan a una contracción de la población en edad de trabajar: disminuirá en torno al 12% en el periodo 2014-2025. Esto significa que por cada persona de edad igual o superior a 65 años, la población con edades comprendidas entre 15 y 64 años pasará de las 3,2 actuales a 2,3.

La necesidad de reemplazo de trabajadores por jubilación constituye el factor determinante de la creación de puestos de trabajo en Euskadi (según datos del Censo del Mercado de Trabajo el 17% de la población ocupada en 2014 tiene más de 55 años; el 32%

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

más de 50 años). Ahora bien, ha de tenerse en cuenta que no todas las ocupaciones correspondientes a personas que abandonarán su puesto de trabajo por jubilación serán sustituidas y que, lógicamente, el contenido de los nuevos puestos de trabajo no será, en muchos casos, idéntico al que se sustituye.

A la hora de cifrar las oportunidades de empleo en Euskadi se ha recurrido a la herramienta desarrollada por Lanbide: *Future Lan*. Los resultados obtenidos de estas previsiones muestran que el volumen de oportunidades anuales totales de empleo rondarán las 38.000 unidades de aquí a 2022. Esta cifra es el resultado de la agregación de dos componentes: 26.600 necesidades anuales por reemplazo de las personas que se jubilarán en dicho periodo y 11.400 necesidades anuales que se derivarán de la expansión de la economía.

Atendiendo a los grandes sectores, el grueso de las oportunidades de empleo por expansión económica y también por reemplazo corresponderá al sector de los servicios. La industria, por su parte, presentará oportunidades por sustitución de la población trabajadora que se jubilará en los próximos años pero, en cambio, el desarrollo económico previsto conllevará una contracción de puestos de trabajo en este sector. La construcción generará oportunidades, limitadas, tanto por demanda de expansión económica como por reemplazo.

Las ramas de actividad que concentrarán las mayores oportunidades netas de empleo son: comercio, actividades sanitarias y sociales, transporte y almacenamiento, administración pública, actividades profesionales, científicas y técnicas, educación y actividades administrativas y servicios auxiliares. En todas ellas las necesidades surgirán tanto por expansión económica como por sustitución de trabajadores/as que se jubilarán.

Cuadro 5.4 Perspectivas de empleo en Euskadi por sectores. 2022

	Necesidades por expansión económica	Necesidades por reemplazo
	Cifras anuales Periodo 2015-2022 (nº)	Cifras anuales Periodo 2015-2022 (nº)
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-110	150
Industria, energía y agua	-940	4.820
Construcción	950	1.470
Sector servicios	11.500	20.160
TOTAL	11.400	26.600

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Lanbide. *Future Lan* Observatorio de Prospectiva de Empleo

Atendiendo a la ocupación, a largo plazo se generarán oportunidades de empleo (más oferta de puestos que personas para ocuparlos) para personal técnico y profesional científico, técnicos de apoyo, empleo contable, administrativo y personal cualificado del sector primario.

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

Cuadro 5.5 Evolución a largo plazo de la oferta de personas trabajadoras según perfil de ocupación

	Tendencia población ocupada	Escenario-Desajuste entre demanda y oferta
Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales de la salud y la enseñanza	Incremento	Déficit
Técnicos/as; profesionales de apoyo	Incremento	Déficit
Empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficina	Incremento	Déficit
Trabajadores/as cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	Reducción	Déficit
Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as	Reducción	Superávit
Directores/as y gerentes/as	Reducción	Superávit
Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores	Reducción	Superávit
Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores/as de instalaciones y maquinaria)	Reducción	Superávit
Ocupaciones elementales	Reducción	Superávit

Fuente: Lanbide, Future Lan.

Cuadro 5.6 Oportunidades de empleo por expansión y reemplazo por rama de actividad

	Oportunidades por expansión	Oportunidades por reemplazo
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	SÍ	SI
Actividades sanitarias y de servicios sociales	SÍ	SI
Transporte y almacenamiento	SÍ	SI
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	SÍ	SI
Actividades profesionales, científicas y técnicas	SÍ	SI
Educación	SÍ	SI
Actividades administrativas y servicios auxiliares	SÍ	SI
Industria manufacturera	NO	SI
Hostelería	SÍ	SI
Construcción	SÍ	SI
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	SÍ	SI
Actividades financieras y de seguros	SÍ	SI
Otros servicios	SÍ	SI
Información y comunicaciones	SÍ	SI
Actividades inmobiliarias	SÍ	SI
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	NO	SI
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	NO	SI
Industrias extractivas	NO	SI
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	NO	SI

Fuente: Lanbide, Future Lan.

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

b) Necesidades a corto plazo en Euskadi

Atendiendo a la información recogida en el informe de Confebask (Confederación Empresarial Vasca) titulado “Necesidades de empleo y cualificaciones de las empresas vascas para 2016”⁵⁰, se obtiene que:

- Dos tercios de las empresas preveían algún tipo de contratación. La creación de empleo asalariado previsto ascendía a unas 13.000 personas.
- Los perfiles más demandados son los de personal técnico de producción y los operarios cualificados y comerciales. Casi el 40% de los contratados será personal del área de producción, montaje y mantenimiento. Estas categorías supondrían casi 10.000 nuevas personas contratadas. Comercialización, marketing y ventas absorberían la cuarta parte de los contratos previstos (unas 5.700 personas)
- Atendiendo al perfil formativo requerido, la encuesta estimaba una demanda de en torno a 6.500 personas universitarias, otras tantas de Ciclos Formativos de Grado Superior y 5.300 de Ciclos formativos de Grado Medio. Las personas con ciclos formativos de FP (medio o superior) representarían un 47% de las demandas (11.750 personas).
- Los ciclos formativos de FP más demandados alcanzan el 66% de las necesidades. Fabricación mecánica es la rama más demanda en los ciclos formativos (FP) Otras ramas industriales, de administración y de TICs tienen también destacada demanda.

5.1.3. Navarra

a) *Prospectiva a medio plazo en Navarra*

Si bien no se dispone para Navarra de un ejercicio de previsiones de empleo a medio y largo plazo asimilable a los realizados para Nueva-Aquitania y Euskadi, se ha considerado interesante recabar algunos resultados del trabajo “Prospección de necesidades en las empresas navarras ante el relevo generacional” del Gobierno de Navarra (2017). Este trabajo ha tratado de analizar la previsión de reposición laboral en los próximos años fruto de la jubilación y del incremento del empleo. El escenario contemplado se caracteriza, también, por el envejecimiento laboral y un continuado descenso de la población potencialmente activa y un incremento de la población inactiva mayor de 65 años. La población laboral de más de 60 años crecerá un 5,7% entre 2018 y 2021.

En el marco del citado trabajo se ha efectuado una encuesta a empresas navarras obteniéndose los siguientes resultados: prácticamente dos de cada tres empresas afirma que creará empleo en los próximos años. Preguntadas sobre el tipo de empleo que crearán, las respuestas son: 30% empleo cualificado, 30% empleo técnico, 16% de puestos directivos, 14% de trabajo no cualificado y 10% empleo administrativo. Las competencias de

⁵⁰ cuyos resultados provienen de una encuesta a empresas (a la que contestaron casi 1000 empresas).

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

trabajo en equipo son las más apreciadas por las empresas encuestadas a la hora de cubrir los puestos de trabajo futuros.

b) Necesidades a corto plazo en Navarra

El trabajo realizado desde la Confederación de Empresarios de Navarra "Análisis de las Perspectivas de Contratación y perfiles profesionales más demandados por las empresas navarras a corto y medio plazo efectuado en 2014, ha permitido identificar los puestos más demandados por sectores. El industrial y el de comercio presentan necesidades en perfiles diversos (técnicos, operarios, empleados sin cualificación,...) pero en el resto de ámbitos (sector educación, sociosanitario,...) dominan los perfiles cualificados.

Cuadro 5.7 Perfiles profesionales más demandados (corto/ medio plazo) en Navarra por sector

1. Sector industrial	
1.1. Técnico/a mecatrónica	1.6. Carretillero
1.2. Montador/ ajustador mecánico	1.7. Tornero / Fresador
1.3. Conductor/a de máquinas	1.8. Gestor/a de proyectos
1.4. Operario/a de taller	1.9. Responsable de Exportación
1.5. Operario/a matricero	
2. Sector agroalimentario	
2.1. Técnico de Laboratorio	2.2. Técnico de Calidad
3. Sector educación	
3.1. Docente	3.2. Jefe/a Dpto. Didáctico o Jefe/a de Proyectos estratégicos concretos
4. Sector del comercio	
4.1. Dependiente/a	4.6. Personal de oficio
4.2. Almacenero/a	4.7. Reponedor/a
4.3. Administrativo/a	4.8. Repartidor/a
4.4. Cajero/a	4.9. Responsable de comercio
4.5. Colocador/a montador/a	
5. Sector TIC	
5.1. Programador/a. Net/Java	5.3. Consultor Senior
5.2. Programador/a de aplicaciones para dispositivos móviles	5.4. Técnico de soporte
6. Sector Construcción	
6.1. Gestor/a de promociones	6.3. Comercial de producción
6.2. Comercial de promociones	
7. Sector EE.RR	
7.1. Técnico/a prevención de riesgos laborales	
8. Sector sociosanitario	
8.1. Técnico/a socio sanitario/a	

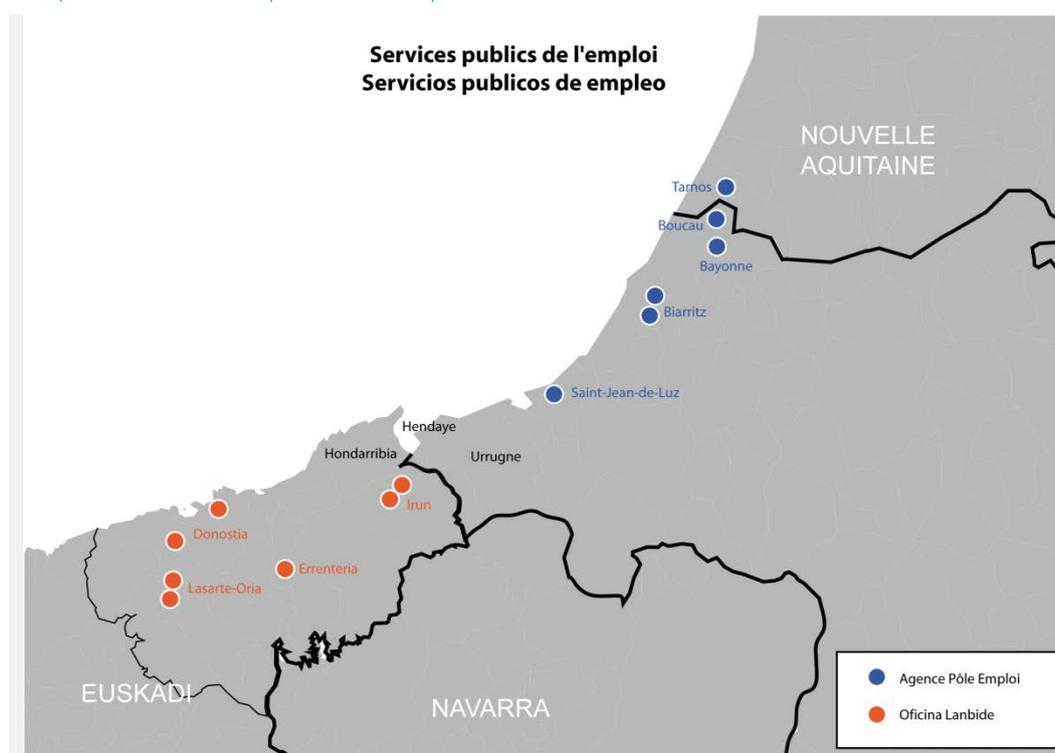
Fuente: Confederación de Empresarios de Navarra "Análisis de las Perspectivas de Contratación y perfiles profesionales más demandados por las empresas navarras a corto y medio plazo", 2014.

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

5.2. Demanda y Oferta y de empleo en la Eurorregión

En este apartado se analizan los resultados de los datos aportados por los tres Servicios Públicos de Empleo que operan en la Eurorregión Nueva-Aquitania Euskadi Navarra⁵¹ sobre demandantes de empleo (personas paradas o que quieren cambiar de trabajo) y sobre los puestos de trabajo ofertados.

Mapa 5.1 Servicios públicos de empleo ubicados en la zona fronteriza



Fuente: Elaboración propia

El objetivo consiste en identificar las similitudes y diferencias existentes entre las tres regiones en relación a la oferta y demanda de empleo gestionado por los servicios públicos.

La primera conclusión, previa al análisis de resultados, que se deriva de este ejercicio es que los formularios y procedimientos utilizados no son homogéneos y, en ocasiones, se designa con un mismo nombre a variables cuyo contenido difiere. Este es el caso, por ejemplo, de la variable relativa al nivel de cualificación asociada al puesto ofertado; en efecto, mientras que Lanbide y el SNE clasifican los puestos ofertados en base al nivel de cualificación requerido por el puesto, Pôle Emploi los clasifica, bajo ese mismo nombre, según el

⁵¹ La información utilizada proviene de explotaciones específicas efectuadas por: Pôle Emploi (Nueva-Aquitania), Lanbide (Euskadi) y el Servicio Navarro de Empleo (Navarra).

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

nivel salarial vinculado a dicho puesto. Estas diferencias han limitado el alcance del análisis comparativo inicialmente previsto. Ni siquiera entre Lanbide y el Servicio Navarro de Empleo hay una total coincidencia de las variables y categorías recogidas en sus respectivos formularios (ocupación demandada, exigencia de idioma. Otro ejemplo de estos desajustes en los criterios de segmentación se observan en relación a la variable profesión donde no coincidan las clasificaciones utilizadas al norte y sur del Bidasoa.

Cuadro 5.8 Puestos de trabajo ofertados desde los servicios públicos de empleo y personas demandantes de empleo inscritas en los mismos

	Personas demandantes de empleo (nº)	Oferta de puestos de trabajo gestionados por los servicios públicos de empleo (nº)
Pirineos Atlánticos	52.368	29.310
Gipuzkoa	77.183	8.593
Euskadi	270.773	23.813
Navarra	50.201	8.059
Nueva-Aquitania	494.444	279.655
Total Eurorregión	815.418	311.527

A la hora de entender la enorme discrepancia entre el volumen de demandantes de empleo y el de puestos ofertados por los servicios públicos de empleo ha de tenerse en cuenta que, si bien la inscripción en estos servicios es casi exhaustiva (prácticamente todo el colectivo de demandantes de empleo acuden a ellos), no ocurre así en el caso de las empresas, que recurren a otras vías para encontrar sus personas candidatas a cubrir los puestos vacantes (contactos, centros formativos, anuncios en medios de comunicación, empresas privadas de contratación, etc.).

Fuente: Pôle Emploi, Lanbide, SNE-LS.

Los principales resultados derivados del análisis de los datos aportados por los tres Servicios públicos de empleo de la Eurorregión (Pôle Emploi, Lanbide, y Servicio Navarro de Empleo) son los siguientes:

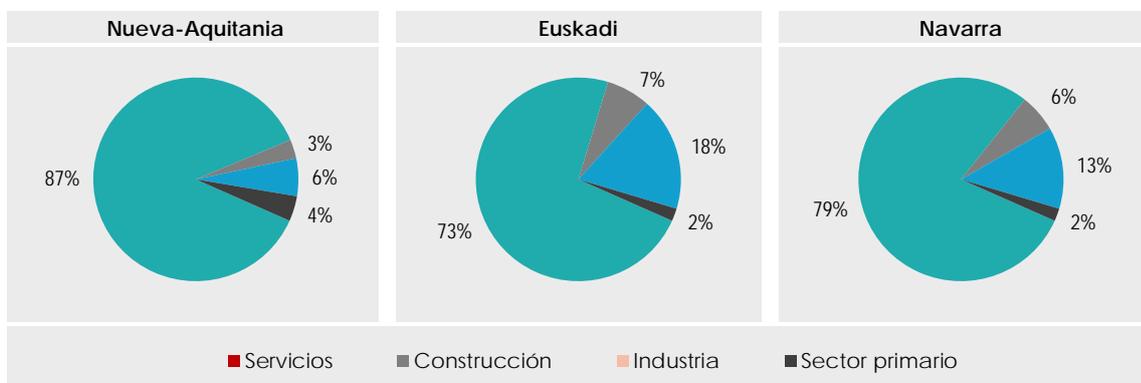
- Los tres Servicios Públicos de Empleo concentran una oferta agregada de 311.526 puestos de trabajo y aglutinan un volumen de personas demandantes inscritas (paradas o que buscan otro empleo) que asciende a 815.418 personas. Ello supone que hay en promedio 2,6 personas demandantes por puesto gestionado, con gran variabilidad por regiones.
- Atendiendo a la oferta de puestos de trabajo por sectores se constata una mayor presencia relativa de empleos industriales en Euskadi (18% de los gestionados por Lanbide y 13% en Navarra, aunque este último dato ha de tomarse con cautela puesto que más de la mitad de los empleos no han sido clasificados por sector de actividad) frente a tan sólo un 6% de los puestos ofertados por Pôle Emploi.
- La exigencia de experiencia previa es más frecuente en Nueva-Aquitania y en Euskadi: el 43% de los puestos de trabajo gestionados desde Pôle Emploi requiere experiencia previa, porcentaje similar al observado en los empleos gestionados

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

por Lanbide; sin embargo, este porcentaje se reduce al 16% entre los gestionados por el Servicio Navarro de Empleo.

- A la hora de atender al perfil del puesto ofertado (técnico, administrativo, etc.), y dado que, como se ha señalado más arriba, emerge el problema de que la tipología del puesto de Pôle Emploi se corresponde con su nivel salarial y en el caso de Lanbide y del Servicio Navarro de Empleo con la cualificación exigida, se ha optado por comparar exclusivamente el peso del empleo no cualificado en los tres Servicios de Empleo. El resultado es que estos puestos sin cualificar representan en torno al 20% de la oferta de puestos gestionados por Lanbide, el 25% de los puestos gestionados por el SNE y suponen algo más del 30% en el caso de la oferta de Pôle Emploi.
- El requisito de conocimiento de francés para la cobertura de la oferta de puestos gestionados por Lanbide afecta sólo a un 1,7% de los puestos (3,1% de los de Gipuzkoa). La exigencia de conocimiento de español en la oferta de Pôle Emploi es todavía inferior: 0,6%. El Servicio Navarro de Empleo no recoge esta información. La exigencia de conocimiento de francés es, por tanto, más frecuente en la oferta gestionada por los servicios públicos de Euskadi que la exigencia de conocer español para la cobertura de puestos de trabajo ofertados en Nueva-Aquitania.

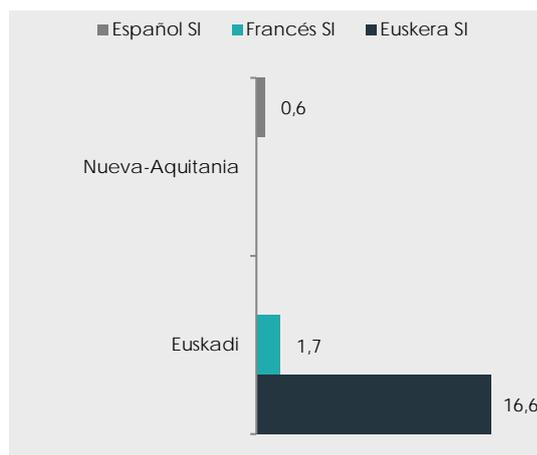
Gráfico 5.1 Oferta de puestos de trabajo gestionados desde los servicios públicos de empleo por sector



Fuente: Pôle Emploi, Lanbide y SNE-LS

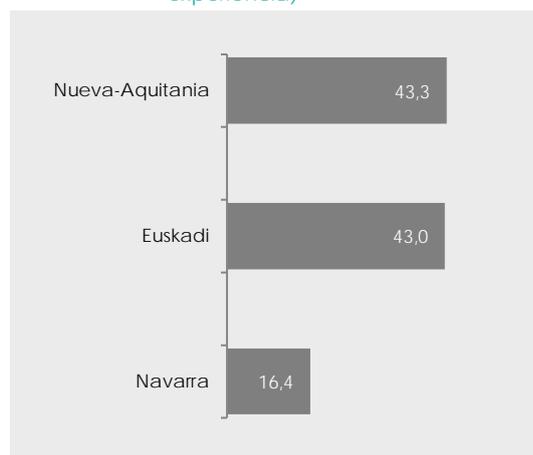
5. Complementariedad de los mercados de trabajo

Gráfico 5.2 Exigencia de conocimiento de idioma transfronterizo en los puestos a cubrir gestionados por los servicios públicos de empleo (% sobre total puestos ofertados)



Fuente : Pôle d'Emploi, Lanbide y SNE-LS.

Gráfico 5.3 Exigencia de experiencia profesional previa en los puestos a cubrir por los servicios públicos de empleos (% sobre total puestos ofertados que exigen experiencia)



En los que respecta al análisis del colectivo de demandantes de empleo (en paro o que buscan cambiar), se constatan diferencias acusadas en los perfiles regionales con un mejor posicionamiento aquitano en cuanto a edad, cualificación y dominio de idiomas. El análisis comparativo permite obtener los siguientes resultados:

- La distribución según sexo no refleja diferencias significativas. En las tres regiones se observa un ligero predominio de mujeres que es algo más acusado en el caso de Navarra (59% frente al 55% de Euskadi y el 53% de Nueva-Aquitania).
- Atendiendo a la edad, el rasgo diferencial más relevante es la mayor presencia de población de más de 55 años entre la población demandante de empleo en Navarra y Euskadi respecto de la que observa en Nueva-Aquitania (23%, 18% frente al 13% aquitano).
- Resultan muy llamativas las diferencias registradas en cuanto al hecho de contar o no con experiencia laboral previa. Los resultados para Navarra y Euskadi son bastante similares: entre el 8% de la población que busca empleo se sitúa en la categoría "sin empleo anterior". Sin embargo, en Nueva-Aquitania aparece un 62% de la demanda clasificada en esta categoría.
- Entre las personas que declaran tener o haber tenido un empleo anteriormente, la inmensa mayoría proviene del sector servicios en los tres ámbitos geográficos analizados (68% de los demandantes aquitanos, con experiencia laboral previa, provienen del sector terciario, 76% en Euskadi y el 74% en Navarra) ocupando la industria el segundo puesto.
- Respecto de la ocupación demandada, los desajustes en la clasificación utilizada al norte y sur del Bidasoa restringen el alcance del análisis. Cabe señalar, no

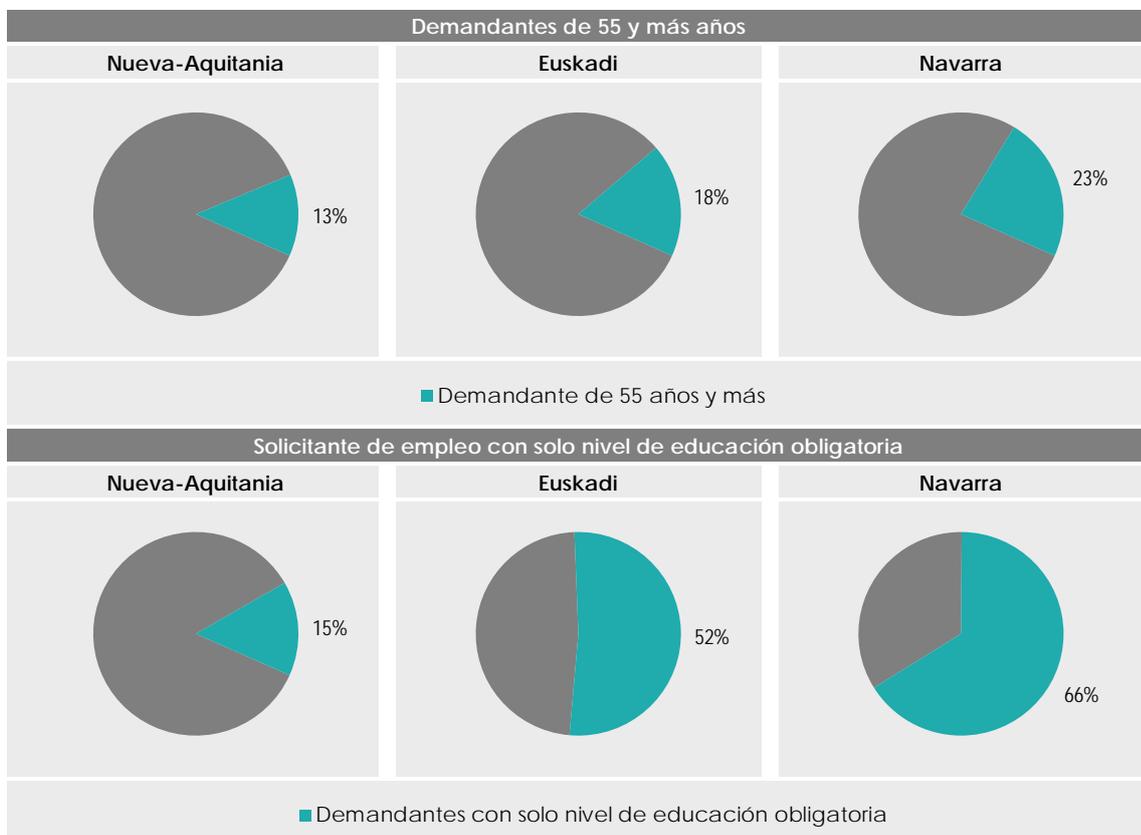
5. Complementariedad de los mercados de trabajo

obstante, que en torno al 29% de la población demandante inscrita en Pôle Emploi estaría asociada a puestos no cualificados/de operario de maquinaria; este porcentaje se reduciría al 11% en el caso de la población inscrita en Lanbide pero se eleva, en cambio, al 40% en el caso de Navarra.

- Atendiendo al nivel académico de la población demandante de empleo, las diferencias son sobresalientes. En Euskadi y Navarra se constata un absoluto predominio de los niveles educativos bajos (hasta estudios obligatorios), sobre todo, en el segundo caso (54% y 67% frente al 15% de Nueva-Aquitania, porcentajes que aumentan si sólo se considera a la población parada estricta, excluyendo a quienes quieren cambiar de trabajo). Esta diferencia se replica al atender peso de los estudios universitarios con mucha mayor presencia en Nueva-Aquitania (23%) que en Euskadi (16%) y, sobre todo, Navarra (13%).
- Respecto al conocimiento del idioma, se observa que el conocimiento de español es mucho más frecuente entre las personas que buscan empleo en Nueva-Aquitania (22%) (y, particularmente, en Pirineos Atlánticos: 41%) que el de francés por parte de quienes buscan empleo y están inscritos en Lanbide (9% en Euskadi y 13% en Gipuzkoa) o en el Servicio Navarro de Empleo (12%).
- En cuanto al conocimiento de euskera, tan sólo Lanbide y el Servicio Navarro de Empleo recogen esta variable; el resultado obtenido es que en torno al 20% de las personas demandantes de empleo de Euskadi afirma conocer este idioma frente al 10% de los y las demandantes navarras.

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

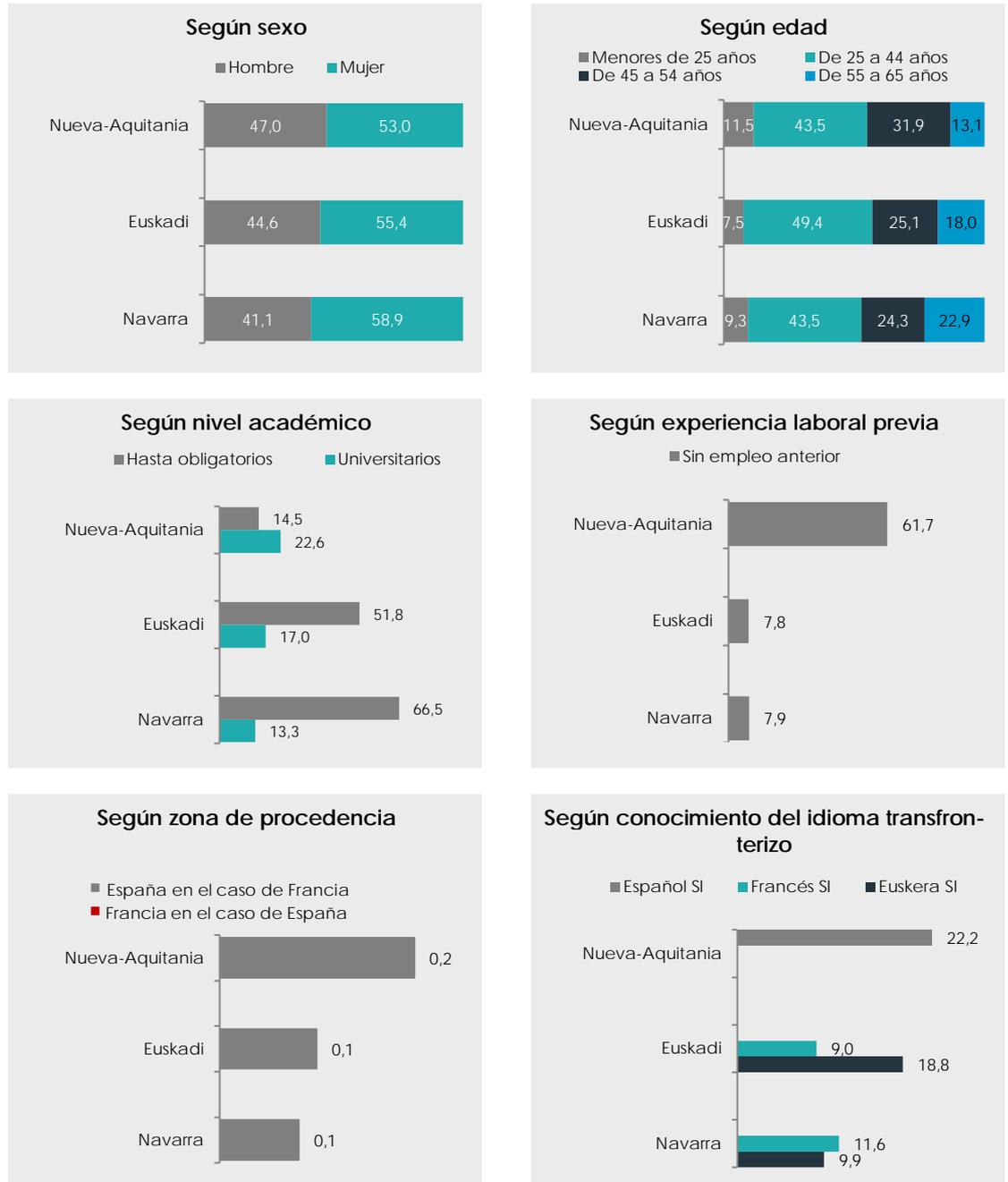
Gráfico 5.4 Perfil de las personas demandantes de empleo inscritas en los servicios públicos de empleo



Fuente: Pôle Emploi, Lanbide y SNE-LS

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

Gráfico 5.5 Población demandante de empleo inscrita en los servicios públicos de empleos según sexo, edad, nivel académico, experiencia laboral previa, procedencia y conocimiento de idioma (% sobre total demandantes)



Fuente: Pôle d'Emploi, Lanbide y SNE-LS.

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

5.3. Valoración de las empresas, clúster y asociaciones empresariales sobre el empleo transfronterizo en la Eurorregión

Con objeto de conocer la experiencia y valoración de los agentes económicos de la Eurorregión Nueva-Aquitania Euskadi Navarra respecto al empleo transfronterizo se ha realizado, en el marco del presente estudio, una encuesta para la valoración de estos aspectos dirigida a empresas, clusters y asociaciones empresariales.

El objetivo de esta encuesta ha sido conocer la predisposición y experiencia de los distintos agentes económicos y empresariales de la eurorregión en materia de contratación de empleo transfronterizo (perfiles, ámbitos profesionales...), profundizando en las dificultades encontradas, así como en sus expectativas respecto a dicho fenómeno.

La encuesta se realizó mediante un cuestionario on-line al que respondieron un total de 51 agentes económicos, entre los que se encuentran empresas, clusters, asociaciones empresariales, instituciones y organizaciones formativas. La encuesta se realizó entre los meses de septiembre y noviembre de 2017.

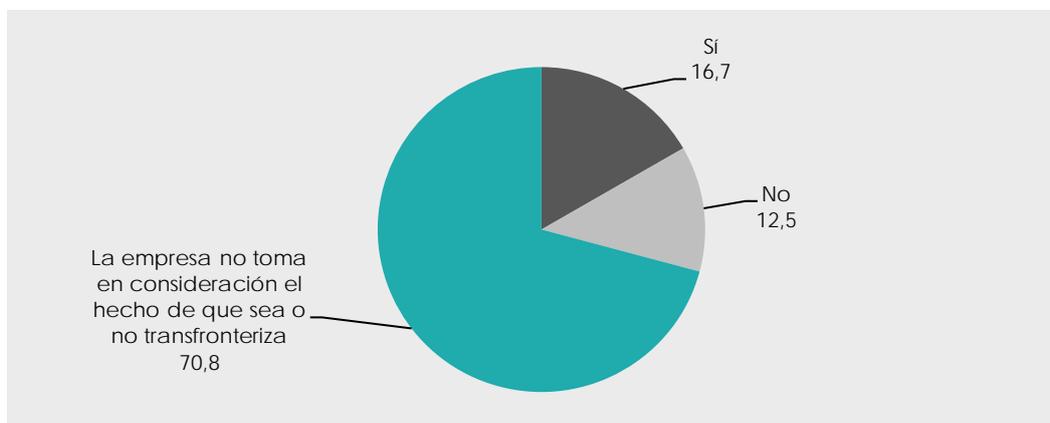
Cabe reseñar que los resultados que se presentan a continuación deben tomarse con cierta cautela, siendo una aproximación en la medida en que no puede hablarse como tal de una muestra estrictamente representativa, dado que no existe una base de datos que identifique a la totalidad de empresas con empleo transfronterizo. Se trata, en todo caso, y a la vista de los resultados obtenidos, de organizaciones que muestran una predisposición hacia lo transfronterizo superior a la media del tejido económico, lo que en parte, puede estar sobrevalorando los resultados respecto al hecho transfronterizo.

5.3.1. Percepción y expectativas sobre el empleo transfronterizo

El primero de los resultados de la encuesta realizada pone de manifiesto que el hecho transfronterizo no es un aspecto específico que se considere clave a la hora de la contratación de personal por parte de las empresas de la Eurorregión Nueva-Aquitania Euskadi Navarra. Concretamente, 3 de cada 4 agentes consultados no toma en consideración el hecho de que la persona candidata vaya a tener (o ya tenga) la condición de transfronteriza una vez contratada.

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

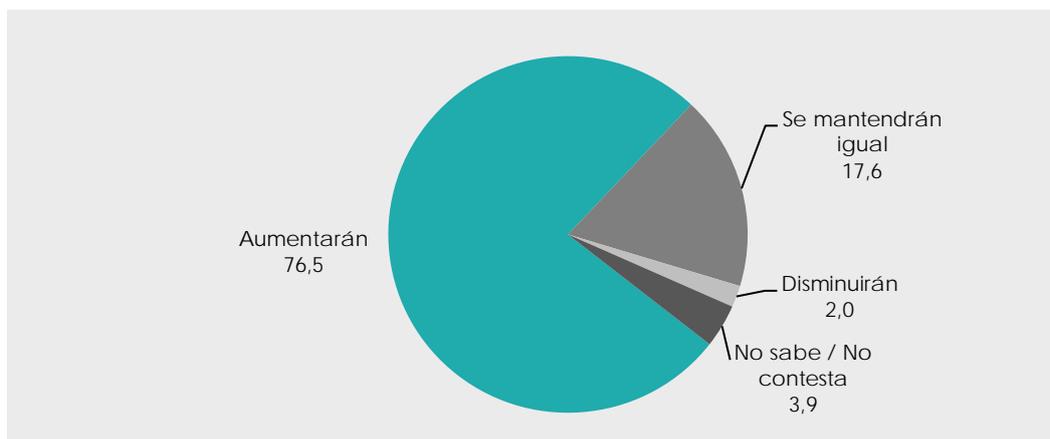
Gráfico 5.6 Consideración de la condición transfronterizo en los procesos de contratación



Fuente: IKEI. Encuesta a agentes económicos de la Eurorregión, 2017.

En cualquier caso, y considerando la condición transfronteriza del territorio en el que se ubican las organizaciones consultadas, las expectativas de éstas sobre la evolución futura de las actividades de carácter transfronterizo, entendidas como tales tanto las ventas, como las compras, como cualquier otra relación comercial-formativa-asociativa que tenga carácter transfronterizo, son optimistas. En concreto, 3 de cada 4 agentes consultados (76%) señala que en los próximos 5-10 años las actividades transfronterizas aumentarán.

Gráfico 5.7 Evolución prevista de las actividades transfronterizas en los próximos 3-5 años

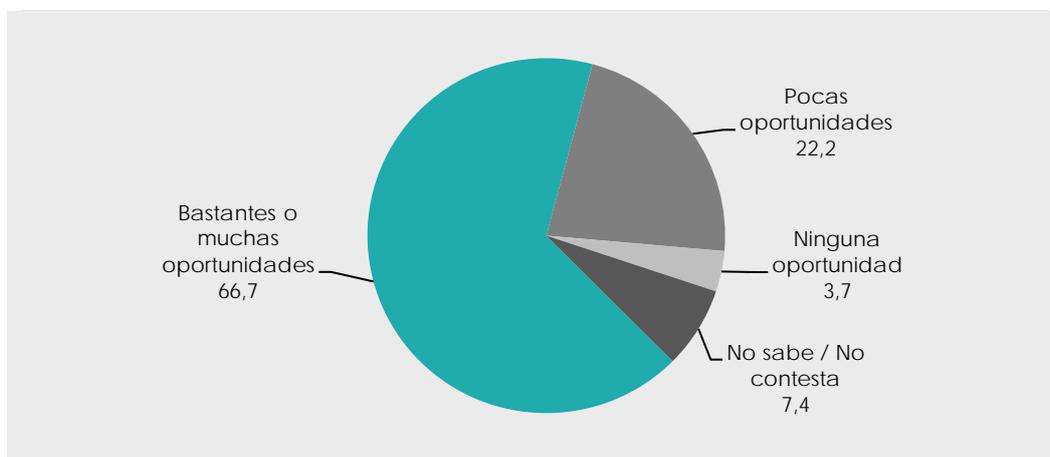


Fuente: IKEI. Encuesta a agentes económicos de la Eurorregión, 2017.

En línea con ello, y centrando el análisis en las perspectivas sobre el empleo transfronterizo, éstas también son positivas. Concretamente el 67% de los agentes consultados prevén, de hecho, que haya bastantes o muchas oportunidades para el empleo transfronterizo en la Eurorregión en los próximos 5-10 años.

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

Gráfico 5.8 Evolución prevista del empleo transfronterizo en los próximos 5-10 años



Fuente: IKEI. Encuesta a agentes económicos de la Eurorregión, 2017.

5.3.2. Experiencia transfronteriza de los actores económicos

La experiencia transfronteriza de los agentes consultados es variada, existiendo por un lado, organizaciones claramente habituadas a lo transfronterizo (en la contratación de personal, en la relación con clientes y proveedores, o incluso en la ubicación de sus establecimientos/centros de producción...), y otras para las que la cuestión transfronteriza es inexistente.

En cualquier caso, la experiencia transfronteriza más habitual entre las organizaciones consultadas⁵² es la ligada al conocimiento de la realidad empresarial del "otro lado", principalmente, sobre aquellos aspectos ligados más directamente con el mercado, esto es, el conocimiento o relación con clientes y/o proveedores "del otro lado". El 56% de las organizaciones encuestadas afirma contar con clientes del "otro lado", y el 49% con proveedores.

Por su parte el 47% de las organizaciones encuestadas afirma participar/pertener a asociaciones empresariales o clusters "del otro lado", y el 43% se relacionan con centros de investigación también "del otro lado". Un 33% de las organizaciones contrata "al otro lado" servicios tales como asesoría-consultoría, protección legal, marketing, etc.

⁵² Tal y como se ha expuesto en la introducción sobre la encuesta realizada, y a la vista de los resultados obtenidos, las organizaciones participantes en la misma muestran una mayor predisposición hacia lo transfronterizo, lo que en parte, puede estar sobrevalorando los resultados respecto al hecho transfronterizo.

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

Gráfico 5.9 Ámbitos en los que los agentes económicos disponen de actividad transfronteriza



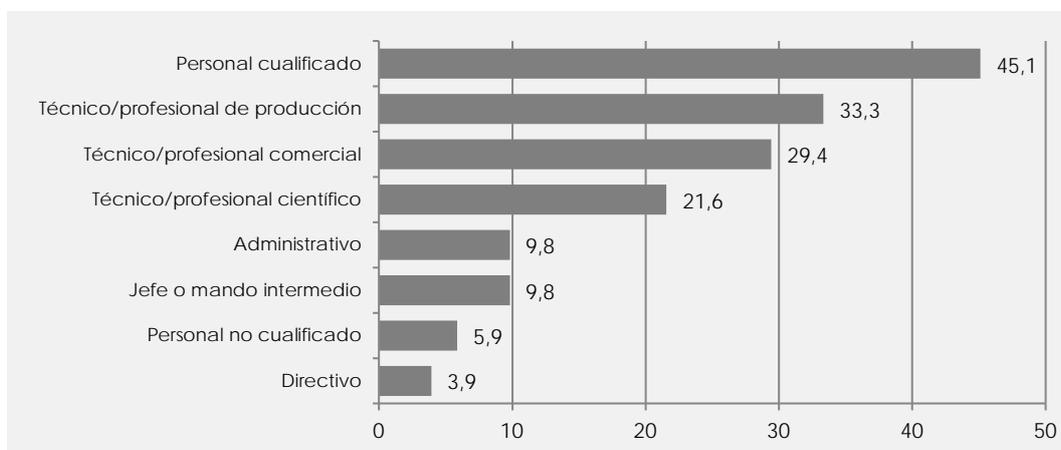
Fuente: IKEI. Encuesta a agentes económicos de la Eurorregión, 2017.

5.3.3. Perfil y ámbitos profesionales demandados por las empresas

La encuesta realizada también ha servido para conocer las perspectivas de contratación por parte de las organizaciones consultadas. A este respecto, la mitad de las organizaciones participantes (52%) han señalado que tienen intención de contratar nuevo personal en los próximos tres años.

A este respecto, el personal cualificado es el perfil más solicitado (45%) por parte de estas organizaciones a la hora de contratar, seguido del de personal técnico de producción (33%). La demanda de personal comercial es también destacable (29%). Otros perfiles como personal científico, administrativo o personal no cualificado obtienen menor demanda por parte de los agentes participantes en la encuesta.

Gráfico 5.10 Perfiles profesionales demandados por las empresas

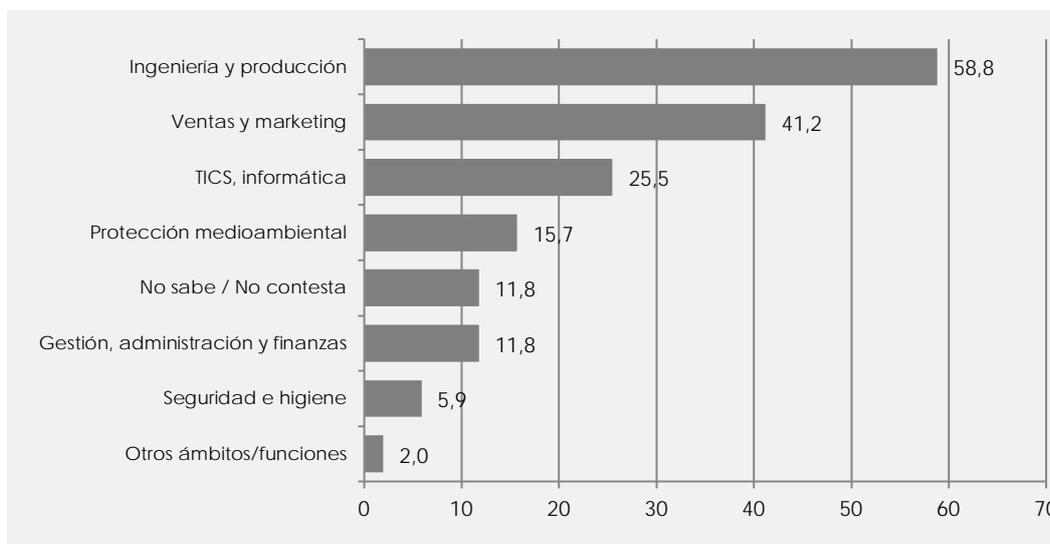


Fuente: IKEI. Encuesta a agentes económicos de la Eurorregión, 2017.

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

En este contexto, y centrando el análisis en las oportunidades para el empleo transfronterizo, los ámbitos/funciones con mayor demanda prevista en los próximos años son, según las organizaciones consultadas, en primer lugar la ingeniería y producción (59%), seguido del área comercial y de marketing (41%). A éstas les siguen, a más distancia, el ámbito de las TIC (26%).

Gráfico 5.11 Ámbitos profesionales en los que existe demanda de personal por parte de las empresas



Fuente: IKEI. Encuesta a agentes económicos de la Eurorregión, 2017.

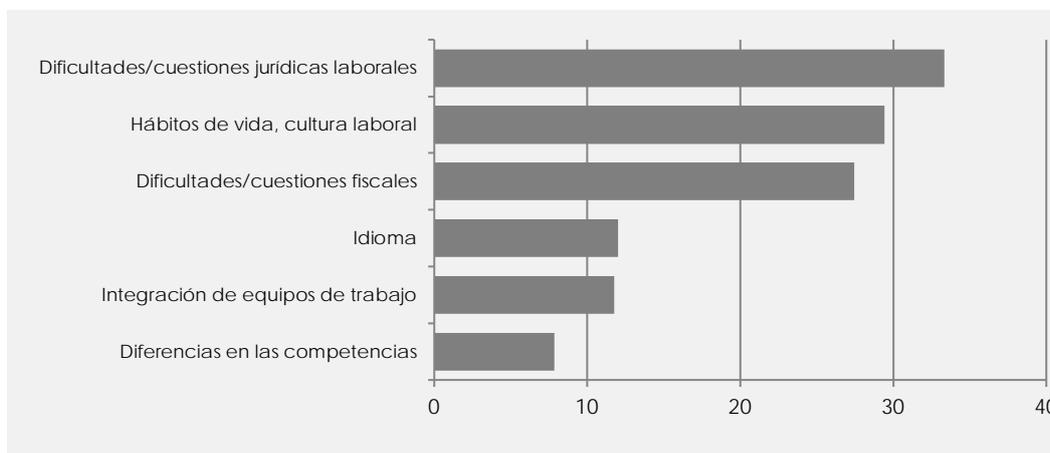
5.3.4. Dificultades en la contratación de empleo transfronterizo

Las organizaciones económicas consultadas, principalmente empresas y clúster-asociaciones empresariales, señalan que los aspectos jurídicos, junto a las cuestiones culturales y fiscales son las principales barreras encontradas en el proceso de contratación de trabajadores transfronterizos.

El idioma también aparece entre las dificultades a la hora de contratar, si bien no es un aspecto clave en el procedimiento de contratación. A este respecto, cabe recordar que la pregunta realizada a los agentes consultados se refiere a las problemáticas encontradas en el proceso de contratación, y no en la decisión de contratación de personal, donde el idioma efectivamente se encuentra entre las principales dificultades.

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

Gráfico 5.12 Dificultades en la contratación de personal transfronterizo



Fuente: IKEI. Encuesta a agentes económicos de la Eurorregión, 2017.

5.3.5. Áreas de acción para impulsar el empleo transfronterizo en la Eurorregión

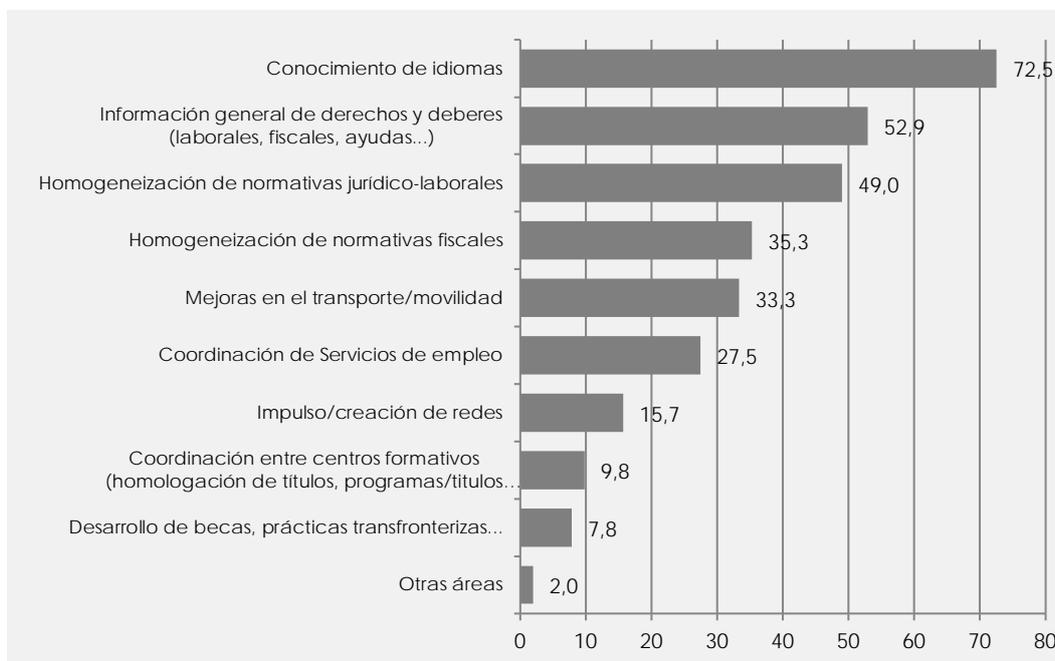
Finalmente, preguntados por las áreas en las que se ha de actuar para impulsar los flujos de empleo transfronterizo, las organizaciones consideran de manera destacada sobre el resto de opciones el conocimiento de los idiomas de la Eurorregión por parte de la población (73%), seguido de una mayor información sobre las obligaciones, derechos y trámites administrativos asociados a la realidad transfronteriza (53%).

La homogeneización de las normativas fiscales y jurídico-laborales también es un aspecto relevante para promover un mayor flujo de empleo entre ambos lados de la frontera.

Otros aspectos necesarios apuntados por las organizaciones consultadas son la mejora de los medios y opciones de transporte/movilidad (33%), además de la necesaria coordinación entre los Servicios de Empleo de ambos lados.

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

Gráfico 5.13 Áreas de acción para impulsar el empleo transfronterizo en la Eurorregión



Fuente: IKEI. Encuesta a agentes económicos de la Eurorregión, 2017.

Por otra parte, la mayoría de las organizaciones encuestadas (86%) consideran interesante/muy interesante desarrollar acciones de atracción/capación del talento. En este sentido, señalan interesante el desarrollo de acciones tales como la creación de una bolsa de empleo transfronteriza (59%), la creación de plataformas de contratación por parte de los clusters sectoriales (41%). También consideran de interés el desarrollo de iniciativas con centros formativos para la captación y atracción del talento (28%).

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

5.4. Estrategias de Especialización Inteligente (RIS3) y clústeres empresariales en la Euroregión

5.4.1. Las Estrategias de Especialización Inteligente (RIS3) de Nueva-Aquitania, Euskadi y Navarra

La Comisión Europea en el marco del inicio del periodo 2014-2020 de su política de cohesión, propuso a todas las regiones europeas como condicionalidad ex ante para la concesión de Fondos Estructurales el reto de abordar la definición de Estrategias de Especialización Inteligente regionales.

Las Estrategias de Especialización Inteligente (*Research and Innovation Smart Specialisation Strategies, RIS3*⁵³) consisten en agendas integradas de transformación económica territorial que centran los esfuerzos de desarrollo económico y las inversiones de las regiones en sus puntos fuertes relativos, esto es, aquellos que las diferencian del resto, para aprovechar sus oportunidades económicas y tendencias emergentes, y tomar medidas para impulsar su crecimiento económico.

Como desarrollo de la transformación productiva y el crecimiento económico promovido por las estrategias RIS3, también se generarán nuevos y mejores empleos. Es por ello que el análisis de cada una de las estrategias RIS3 es clave a la hora de considerar la complementariedad actual de las tres regiones y, sobre todo, en los próximos años.

Cada una de las tres regiones integrantes de la Euroregión Nueva-Aquitania Euskadi Navarra ha definido y están desplegando su propia Estrategia RIS3, identificando sus prioridades estratégicas en base a la estructura sectorial y puntos fuertes regionales. No existe todavía⁵⁴, sin embargo, una estrategia RIS3 euroregional que determine los sectores estratégicos clave, por lo que el análisis de las complementariedades requiere de un análisis de los ámbitos/sectores estratégicos de cada una de las estrategias RIS3, con el propósito de identificar los ámbitos comunes y/o complementarios.

A continuación se expone, de manera resumida, los ámbitos/sectores estratégicos escogidos por cada una de las regiones de la Euroregión, a través de un ejercicio de identificación de aquellos sectores estratégicos comunes y/o complementarios, de manera que sirva para vislumbrar/aproximarse a aquellos nichos de empleo transfronterizo de interés que pudieran tener afección en el empleo de la Euroregión.

⁵³ http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/informat/2014/smart_specialisation_en.pdf

⁵⁴ En el marco del proyecto COMPETITIV'eko, cofinanciado por POCTEFA, se viene desarrollando, en el momento de redacción de este informe, un análisis RIS3 del espacio transfronterizo con objeto de poder realizar una selección de ámbitos de trabajo compartido.

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

Cuadro 5.9 Estrategias de Especialización Inteligente de Nueva-Aquitania, Euskadi y Navarra

	NUEVA-AQUITANIA			EUSKADI	NAVARRA
	AQUITANIA	POITOU-CHARENTES	LIMOUSIN		
Industria	<ul style="list-style-type: none"> - Industria química e industrialización de materiales - Fabrica competitiva gracias al factor humano 			<ul style="list-style-type: none"> - Fabricación avanzada, en sectores industriales relacionados con transporte, bienes de equipo, máquina herramienta y metal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Automoción y mecatrónica (integración de las tecnologías 4.0)
Energía	<ul style="list-style-type: none"> - Movilización de la biomasa y biorefinerías para la industria 			<ul style="list-style-type: none"> - Energía sostenible. I+D tecnológico e industrial en la cadena de valor energética. 	<ul style="list-style-type: none"> - Energías renovables y recursos. Gestión de la energía y fabricación de equipos
Salud	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión inteligente de recursos naturales para el bienestar y la salud - Itinerarios de atención sociosanitaria y técnicas de asistencia al paciente 	<ul style="list-style-type: none"> - Salud y medioambiente 	<ul style="list-style-type: none"> - Economía del envejecimiento. Biotecnología al servicio de la salud humana y animal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Biociencias/Salud. Salud humana y otros nichos como alimentación, agroquímica y los ecosistemas naturales 	<ul style="list-style-type: none"> - Industria farmacéutica y biotecnológica. Equipamiento médico.
Alimentación	<ul style="list-style-type: none"> - Agricultura de precisión y ecoeficiencia agroalimentaria 	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad alimentaria (producción y trazabilidad) 	<ul style="list-style-type: none"> - Genética y microbiología animal, ganadería y productos procesados 	<ul style="list-style-type: none"> - Industria agroalimentaria (seguridad alimentaria, tecnología, acuicultura, industria de la gastronomía y restauración) 	<ul style="list-style-type: none"> - Cadena alimentaria. Sector primario e industria agroalimentaria
Cultura		<ul style="list-style-type: none"> - e-learning e industria cultural 	<ul style="list-style-type: none"> - Economía creativa (recursos culturales y artes creativas) 	<ul style="list-style-type: none"> - Ocio, entretenimiento y cultura (Industrias culturales e industria de la lengua, Industrias creativas, videojuegos) 	<ul style="list-style-type: none"> - Industrias creativas y digitales
Medio Ambiente, gestión de recursos naturales	<ul style="list-style-type: none"> - Geociencias, metrología/monitoreo para una gestión sostenible de los recursos naturales 	<ul style="list-style-type: none"> - Química sostenible (química "verde") - Edificación sostenible (durabilidad, ergonomía, eficiencia energética)* 		<ul style="list-style-type: none"> - Ecosistemas medioambientales (descontaminación de aguas, suelos contaminados, monitorización de riesgo ecológico) 	<ul style="list-style-type: none"> - Energías renovables y recursos*. Gestión de la energía y fabricación de equipos
Construcción	<ul style="list-style-type: none"> - Eco-construcción en madera y eficiencia energética en viviendas 	<ul style="list-style-type: none"> - Edificación sostenible (durabilidad, ergonomía, eficiencia energética) 	<ul style="list-style-type: none"> - Construcción inteligente y adaptable. 	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación territorial y regeneración urbana (smart cities y construcción) 	
Turismo					<ul style="list-style-type: none"> - Turismo integral, sostenible y responsable. Patrimonio natural y cultural.
Movilidad y transporte	<ul style="list-style-type: none"> - Movilidad limpia e inteligente 	<ul style="list-style-type: none"> - Sistemas de transporte más sostenibles - Eco-movilidad 			<ul style="list-style-type: none"> - Automoción y mecatrónica (integración de las tecnologías 4.0)*
Otras tecnologías y sectores	<ul style="list-style-type: none"> - Software integrado e Internet de las cosas - Láser, fotónica y realidad virtual 		<ul style="list-style-type: none"> - Tecnologías electrónicas y fotónicas y sus aplicaciones (interfaces digitales, metrología...) - Materiales cerámicos y sus aplicaciones 	<ul style="list-style-type: none"> - Industrias creativas, videojuegos* 	<ul style="list-style-type: none"> - Industrias creativas y digitales*

* Sectores/ramas de especialización incluidas en varios ámbitos

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

Tal y como se ha expuesto, cada una de las regiones que integran la Eurorregión cuentan con su propia Estrategia RIS3, no existiendo una estrategia RIS3 eurorregional compartida que contemple de manera conjunta los sectores estratégicos para su desarrollo económico e innovador.

La elaboración de una estrategia eurorregional RIS3 requiere de un análisis detallado de las respectivas estrategias regionales, para poder identificar los elementos comunes en las líneas prioritarias establecidas en cada región, sobre los que desarrollar las iniciativas de colaboración.

En este contexto, y considerando los ámbitos estratégicos seleccionados en cada una de las cinco Estrategias RIS3 analizadas, se ha realizado un ejercicio consistente en la identificación de las principales líneas y prioridades estratégicas RIS3 que comparten las regiones de la Eurorregión. El resultado de dicho ejercicio muestra un importante grupo de ámbitos estratégicos comunes entre las tres regiones, entre los que destacan los siguientes: Bienestar y Salud, Energías renovables, Agricultura-Alimentación, Industrias Creativas y Sostenibilidad y Recursos Naturales.

Por otra parte, cabe mencionar que el Plan estratégico de la Eurorregión Aquitania-Euskadi 2014-2020 identificó 6 sectores estratégicos de interés común para el desarrollo de la Eurorregión. En concreto, los sectores identificados fueron los siguientes: aeronáutica y espacial, agricultura y alimentarias, bosque y construcción sostenible, marinos y litoral, energías renovables y salud.

También a través de la iniciativa COMPETITIV'eko, y el análisis interclustering, se han identificado 4 ámbitos de actividad que pueden convertirse en una apuesta compartida en la Eurorregión. En este caso los ámbitos identificados son los siguientes: fabricación avanzada, energías renovables, sector agroalimentario y salud.

Si bien es verdad que la identificación y planificación compartida de los sectores estratégicos en la Eurorregión es fundamental para el desarrollo económico del territorio, en cualquier caso, la concepción de una cuenca de empleo transfronterizo no debería anclarse únicamente en los ámbitos/sectores compartidos, si no, también, o sobre todo, en aquellos ámbitos o sectores económicos que son distintos entre las regiones, de manera que la estructura económica (y la oferta de empleo que ésta genera) de una región pueda absorber también la demanda de empleo insatisfecha existente en las otras.

A este respecto, más que atender a sectores compartidos, resultaría interesante identificar y relacionar los sectores económicos con necesidades de empleo con aquellos colectivos de personas que disponen de la formación/habilidades/competencias requeridas por dichos sectores.

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

5.4.2. Los clusters en la Euroregión

Para el tejido empresarial de cualquier territorio la cooperación constituye una de las principales alternativas estratégicas. La cooperación empresarial posibilita a las empresas aprovechar las ventajas competitivas del grupo con el que se asocian, tanto si esos acuerdos son de tipo horizontal (mismo sector), como vertical (misma cadena de valor). En este sentido los clúster se configuran como una herramienta de cooperación empresarial (y también institucional en algunos casos) clave.

El rol que pueden jugar estas asociaciones en el desarrollo económico en las regiones es más que relevante. Así, la existencia de un tejido empresarial asociado puede estar mostrando las prioridades económicas de ese territorio, las problemáticas sectoriales determinadas, o también el grado de cooperación empresarial en determinados sectores. También permite identificar los sectores económicos más relevantes y/o activos del territorio, así como las cadenas de valor existentes.

A continuación se expone la relación de los principales clusters sectoriales existentes en las tres regiones de la Euroregión Nueva-Aquitania Euskadi Navarra.

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

Cuadro 5.10 Clusters sectoriales

Nueva-Aquitania	Euskadi	Navarra
<p>Clusters de iniciativa regional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aerocampus Cluster • Aetos • Aquinetic • Aquitaine Chimie Durable • Aquitaine Croissance Verte • Aquitaine Robotics • Cluster Eolien Aquitain • Creahd • Digital Aquitaine • Inno'Vin • Sysolia • Tic Santé • Topos <p>Clusters Territoriales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aqui o Thermes • Bordeaux Games • Bordeaux Superyachts Refit • Cluster Bois et Énergie du Fumélois • Cluster Créatif Silographic • Cluster Eskal Euroeka • Cluster Fruits et Légumes Nutrition Santé • Cluster Machinisme • Cluster Santé Osasuna • Demain • Eau et Adaptation au Changement Climatique • Eurosima Cluster • Goazen • Les Plantes au Service des Plantes • PPS • Réseau C.L.E. • So-Horse-Alliances • Uztartu 	<ul style="list-style-type: none"> • ACEDE - Cluster de Electrodomésticos • ACICAE - Cluster de Automoción • ACLIMA - Cluster de Industrias de Medio Ambiente • AFM - Cluster de Máquina Herramienta • Asociación de Fundidores del País Vasco y Navarra • Asociación Española de Exportadores de Productos y e Instalaciones Siderúrgicas • Asociación Española de Exportadores de Productos y e Instalaciones Siderúrgicas • Asociación Española de Fabricantes de Herramientas de Mano • AVIC. Asociación Vasca de empresas de Ingeniería y Consultoría • Basque Biocluster • Cluster de Alimentación de Euskadi • Cluster de Movilidad y Logística • Habic - Asociación Cluster del Sector del Equipamiento, Madera y Diseño • EKEN - Cluster de Audiovisual • Foro Marítimo Vasco • GAIA - Cluster de Telecomunicaciones • HEGAN - Cluster de Aeronáutica y Espacio • SIFE - Forja por estampación • UNIPORT Bilbao • Eraikune – Cluster de Construcción de Euskadi • Cluster de Formación Universitaria en Ingeniería, Ciencia y Tecnología de Euskadi 	<ul style="list-style-type: none"> • Cluster TIC Navarra (ATANA) • Cluster Funcional Print / AE-GRAN • Asociación de Empresarios de la Madera de Navarra • Cluster de Agroalimentación de Navarra / CONSEBRO • Asociación Bodegas de Navarra (ABN) • Asociación Navarra de Empresas de Consultoría (ANEC) • Cluster de Turismo / Asociación de Hostelería de Navarra • Asociación de empresas de ingeniería, estudios técnicos y servicios tecnológicos. • Cluster Automoción • Cluster Industria 4,0 • Cluster de Transformación Industrial de Navarra (ITC)

Fuente: Elaboración propia a través de la consulta de distintos portales web de información.

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

5.5. La planificación territorial del Empleo en la Erorregión ^{5.5.1. La política de empleo en Nueva-Aquitania}

La Región Nueva-Aquitania adoptó el 26 de junio de 2017 un plan de acciones para las políticas de orientación, formación y empleo que cuenta con 4 ejes⁵⁵:

1. Dar prioridad a la orientación en cada etapa de la vida profesional

La Región Nueva-Aquitania pretende clarificar las condiciones de elección, asegurar una fluidez en las trayectorias de formación y de empleo y favorecer las transiciones profesionales. El nuevo Carif-Oref (Centro de Animación de recursos de información sobre la formación / Observatorio Régional Empleo Formación) tiene un rol que desempeñar en el proceso de orientación elaborando y difundiendo información sobre las profesiones y sus condiciones de ejercicio.

Una oferta de servicios legibles será desplegada con apoyo de aquél y de Onisep (Oficina nacional de información sobre estudios y profesiones) para favorecer el descubrimiento y la promoción de las profesiones. Una plataforma digital completará la oferta de una nueva red de lugares de acogida en partenariat. Las empresas encontrarán apoyo para comprender la oferta formativa y formular sus necesidades de competencias.

La Región quiere desarrollar conexiones con las empresas y los actores de la orientación y del CEP (Consejo en Evolución Profesional, para mejorar el conocimiento de las ocupaciones, sectores profesionales, formaciones y retos económicos. En lo concerniente al encaje de demandantes y oferentes de empleo se pondrán en marcha, por parte de la Región y Pôle Emploi (Lab, Job dating formation, servicio digital de empleo,...), un conjunto de acciones innovadoras. Se propondrán experiencias de movilidad internacional (Trampolín 1^{er} empleo...).

2. Transformar el modelo de formación para permitir a todos mejorar el nivel de cualificación

La oferta de formación profesional continua va a ser reformulada con una oferta colectiva adaptada a las necesidades, combinando acciones estructurantes y respuestas a las necesidades coyunturales garantizando el pilar de competencias básicas para todos y su adaptación a lo largo de la vida. Un dispositivo de ayudas individuales de la CPF (Cuenta Personal de Formación) será generalizada para todos los demandantes de empleo que deseen obtener cualificaciones no propuestas en la oferta colectiva o realizadas en zonas alejadas de su domicilio.

⁵⁵ <https://www.arftlv.org/pages/360/region-Nouvelle-Aquitaine.aspx>

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

La Región Nueva-Aquitania prestará acompañamiento a los planes de formación de las empresas y sus procesos de GPEC (Gestión de la previsión de empleos y competencias) y apoyará, además, la innovación pedagógica con la creación de un nuevo fondo que permitirá desarrollar la formación a distancia, facilitar todas las formas de adquisición de competencias, aprehender nuevos métodos pedagógicos. Tiene el propósito de desarrollar polos de excelencia en formación. Favorecerá la mutualización de plataformas técnicas de los institutos profesionales, de los CFA (Centros de Formación de Adultos) y de los organismos de formación, la mezcla de trayectorias así como el espíritu emprendedor.

3. Adaptar las políticas a la realidad de los territorios

La Región movilizará sus competencias al servicio del desarrollo de los territorios con medidas específicas en los territorios más vulnerables: apoyo reforzado a las iniciativas locales, apoyos diferenciales a las estructuras locales que actúan en torno a los demandantes de empleo. Se desarrollarán proyectos experimentales como el diseño a medida de formaciones cualificantes deslocalizadas, la extensión del dispositivo « Chantier Formation Qualification Nouvelle Chance » y la promoción de la cultura técnica y científica en los institutos y otros espacios soportados por la Región.

Los territorios se beneficiarán del apoyo y la expertise de los equipos territorializados de la Región. Los Comités territoriales podrán convertirse en espacios privilegiados para el diseño y preparación de proyectos locales de desarrollo del empleo y del capital humano. Su animación regional estará garantizada por una « Conferencia regional de las ocupaciones », que difundirá las experiencias y las buenas prácticas profesionales.

4. Disponer de instrumentos de prospectiva para preparar el futuro

Los instrumentos de prospectiva sobre ocupaciones y cualificaciones deben estar armonizados y ser más compartidos entre la Región y sus miembros para preparar la programación de las formaciones, anticipar mejor los cambios económicos y tecnológicos, mejorar la fluidez del mercado de trabajo pero, también, para efectuar un seguimiento al impacto de las acciones realizadas.

Este plan de acción fija como meta embarcar a miembros y operadores en una ambición compartida. Una primera etapa de concertación (llevada al Comité Regional para el Empleo, la Formación y la Orientación Profesional CREFOP) conduce a la adopción de la estrategia coordinada entre el Estado y la Región en materia de empleo, de orientación y de formación profesional (SCEOFFP). La concertación continúa con la creación del Contrato de Plan Regional de Desarrollo de la Orientación y de la Formación Profesional (CPRD-FOP) que tiene como propósito efectuar el análisis de las necesidades en materia de empleos, competencias y cualificaciones y organizar la programación de las acciones de formación profesional de jóvenes y adultos desde el punto de vista de los territorios.

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

5.5.2. La política de empleo en Euskadi

El "Programa Marco por el Empleo y la Reactivación Económica 2017-2020"⁵⁶ contiene el esquema general y los grandes objetivos estratégicos de la política vasca de empleo, siguiendo para ello las directrices establecidas en la "Estrategia Vasca de Empleo 2020"⁵⁷.

La Estrategia Vasca de Empleo 2020 tiene como objetivo fundamental fijar las directrices que deben orientar las políticas de empleo en Euskadi en los próximos años en coherencia con la Estrategia Europa 2020 y con la reflexión estratégica "Estrategia de Especialización Inteligente RIS3". Esta Estrategia se estructura sobre 6 grandes ejes de actuación para el empleo en Euskadi ("Activación", "Cualificación y Competencias", "Generación de Oportunidades", "Empleo de Calidad" y "Un Sistema vasco de Empleo Eficaz y Eficiente") y 41 directrices a desarrollar.

Las claves de actuación del Programa Marco 2017-2020 son las siguientes:

1. Una Estrategia integrada de apoyo al Empleo y la Reactivación Económica dotada con 8.800 millones de euros para reducir el paro por debajo del 10%.
2. Un Plan Específico de Empleo para favorecer la formación, el emprendimiento y la inserción laboral.
3. Puesta en marcha de una línea específica de apoyo al empleo juvenil que permitirá ofrecer una oportunidad laboral a 20.000 jóvenes.
4. Crecimiento anual del 5% del presupuesto destinado a I+D+i.
5. Apoyo integral a la internacionalización de las Pequeñas y Medianas empresas vascas.
6. Desarrollo de la "Estrategia de Especialización Inteligente RIS3" para consolidar a Euskadi como región de alta innovación en Europa.
7. Apuesta por la 4ª revolución industrial como motor del desarrollo económico de Euskadi.
8. Potenciar la digitalización de las PYMES vascas, desarrollando la estrategia de la Agenda Digital de Euskadi para la modernización y digitalización de 1.500 empresas.
9. Apuesta por la formación dual y la formación profesional en los centros de trabajo.
10. Renovación y consolidación del empleo público, dando respuesta al escenario de jubilaciones previsto

⁵⁶http://www.irekia.euskadi.eu/uploads/attachments/9329/PROGRAMA_MARCO_por_el_Empleo_y_la_Reactivacion_Economica_2017_2020_.pdf?1490694692

⁵⁷http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eu/contenidos/informacion/eve2020/es_def/adjuntos/EVE2020.pdf

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

La Estrategia y el Programa Marco se concretan en el Plan Estratégico de Empleo 2017-2020. Este Plan, se concibe como un instrumento de trabajo de los diferentes departamentos que dentro del Gobierno Vasco ejecutan servicios y programas vinculados a la promoción del empleo, manteniendo siempre una concepción amplia del empleo, que engloba también aspectos vinculados con las dimensiones de trabajo, educación y promoción económica. Todo ello con 2 objetivos fundamentales vinculados al empleo: reducir el desempleo en Euskadi por debajo del 10% en 2020 y ofrecer una oportunidad de empleo a 20.000 jóvenes en el período 2017-2020.

El Programa prevé un impacto en la economía vasca cifrado en 45.000 empleos incentivados, 6.000 nuevas empresas apoyadas, 100 nuevos proyectos de investigación financiados, 1.200 PYMES apoyadas en su acceso a mercados exteriores y 4.100 proyectos de innovación apoyados, además de ofrecer una oportunidad laboral a 20.000 jóvenes vascos.

La estimación de la dotación presupuestaria del Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 asciende a 1.180 millones de euros para todo el periodo, con la siguiente distribución por ámbitos operativos.

Gráfico 5.14 Ámbitos operativos del Plan Estratégico de empleo 2017-2020

E.1	PYMES, ECONOMÍA SOCIAL Y DESARROLLO LOCAL	63 millones de euros
E.2	FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO	86 millones de euros
E.3	FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL	101 millones de euros
E.4	FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	282 millones de euros
E.5	INCENTIVOS A LA INSERCIÓN LABORAL	301 millones de euros
E.6	PROGRAMAS RENOVE REHABILITACIÓN	347 millones de euros
E.7	EMPLEO PÚBLICO	Sin asignación específica
E.8	MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO	Sin asignación específica
E.9	MEJORA DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO	Sin asignación específica

Fuente: Gobierno Vasco, Programa Marco por el Empleo y la Reactivación Económica 2017-2020

5.5.3. La política de empleo en Navarra

De acuerdo con el borrador del Plan de Empleo de Navarra 2016-2019 el Gobierno de la Comunidad Foral contempla crear un total de 20.000 empleos, de manera que se reduzca la tasa de paro al 10% (creando aproximadamente 10.000 puestos de trabajo) y que 10.000 personas más, ahora inactivas, entren al mercado de trabajo.

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

Cuadro 5.11 Principios básicos y Objetivos estratégicos del Plan de Empleo de Navarra 2016-2019

Principios básicos	<ul style="list-style-type: none"> • Dar respuesta a las personas trabajadoras, ocupadas y desempleadas. • Atender a las necesidades y demandas de las empresas. • Transformar el Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare.
Objetivos estratégicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aumentar el empleo en Navarra 2. Mejorar la calidad del empleo. 3. Mejorar la empleabilidad, la formación y las capacidades de las personas. 4. Favorecer la inserción en el mercado de trabajo y garantizar la igualdad de oportunidades 5. Transformación y modernización del SNE-NL

Fuente: Borrador Plan de Empleo de Navarra 2016-2019, Septiembre 2016

Más empleo, de mayor calidad, mejora de la empleabilidad e igualdad de oportunidades - inclusión socio-laboral constituyen los cuatro ejes estratégicos recogidos por el borrador, al que se suma un quinto objetivo, la transformación del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, de manera que proporcione una atención más personalizada, principalmente, de manera que tenga capacidad en 2019 para hacer un seguimiento a 15.000 personas anuales. Al término del desarrollo del Plan, en 2019, se espera haber reducido en un 75% la brecha de tasa de empleo con las 15 regiones europeas referentes de la Estrategia de Especialización Inteligente (RIS 3 Navarra). A través de la creación de 20.000 puestos de trabajo, Navarra podría aproximarse a una tasa de empleo de la población de 20-64 años del 75% (Objetivo europeo 2020). Igualmente, este Plan, junto con la RIS3 y otros planes estratégicos forales, trata de asentar un nuevo modelo de desarrollo, orientado al desarrollo humano sostenible, sobre los principios de competitividad empresarial, cohesión social, territorial y medioambiental. En cuanto a la calidad del empleo, segundo objetivo del Plan, se apuesta por la promoción de la contratación indefinida (pasar de los 17.000 contratos indefinidos actuales al año a los 25.000 anuales al final del plan), además avanzar en salarios, estabilidad, salud laboral, reducción del empleo no declarado etc.

En materia de mejora de la empleabilidad, el Plan incide en la formación, con especial atención a la Formación Profesional (plantea alcanzar un 10% más de personas formadas en este nivel); alcanzar las 10.000 acreditaciones nuevas de la cualificación profesional, además del acompañamiento personalizado y continuo a 15.000 personas anuales en el SNE-NF, especialmente personas con mayores dificultades de inserción. Respecto al cuarto objetivo, favorecer la inserción y la igualdad de oportunidades, se establecen los siguientes retos: reducir en tres años en un 20% la desigualdad en las tasas de empleo de mujeres (4,3 puntos más de paro), jóvenes (su tasa de paro es del 40% aprox.), mayores de 45 años (en torno al 40% del desempleo) o personas con discapacidad y minorías; o bajar en un 30% el número de personas paradas de larga duración. Otro objetivo es el de incrementar en un 100%, duplicar, la inserción laboral anual de perceptores de RIS o Renta Garantizada. Con estas premisas, el Gobierno de Navarra inició un proceso participativo en busca de acuerdo con los agentes sociales, políticos y económicos. Fruto de ese proceso se alcanzó

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

un principio de acuerdo en torno a las políticas activas de empleo del futuro Plan de Empleo 2017-2020⁵⁸. Los aspectos más destacados del acuerdo son los siguientes:

- Implementar un nuevo enfoque, basado en la flexibilidad y la segmentación de colectivos de personas y sectores
- reforzar las medidas de lucha contra el desempleo de larga duración en mayores de 55 años y el paro juvenil
- formación para el empleo de calidad y a lo largo de la vida, programas mixtos de formación y empleo o itinerarios de empleabilidad adaptados a sectores y colectivos.
- reforzar la orientación integral a personas desempleadas o en mejora de empleo (plan de formación para las y los técnicos del SNE-NL y de la red de entidades colaboradoras).
- mejorar las condiciones de trabajo; estimular la iniciativa empresarial y sectores emergentes; reconocer al empresariado o el trabajo por cuenta propia; y reforzar la competitividad empresarial
- garantía de la igualdad de trato y contra la discriminación en el empleo
- medidas tendentes a reconocer la influencia de la Economía Social en el incremento del empleo
- modernización y refuerzo de la labor del servicio público del SNE-NL, desde la colaboración público-privada.

5.5.4. Visión de conjunto de la política de empleo en las tres regiones

No resulta fácil sintetizar o comparar las políticas de empleo en las tres regiones que constituyen la Eurorregión. Las tres áreas tienen problemáticas económicas y de empleo diversas y cuentan con entramados jurídicos y organismos de actuación muy diferentes, particularmente en lo relativo a la organización de la ejecución de las políticas de empleo, para lo que Euskadi y Navarra tienen un amplio grado de autonomía que no existe en Nueva-Aquitania.

No obstante lo anterior, vistos los planes de empleo respectivos cabe señalar los siguientes aspectos:

- En ninguno de los planes hay referencias a la problemática específica de los trabajadores transfronterizos, ni tampoco al área de proximidad eurorregional como una zona con potencial de constitución de una cuenca de empleo con entidad propia.
- Sin embargo, existen iniciativas de colaboración entre los agentes de la política de empleo de las tres regiones. Por un lado, los departamentos de Empleo de los Gobiernos Vasco y Navarra firmaron en Septiembre 2017 un protocolo de

⁵⁸https://www.navarra.es/home_es/Actualidad/Sala+de+prensa/Noticias/2017/08/02/acuerdo+politicas+empleo.htm

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

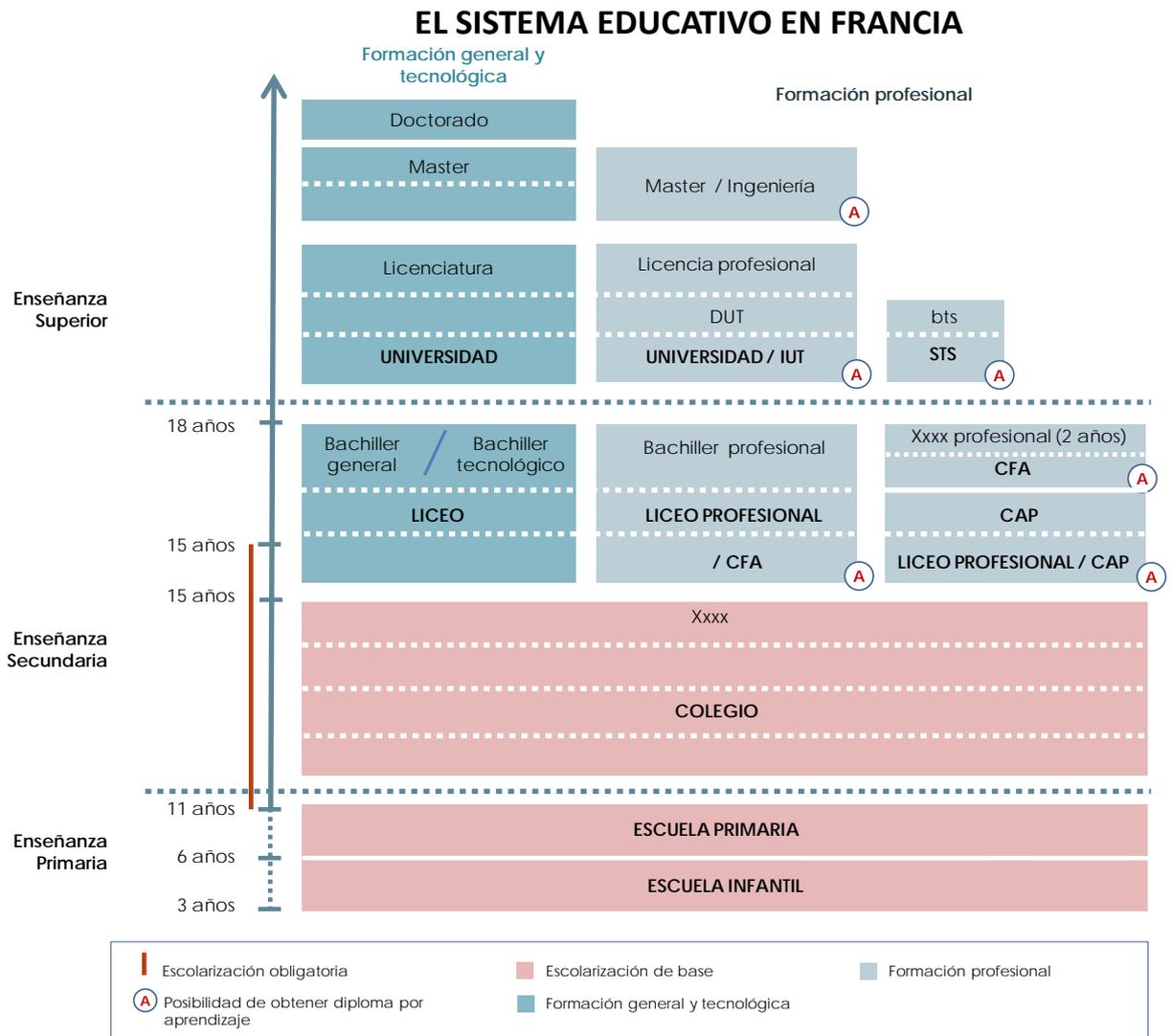
colaboración que persigue el establecimiento de instrumentos de cooperación en materia de formación profesional para el empleo en comarcas limítrofes para la impartición de acciones formativas, compartiendo instalaciones y equipamientos y otros medios de interés y de fomento de buenas prácticas entre los Servicios Públicos de Empleo en materia de formación, orientación y empleo. También se destacan las oportunidades que abre la cooperación transfronteriza con Nueva-Aquitania, entre Lanbide, el Servicio Navarro de Empleo- Nafar Lansare y el Pôle Emploi de Iparralde.

- De hecho, se están implementando ya líneas de colaboración entre los respectivos servicios de empleo. Así, Lanbide y su servicio EURES han participado en salones del empleo en el País Vasco francés que organiza Pôle Emploi. También Bidasoa Activa ha organizado ferias de empleo que tienen carácter transfronterizo y en las que ha participado Pôle d'Emploi :
- Así mismo, los planes de empleo prevén acciones en torno a cuestiones clave de la política de empleo que son comunes a las tres regiones. Pueden destacarse las siguientes:
 - El objetivo de creación de empleo y de incrementar la tasa de empleo en línea con los objetivos europeos 2020
 - Ofrecer respuestas adaptada las necesidades de los diversos colectivos de personas, empresas y áreas territoriales
 - La atención preferente al colectivo joven, ofreciendo oportunidades de empleo y formación
 - Vinculación a las estrategias de innovación RIS3, dando respuesta a los sectores estratégicos
 - Acciones de orientación personalizada a medida de las características de los demandantes de empleo (itinerarios)
 - La formación como clave para la mejora de la empleabilidad de las personas
 - Iniciativas para salvaguardar y mejorar la calidad en el empleo, combatiendo la precariedad
 - Iniciativas para mejorar y reforzar los servicios públicos de empleo y, en general, el sistema de apoyo público al empleo.
- En estas áreas de trabajo se abren, por tanto, oportunidades de colaboración entre los agentes y servicios de empleo eurorregionales, tanto en relación al colectivo de trabajadores transfronterizos (y su específica problemática laboral) como al conjunto de la población activa (compartir metodologías y modos de hacer, intercambios de información sobre ofertas y demandas de empleo, cursos de formación, etc.).

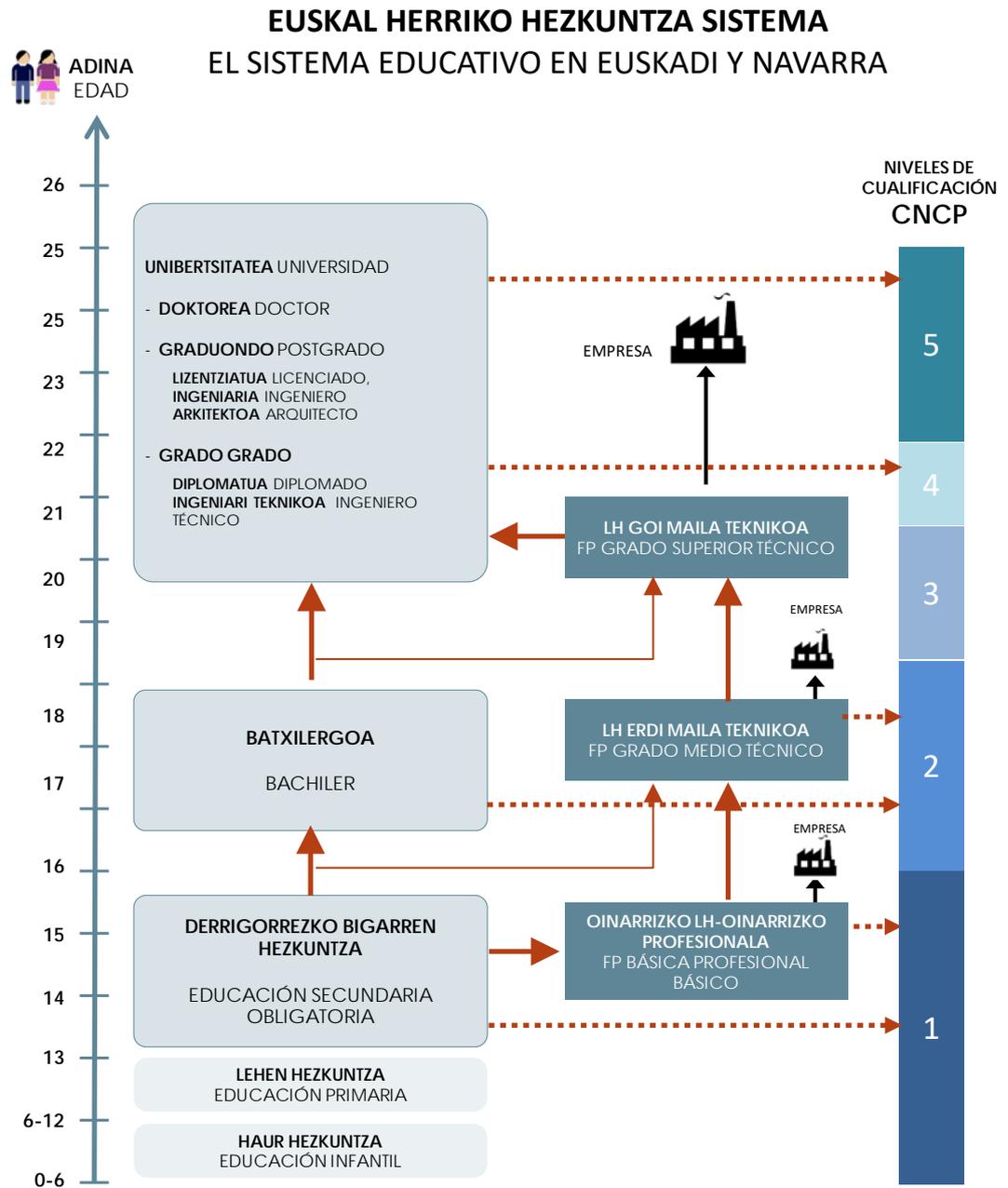
5. Complementariedad de los mercados de trabajo

5.6. Los Sistemas Educativos y homologaciones de titulaciones en la Eurorregión

5.6.1. Comparativa de los sistemas educativos de Nueva-Aquitania, Euskadi y Navarra



5. Complementariedad de los mercados de trabajo



5. Complementariedad de los mercados de trabajo

5.6.2. El marco europeo de reconocimiento de diplomas y certificados educativos-formativos

La libre circulación de personas en Europa es uno de los objetivos más importantes de la UE. Sin embargo, la comprensión y el reconocimiento de los diplomas y certificados expedidos en los diferentes sistemas nacionales de educación y formación de los 28 Estados miembros es un desafío, ya que los sistemas de educación y capacitación se rigen todavía por cada país a nivel nacional. Sin embargo, los estados europeos cooperan entre sí mediante el establecimiento de objetivos comunes y el intercambio de mejores prácticas.

Hay muchos ejemplos de cooperación y coordinación mejoradas en educación y capacitación y se han desarrollado una serie de instrumentos para facilitar el reconocimiento y equiparación de cualificaciones. Se describen brevemente los principales:

Marco Europeo de Cualificaciones (EQF)⁵⁹

El Marco Europeo de Cualificaciones (European Qualifications Framework, EQF) es una herramienta que ayuda a la comunicación y la comparación entre los sistemas de cualificaciones en Europa. Los estudiantes, graduados, proveedores de formación y empleadores pueden usar estos niveles para comprender y comparar las calificaciones otorgadas en diferentes países y por diferentes sistemas de educación y capacitación. Este enfoque permite comparar todos los tipos y niveles de calificaciones, incluidas las de la educación superior, la formación profesional y la educación general, así como también las calificaciones otorgadas por el sector privado y las organizaciones internacionales, incluido el aprendizaje que tiene lugar en contextos no formales e informales. La iniciativa EQF está estrechamente relacionada con el marco de cualificaciones para el Espacio Europeo de Educación Superior.

Marco para las Cualificaciones del Espacio Europeo de Educación Superior⁶⁰

El Marco para las Cualificaciones del Espacio Europeo de Educación Superior se basa en un acuerdo intergubernamental dentro del Proceso de Bolonia. El objetivo del Marco es organizar las cualificaciones nacionales de educación superior en un marco global de cualificaciones de ámbito europeo. Dentro de este Marco, las calificaciones se definen según los niveles de complejidad y dificultad. Los grupos de trabajo de expertos dentro del Proceso de Bolonia han definido descripciones genéricas de los resultados de aprendizaje necesarios en cada nivel. Estas descripciones son ampliamente aplicables en todos los contextos nacionales.

⁵⁹ <https://ec.europa.eu/ploteus/content/how-does-eqf-work>

⁶⁰ http://ecahe.eu/w/index.php/Framework_for_Qualifications_of_the_European_Higher_Education_Area

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesional (ECVET)⁶¹

El objetivo del ECVET (European Credit system for Vocational Education and Training) es facilitar la convalidación y el reconocimiento de las aptitudes y conocimientos profesionales adquiridos en sistemas y países distintos, de manera que los interesados puedan incluirlos debidamente en sus cualificaciones profesionales. Se trata de potenciar el atractivo de la movilidad entre distintos países y entornos educativos, así como incrementar la compatibilidad entre los distintos sistemas europeos de educación y formación profesionales y las cualificaciones que otorgan, para aumentar así las posibilidades de empleo de los titulados en formación profesional y la confianza de los empresarios en que cada cualificación en FP requiere unas aptitudes y unos conocimientos específicos. ECVET está ligado al Marco de referencia europeo de calidad en Formación Profesional (EQAVET) un instrumento diseñado para fomentar la movilidad laboral al ayudar a los países a promover y monitorear las mejoras en sus sistemas de EFP.

Red ENIC-NARIC (Red Europea de Centros de Información – Centros Nacionales de Información sobre Reconocimiento Académico)⁶²

La red ENIC-NARIC (European Network of Information Centres - National Academic Recognition Information Centres) informa en cada Estado europeo sobre el reconocimiento de los diplomas universitarios y sobre los procedimientos que permiten el ejercicio de una profesión regulada y establece los certificados de reconocimiento de los créditos de estudios. Cada Estado miembro de la UE o del EEE dispone de un centro de información:

- NARIC España⁶³
- ENIC-NARIC Francia⁶⁴

Homologación de diplomas universitarios

Los diplomas universitarios no son objeto de reconocimiento automático en el seno de la UE. En ciertas ocasiones se precisa, por tanto, seguir un procedimiento nacional con el fin de obtener el reconocimiento del diploma en otro país. En la mayoría de los casos, se puede obtener un certificado de equivalencia para un diploma universitario obtenido en el país de origen si éste presenta similitudes con un diploma universitario obtenido en un país de destino miembro de la UE. En este caso, el organismo ENIC-NARIC del país de destino es el interlocutor para todas las cuestiones. Sin embargo, persiste para toda la ciudadanía de la UE el derecho de estudiar en todas las universidades situadas en el territorio de un país de la UE en las mismas condiciones que los ciudadanos de ese país. Ahora bien,

⁶¹ https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_es

⁶² <http://www.enic-naric.net/>

⁶³ <http://www.mecd.gob.es/r/naricU22I>

⁶⁴ <http://www.ciep.fr/enic-naric-France>

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

las condiciones de admisión difieren considerablemente en función de los países y de las universidades.

En este contexto cabe subrayar la iniciativa de las dobles diplomaturas franco-españolas desarrollada en el marco de la creación de la Universidad franco-española (UFE) con el objetivo de compartir experiencia y buenas prácticas en relación a la puesta en marcha y la gestión de los dobles diplomas, diplomas integrados, cotutelas de tesis o incluso diplomas conjuntos. Se contabilizan actualmente cerca de 220 dobles diplomas/diplomas conjuntos franco-españoles. En la eurorregión, actualmente la UPPA y la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) cuentan con 6 dobles diplomas.

Hay que decir finalmente que, según se ha señalado en otro apartado de este informe, existen diversas iniciativas entre los actores universitarios y de la formación profesional de la Eurorregión que desde hace algunos años vienen tratando de avanzar en las cuestiones anteriores a través de acuerdos y proyectos orientados al conocimiento mutuo, el reconocimiento y homologación de las respectivas titulaciones e incluso el desarrollo de titulaciones comunes.

5.6.3. La libre circulación de profesionales⁶⁵

Directiva 2005/36/CE (modificada por la Directiva 2013/55/CE)⁶⁶

Los profesionales de la UE pueden moverse a través de las fronteras y practicar su profesión o prestar servicios en el extranjero. El sistema de reconocimiento de las cualificaciones profesionales en la UE se rige por la Directiva 2005/36 / CE, recientemente modificada por la Directiva 2013/55 / CE. La directiva proporciona un sistema moderno de reconocimiento de la experiencia profesional y promueve el reconocimiento automático de la experiencia profesional en toda la UE, el Espacio Económico Europeo (EEE) y Suiza, y garantiza el acceso a estas profesiones en las mismas condiciones que para los nacionales.

El reconocimiento de las cualificaciones profesionales previsto por la directiva 2005/36 / CE permite la libre circulación de profesionales como médicos y arquitectos en el seno de la UE:

- Movilidad temporal – este sistema permite a los profesionales trabajar en otro país de la UE a partir de una declaración previa;
- Establecimiento en otro país de la UE - la directiva establece reglas para los profesionales que deseen establecerse como:
 - trabajador asalariado o autónomo;
 - sobre una base permanente;
 - en un país donde no han obtenido su cualificación profesional;

⁶⁵ https://ec.europa.eu/growth/single-market/services/free-movement-professionals_en

⁶⁶ https://ec.europa.eu/growth/single-market/services/free-movement-professionals/qualifications-recognition_en

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

- sistemas de reconocimiento de cualificaciones – existen tres sistemas de reconocimiento :
 - reconocimiento automático – para las 7 profesiones que cuentan con condiciones de formación mínimas armonizadas (p. ej. Enfermeras, matronas, médicos (médicos generalistas y especialistas), prácticos dentistas, farmacéuticos, arquitectos y veterinarios);
 - sistema general - para otras profesiones reguladas como profesores, traductores y agentes inmobiliarios;
 - reconocimiento sobre la base de la experiencia profesional – para ciertas actividades profesionales como carpinteros, tapiceros, esteticistas, etc.

Profesiones reguladas

La directiva 2005/36 / CE se aplica en general a las profesiones reguladas salvo indicación contraria. Una lista no exhaustiva de profesiones cubiertas por la directiva 2005/36 / CE está disponible en una base de datos de profesiones reguladas⁶⁷. Las profesiones reguladas son profesiones cuyo ejercicio está regulado por ley o por disposiciones administrativas y limitado a personas que cumplen los criterios de las cualificaciones requeridas.

La directiva 2005/36 / CE no se aplica a profesiones para las que el reconocimiento de las cualificaciones profesionales está regulada por disposiciones legales específicas. Estas profesiones son navegantes, comisarios de cuentas, intermediarios de seguros y controladores aéreos así como a otras profesionales del transporte o aquéllas ligadas a actividades que implican productos tóxicos. También hay directivas específicas para abogados y agentes comerciales.

Sistema general de reconocimiento

El sistema general de reconocimiento permite a los trabajadores contar con una cualificación profesional reconocida en otro país de la UE. El país que acoge:

- reconoce las cualificaciones cuando el nivel de cualificación profesional del trabajador es al menos equivalente al nivel inmediatamente inferior al nivel requerido en el país de acogida.
- reconoce a los trabajadores cuya profesional no está regulada en el país de origen pero ha trabajado a tiempo completo en esta profesión durante dos años.
- Puede imponer medidas como un periodo de adaptación que puede llegar hasta los tres años o un test de aptitud bajo ciertas condiciones.

El reconocimiento basado en la experiencia profesional

⁶⁷ <http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm?newlang=en>

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

El reconocimiento basado en la experiencia profesional se aplica a las profesiones que trabajan en los sectores de la artesanía, del comercio o de la industria que pueden ser admisibles al reconocimiento automático de la cualificación profesional en otro país de la UE. Existen dos maneras de reconocer las cualificaciones:

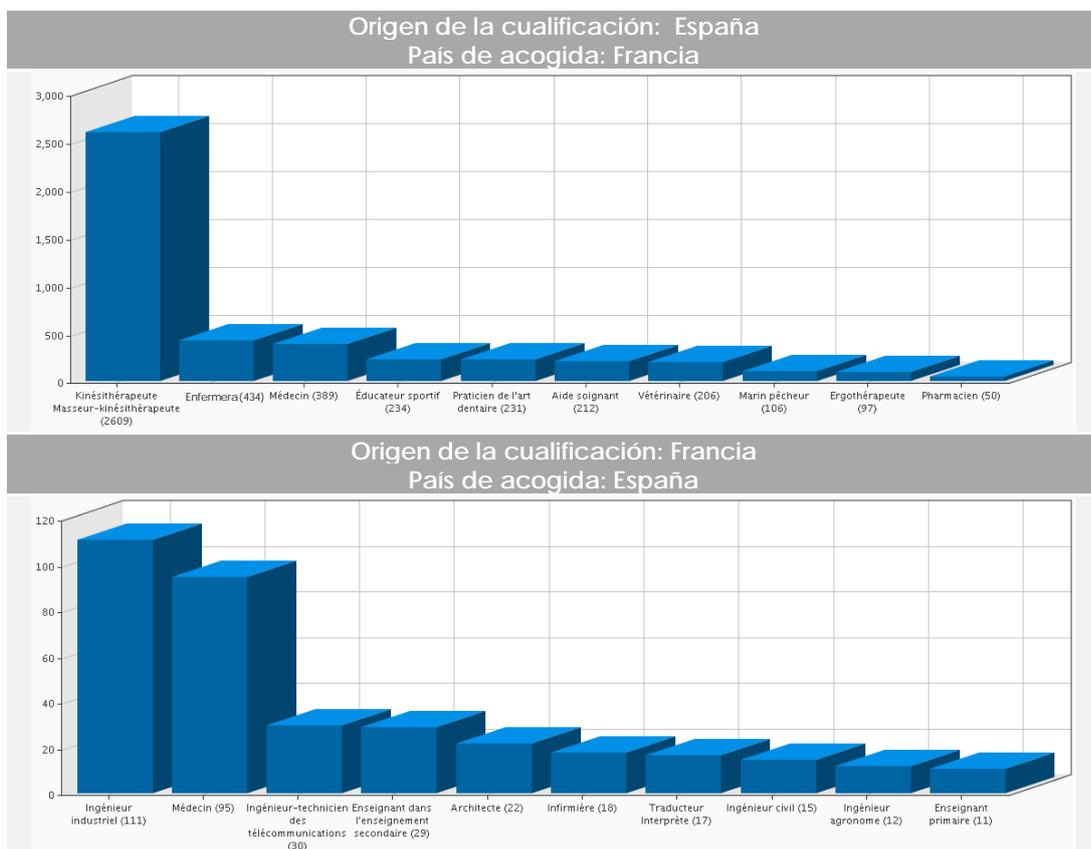
- Reconocimiento automático – demanda de cualificaciones sobre la base de una experiencia profesional. La duración mínima requerida y la naturaleza de la experiencia profesional están definidas en la directiva 2005/36 / CE sobre reconocimiento de las cualificaciones profesionales, artículos 17 19.
- Reconocimiento mutuo - demanda de cualificaciones sobre la base del sistema general: si las autoridades del país de acogida encuentran diferencias importantes entre la formación adquirida en el país de origen (incluida la experiencia profesional) y la requerida para el mismo trabajo en el país de acogida, pueden exigir completar un stage o realizar un test de aptitud.

A título ilustrativo, los gráficos de abajo muestran el número de casos de profesionales en las profesiones reguladas que han obtenido sus cualificaciones profesionales en un país y que demandan el reconocimiento en el otro país para poder practicar allí con carácter permanente. La información está referida al periodo 2010-2015 y a Francia y España en su totalidad. Todas las profesiones reguladas están incluidas.

Cabe observar que el número de casos en España-Francia (4.790 demandas) es mucho más elevada que en sentido inverso (445 demandas Francia-España en el periodo citado). En el primer caso, las profesiones con mayor movilidad están estrechamente ligadas a las actividades de la salud: fisioterapeutas (2.609 casos), enfermeros (434) y médicos (389); en cambio en el sentido Francia-España existe una mayor componente técnica, siendo las profesiones principales las de ingenieros industriales (111 casos), médicos (95) e ingenieros en telecomunicaciones (30).

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

Gráfico 5.15 Solicitudes de reconocimiento internacional de cualificaciones profesionales (Francia y España)



Fuente : Comisión Europea. Bases de datos de las profesiones reguladas. Estadísticas-Profesionales que se desplazan al extranjero (Establecimiento)

La tarjeta profesional europea (EPC)⁶⁸

Por otra parte, la tarjeta profesional europea (European Professional Card, EPC) está disponible desde el 18 de enero de 2016 para cinco profesiones (enfermeras en cuidados generales, fisioterapeutas, farmacéuticos, agentes inmobiliarios y guías de montaña). Podría ser extendida a otras profesiones en el futuro. La EPC no es una tarjeta plástica sino un certificado electrónico entregado a través del primer procedimiento enteramente online a escala de la UE para el reconocimiento de las cualificaciones. Este procedimiento digital reposa sobre el Sistema de información del mercado interior (IMI) y permite a los profesionales comunicar con las autoridades competentes en una red segura. El IMI prevé, también, un canal de comunicación oficial y multilingüe entre las autoridades de regulación de los profesionales de los países de la UE para facilitar su cooperación y reforzar la

⁶⁸ http://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/european-professional-card/index_fr.htm

5. Complementariedad de los mercados de trabajo

confianza mutua. La EPC no sustituye los procedimientos de reconocimiento « tradicional » en el sentido de la directiva sobre las cualificaciones profesionales, pero ofrece una opción ventajosa para los profesionales que desean trabajar de manera temporal o permanente en otro país de la UE.

6. Iniciativas transfronterizas en el ámbito de la formación, empleo y la competitividad empresarial

6. INICIATIVAS TRANSFRONTERIZAS EN EL ÁMBITO DE LA FORMACIÓN, EMPLEO Y LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

6. Iniciativas transfronterizas en el ámbito de la formación, empleo y la competitividad empresarial

En el ámbito eorregional se vienen desarrollando desde hace tiempo iniciativas y proyectos encaminados a explorar e impulsar la colaboración transfronteriza en áreas que tienen que ver con el empleo y aspectos relacionados con el mismo. En concreto, se recogen en este apartado, iniciativas en el ámbito de la formación, así como en el de la de la cooperación y el desarrollo empresarial entre entidades de ambos lados del Bidasoa en sentido amplio.

En cuanto a la formación, los proyectos identificados tratan de acercar los respectivos sistemas tanto a nivel de formación profesional, como a nivel de educación universitaria, a través de actividades orientadas a fomentar el conocimiento mutuo, la movilidad e intercambio de profesores, investigadores y alumnos, el desarrollo de titulaciones conjuntas, proyectos en común, etc.

En cuanto a la vertiente empresarial, los proyectos tratan de identificar e impulsar espacios de oportunidad para la cooperación y el negocio entre compañías de ambos lados del Bidasoa, mediante la búsqueda de sinergias, generalmente en una perspectiva sectorial o de cadena de valor, que tratan de dar una mayor masa crítica a las actividades innovadoras y de mejora de la competitividad de las empresas.

6.1. Iniciativas en el ámbito de la formación

6.1.1. Educación universitaria

Red AEN, Espacio Transfronterizo de Enseñanza Superior e Investigación

La Red AEN es una red universitaria que reúne a ocho universidades de ambos lados de los Pirineos, en concreto Universidad de Burdeos; Universidad Burdeos Montaigne, Universidad de Pau y de los Países del Adour; Universidad del País Vasco, Universidad de Mondragón, Universidad de Deusto, Universidad Pública de Navarra y Universidad de Navarra. Esta red nació en los años 90 bajo el impulso de los gobiernos regionales y trata de crear un espacio transfronterizo de la enseñanza superior y de la investigación para una cooperación universitaria dinámica y competitiva a nivel europeo e internacional. Sus objetivos incluyen:

- o la movilidad de profesores-investigadores, de estudiantes y de personal administrativo de las universidades
- o la puesta en marcha de carreras conjuntas (carreras de estudios integrados, cotutelas de tesis),
- o el desarrollo de proyectos de investigación conjuntos y de cooperación con empresas,
- o el intercambio de buenas prácticas y la armonización de conocimiento,
- o el conocimiento mutuo e identidad regional (elaboración de acciones culturales, fomento del conocimiento de las lenguas de las regiones)

6. Iniciativas transfronterizas en el ámbito de la formación, empleo y la competitividad empresarial

- o promover estas mismas colaboraciones, en los ámbitos europeo e internacional con otros socios,
- o el desarrollo de masters europeos de excelencia (tipo Erasmus Mundus),
- o la implementación de proyectos internacionales en formación, investigación y/o transferencia.

EUSKAMPUS, Campus Eurorregional de Excelencia

En septiembre de 2010, Euskampus y el polo de excelencia de la Universidad de Burdeos firmaron un acuerdo para desarrollar y consolidar un espacio común de cooperación en formación, investigación, innovación y proyección internacional conformando un campus universitario transfronterizo en la Eurorregión Euskadi-Aquitania-Navarra⁶⁹. El campus transfronterizo fomenta la movilidad para estudiantes e investigadores jóvenes promoviendo titulaciones conjuntas y cotutelas, la movilidad para profesores e investigadores estableciendo programas de investigación conjuntos en determinadas áreas, y la movilidad para facilitar las prácticas y la inserción laboral en un contexto internacional. La finalidad es configurar un Campus que sea un referente internacional en los ámbitos de educación superior, en las redes de investigación de excelencia y en la innovación, focalizándose en las áreas de especialización comunes:

- o ecosistemas sostenibles y tecnologías ambientales,
- o procesos innovadores y nuevos materiales,
- o envejecimiento saludable y calidad de vida e
- o innovación social.

Para ello, se diseñó un plan de actuaciones conjuntas con los siguientes objetivos específicos:

- o Generar una oferta académica conjunta (dobles titulaciones, tesis co-tuteladas, etc.) atractiva internacionalmente.
- o Potenciar la movilidad entre estudiantes, profesores e investigadores del campus
- o Promover sinergias en la actividad de I+D+i y fomentar acciones conjuntas de valorización y transferencia del conocimiento, a nivel internacional, con repercusión directa en su territorio
- o Promoción internacional conjunta del campus

⁶⁹ Ya desde el año 1994, los socios del proyecto Euskampus, UPV/EHU, Tecnalia y DIPC, han desarrollado numerosos proyectos de colaboración en docencia e investigación conjuntos con las entidades del Polo Universitario de Burdeos.

6. Iniciativas transfronterizas en el ámbito de la formación, empleo y la competitividad empresarial

Convention de partenariat entre l'UPPA et l'Université du Pays Basque

El 7 de julio de 2017, la UPPA y la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) firmaron en Bayona un nuevo acuerdo-marco de cooperación que define las modalidades de cooperación en los ámbitos de la formación y la investigación. El balance de estos seis últimos años de cooperación incluye:

- o Relaciones privilegiadas en investigación y en formación doctoral: Desde 2012, las dos universidades han lanzado dos convocatorias con el propósito de dinamizar las relaciones entre equipos de investigación.
- o Un dinamismo creciente en el ámbito de la formación: actualmente la UPPA y la Universidad del País Vasco contabilizan 6 dobles diplomas. Hay también acuerdos para la movilidad de estudiantes en la universidad partenaire. Existe, sin embargo, un amplio margen de mejora en este campo. Y para ello se propone organizar jornadas de promoción de la movilidad transfronteriza.
- o Entre otros proyectos de colaboración, para el curso 2017-2018, figuraban el desarrollo de la movilidad virtual así como intercambio de lectores.
- o Además, la Universidad del País Vasco participará también en el proyecto ERASMUS+ sobre competencias transfronterizas impulsado por la UPPA. Los organismos partenaires se fijan como objetivo establecer un marco común de referencia sobre las competencias transfronterizas que se materializará en la entrega de un certificado.

Acuerdo marco de cooperación UPPA/Universidad Pública de Navarra

Desde hace seis años las dos universidades contribuyen conjuntamente al reforzamiento de sus intercambios en torno a dos grandes ejes de intervención:

- o la formación: diversos dispositivos han sido puestos en marcha con el fin de dinamizar la movilidad de estudiantes y profesores; cabe citar aquí el intercambio de estudiantes en el marco del doble diploma en ciencias e ingeniería de materiales, la acogida de españoles en stage (en formación de profesores en el marco del master MEEF), en colaboración con los colegios de Pau, el proyecto teatro que ha reunido estudiantes de las dos universidades o el desarrollo de la movilidad de profesores (gracias a la convocatoria de proyectos dedicada al reconocimiento de horas de enseñanza o la convocatoria PYREN-Profesores invitados*).
- o la investigación: centrada fundamentalmente en el gran campo temático del patrimonio, puesta en valor de los archivos de la época medieval o en el ámbito de la ingeniería y las ciencias y la ingeniería de materiales, estas iniciativas federan, tras varios años, las dos universidades.

6. Iniciativas transfronterizas en el ámbito de la formación, empleo y la competitividad empresarial

Becas Eurorregionales Nueva-Aquitania / Euskadi / Navarra

En el marco de su colaboración estratégica con la Comunidad de Universidades y Centros de Nueva-Aquitania, la AECT Eurorregión Aquitania-Euskadi-Navarra apoya la movilidad académica de estudiantes universitarios mediante un programa de becas. Las personas destinatarias son estudiantes de nivel Grado (a partir del segundo curso) y Máster de las universidades de Nueva-Aquitania, Euskadi y Navarra; así como estudiantes de nivel Doctorado de todas las universidades del territorio eurorregional.

Irakaslegaiak AEN

Se trata de un proyecto europeo desarrollado en el marco del POCTEFA 2014-2020, unificador de la política lingüística que cubre los retos del euskera y el occitano en asociación directa con las Oficinas públicas de las Lenguas Vasca y Occitana, y en colaboración con las universidades del territorio. Se concederán becas a estudiantes de Magisterio de las universidades públicas de la Eurorregión para que puedan ejercer la docencia en euskara y occitano en las escuelas públicas del sistema educativo francés.

6.1.2. Formación Profesional

Cooperación en materia de formación profesional entre CMA 64 e IKASLAN

Con el objetivo específico de mejorar la calidad de la Formación Profesional, la CMA 64 y e Ikaslan Gipuzkoa se asociaron para crear un marco de cooperación en materia de Formación profesional Inicial y continua. El proyecto parte de la idea de que la formación profesional transfronteriza es una herramienta fundamental en la contribución territorial para el empleo y de que la inserción profesional de los jóvenes resulta del desarrollo de la movilidad transfronteriza. Para ello se considera indispensable establecer las condiciones idóneas de formación: la puesta en marcha de una organización estudiada en el seno de los centros de formación, el uso de una pedagogía compartida e innovadora por los profesores y la implantación de un conjunto de referencias de calidad con el fin de integrar una red de formación de excelencia, todo ello desde una visión compartida de la Formación profesional del mañana.

ECOVIBLAN

Proyecto de colaboración entre IES Construcción BHI Vitoria-Gasteiz Lycée des Métiers Blanquefort. Bourdeaux, para la mejora de competencias profesionales, entre dos centros educativos de FP homólogos de la Eurorregión desarrollado entre 2013 y 2015. Los centros imparten formación para el Sector de la Construcción y sus áreas afines (madera, instalaciones y eficiencia energética), con los mismos objetivos de integración de la sostenibilidad y eco-construcción en la formación del alumnado para desarrollar el nicho de mercado hacia la construcción eficiente como vía para el empleo con acciones de: i) Intercambios pedagógicos; ii) Conformación; iii) Proyectos y prototipos.

6. Iniciativas transfronterizas en el ámbito de la formación, empleo y la competitividad empresarial

Proyecto de colaboración entre el centro Nazaret y Etcharry

Los objetivos del proyecto de colaboración entre el Centro Nazaret y Etcharry han sido:

- o Fomentar la relación y el intercambio entre profesionales del ámbito social
- o Descubrir nuevos modos de intervención, nuevas herramientas y la compartición de know-how
- o Poner en perspectiva la cooperación conjunta en torno a estas cuestiones, y fomentar dinámicas conjuntas.
- o Participar en la estructuración de una lectura común – práctica coordinada – política concertada – de la acción social a ambos lados de la frontera.

Se han desarrollado acciones en el ámbito de la protección de la infancia con profesionales de MECS Maison d' Enfants à Caractère Social – Casas de infancia de carácter social.

El proyecto ha continuado trabajando en el ámbito de la discapacidad (discapacidad intelectual, parálisis cerebral, espectro autista) y en los campos de personas mayores y los adultos en situación de precariedad o riesgo de exclusión.

Proyecto Innotransfer del Instituto Jean Errecart

El proyecto Innotransfer tenía como objetivo principal la promoción de la cooperación entre dos centros educativos de la eurorregión Aquitaine-Euskadi, el instituto Jean Errecart de Saint Palais y la escuela Lea Artibai de Markina en Bizkaia (País Vasco Sur). Arrancó en julio de 2014 con un desplazamiento para visitar la plataforma tecnológica agro-alimentaria de Markina. La cooperación comenzó con un intercambio de dos semanas de dos grupos de alumnos en formación agro-alimentaria. Las dos semanas se desarrollaron sobre la base del mismo principio: descubrimiento cultural, visita a empresas de transformación agro-alimentaria en los ámbitos del pescado, chocolate, jamón y trabajos prácticos de microbiología y transformación en laboratorio.

TRANSFORMUGI y Ciclos formativos de alto desempeño

Tknika y CMA64 han desarrollado en 2015 proyectos de intercambio de buenas prácticas y formación de profesorado y alumnado de FP (Cursos de idiomas, Intercambios)

Derecho a la movilidad (Bidasoa Activa + SCOP Atelier Lan Berri)

Junto con SCOP Atelier Lan Berri, organismo de acompañamiento a la inserción socio-laboral ubicado en Anglet y con la cofinanciación de la Eurorregión Aquitania Euskadi, Bidasoa Activa realizó a lo largo de 2015 un estudio para facilitar estancias formativas transfronterizas fuera de programas como Erasmus, Leonardo da Vinci, Global Training... de personas residentes en España, en un entorno productivo ubicado en Francia y viceversa, así

6. Iniciativas transfronterizas en el ámbito de la formación, empleo y la competitividad empresarial

como la identificación de los mecanismos que habrán de ponerse en marcha para solventar las dificultades existentes actualmente. El estudio cubrió el área transfronteriza de Bidasoa Txingudi (Hendaya, Irun y Hondarribia) hasta Tarnos (Sur de las Landas, limítrofe con Boucau et Bayonne, perteneciente a la Aglomeración de Bayona).

POCTEFA PyireneFP

PyireneFP es un proyecto transfronterizo para la Formación Profesional, cuyo eje prioritario es reforzar las competencias y la inclusión de los territorios del eje pirenaico. Enmarcado dentro del Programa de Cooperación Territorial INTERREG V-A España-Francia-Andorra (POCTEFA 2014-2020) para fomentar el desarrollo sostenible dentro del territorio fronterizo de los tres países. Cuenta con la participación de los 3 Gobiernos de la Eurorregión (además de los de Cataluña, Aragón y Occitania). El proyecto tendrá una duración de tres años durante los cuales se incidirá, dentro del ámbito de la Formación Profesional, en la movilidad transfronteriza, en iniciativas conjuntas de empleo y formación y en potenciar los servicios de información y asesoramiento.

De la rivière à la mer (St-Christophe de St-Pée-sur-Nivelle y Escuela de Acuicultura de Mutriku)

Colaboración entre los centros de formación St-Christophe de St-Pée-sur-Nivelle y Escuela de Acuicultura de Mutriku en torno a la acuicultura.

6.2. Iniciativas en el ámbito de la competitividad y la cooperación sectorial

6.2.1. Competitividad empresarial

COMPETITIV'EKO

El proyecto está enfocado a reforzar la competitividad de la PYME basándose en la cooperación transfronteriza e implicando los clústeres, los centros tecnológicos y las agencias de desarrollo económico del Pays Basque-Aquitaine/Euskadi/Navarra. Los socios del proyecto son la CCI Bayonne Pays Basque, como líder del proyecto, la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Gipuzkoa, Sodena, Sociedad de Desarrollo de Navarra, Orkestra-Instituto Vasco de Competitividad y Bihartean, la Cámara de Comercio Transfronteriza. Competitiv'eko está financiado por los fondos POCTEFA 2014-2020.

Los objetivos centrales de Competitiv'eko son los siguientes:

- o Analizar las Estrategias de Especialización de los tres territorios involucrados, identificar los puntos de convergencia y redactar una hoja de ruta.
- o Impulsar proyectos en el espacio Aquitaine-Euskadi-Navarra, entre clústeres, centros tecnológicos y agencias de desarrollo económico con el fin de favorecer

6. Iniciativas transfronterizas en el ámbito de la formación, empleo y la competitividad empresarial

la competitividad de la PYME que tienen pocos recursos y/o capacidades organizativas.

- o Apoyarse en las complementariedades de las empresas de los territorios vecinos y transfronterizos para organizar proyectos innovadores y misiones de internacionalización basándose en las estrategias de especialización de cada uno de los territorios.
- o Ofrecer las herramientas necesarias a los clústeres y a las agencias de desarrollo económico territoriales con el fin de perennizar sus cooperaciones transfronterizas

El proyecto ha identificado convergencias económicas en los siguientes cuatro ámbitos prioritarios: Fabricación avanzada (Automóvil / Vehículo eléctrico / Materiales ligeros / Movilidad – Desarrollo sostenible), Energía (Eólica Onshore / Almacenamiento / Eólica Offshore / Smart Grids), Salud (Dispositivos médicos / Fabricación avanzada / E-Salud / Big Data (tema transversal) y sector Agro-alimentario (industria agroalimentaria fabricación avanzada / Big Data / Técnicas de conservación (congelación) / Combinación Energía-Salud / 4º gama (crudo preparado para el uso) y 5º gama).

Más concretamente, en Julio 2017 se han seleccionado tres proyectos a desarrollar: Additive Valley para el sector industrial, InnoMed Consortium para el sector de la salud, Agro-Food Digital para el agroalimentario.

CONNECT innovation bai!

El objetivo del proyecto es que las empresas del territorio se suban al tren de la 4ª revolución industrial y exista una cultura de emprendimiento innovador y creativo y donde la población sea participe de este proceso. A través de este proyecto, se quiere lograr que el territorio Bidasoa Sud Pays Basque, sea identificado por su apuesta por la innovación y la creatividad. Para afrontar con éxito este objetivo, se han unido entidades territoriales (Ayuntamiento de Irun, Bidasoa activa y la Agglomération Sud Pays Basque), Centros de educación superior (Mondragon Unibertsitatea y ESTIA Ecole Supérieure des Technologies Avancées) y la Asociación de Industrias de las Tecnologías Electrónicas y de la Información del País Vasco, GAIA.

Durante un periodo de 3 años se centrarán los esfuerzos en:

- o Una estrategia de innovación común.
- o La conexión entre centros de investigación y pymes para lograr aplicaciones comerciales de los procesos de investigación.
- o La implementación de una laboratorio de experimentación al aire libre para el ensayo de los prototipos y desarrollos tecnológicos, el Txingudi Lab en la bahía de Txingudi, corazón del primer living lab transfronterizo europeo, Ocean Living Lab.
- o La generación de una estrategia de emprendimiento y gestión del talento que permita que proyectos empresariales que surjan del territorio se desarrollen en el territorio.

6. Iniciativas transfronterizas en el ámbito de la formación, empleo y la competitividad empresarial

- o Hacer participe a la población en general del proceso de transformación que estamos llevando a cabo a través de dinámicas de innovación abierta u otras dinámicas de interacción.

El proyecto ha sido cofinanciado por POCTEFA 2014-2020.

INNOV MUGABE

Proyecto apoyado por POCTEFA y promovido por Bidasoa Activa y la Agglomération Sud Pays Basque de desarrollo empresarial a través de colaboraciones entre empresas y entre empresa y universidades o centros tecnológicos del Bidasoa y del Sud Pays Basque. El proyecto tiene un doble objetivo: por un lado, compartir los instrumentos existentes de gestión de información y del conocimiento del territorio y por otro, crear y consolidar las bases para la cooperación transfronteriza a través de proyectos piloto entre empresas. Se han desarrollado acciones tales como la creación de una plataforma internet con información sobre el territorio y sus empresas (directorio, catálogo, localización de empresas); acciones de prospección de empresas en parques empresariales e identificación de potenciales proyectos de colaboración; lanzamiento de proyectos de colaboración innovadores de transferencia tecnológica; creación de vínculos a través de proyectos de colaboración transfronteriza interempresariales; entre otras.

INNOV-MUGABE 2 x 2

El proyecto se centra en la transferencia de la metodología de colaboración desarrollada en el marco del proyecto INNOV MUGABE en el periodo 2010-2013, en el ámbito de la mejora de la competitividad de las empresas de Bidasoa – Sud Pays Basque. Los socios participantes son Bidasoa activa y ASPB Agglomération Sud Pays Basque. Las actividades desarrolladas en este nuevo proyecto han incluido, entre otras, las siguientes acciones: estudio de la capacidad del territorio para albergar importantes acontecimientos náuticos generadores de empleo e intercambio de experiencias con otros territorios transfronterizos, con el objetivo de adaptar el sector de la náutica turística a la realidad actual; constitución de un foro transfronterizo del sector náutico y del sector agroalimentario, como espacio de encuentro y de intercambio entre las empresas del sector; la organización de visitas transfronterizas entre empresas (Mugabian Náutica); acciones de sensibilización hacia la eco-responsabilidad; y desarrollo de un programa de apoyo a diagnósticos de innovación en pequeñas empresas.

6.2.2. Colaboraciones estratégicas eurorregionales

Hay que destacar también la creciente influencia de las convocatorias de proyectos de la Eurorregión con vistas a impulsar proyectos para desarrollar cadenas de valor en los 6 sectores clave identificados en la economía eurorregional:

- Aeronáutica y transporte
- Salud/Biosalud

6. Iniciativas transfronterizas en el ámbito de la formación, empleo y la competitividad empresarial

- Agricultura e industria agroalimentaria
- Construcción sostenible, madera
- Energías renovables
- Recursos marinos y del litoral.

La Eurorregión decidió, de este modo, financiar colaboraciones estratégicas eurorregionales con el fin de permitir a los diferentes actores de estos sectores encontrarse, agruparse, encontrar complementariedades y lograr un cierto grado de "masa crítica" a escala eurorregional, para así crear sinergias y afrontar conjuntamente nuevos desafíos: proyectos de investigación, de innovación, de internacionalización, preparación de convocatorias europeas... Estas colaboraciones se apoyan en programas de animación de 12 a 18 meses que favorecen la puesta en red de actores claves de estos sectores a través de seminarios, sesiones de encuentros, visitas, B2B... en busca de la creación de sinergias y de nuevas dinámicas eurorregionales. Tienen como objetivo acelerar y ampliar los proyectos de desarrollo de métodos, productos o servicios innovadores mediante la agrupación de los principales actores, desde la universidad hasta la empresa, en torno a "colaboraciones estratégicas eurorregionales".

Sector de la salud y biosalud: CHRONICITY VALLEY

Proyecto llevado a cabo por la Universidad de Burdeos y BIOEF (Fundación vasca de innovación y de investigación sanitaria). Se trata de un programa transfronterizo de innovación, cuya vocación es trabajar conjuntamente en el mundo académico, las empresas y las organizaciones de salud para estimular la innovación en el campo de las enfermedades crónicas y el envejecimiento saludable entendido como salud durante toda la vida. El objetivo de Chronicity Valley es construir conjuntamente una estrategia operativa para compartir buenas prácticas y desarrollar proyectos conjuntos que combinen la investigación, el cambio organizacional y la innovación industrial. Por lo tanto, Chronicity Valley es una oportunidad para apoyar los intercambios científicos transfronterizos destinados a la creación o el desarrollo de proyectos competitivos de alto nivel sobre el tema del envejecimiento y las enfermedades crónicas. La innovación territorial también implica fortalecer los vínculos entre los actores académicos y los socios socio-económicos, por lo que estos últimos también son un objetivo para esta convocatoria, con el objetivo de apoyar iniciativas que combinen a los investigadores y sus socios locales.

6. Iniciativas transfronterizas en el ámbito de la formación, empleo y la competitividad empresarial

Sector de la agricultura y de la industria agroalimentaria: EUSKADI VIN AQUITAINE (EVA)

Proyecto que comenzó en enero de 2016 para fortalecer los lazos de cooperación del sector vitivinícola entre estas dos regiones. Llevado a cabo por INNO'VIN, la UPV, HAZI, Neiker, Euskampus, ISVV, Interco y las Cámaras de agricultura de Dordoña y Gironde, este proyecto pretende crear una red sostenible de cooperación científica, técnica y económica dentro del sector vitivinícola, entre las dos regiones con el fin de favorecer el desarrollo de la innovación. La red EVA integra a los diferentes profesionales de la cadena de valor; desde productores proveedores de productos y/o servicios hasta centros tecnológicos y de investigación. La red está abierta a todos los agentes de la Eurorregión (Euskadi, Navarra y Nueva-Aquitania) que deseen desarrollar nuevos lazos de colaboración dentro del sector vitivinícola.

Sector de las energías renovables: FROM SEANERGIES TO SEANERGY

Coordinado por BlueSign Events y el Cluster de Energía, el proyecto pretende reforzar las estrategias de ambas regiones Aquitania y Euskadi en un marco transfronterizo con la realización de un programa de 4 talleres técnicos complementario a un evento internacional desarrollado en 2016. Este programa busca mejorar la competitividad del territorio a través de la identificación de potenciales colaboraciones entre los agentes eurorregionales sobre energías marinas. También se dedicará un espacio a otros sectores de actividad relacionados como el sector naval y auxiliar, el de materiales para entornos marinos y el de la oceanografía.

Sector de los recursos marinos y del litoral: OLIA ! Com: Ocean Living Lab

Asociación transfronteriza puesta en marcha en mayo de 2016 gracias a la iniciativa de la Aglomeración Sud Pays Basque, la agencia Bidasoa Activa, los clúster Gaia- TEIC, Eurosima y Fomento San Sebastián- Surf City Donostia, la Universidad de Burdeos, la Fundación Euskampus, el colegio de Ingenieros Estia y los grupos empresariales Quicksilver y Tribord. El objetivo es favorecer el desarrollo y la creación de servicios y herramientas para los sectores relacionados con el mar, el deslizamiento, el sector náutico y de deportes acuáticos. Asimismo, se pretende acompañar el ecosistema transfronterizo en su ambición de convertirse el centro de referencia a nivel mundial para la conceptualización y cierre de ciclo de nuevos productos. Se trata de ofrecer a las industrias y start-ups un entorno tecnológico, económico y social favorable para el desarrollo de sus productos y servicios, en un entorno digital eficiente a través de la implantación de tecnologías avanzadas como sensores, conectividad de objetos, plataformas web, medios de comunicación, etc. En definitiva, el objetivo es estimular la colaboración en torno a proyectos de investigación y desarrollo en el sector náutico, el de deslizamiento y deportes acuáticos.

Sector de agricultura e industria agroalimentaria: EUSKABIOM

Impulsado por la Fundación Hazi y el Centro Regional de la Propiedad Forestal (CRPF Aquitaine) en asociación con el GEIE Forespir, el proyecto propone desarrollar el uso de la

6. Iniciativas transfronterizas en el ámbito de la formación, empleo y la competitividad empresarial

biomasa de origen forestal a escala eurorregional: disponer de una visión clara y precisa de los volúmenes de madera disponibles según los diferentes usos a escala de la Eurorregión, analizar la cadena de valor de la biomasa y de las filiales de aprovisionamiento del territorio. Este proyecto presenta la particularidad de perseguir los objetivos en los ámbitos de la producción y la gestión silvícola, del desarrollo rural y de las energías renovables... y representa una forma de diversificación de un sector forestal que figura entre los más potentes de Europa, gracias al bosque cultivado.

Sector de las energías renovables: BLUESARE

El objetivo es apoyar el desarrollo de una oferta eurorregional dedicada a las energías marinas renovables, de permitir a las empresas y organizadores del territorio de posicionarse conjuntamente como referencia internacional en el sector, de maximizar la visibilidad de las infraestructuras y plataformas... BlueSARE conectará a escala eurorregional a los principales actores del sector con el objetivo de analizar conjuntamente la cadena de valor eurorregional de energías marinas y de oportunidades de mercados. Dispone de un programa de animación dedicado a la creación de sinergias y de nuevas dinámicas eurorregionales. Presencia conjunta en eventos internacionales (Marine Energy Week de Bilbao...). El proyecto es gestionado por el Cluster Vasco de la Energía en partenariat con la Agglomeration Côte Basque – Adour.

Sector de las Energías Renovables: AAOE (Acoustic Around Ocean Energies)

Los socios del proyecto son Energie de la Lune y Azti Tecnalia. Se apoya sobre una dinámica transfronteriza para tratar una problemática reciente que afecta al conjunto de los océanos: la comprensión de las emisiones sonoras de las tecnologías ligadas a las energías marinas. La ambición es de preconizar optimizaciones de sistemas, de disponer de medios de atenuación y de beneficiarse de una legislación adaptada a escala europea e internacional. Se propone emplear dos plataformas experimentales de producción existentes para medir los impactos: BIMEP (Mutriku) para la energía hulumotriz y el Port de la Lune en Burdeos para la hidráulica.

Sector de recursos marinos y del litoral: TURQUOISE 00

Los socios son la UPV/EHU, la Universidad de Burdeos y la Universidad de La Rochelle. El proyecto consiste en aglutinar las universidades en torno al crecimiento azul y la innovación verde en el Golfo de Gascoña, apoyándose en la puesta en red de estaciones y observatorios marinos. Consiste en facilitar acciones de investigación conjuntas, de estimular la innovación tecnológica, de contribuir a elaborar una red transfronteriza de investigación y de formación en oceanografía y en biotecnologías marinas para dirigirse hacia convocatorias de proyectos europeos que participen al desarrollo del crecimiento azul y de la innovación verde. Como novedad, se incluye a un actor de la antigua región Poitou-Charantes.

7. Buenas prácticas aplicadas en otras regiones transfronterizas europeas

7. BUENAS PRÁCTICAS APLICADAS EN OTRAS REGIONES TRANSFRONTERIZAS EUROPEAS

7. Buenas prácticas aplicadas en otras regiones transfronterizas europeas

7.1. Introducción

El caso del territorio transfronterizo Nueva-Aquitania Euskadi Navarra resulta especial debido a que los flujos de trabajadores transfronterizos están esencialmente configurados por españoles que viven en Francia y trabajan en el lado español.

Este tipo de situación puede parecer bastante única en Europa donde en la mayoría de casos las personas fronterizas que residen en un país A tienen la nacionalidad de este mismo país A y van a trabajar a un país B. Es el caso de los franceses que residen en la región Gran Este y trabajan en Luxemburgo o en el de italianos que residiendo en Liguria trabajan en Mónaco.

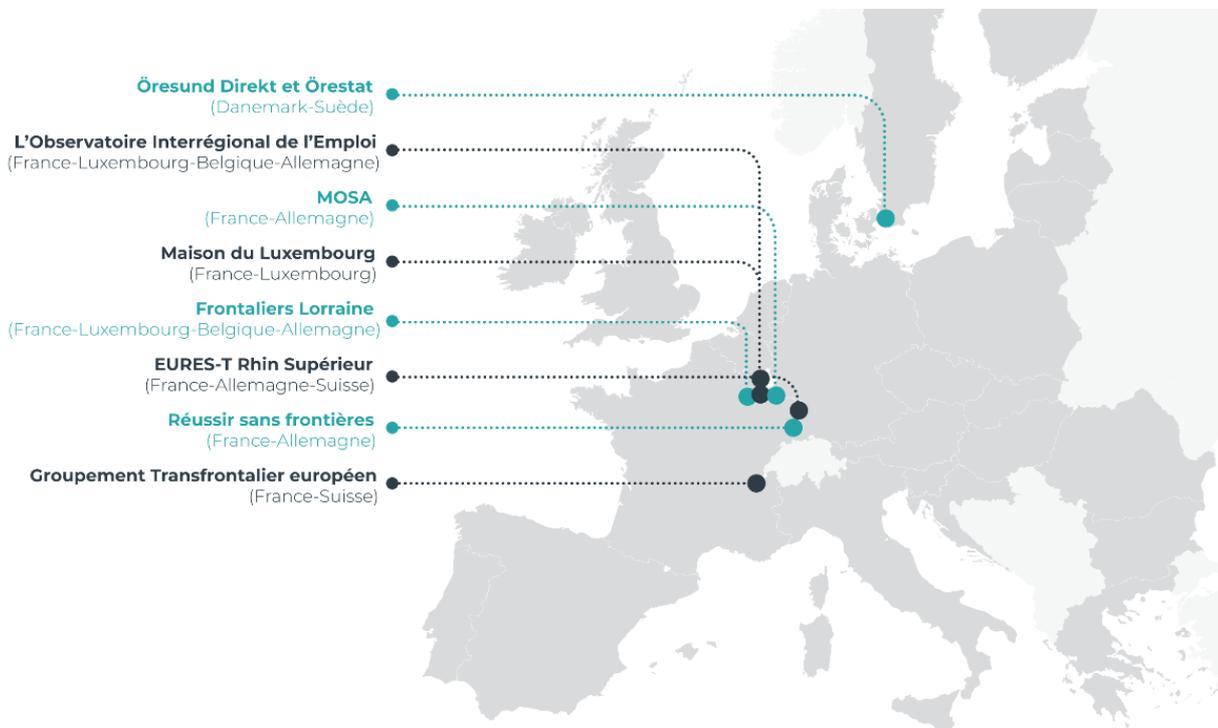
Ahora bien, al igual que se observa en la frontera entre Euskadi y Pirineos Atlánticos, existen casos en los que las personas fronterizas viven en el país A, tienen la nacionalidad del país B y trabajan en el país B. Es el caso de los luxemburgueses que han elegido vivir en Sarre y en Renania-Palatinado continuando con su empleo en Luxemburgo (las ciudades que más atraen son Perl, Trier y Nittel); es, también, el caso de los suizos que viven en municipios de la Ginebra francesa y trabajan en Ginebra. Lo que constituye la excepcionalidad del caso de Nueva-Aquitania Euskadi Navarra, es que más del 75% de los trabajadores fronterizos que viven en Pirineos Atlánticos son de nacionalidad española.

En las diferentes regiones de Europa, se han puesto en marcha servicios destinados a apoyar a los trabajadores fronterizos o a asegurar un seguimiento de las cuestiones de empleo fronterizo (incluido a nivel estadístico).

Con el fin de favorecer el empleo transfronterizo, estos servicios de apoyo proponen diversas soluciones adaptadas al contexto de cada frontera. En el caso de la frontera Nueva-Aquitania Euskadi Navarra, incluso aunque el número de personas fronterizas es muy reducido, algunos obstáculos a la movilidad transfronteriza podrían ser superados inspirándose en buenas prácticas europeas

7. Buenas prácticas aplicadas en otras regiones transfronterizas europeas

7.2. Elección de referencias



Los proyectos objeto de buenas prácticas son los siguientes:

- La Agrupación Transfronteriza europea (Francia-Suiza)
- La Maison Ouverte des Services para Alemania (MOSA) (Francia-Alemania)
- EURES-T Rin Superior (Francia-Alemania-Suiza)
- Proyecto « Réussir sans frontières » (Rin Superior) (Francia-Alemania)
- Maison du Luxembourg (Francia-Luxemburgo)
- Öresund Direkt y Örestat (Dinamarca-Suecia)
- Fronterizos Lorena (Francia-Luxemburgo-Bélgica-Alemania)
- El Observatorio interregional del empleo (Francia-Luxemburgo -Bélgica-Alemania)

Estos ejemplos han sido seleccionados dado que incluyen servicios en diferentes áreas (colocación, aprendizaje de idiomas, observatorios estadísticos de los flujos de trabajadores fronterizos). Afectan principalmente a territorios transfronterizos con un gran número de trabajadores fronterizos: Grande Región (más de 200.000 trabajadores fronterizos), Rin Superior (más de 90.000) y la frontera franco-suiza (170.000).

7. Buenas prácticas aplicadas en otras regiones transfronterizas europeas

Los ejemplos están clasificados en la tabla siguiente según cierto número de indicadores:

- Estructura jurídica
- Sitio internet
- Puesta en red de consejeros u orientadores especializados en el empleo transfronterizo
- Información a demandantes de empleo sobre las oportunidades profesionales al otro lado de la frontera
- Intermediación y case entre candidatos potenciales y ofertas de empleo sin cubrir al otro lado de la frontera
- Movilización de empleadores al otro lado de la frontera para favorecer la contratación de trabajadores fronterizos
- Acompañamiento del trabajador fronterizo en la búsqueda de empleo al otro lado de la frontera
- Acompañamiento jurídico a trabajadores fronterizos
- Acompañamiento administrativo o fiscal a trabajadores fronterizos
- Puesta en relación del trabajador fronterizo con organismos de formación (continua, profesional,...)
- Puesta en relación con el sector al que pertenece la empresa y con los servicios consulares
- Integración de la estructura (convenio de partenariado. Conexión con las estructura de colocación, etc.)
- Información estadística sobre el mercado de trabajo transfronterizo
- Aprendizaje de la lengua del vecino

7. Buenas prácticas aplicadas en otras regiones transfronterizas europeas

Cuadro 7.1 Casos de buenas prácticas

Indicador	Agrupación transfronteriza europea (FRANCIA-SUIZA)	Maison Ouverte des Services pour l'Allemagne (MOSA) (FRANCIA-ALEMANIA)
Estructura jurídica	Asociación Ley 1901 (derecho francés)	Servicio situado en Forbach y financiado por la Communauté d'Agglomération de Forbach Porte de Francia
Web	www.frontalier.org	http://www.agglo-forbach.fr/fr/mosa.html
Puesta en red de consejeros especialistas en empleo transfronterizo	No	No
Información de los demandantes de empleo sobre oportunidades profesionales al otro lado de la frontera	Si - Información sobre el mercado de trabajo suizo (webs de búsqueda de empleo y agencias de colocación, convenciones colectivas, consejos prácticos, etc.)	Si - El mercado de trabajo en Alemania (ofertas de empleo, derecho de trabajo, etc...)
Ajuste entre potenciales candidatos y ofertas de empleo no cubiertas al otro lado de la frontera	No	No
Movilización de empleadores del otro lado de la frontera para favorecer la contratación de trabajadores transfronterizos	Si - (Posibilidad de adhesión de empresas suizas al GTE)	No
Acompañamiento al trabajador fronterizo en la búsqueda de empleo al otro lado de la frontera	Si - (Conferencias, encuentros para creación de redes, talleres de perfeccionamiento de CVs)	No
Acompañamiento jurídico a los trabajadores fronterizos	Si - (Acompañamiento en todas las etapas de la vida profesional, desde la firma del contrato hasta su ruptura. Respuestas a preguntas en los siguientes ámbitos (cobertura de enfermedad, maternidad, accidente, invalidez, jubilación, planes de previsión, ayudas familiares, subsidio de desempleo)	No

7. Buenas prácticas aplicadas en otras regiones transfronterizas europeas

Indicador	Agrupación transfronteriza europea (FRANCIA-SUIZA)	Maison Ouverte des Services pour l'Allemagne (MOSA) (FRANCIA-ALEMANIA)
Acompañamiento administrativo o fiscal a trabajadores fronterizos	Sí - Expertos en fiscalidad ayudan al trabajador fronterizo a cumplimentar su declaración de renta, en Suiza (cuasi-residente) o en Francia, realizan simulaciones de impuestos, proceden a la verificación de impuestos y acompañan en eventuales procedimientos de reclamación - Servicio Social - Servicio de seguro por enfermedad	Sí - El estatus de fronterizo (jubilaciones, pensiones, ayudas familiares, subsidio de desempleo, fiscalidad, etc.)
Puesta en contacto de trabajadores fronterizos con organismos de formación (continua, aprendizaje)	No	Sí - Posibilidades de estudios, de formación y de stages (procedimientos de reconocimiento de diplomas, aprendizaje de la lengua del vecino, dobles grados)
Puesta en contacto con el sector de empresa y los servicios consulares	Sí - Con empresas suizas miembros de GTE	No
Integración de la estructura (acuerdo de asociación, enlace con una estructura de inversión)	No - Asociación enteramente financiada por sus miembros (trabajadores fronterizos)	Sí - Socios: Cajas de seguros por enfermedad, -IKK, AOK y KBS y el Comité de Defensa de los trabajadores fronterizos - Municipalidades : - Intercommunalités del Val de Rossele, Communauté d'Agglomération Forbach Porte de France ; Communauté des Communes de Freyming-Merlebach, de Warndt y de Pays Naborien, - el Consejo Departamental de la Moselle
Información estadística sobre el mercado de trabajo transfronterizo	No	No
Aprendizaje de la lengua vecina	No	Sí - (información sobre el aprendizaje de la lengua del país vecino)

7. Buenas prácticas aplicadas en otras regiones transfronterizas europeas

Indicador	EURES-T Rhin Supérieur (FRANCIA-ALEMANIA-SUIZA)	Proyecto « Triunfar sin fronteras » (Rhin Superior) (FRANCIA-ALLEMANIA)	Maison du Luxembourg (Thionville) (FRANCIA-LUXEMBURGO)
Estructura jurídica	- Dispositivo financiado por la Comisión Europea dentro del programa marco para el empleo y la innovación social EaSI (2014-2020). El acuerdo marco de EURES -T Rhin Superior regula la organización y los métodos de trabajo del partenariado. El convenio marco actual está en vigor hasta el 31 de diciembre de 2017	- Proyecto Interreg V A Rin Superior	- Servicio financiado por el « G6 » que reagrupa los 6 Etablissements Publics de Coopération Intercommunale del norte de Mosela (Communautés de Communes de l'Arc Mosellan, des Trois Frontières, de Cattenom et Environs et du Pays Haut Val d'Alzette et des Communautés d'Agglomérations du Val de Fensch et de Portes de France Thionville)
Web	- www.eures-t-rhinsuperieur.eu	- www.interreg-rhin-sup.eu	- www.maisonduluxembourg.fr
Puesta en red de consejeros especialistas en empleo transfronterizo	Sí - Equipo de consejeros en el seno de socios de EURES + 3 socios en el seno de One-Stop-Shop	Sí	Sí
Información de los demandantes de empleo sobre oportunidades profesionales al otro lado de la frontera	Sí	Sí	No
Ajuste entre potenciales candidatos y ofertas de empleo no cubiertas al otro lado de la frontera	Sí - Búsqueda de empleo y colocación	No	No
Movilización de empleadores del otro lado de la frontera para favorecer la contratación de trabajadores transfronterizos	Sí - Selección de personal	Sí	No
Acompañamiento al trabajador transfronterizo en la búsqueda de empleo al otro lado de la frontera	Sí	Sí - Acompañamiento por parte de profesionales	No
Acompañamiento jurídico a los trabajadores transfronterizos	Sí	No	Sí - Contratos de trabajo (CDD, CDI, trabajo temporal, desplazados, contrato estacional).

7. Buenas prácticas aplicadas en otras regiones transfronterizas europeas

Indicador	EURES-T Rhin Supérieur (FRANCIA-ALEMANIA-SUIZA)	Proyecto « Triunfar sin fronteras » (Rhin Superior) (FRANCIA-ALEMANIA)	Maison du Luxembourg (Thionville) (FRANCIA-LUXEMBURGO)
Acompañamiento administrativo o fiscal a trabajadores fronterizos	Sí <ul style="list-style-type: none"> - Cobertura social - Derecho de trabajo, derecho social y fiscalidad - Condiciones de vida y de trabajo 	Sí <ul style="list-style-type: none"> - informaciones para facilitar los procedimientos transfronterizos - ayudas a la movilidad, soluciones prácticas 	Sí <ul style="list-style-type: none"> - Cobertura sanitaria - Permiso de trabajo - Fiscalidad
Puesta en contacto de trabajadores fronterizos con organismos de formación (continua, formación profesional)	Sí <ul style="list-style-type: none"> - Aprendizaje transfronterizo en alternancia y estudios transfronterizos en alternancia FR/DE - Posibilidades de formación y de formación continua 	Sí	Sí <ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento de diplomas - Formación en Luxemburgo - Sistema educativo luxemburgués
Puesta en contacto con el sector empresarial y los servicios consulares	Sí <ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento de personal en un país fronterizo vecino (Alemania, Francia, Suiza) - Puesta en contacto con trabajadores y trabajadores cualificados y motivados (Observación : EURES-T Rin Superior tiene como fin, principalmente, el asesoramiento y no tiene competencia en materia de colocaciones directas) - Modalidades ligadas al empleo (por ejemplo derecho de trabajo, derecho social y fiscalidad) del personal (fronterizos y fronterizas) del país extranjero vecino - Desplazamiento de personal a un país extranjero vecino - Actividad independiente o trabajo autónomo y creación de empresas - Puesta en contacto con los servicios de colocación transfronterizos 	Sí <ul style="list-style-type: none"> - Red de empresas y de candidatos 	No

7. Buenas prácticas aplicadas en otras regiones transfronterizas europeas

	EURES-T Rhin Supérieur (FRANCIA-ALEMANIA)	Proyecto « Triunfar sin fronteras » (Rhin Supérieur) (FRANCIA-ALEMANIA)	Maison du Luxembourg (Thionville) (FRANCIA-LUXEMBURGO)
Integración de la estructura (convenio de partenariado, enlace con una estructura de colocación, etc.)	<p>Sí</p> <p>Administraciones públicas de empleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pôle emploi - SECO (Suisse) - Agence fédérale pour l'emploi (Bundesagentur für Arbeit) (DE) - Canton de Bâle-Ville (Amt für Wirtschaft und Arbeit) (CH) - Basel Landschaft (CH) - Canton d'Argovie (CH) - Canton de Soleure (CH) - Canton du Jura (CH) <p>Agentes sociales :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitgeber - LVU Die Unternehmer in Rheinland-Pfalz - MEDEF Alsace - Arbeitgeberverband Basel - LGR CSIR - IGR/CSIR EUREGIO Baden – Bas Rhin – südliche Pfalz <p>Colectividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Land de Rhénanie-Palatinat (DE) - Land de Bade-Wurtemberg (DE) - Préfet de la Région Grand Est - Région Grand Est - Conseil départemental du Bas-Rhin - Conseil départemental du Haut-Rhin - Canton de Bâle-Ville (Amt für Wirtschaft und Arbeit) (CH) - Basel Landschaft (CH) - Canton d'Argovie (CH) - Canton de Soleure (CH) - Canton du Jura (CH) 	<p>Sí</p> <p>Socios :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Región Grand Este - Ministerium für Wirtschaft und Finanzen Baden-Württemberg - Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung Rheinland-Pfalz - Fondation Entente Franco-Allemande - Office Franco-allemand pour la Jeunesse - Rectorat - Académie de Strasbourg - Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt d'ALSACE - Pôle Emploi - Chambre de métiers d'Alsace - Chambre d'Agriculture de Région Alsace - Industrie und Handelskammer Karlsruhe - Eurodistrict PAMINA - Direction Rgionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi - Eurodistrict Strasbourg-Ortenau - Industrie und Handelskammer Hochrhein Bodensee - Industrie und Handelskammer der Pfalz - Industrie und Handelskammer Südlicher Oberrhein - Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit - Regierungspräsidium Karlsruhe - TechnologieRegion Karlsruhe - Regierungspräsidium Freiburg - Maison de l'Emploi et de la Formation du bassin de Strasbourg - Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit - Handwerkskammer Freiburg - Landwirtschaftskammer Rheinland-Pfalz - Handwerkskammer Pfalz - Handwerkskammer Karlsruhe - Agentur für Arbeit Offenburg - Agentur für Arbeit Freiburg - Handwerkskammer Konstanz - Chambre de commerce et d'industrie Alsace - Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen 	<p>Sí</p> <p>Colectividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CA Thionville Portes de France - CA Val de Fensch - CC Arc Mosellan - CC Pays Haut Val d'Alzette - CC Cattenom et environs - CC Bouzonvillois Trois Frontières <p>Otros socios :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taskforce Frontaliers - Interreg Grande Région - Grand Duché de Luxembourg - EuRegio SaarLorLux+ - Cedies - CNS - CNAP - Caisse pour l'avenir des enfants (LU) - Association des Frontaliers au Luxembourg - Comité du tourisme du Luxembourg

7. Buenas prácticas aplicadas en otras regiones transfronterizas europeas

	EURES-T Rhin Supérieur (FRANCIA-ALEMANIA)	Proyecto « Triunfar sin fronteras » (Rhin Supérieur) (FRANCIA-ALEMANIA)	Maison du Luxembourg (Thionville) (FRANCIA-LUXEMBURGO)
Información estadística sobre el mercado de trabajo transfronterizo	Sí - Monitorización del mercado de trabajo (datos sobre demografía, economía, empleo, flujos de trabajadores fronterizos, desempleo)	No	No
Aprendizaje de la lengua vecina	No	Sí - Cursos y prácticas	No

7. Buenas prácticas aplicadas en otras regiones transfronterizas europeas

Indicador	Öresund Direkt (et Örestat) (DINAMARCA-SUECIA)	Frontaliers Lorraine (FRANCIA-LUXEMBURGO-BELGICA-ALEMANIA)	Observatorio internacional de empleo (FRANCIA-LUXEMBURGO-BELGICA-ALEMANIA)
Estructura jurídica	- Plataforma de Internet financiada por Dinamarca y Suecia y sus colectividades locales (región de Zelande y Scanie, ciudad de Copenhague y Malmö).	- Plataforma de Internet del Centro de Recursos y de Documentación, asociación financiada por la Región Grand Este y la Comisión Europea	- Asociación alemana de derecho sin fin lucrativo : <i>eingetragener Verein</i> (e.V)
Web	- http://www.oresunddirekt.se/in-english	- www.frontalierslorraine.eu	- http://www.iba-oie.eu
Puesta en red de consejeros especialistas en empleo transfronterizo	Sí	Sí	Sí - (puesta en Red de instituciones especializadas en el ámbito del empleo) -
Información de los demandantes de empleo sobre oportunidades profesionales al otro lado de la frontera	Sí	Sí	No
Ajuste entre potenciales candidatos y ofertas de empleo no cubiertas al otro lado de la frontera	No	Sí - Participar en la gestión de previsiones de empleo, evaluar la situación del mercado de trabajo y realizar propuestas para acciones comunes	No
Movilización de empleadores del otro lado de la frontera para favorecer la contratación de trabajadores transfronterizos	No - (Öresund direkt business favorece la instalación de empresas al otro lado de la frontera)	No	No
Acompañamiento al trabajador fronterizo en la búsqueda de empleo al otro lado de la frontera	Sí - Una oficina en Malmö : Oresunddirekt information centre - Una oficina en Copenhague : International Citizen Service East in Copenhagen	Sí	No
Acompañamiento jurídico a los trabajadores fronterizos	Sí	No	No
Acompañamiento administrativo o fiscal a trabajadores fronterizos	Sí - Información sobre la seguridad social en Dinamarca y Suecia - Información sobre los impuestos en Dinamarca y Suecia	Sí - Informar a los asalariados y las empresas acerca de la legislación y las condiciones de vida y de trabajo en Europa y particularmente en las regiones miembros de la Gran Región : prestaciones sociales, impuestos, prestación por desempleo, enfermedad, maternidad, jubilación, etc.	No

7. Buenas prácticas aplicadas en otras regiones transfronterizas europeas

Indicador	Öresund Direkt (et Örestat) (DINAMARCA-SUECIA)	Frontaliers Lorraine (FRANCIA-LUXEMBURGO-BELGICA-ALEMANIA)	Observatorio internacional de empleo (FRANCIA-LUXEMBURGO-BELGICA-ALEMANIA)
Puesta en contacto de trabajadores fronterizos con organismos de formación (continua, formación profesional)	No	Sí - Desarrollar y promover la formación profesional transfronteriza	No
Puesta en contacto con el sector empresarial y los servicios consulares	No	No	No
Integración de la estructura (convenio de patrocinio, acuerdo de asociación, enlace con una estructura de colocación)	Sí Socios : - Service Public de l'emploi en Suecia (Arbetsförmedlingen) - Agence de l'assurance sociale en Suecia (Försäkringskassan) - Agence des impôts en Suecia (Skatteverket) - Länsstyrelsen Skåne (Conseil du Comté de Skåne), - Région Skåne - Conseil Nordique des Ministres	Socios: - Réseaux EURES Grande Région, Rhin Supérieur - OIE (Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi) - Arbeitskammer des Saarlandes - Task Force Frontaliers - MOSA Forbach - Entreprise Europe Network Lorraine - CCI Internationale Lorraine - Pôle Emploi Lorraine - CARSAT Alsace-Moselle - CAF Moselle et CAF Meurthe-et-Moselle - CARSAT Nord Est - CPAM Moselle et CPAM Meurthe-et-Moselle - les collectivités (Mairie de Longwy, Mairie de Metz, la Communauté d'Agglomération "Portes de France Thionville").	Socios financieros: - Ministère de la famille, de l'Intégration et à la Grande Région du Grand-Duché de Luxembourg - Ministère des Affaires sociales, du Travail, de la Santé et de la Démographie de la Rhénanie-Palatinat - Ministère de l'Economie, du Travail, de l'Energie et des Transports de la Sarre - GIP Lorraine Parcours Métiers en Lorraine - Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique (IWEPS) en Wallonie.
Información estadística sobre el mercado de trabajo transfronterizo	Sí : Örestat)	No	Sí
Aprendizaje de la lengua vecina	No	No	No

7. Buenas prácticas aplicadas en otras regiones transfronterizas europeas

	EURES-T Rhin Supérieur (FRANCIA-ALEMANIA)	Proyecto « Triunfar sin fronteras » (Rhin Supérieur) (FRANCIA-ALEMANIA)	Maison du Luxembourg (Thionville) (FRANCIA-LUXEMBURGO)
Integración de la estructura (convenio de partenariado, conexión con una estructura de colocación)	<p>Sí</p> <p>Administraciones públicas de empleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pôle emploi - SECO (Suisse) - Bundesagentur für Arbeit (DE) - Canton de Bâle-Ville (Amt für Wirtschaft und Arbeit) (CH) - Basel Landschaft (CH) - Canton d'Argovie (CH) - Canton de Soleure (CH) - Canton du Jura (CH) <p>Interlocutores sociales :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitgeber - LVU Die Unternehmer in Rheinland-Pfalz - MEDEF Alsace - Arbeitgeberverband Basel - LGR CSIR - IGR/CSIR EUREGIO Baden – Bas Rhin – südliche Pfalz <p>Colectividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Land de Rhénanie-Palatinat (DE) - Land de Bade-Wurtemberg (DE) - Préfet de la Région Grand Est - Région Grand Est - Conseil départemental du Bas-Rhin - Conseil départemental du Haut-Rhin - Canton de Bâle-Ville (Amt für Wirtschaft und Arbeit) (CH) - Basel Landschaft (CH) - Canton d'Argovie (CH) - Canton de Soleure (CH) - Canton du Jura (CH) 	<p>Sí</p> <p>Socios :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Région Grand Est - Ministerium für Wirtschaft und Finanzen Baden-Württemberg - Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung Rheinland-Pfalz - Fondation Entente Franco-Allemande - Office Franco-allemand pour la Jeunesse - Rectorat - Académie de Strasbourg - Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt d'ALSACE - Pôle Emploi - Chambre de métiers d'Alsace - Chambre d'Agriculture de Région Alsace - Industrie und Handelskammer Karlsruhe - Eurodistrict PAMINA - Direction Rgionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi - Eurodistrict Strasbourg-Ortenau - Industrie und Handelskammer Hochrhein Bodensee - Industrie und Handelskammer der Pfalz - Industrie und Handelskammer Südlicher Oberrhein - Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit - Regierungspräsidium Karlsruhe - TechnologieRegion Karlsruhe - Regierungspräsidium Freiburg - Maison de l'Emploi et de la Formation du bassin de Strasbourg - Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit - Handwerkskammer Freiburg - Landwirtschaftskammer Rheinland-Pfalz - Handwerkskammer Pfalz - Handwerkskammer Karlsruhe - Agentur für Arbeit Offenburg - Agentur für Arbeit Freiburg - Handwerkskammer Konstanz - Chambre de commerce et d'industrie Alsace - Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen 	<p>Sí</p> <p>Colectividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CA Thionville Portes de France - CA Val de Fensch - CC Arc Mosellan - CC Pays Haut Val d'Alzette - CC Cattenom et environs - CC Bouzonvillois Trois Frontières <p>Otros socios :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taskforce Frontaliers - Interreg Grande Région - Grand Duché de Luxembourg - EuRegio SaarLorLux+ - Cedies - CNS - CNAP - Caisse pour l'avenir des enfants (LU) - Association des Frontaliers au Luxembourg - Comité du tourisme du Luxembourg
Información estadística sobre el mercado de trabajo transfronterizo	<p>Sí</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monitorización del mercado de trabajo (datos sobre demografía, economía, 	<p>No</p>	<p>No</p>

7. Buenas prácticas aplicadas en otras regiones transfronterizas europeas

	EURES-T Rhin Supérieur (FRANCIA-ALEMANIA)	Proyecto « Triunfar sin fronteras » (Rhin Supérieur) (FRANCIA-ALEMANIA)	Maison du Luxembourg (Thionville) (FRANCIA-LUXEMBURGO)
	empleo, flujos de trabajadores fronterizos, desempleo)		
Aprendizaje de la lengua vecina	No	Sí - Cursos y prácticas	No

7. Buenas prácticas aplicadas en otras regiones transfronterizas europeas

Indicador	Öresund Direkt (DK-SE)	Frontaliers Lorraine (FR-LU-DE-BE)
Estructura jurídica	- Plataforma de Internet financiada por Dinamarca y Suecia y sus colectividades locales (región de Zelande y Scanie, ciudad de Copenhague y Malmö).	- Plataforma de Internet del Centro de Recursos y de Documentación, asociación financiada por la Región Gran Este y la Comisión Europea
Web	- http://www.oresunddirekt.se/in-english	- www.frontalierslorraine.eu
Puesta en red de consejeros especialistas en empleo transfronterizo	Sí	Sí
Información a demandantes de empleo sobre oportunidades profesionales al otro lado de la frontera	Sí	Sí
Ajuste entre potenciales candidatos y ofertas de empleo no cubiertas al otro lado de la frontera	No	Sí - Participar en la gestión de las previsiones de empleo, evaluar la situación del mercado de trabajo y realizar propuestas de acciones comunes
Movilización de empleadores del otro lado de la frontera para favorecer la contratación de trabajadores transfronterizos	No - (Öresund direkt business favorece la instalación de empresas al otro lado de la frontera)	No
Acompañamiento al trabajador fronterizo en la búsqueda de empleo en el otro lado de la frontera	Sí - Una oficina en Malmö : Oresunddirekt information centre - Una oficina en Copenhague : International Citizen Service East in Copenhagen	Sí
Acompañamiento jurídico a los trabajadores fronterizos	Sí	No
Acompañamiento administrativo o fiscal a trabajadores fronterizos	Sí - Información sobre la seguridad social en Dinamarca y Suecia - Información sobre impuestos en Dinamarca y Suecia	Sí - Informar a los asalariados y las empresas acerca de la legislación y las condiciones de vida y de trabajo en Europa y, particularmente, en las regiones miembro de la Gran Región: prestaciones sociales, impuestos, prestación por desempleo, enfermedad, maternidad, jubilación, etc.
Puesta en contacto de trabajadores fronterizos con organismos de formación (continua, aprendizaje)	No	Sí - Desarrollar y promover la formación profesional transfronteriza

7. Buenas prácticas aplicadas en otras regiones transfronterizas europeas

Indicador	Öresund Direkt (DK-SE)	Frontaliers Lorraine (FR-LU-DE-BE)
Puesta en contacto con el sector de empresa y los servicios consulares	No	No
Integración de la estructura (acuerdo de asociación, enlace con una estructura de inversión)	<p>Si</p> <p>Socios :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbetsförmedlingen (Swedish Public Employment Service), - Försäkringskassan (Swedish Social Insurance Agency), - Skatteverket (Swedish Tax Agency), Länsstyrelsen Skåne (County Administrative Board of Skåne), - Region Skåne - Nordiska Ministerrådet (Nordic Council of Ministers). 	<p>Socios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réseaux EURES Grande Région, Rhin Supérieur - OIE (Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi) - Arbeitskammer des Saarlandes - Task Force Frontaliers - MOSA Forbach - Enterprise Europe Network Lorraine - CCI Internationale Lorraine - Pôle Emploi Lorraine - CARSAT Alsace-Moselle - CAF Moselle et CAF Meurthe-et-Moselle - CARSAT Nord Est - CPAM Moselle et CPAM Meurthe-et-Moselle - les collectivités (Mairie de Longwy, Mairie de Metz, la Communauté d'Agglomération "Portes de France Thionville").
Información estadística sobre el mercado de trabajo transfronterizo	No (ver Örestat)	No
Aprendizaje de la lengua del país vecino	No	No

7. Buenas prácticas aplicadas en otras regiones transfronterizas europeas

7.3. Análisis de buenas prácticas aplicadas en otras regiones transfronterizas europeas

Entre los diferentes ejemplos analizados, se han identificados algunas buenas prácticas susceptibles de aportar algunas orientaciones de cara al empleo transfronterizo en la Eurorregión Nueva-Aquitania Euskadi Navarra. Estas buenas prácticas han sido estructuradas de acuerdo a algunas categorías que se revelan pertinentes para el caso que es objeto del presente estudio:

- El aprendizaje de la lengua del país vecino
- Información sobre las oportunidades del empleo al otro lado de la frontera
- Acompañamiento administrativo o fiscal a los trabajadores
- Puesta en relación del trabajador transfronterizo con los organismos de formación
- Información estadística sobre el mercado de trabajo transfronterizo

Para cada una de estas categorías se proponen dos ejemplos de buenas prácticas así como algunas recomendaciones que podrán servir de apoyo al empleo transfronterizo de la Eurorregión.

Aprendizaje del idioma vecino

El conocimiento del idioma vecino constituye una condición importante para acceder al empleo al otro lado de la frontera. En Pirineos Atlánticos, el conocimiento del español por parte de los habitantes franceses parece constituir un obstáculo para acceder al mercado de empleo en Euskadi o en Navarra. El aprendizaje de la lengua vasca (Euskara) ha aumentado claramente en Pirineos Atlánticos gracias a las políticas lingüísticas aplicadas en este sentido (el porcentaje de niños/as de primaria que aprenden la lengua vasca ha pasado del 24% al 38% entre 2004 y 2015) pero sólo su práctica (sin hablar español) no basta para trabajar en Euskadi o en Navarra. Parece, además, que las autoridades de Pirineos Atlánticos incentivan a la práctica de la lengua vasca pero el español no se beneficia del mismo apoyo, siendo, sin embargo, su práctica necesaria para la inserción profesional en Euskadi o Navarra.

Buena práctica 1: la Maison Ouverte des Services pour l'Allemagne (MOSA) (Francia-Alemania). MOSA no propone por sí misma cursos de idiomas pero sus consejeros u orientadores ofrecen información sobre las posibilidades existentes para el aprendizaje de la lengua del vecino (alemán).

Buena práctica 2: el proyecto « Réussir sans frontières » (Francia-Alemania) consiste en una plataforma en internet financiada en el marco del proyecto Interreg. Propone concretamente información para recibir cursos de alemán en el lado francés (conexiones hacia la Región Gran Este, Pôle Emploi y centros de enseñanza de alemán) o hacer un stage lingüístico en Alemania (programa Voltaire, Cursos binacionales en tándem, estancias de inmersión...).

7. Buenas prácticas aplicadas en otras regiones transfronterizas europeas

Información sobre las oportunidades de empleo al otro lado de la frontera

En ciertas fronteras europeas los servicios de apoyo al empleo transfronterizo proponen información sobre las oportunidades profesionales al otro lado de la frontera. En la frontera vasca, Pôle Emploi y Lanbide trabajan conjuntamente pero parecen priorizar su acción hacia el público de nacionalidad española (organización del salón de empleo transfronterizo). Según esta información, Pôle Emploi en el lado francés ve colapsado su servicio para responder a la demanda de las personas de nacionalidad española que buscan empleo en Euskadi...

Buena práctica 1: La Agrupación Transfronteriza europea (GTE) (Francia-Suiza) propone información sobre el mercado de trabajo suizo (webs de búsqueda de empleo y agencias de colocación, convenios colectivos, consejos prácticos, etc.). Sin embargo, para acceder a estas informaciones hay que ser miembro de la asociación GTE. Los servicios ofrecidos a los socios son:

- Acompañamiento en la búsqueda de empleo, talleres formativos, conferencias, entrevistas individuales o permanencias telefónicas
- Obtención de información sobre el mercado de trabajo y las condiciones de trabajo en Suiza (sitios web de búsqueda de empleo y agencias de colocación, convenios colectivos, consejos prácticos, etc.) vía el Pack Empleo
- Depósito del CV en el sitio web y consultar las ofertas de empleo suizas
- Conocimiento de las 197 empresas suizas miembros de esta asociación

Buena práctica 2: el sitio web « Fronterizos Lorena » ofrece información para la búsqueda de empleo en Luxemburgo, en Alemania o en Bélgica. Están disponibles online unas guías especializadas y presentan el conjunto de procedimientos a seguir para trabajar en el país vecino:

- Los sectores que contratan
- Los sitios de internet a consultar para encontrar empleo
- El procedimiento a seguir para establecer un proyecto profesional
- La descripción de las condiciones de trabajo en el país vecino
- El conocimiento de lenguas
- El reconocimiento de titulaciones o diplomas
- Las profesiones reglamentadas (salud)
- Los procedimientos de búsqueda de empleo
- Los instrumentos necesarios
- Los talleres para trabajar en el país vecino
- La lista de orientadores EURES Francia y EURES del país vecino a contactar

7. Buenas prácticas aplicadas en otras regiones transfronterizas europeas

Guía para la búsqueda de empleo en Luxemburgo



Fuente: Fronterizos Lorena

Acompañamiento administrativo o fiscal a los trabajadores

El obstáculo administrativo o fiscal parece ser también un freno al empleo transfronterizo. Si bien esta cuestión afecta especialmente a los españoles que viven en el lado francés y trabajan en el lado español, los fronterizos no parecen estar todos bien informados de los procedimientos administrativos a seguir cuando se instalan en Francia o cuando buscan un empleo al otro lado de la frontera. Actualmente sólo algunas asesorías privadas están en situación de aportar este servicio. Según la encuesta efectuada entre trabajadores fronterizos en el marco del presente estudio, las razones fiscales han sido señaladas por el 60% de las personas que viven en Euskadi-Navarra y trabajan en Nueva-Aquitania y por el 30% de las personas que viven en Nueva-Aquitania y trabajan en Euskadi-Navarra.

En algunas fronteras europeas se ofertan servicios para facilitar los procedimientos administrativos y fiscales:

Buena práctica 1: La Maison du Luxembourg (Francia-Luxemburgo-Bélgica -Alemania) propone un asesoramiento relativo a la cobertura sanitaria, el permiso de trabajo, la fiscalidad. Su sitio web informa sobre los procedimientos a seguir, los servicios a contactar en Luxemburgo. Un trabajador fronterizo puede, también, acudir a los locales de la Maison du Luxembourg en Thionville para estar con orientadores.

Buena práctica 2: La Agrupación Transfronteriza europea (GTE) (Francia-Suiza) propone un servicio de fiscalistas que ayudan al trabajador fronterizo a cumplimentar su declaración de la renta, realizar simulaciones respecto del pago de impuestos, proceder a verificaciones sobre la fiscalidad y acompañar en eventuales procedimientos de reclamación. Este servicio debe ser pagado y es únicamente accesible a los socios de la GTE.

7. Buenas prácticas aplicadas en otras regiones transfronterizas europeas

Puesta en relación del trabajador fronterizo con organismos de formación

Atendiendo a la información suministrada por las personas entrevistadas, las posibilidades de formación continua o de Formación Profesional en el lado español no parecen resultar muy visibles para los estudiantes o trabajadores fronterizos. Además, se plantea el problema de la equivalencia de diplomas entre Francia y España.

Algunos dispositivos de apoyo al trabajo fronterizo proponen un servicio específico para acompañar a las personas a buscar formación en el país vecino.

Buena práctica 1: La MOSA (Francia-Alemania) informa sobre las posibilidades de estudios, cursos formativos y stages (procedimiento de reconocimiento de diplomas, dobles grados, etc.).

Buena práctica 2: El EURES-T Rin Superior (Francia-Alemania) propone sobre su sitio web información detallada sobre la formación profesional transfronteriza y los estudios en alternancia entre Alemania et la Francia en el Rin Superior. Los elementos presentados son los siguientes:

- ¿cómo funciona la formación profesional transfronteriza y los estudios en alternancia?
- ¿cuáles son las ventajas de la formación profesional transfronteriza?
- ¿cuáles son los requisitos?
- ¿qué modalidades hay?
- ¿quién ayuda al estudiante a conseguir una empresa para una formación adecuada y dónde encontrar la información complementaria sobre la formación profesional transfronteriza? (existe un manual con la información complementaria disponible online).

Manual sobre formación profesional transfronteriza en el Rin Superior



Fuente: EURES-T Rin Superior

7. Buenas prácticas aplicadas en otras regiones transfronterizas europeas

Información estadística sobre el Mercado de trabajo transfronterizo

El presente estudio tiene, precisamente, como propósito objetivar el número de trabajadores fronterizos a uno y otro lado de la frontera entre Euskadi, Navarra y Nueva-Aquitania. Para lograr determinar este número ha sido necesario recabar datos estadísticos (INSEE, EUSTAT, NASTAT) y administrativos (seguridad social). Contrariamente a otras regiones fronterizas, el seguimiento estadístico del número de trabajadores fronterizos no parece una prioridad en Euskadi-Navarra/Nueva-Aquitania dada la reducida intensidad de los flujos. Los institutos estadísticos no pueden suministrar cifras precisa, puesto que, en ciertos municipios, el número de fronterizos es tan bajo que se violaría el secreto estadístico a escala municipal.

Sin embargo, se presentan a continuación algunas buenas prácticas existentes en otras fronteras:

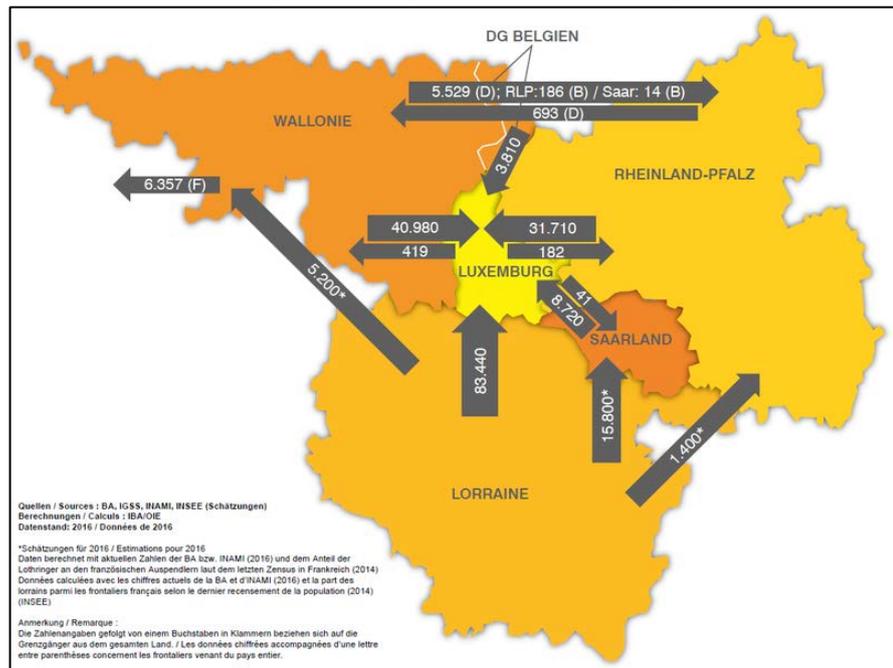
Buena práctica 1: el Observatorio Interregional del empleo-OIE (Francia-Luxemburgo -Bélgica-Alemania) es un organismo creado en 2000 por los miembros de la Grand Región. La Gran Región es uno de los territorios transfronterizos en Europa con el mayor número de trabajadores fronterizos (225.000 fronterizos en 2016). El OIE cuenta con diferentes miembros: las redes EURES, las oficinas estadísticas de la Grand Región y el Comité económico y social de la Grand Región. El OIE asegura un seguimiento de los temas siguientes:

- Situación del mercado de trabajo
- Movilidad de fronterizos
- Demografía (estructura y evolución de la población, proyecciones demográficas)
- Situación de los jóvenes (aspectos demográficos, empleo, paro, movilidad de los jóvenes, reducción y pobreza)
- Formas atípicas de trabajo y de empleo (contratos de obra, temporales, trabajo a tiempo parcial, salarios mínimos, novedades legislativas sobre el trabajo en Francia)
- La digitalización del mundo del trabajo
- El mercado laboral de los cuidados en la Grand Región
- Mano de obra cualificada – clave para el desarrollo económico y social de la Gran Región

Entre los documentos elaborados hay un mapa que permite seguir anualmente la evolución del número de trabajadores fronterizos en la Grand Región.

7. Buenas prácticas aplicadas en otras regiones transfronterizas europeas

Mapa de los flujos de trabajadores en la Gran Región en 2016

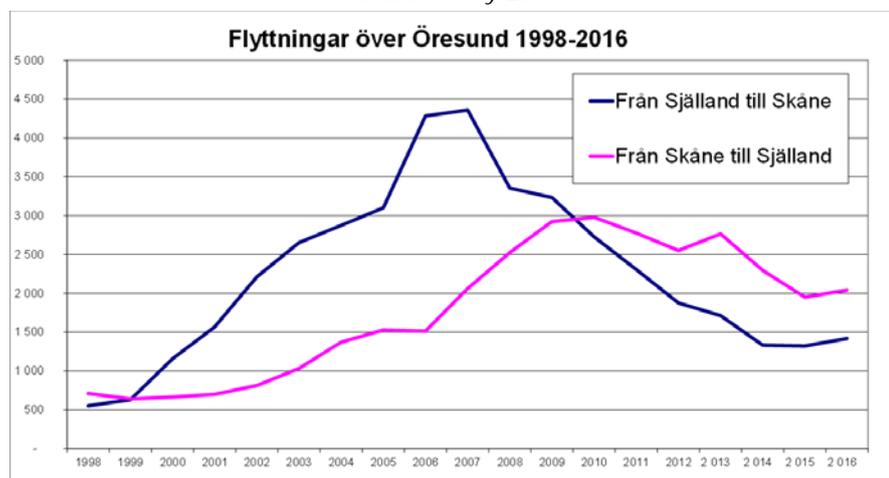


Fuente: OIE

Buena práctica 2: Örestat, el portal estadístico de la región Öresund (Dinamarca-Suecia), permite seguir la evolución del número de trabajadores fronterizos que se concentran principalmente entre Copenhague y Malmö (alrededor de 3.500 fronterizos en 2016). El sitio internet de Örestat dispone de una base de datos sobre el flujo de trabajadores fronterizos ((por nacionalidad, edad, sexo, municipio de origen y destino, etc.) y provee de análisis en las siguientes áreas: demografía, economía, empleo. En 2012 a partir de los datos disponibles se elaboró una publicación (TendensÖresund). Este portal es trilingüe: danés, sueco e inglés.

7. Buenas prácticas aplicadas en otras regiones transfronterizas europeas

Evolución del número de trabajadores fronterizos en la Región Öresund entre 1998 y 2016



Fuente: Örestat

8. Resumen, conclusiones y recomendaciones

8. RESUMEN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

8. Resumen, conclusiones y recomendaciones

8.1. Resumen y conclusiones

El informe ha permitido realizar una serie de constataciones en relación al empleo transfronterizo en la Eurorregión NAEN y el contexto económico y social en el que se desarrolla. Estas constataciones pueden resumirse en los siguientes puntos:

- Como marco demográfico general, hay que mencionar cierta divergencia a un lado y otro de los Pirineos, con un estancamiento poblacional al sur (excepto en Gipuzkoa) y una progresión al norte (principalmente en la zona litoral que concentra el 50% de la población de Nueva-Aquitania a menos de 60 km del mar). No obstante, y más importante en una perspectiva laboral, hay que destacar que las tres regiones comparten una acusada dinámica de envejecimiento demográfico que implicará en un futuro no muy lejano previsibles dificultades para el relevo generacional en el trabajo, dado que las generaciones jóvenes serán cuantitativamente insuficientes para sustituir a los amplios contingentes de personas que accederán a la jubilación en los próximos años (en Nueva-Aquitania se prevé una media de 67.000 jubilaciones por año hasta 2022 y en Euskadi más de 26.000).
- En el terreno formativo, la Eurorregión cuenta con una población mejor formada que la media europea, superando los objetivos de la Estrategia Europa 2020. Así, la población de 25 a 64 años con estudios terciarios se sitúa en un 31% en Nueva-Aquitania, el 49% en Euskadi y el 45% en Navarra (aunque, como contrapartida, en estas dos últimas regiones hay un cierto déficit de personas con cualificaciones intermedias).
- También en el ámbito formativo, se detecta una de las principales debilidades u obstáculos para los movimientos laborales transfronterizos, que se refiere al bajo conocimiento y aprendizaje de los idiomas "del otro lado", en concreto sólo alrededor del 20% de la población de Euskadi y Navarra tiene conocimientos de francés (en diferente medida), mientras que el conocimiento del español en Aquitania tiene un nivel todavía más bajo (aunque los datos disponibles no son recientes). Por el contrario, el conocimiento, uso y aprendizaje del euskera es creciente en el ámbito más cercano a la frontera.
- En lo que se refiere a los mercados laborales de las tres regiones integrantes, hay que mencionar diferencias evidentes en términos de especialización económica (mayor peso del empleo en el sector servicios en Nueva-Aquitania y en la industria en Euskadi y Navarra, junto al sector agrario en esta última) o en el perfil de los desempleados (con una mayor problemática en Euskadi y Navarra asociada al paro de larga duración y de personas de más de 55 años y baja cualificación, etc.). Pero también se observan elementos semejantes, con tasas de actividad y paro no tan distantes (y en descenso tras el impacto de la gran recesión), o niveles salariales medios relativamente cercanos (no así en los respectivos salarios mínimos establecidos legalmente.)
- En el área fronteriza la interpenetración residencial es desequilibrada y muy concentrada en el territorio de proximidad a la frontera. Esto quiere decir que hay un número relativamente importante de personas de nacionalidad española residiendo en Nueva-Aquitania (más de 12.000 personas), que se concentran fundamentalmente

8. Resumen, conclusiones y recomendaciones

en la zona de Hendaya, Urrugne, etc., pero comparativamente pocas de nacionalidad francesa que viven en Euskadi o Navarra (el total no llega a 3.000 personas).

- En lo que respecta propiamente a los flujos transfronterizos de empleo en la Eurorregión, hay que destacar que son muy débiles y de corto alcance en comparación con otras fronteras europeas. Únicamente 3.860 personas atraviesan regularmente la frontera de la Eurorregión para ir a trabajar al otro lado, frente a cifras que superan las decenas de miles en otras fronteras francesas.
- En el caso de la Eurorregión Nueva-Aquitania Euskadi Navarra, además, estos flujos laborales se producen mayoritariamente en un sentido norte-sur (desde Nueva-Aquitania hacia Euskadi y Navarra, un total de 3.200 personas) y responden fundamentalmente a una cuestión residencial. Es decir, se trata en su gran mayoría de personas de nacionalidad española residentes en la zona fronteriza francesa y que trasladaron allí su residencia por motivos no de naturaleza laboral, sino más bien asociados a cuestiones relacionadas con la situación diferencial en los respectivos mercados de la vivienda (en especial hace aproximadamente una década) u otras de tipo personal y familiar.
- Por su parte, los flujos sur-norte recogidos estadísticamente (residentes en Euskadi o Navarra que trabajan en Nueva-Aquitania) captados a través de estadísticas oficiales son todavía más escasos (en torno a 650 personas en total), aunque en este caso están más vinculados a motivos laborales, es decir, responden a oportunidades de empleo que han sido de interés para estas personas.
- Además de las cuestiones idiomáticas ya mencionadas, las cuestiones administrativas-fiscales-sociales también implican dificultades adicionales para el empleo transfronterizo, aunque en general no parecen tener un carácter determinante sobre las decisiones al respecto. Así, los requisitos aplicados por las Administraciones fiscales para la consideración de trabajador fronterizo son diferentes y existe cierta confusión entre las personas afectadas. Además, la noción de zona fronteriza a efectos fiscales restringe geográficamente los beneficios del estatus de trabajador fronterizo, resultando inadecuada y necesitada de actualización. Por otra parte, los diferenciales en los tipos impositivos directos y contribuciones sociales entre el país de residencia y el país donde se trabaja, también influyen.
- Por su parte, los sistemas nacionales de Seguridad Social son potencialmente generadores de obstáculos a la movilidad transfronteriza (distintos criterios de concesión de prestaciones, lagunas en cuanto a la exportabilidad de ciertas prestaciones, acceso a la sanidad por parte de las familias de trabajadores fronterizos, tratamiento especial de ciertos profesionales...).
- No obstante, a menudo uno de los principales obstáculos es la falta de información adecuada (accesible y comprensible) para los y las trabajadoras transfronterizas y el insuficiente conocimiento y coordinación entre las administraciones nacionales competentes en los temas que afectan al empleo. Este déficit de información hay que hacerlo extensivo a la deficiente información estadística homogénea y comparable tanto sobre la realidad del empleo transfronterizo y en general sobre las relaciones

8. Resumen, conclusiones y recomendaciones

económicas y sociales transfronterizas, como sobre los instrumentos de observación y estimación del empleo (nomenclaturas utilizadas, horizontes de proyección,...).

- Hay que decir también que la perspectiva transfronteriza (incluyendo el empleo) no es una prioridad para el sector empresarial de ambos lados del Bidasoa. Aunque se están impulsando numerosas iniciativas de acercamiento, éstas se centran lógicamente en la búsqueda de oportunidades de negocio y actividad común (comerciales, subcontratación, sinergias productivas o de desarrollo tecnológico, etc.), sin que la vertiente de empleo transfronterizo sea un elemento crucial en la mayoría de los casos (salvo excepciones, por ejemplo en el sector comercial).
- Esa falta de prioridad no impide que las complementariedades entre las economías de las tres regiones existan y ofrezcan oportunidades de cara al futuro. De hecho, el análisis de los flujos comerciales desde cada una de las tres regiones hacia el respectivo país vecino (Francia en el caso de Euskadi y Navarra, España en el caso de Nueva-Aquitania) ha mostrado la gran importancia de los mismos, aunque la información disponible impide saber en qué medida esos flujos se concretan específicamente en el ámbito eurorregional. En cualquier caso, el desarrollo de estas complementariedades redundará, sin duda, en una mayor interpenetración empresarial y en consecuencia en un mayor nivel de empleo transfronterizo a largo plazo.
- Precisamente, hay que destacar que las previsiones de necesidades de mano de obra a medio plazo son importantes en la Eurorregión. No obstante, los efectos de la creación neta de empleo (derivadas de una previsible coyuntura económica favorable) tendrán un impacto mucho menor que las salidas masivas por jubilación derivada de la pirámide de edad de la población activa en las tres regiones, según se ha comentado anteriormente.
- A corto plazo, los cambios en la coyuntura tienen un impacto visible en las oferta de empleo (ejemplo actual de la recuperación de la construcción tanto en España como en Francia) pero, en volumen, los efectos son mucho más limitados que aquéllos, recurrentes, del empleo estacional, muy importante en las zonas turísticas o agrarias (viticultura, arboricultura, agricultura). Por otra parte, y con carácter general, no puede obviarse que los impactos sobre la demanda de empleo de los procesos de robotización y digitalización, tanto de la industria como de los servicios, son aún inciertos.
- La Eurorregión está, por tanto, confrontada cuantitativamente a fuertes necesidades de contratación, correspondiendo el grueso de los efectivos a las actividades terciarias relativamente "sencillas": mantenimiento y rehabilitación, ventas, manutención, atención a las personas, hostelería-restauración o establecimientos de atención socio-sanitaria.
- Otra conclusión del estudio es que por ahora esa "presión" resulta escasa para desencadenar flujos migratorios transfronterizos significativos. La progresiva similitud en las condiciones de vida y de trabajo entre el norte de España y el Sudoeste de Francia hace que las ganancias esperadas en términos salariales o en términos de oportunidades profesionales (en los dos sentidos) son reducidas para compensar los inconvenientes y sobrecostes administrativos, económicos y sociales que entraña una movilidad transfronteriza.

8. Resumen, conclusiones y recomendaciones

- Los obstáculos explicitados a lo largo del informe (barreras lingüísticas, complejidad de los procedimientos administrativos, diferencias en el régimen fiscal y social, heterogeneidad de los estatutos profesionales, déficits de información comparativa, etc.) juegan un papel en esta desmotivación. Al mismo tiempo, si bien es esencial intentar corregir este hecho desde la voluntad general de promover un mercado de trabajo cada vez más abierto y unificado en el seno de la Unión Europea, la movilidad transfronteriza en nuestra Euroregión no parece susceptible de aumentar significativamente, dada la debilidad de las motivaciones precitadas por parte de las personas activas de la zona considerada, al margen de algunas elecciones residenciales familiares en favor de la margen derecha del Bidasoa.

8.2. Recomendaciones

A la vista de las conclusiones anteriores, cabe formular las siguientes recomendaciones para los agentes de las políticas de empleo en la Euroregión y de las políticas de desarrollo económico y competitividad, y en general a los actores socioeconómicos y empresariales eurorregionales:

- **Impulsar el aprendizaje del idioma « vecino ».** Ha quedado claro que el requisito de la comunicación en el ámbito laboral es indispensable para poder plantearse cruzar la frontera para trabajar. Es preciso incrementar el número de alumnos/as que estudien francés/castellano en las escuelas, así como conseguir que los idiomas eurorregionales formen parte de la formación continua de las personas activas.
- Proveer a las personas que buscan empleo y a la población activa en general **información sobre las oportunidades de empleo « al otro lado ».** Si no se conocen estas oportunidades, es difícil que la población activa (desempleada o en busca de un empleo mejor) se plantee cambios y aproveche las posibilidades existentes.
- **Acompañamiento administrativo, social y fiscal de los/as trabajadores/as transfronterizos/as.** Las diferencias normativas a uno y otro lado no son la barrera principal, sino simplemente su desconocimiento y la incertidumbre que plantean para las personas que tienen que tomar decisiones de tipo laboral a menudo difíciles (ir a trabajar a otro país), así como en las situaciones que pueden surgir a lo largo de su actividad transfronteriza.
- Asociado a lo anterior, cabe recomendar también la realización **de cursos de formación para las administraciones respectivas (fiscal, social, laboral, etc.)** de ambos lados, así como reuniones de conocimiento entre ambas, que ayuden a desarrollar una colaboración estable y fluida.
- **Mejorar la disponibilidad de información estadística sobre el mercado de trabajo transfronterizo.** Se trata también de una cuestión básica. La elaboración de este estudio ha mostrado las limitaciones y desajustes existentes a este respecto. Es precisa una coordinación entre los agentes de la política de empleo y las organizaciones estadísticas regionales, de modo que se puede tener información homogénea que permita realizar

8. Resumen, conclusiones y recomendaciones

análisis comparativos y un seguimiento de la situación del mercado laboral eurorregional.

- **Incrementar los intercambios de trabajadores/as, estudiantes, profesores/as, investigadores/as.** Esto redundará sin duda en un mejor conocimiento y una mayor interpenetración entre los agentes socioeconómicos, empresariales, educativos, universitarios, tecnológicos,... lo que contribuirá a aumentar la interpenetración económica y laboral.
- **Continuar impulsando la colaboración empresarial, especialmente en los sectores estratégicos.** Las iniciativas ya en marcha en una serie de sectores clave muestran que esta es la única manera de obtener resultados a medio/largo plazo, en el sentido de favorecer un conocimiento mutuo que sea la base de su interrelación en la actividad productiva y de servicios.
- **Incrementar la colaboración entre servicios públicos de empleo.** Se trata de intensificar y hacer estable la cooperación entre los respectivos servicios de empleo, estableciendo los oportunos convenios que ya se están elaborando y posibilitando una relación más fluida y capaz de abordar de manera protocolizada la problemática derivada de los movimientos laborales transfronterizos. El aprendizaje mutuo en los modos de hacer, los programas aplicados, el tratamiento de determinados grupos de personas desempleadas, etc. es también un objetivo de este planteamiento.
- **Mejorar la coordinación en materia de aprendizaje y Formación Profesional.** Es un ámbito en el que las tres regiones que integran la Eurorregión tienen amplias competencias y en el que la búsqueda de sinergias ofrece un potencial que puede ser importante, en términos de complementariedad en la oferta de determinadas especialidades, currículos formativos coordinados, intercambio de estudiantes, etc. Esto puede ser particularmente relevante para las "competencias de futuro" para las que una oferta formativa nueva está por desarrollar.
- **Sistemas de conexión/información entre trabajadores transfronterizos y organizaciones formativas** que permitan también a estos trabajadores desarrollar actividades de formación continua a lo largo de toda su vida laboral, por más que ésta se desarrolle en el espacio transfronterizo.
- **Crear grupos de trabajo** que definan y desarrollen programas de trabajo sobre áreas temáticas específicas identificadas en este estudio (fiscalidad, seguridad social, idiomas, formación, estadísticas, etc.) y planteen progresivamente líneas de actuación, soluciones a problemáticas específicas, etc.

eñi pleo

AKITANIA BERRIA • EUSKADI • NAFARROA
NUEVA AQUITANIA • EUSKADI • NAVARRA
NOUVELLE-AQUITAINE • EUSKADI • NAVARRE

Interreg
POCTEFA



UNIÓN EUROPEA
UNION EUROPÉENNE

Proyecto cofinanciado por el Fondo de Desarrollo Regional
(FEDER)



LLET Akitania-Euskadi-Nafarroa Euroeskualdea
AECT Eurorregión Aquitania-Euskadi-Navarra
GECT Eurorégion Aquitaine-Euskadi-Navarre

Con la colaboración de

