

**Estudio sobre el trabajo transfronterizo
en la Euroregión Galicia- Norte de Portugal**

ACCEPT
Proxecto



XUNTA DE GALICIA

edita_

Xunta de Galicia, Consellería de Traballo e Benestar, Dirección Xeral de
Relacións Laborais. Proyecto ACCEPT (código 0072_ACCEPT_1_e)

financiado por_

FEDER en el marco de la primera convocatoria del POCTEP 2007-2013

pie de imprenta_

Teófilo Edicións

depósito legal_

PO 497-2010

ÍNDICE

Presentación	05
Introducción	11
Estudio: Dirección Xeral de Relacións Laborais. Xunta de Galicia	17
Estudio: Instituto do Emprego e Formación Profesional, IEFP	109
Glosario de términos	149
Anexos	161

Presentación

En el proceso de construcción y consolidación de un espacio único en Europa se fue creando una nueva dinámica en las relaciones entre los agentes institucionales, económicos y sociales de los Estados miembros. La nueva dinámica así constituida dio lugar a una serie de territorios, que en algunos casos forman parte de dos Estados fronterizos, y que conforman un marco general en el que se contextualizan y vertebran mecanismos de intensa proyección económica, social y cultural, lo que afecta al conjunto de la sociedad. Estos territorios se denominan eurorregiones.

Hoy en día, el término eurorregión es de uso habitual en la sociedad, pero su significado genera ciertas dudas. Una definición exhaustiva de eurorregión es la hecha por Luis Domínguez (2004), en la que afirma que «una eurorregión tiene carácter permanente, identidad propia, separada de la de sus miembros, cuenta con recursos propios y posee capacidad interna para la toma de decisiones (...). Sus objetivos son asesorar, asistir y coordinar la cooperación transfronteriza, en particular en las áreas de desarrollo (...); desarrollo regional (...); cooperación social (...)».

De manera más específica, en la Unión Europea, el término eurorregión designa un espacio histórico, económico y sociocultural donde existe una elevada densidad de interrelaciones.

Teniendo en cuenta la definición anterior, una de las eurorregiones más interesantes de la península Ibérica es la constituida por Galicia y el Norte de Portugal, pues ambos territorios comparten importantes elementos identificativos referidos a la historia, la cultura, la lengua e incluso el paisaje. Pero la similitud no es definitoria de todas las características de este territorio, y se puede afirmar la existencia de complementariedad como un rasgo identificativo que facilita la superación de las mutuas desventajas que ambos territorios acumulan de forma individualizada, con lo que se consigue establecer una eurorregión fuerte para competir en la situación de globalización e internacionalización de la economía.

En la realidad actual, los espacios que se encuentran a ambos lados de la raya constituyen las zonas de mayor concentración demográfica y de mayor dinámica de toda la frontera luso-española. No es de extrañar, por lo tanto, que este espacio contemple el flujo más elevado, tanto de personas como de mercancías, de toda la frontera.

La libre circulación de personas en la Unión Europea, decretada por el Tratado de Schengen (1985), benefició y beneficia a la eurorregión, permitiendo que ciudadanos gallegos y portugueses puedan consolidar acuerdos económicos, sociales y culturales. Estos se ponen de manifiesto en la movilidad de las poblaciones de uno y de otro lado de la raya, para lo que es imprescindible la cooperación y colaboración entre Galicia y la región Norte de Portugal.

La cooperación, utilizada como instrumento estratégico de desarrollo compartido, es necesaria para el avance adecuado de la eurorregión. Esta cooperación transfronteriza entre Galicia y el Norte de Portugal se ha venido manifestando a lo largo de diferentes momentos históricos. Hoy en día, con el paso de los años y con el interés de todos los agentes socioeconómicos implicados, la cooperación es un hecho que no se puede desvincular de la realidad económica y social de las dos regiones.

En un futuro no muy distante, la eurorregión crecerá a partir de cada uno de sus componentes, de la potencialidad de cada uno de los territorios, pero también de las sinergias y de la capacidad de compartir y construir desde la unidad de Galicia y del Norte de Portugal. La eurorregión es un espacio cohesionado y estará en poco tiempo vertebrado a través de potentes infraestructuras terrestres, ferroviarias, portuarias y aéreas que la equiparán con la media de los territorios más desarrollados de la Unión Europea. En los próximos años se solventarán los problemas de movilidad y se mejorarán las condiciones de seguridad entre las zonas de la eurorregión. Por ejemplo, un ciudadano podrá vivir en Vigo, trabajar en Oporto y disfrutar de su tiempo de ocio en A Coruña. Y todo esto gracias a la cooperación y colaboración entre los dos territorios.

La eurorregión se convertirá en un espacio cada vez más atractivo, en el que se trabaja para generar un mercado más dinámico, que favorezca los flujos de trabajo en su interior en condiciones homogéneas y que cree oportunidades de empleo.

Pero para conseguir este futuro de la eurorregión, es necesario solventar adecuadamente los retos que hoy en día plantea la movilidad a través de la cooperación y la coordinación conjunta entre los agentes socioeconómicos de Galicia y el Norte de Portugal. Dentro de la movilidad de las poblaciones

de uno y de otro lado de la raya, es decir, la movilidad transfronteriza fruto de la situación post- Schengen, podemos destacar la figura de aquellos ciudadanos que cruzan a diario la frontera para ir a trabajar al país vecino. Es decir, la figura del trabajador transfronterizo.

Según la Unión Europea, podemos definir la figura del trabajador transfronterizo como aquella persona que desempeña su labor en el territorio de un Estado miembro (de la Unión Europea) y reside en el territorio de otro Estado miembro, al que regresa por lo menos una vez por semana. Teniendo en cuenta esta definición, es cierto que el trabajador transfronterizo puede tener que enfrentarse con barreras administrativas, jurídicas y/o fiscales que pueden entorpecer su vida cotidiana.

En la búsqueda de una mejora de las condiciones del trabajo transfronterizo y, por consiguiente, de mejoras en las condiciones laborales de los profesionales transfronterizos, se enmarca el proyecto ACCEPT (Apoyo a la competitividad y a la calidad del empleo transfronterizo). La realización del estudio que a continuación se presenta es fruto de este proyecto, que une a entidades gallegas y portuguesas en la búsqueda de soluciones favorables al trabajo transfronterizo que se desarrolla en la euroregión Galicia-Norte de Portugal.

Desde la Dirección Xeral de Relacións Laborais de la Consellería de Traballo e Benestar de la Xunta de Galicia y desde el Instituto do Emprego e Formación Profissional, IEFP-Norte, queremos dar las gracias a todas aquellas personas que han participado en este estudio.



XUNTA
DE GALICIA



INSTITUTO DO EMPREGO
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Introducción

Este documento responde a la realización de un trabajo de estudio y análisis sobre el empleo transfronterizo que se desarrolla en la eurorregión Galicia-Norte de Portugal. El estudio, enmarcado dentro de la actividad Panel de necesidades, del proyecto europeo ACCEPT (Apoyo a la competitividad y a la calidad del empleo transfronterizo), tiene como finalidad ser un reflejo del trabajo transfronterizo actual que se desarrolla en este espacio. No obstante, el simple «reflejo» no sirve para dar soluciones a este ámbito de trabajo, por lo que se pretende acercar también un análisis crítico y posibles mejoras a los obstáculos que se puedan encontrar en esta área.

Breve caracterización de la eurorregión Galicia-Norte de Portugal

Las regiones transfronterizas se caracterizan por ser áreas en las que existen grados significativos de movilidad pendular transfronteriza. Las más de 600.000 personas que viven en un país de la Unión Europea y trabajan en otro tienen que hacer frente a prácticas nacionales y sistemas jurídicos diferentes.

Extensión de la frontera
280 km

Población
6.540.430

Territorio
50.860 km²

Municipios portugueses
16

Municipios gallegos
49



Fuente: EURES Transfronterizo Norte de Portugal-Galicia

De este modo, podrían encontrarse diariamente con obstáculos administrativos, jurídicos o fiscales a la movilidad.

En este contexto, la red EURES desempeña un papel particularmente importante en las regiones transfronterizas, prestando consejo y dando orientaciones específicas sobre los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras que viven en un país y trabajan en otro.

En la actualidad existen más de 20 asociaciones transfronterizas del EURES que se distribuyen geográficamente por toda Europa y abarcan más de 13 países. Una de estas asociaciones es la que actúa en la zona fronteriza entre Galicia y el Norte de Portugal. Se denomina EURES Transfronterizo Norte de Portugal- Galicia y su sede está en la ciudad portuguesa de Valença.



Fuente: EURES Transfronterizo Norte de Portugal-Galicia.

A continuación se muestran algunos datos estadísticos relativos a la euro-región Galicia-Norte de Portugal:

GALICIA	
A Coruña, Lugo, Ourense e Pontevedra	
Extensión territorial	29.574 Km ²
Población	2.796.089
Densidad poblacional	94,1 habitantes/Km ²

Indicadores demográficos de la región gallega
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) de España, 2009

NORTE DE PORTUGAL	
Subregiones de Minho-Lima, Cávado-Ave, Grande Porto, Tâmega, Entre Douro e Vouga, Douro e Alto Trás-os-Montes	
Extensión territorial	21.286 Km ²
Población	3.744.341
Densidad poblacional	175,9 habitantes/Km ²

Indicadores demográficos de la región Norte de Portugal
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) de Portugal, 2006

En definitiva, el estudio pretende ofrecer una visión real y objetiva de la actividad transfronteriza desde la perspectiva de los principales agentes económicos y sociales de la eurorregión, profundizando en el conocimiento de las ventajas y de los retos que presenta el trabajo transfronterizo en la realidad actual.

14 En concreto, los principales objetivos recogidos en el estudio son los que a continuación se enumeran:

1. Conocer los factores que favorecen la aparición del empleo transfronterizo.
2. Determinar el número de personas trabajadoras transfronterizas en la euroregión.
3. Conocer los sectores económicos que acogen principalmente el trabajo transfronterizo.
4. Especificar los principales beneficios que aporta el trabajo transfronterizo a aquellas personas/entidades que lo realizan.
5. Establecer las medidas institucionales más aptas para optimizar el empleo transfronterizo.
6. Identificar las necesidades de formación de las personas que realizan una labor transfronteriza.
7. Detallar las principales desventajas que hoy tiene el trabajo transfronterizo para en un futuro poder resolverlas.

Es importante tener en cuenta que este trabajo de investigación es, básicamente, un estudio de opinión. Por eso los resultados que se alcancen nos permitirán conocer la valoración u opinión que le merecen, a cada uno de los agentes socioeconómicos, los aspectos tratados.

Con el fin de lograr los objetivos anteriormente citados se elaboraron dos encuestas: una específica para pymes y para expertos, y otra para personas trabajadoras que desarrollan una actividad transfronteriza. Ambas fueron aplicadas a un número significativo de agentes socioeconómicos de la euroregión. La metodología, los resultados y las conclusiones se muestran en el correspondiente epígrafe de este estudio.

Estudio: Dirección Xeral de Relacións Laborais. Xunta de Galicia

ÍNDICE

1. Introducción	21
2. Metodología	21
a) Primera fase. Análisis documental previo	21
b) Segunda fase. Elaboración de las encuestas	22
c) Tercera fase. Trabajo de campo	31
d) Cuarta fase. Tratamiento de la información	33
e) Quinta fase. Elaboración del informe	34
3. Características de la muestra	34
3. 1. Expertos	38
3. 2. Pymes transfronterizas	41
3. 3. Trabajadores transfronterizos	45
4. Resultados	53
4. 1. Expertos	53
4. 2. Pymes transfronterizas	67
4. 3. Trabajadores transfronterizos	77
5. Conclusiones	89
6. Bibliografía	105

1.Introducción

El estudio que aquí se recoge, realizado durante el segundo semestre de 2009, no abarca toda la actividad transfronteriza de la eurorregión, sino que es complemento imprescindible de la otra parte que conforma este documento. La diferencia entre ambos estudios reside en el «origen», es decir, en la nacionalidad de los agentes socioeconómicos. De este modo, este estudio analiza los datos de la zona gallega de la eurorregión, mientras que su análogo analiza los datos de la región Norte de Portugal.

2.Metodología

El diseño metodológico constituye la base para la consecución de los objetivos fijados en el proyecto. La secuencia de fases metodológicas fue la siguiente:

- Primera fase.** Análisis documental previo
- Segunda fase.** Elaboración de las encuestas
- Tercera fase.** Trabajo de campo
- Cuarta fase.** Tratamiento de la información
- Quinta fase.** Elaboración del informe

A continuación se explicarán más detenidamente las acciones realizadas dentro de cada una de estas fases.

a. Primera fase. Análisis documental previo

Esta primera fase de estudio se caracteriza por ser exploratoria. Es necesario familiarizarse con parte del material existente sobre el ámbito de investigación, para ello se llevó a cabo una consulta y recopilación documental a través de revisiones bibliográficas de diverso material, con el objeto de desarrollar los principales indicadores y variables por estudiar.

Los documentos revisados se caracterizan por analizar el trabajo transfronterizo que se desarrolla en la eurorregión Galicia-Norte de Portugal. En este caso fueron consultadas y analizadas diferentes bases documentales, entre las que se incluyen fuentes históricas, fuentes estadísticas, informes, estu-

dios, publicaciones, conferencias y actuaciones de éxito realizadas hasta el momento en esta área. Se consultaron páginas web en Internet, de diversos países y en diferentes idiomas, y se mantuvieron conversaciones y se realizaron consultas a personas expertas en la materia. Todo esto constituye un campo de observación suficiente y adecuado para definir la elaboración de las encuestas.

Este acercamiento preliminar a la realidad objeto de estudio nos permitió coordinar de modo más efectivo las tareas y hacer una selección exhaustiva de los instrumentos que se necesitaban emplear (en este caso, las encuestas de valoración).

b. Segunda fase. Elaboración de las encuestas

La herramienta empleada para la realización del estudio fue un cuestionario. En concreto se elaboraron dos encuestas con las que se pretende alcanzar el objetivo de la investigación: realizar un reconocimiento actualizado y completo sobre el trabajo transfronterizo en Galicia y el Norte de Portugal, y priorizar necesidades y ámbitos de actuación.

Dos modelos de encuestas

Como ya se ha mencionado en el apartado anterior, estas encuestas surgen, básicamente, de las revisiones bibliográficas llevadas a cabo, así como de los consejos ofrecidos por el EURES Transfronteirizo Norte de Portugal-Galicia a la hora de diseñarlas. Incluyen preguntas sobre los datos demográficos de los entrevistados y sobre diversos aspectos destacables del trabajo transfronterizo, que nos permiten alcanzar los objetivos previstos.

A partir de estas consideraciones, y dada la necesidad de facilitar el análisis, se realizaron dos modelos de encuestas: uno dirigido a personas trabajadoras transfronterizas y otro dirigido tanto a expertos como a pymes transfronterizas. En este último caso se empleó una única encuesta puesto que los indicadores que es necesario tratar son los mismos para estos dos agentes objeto de tratamiento. Ambos se estructuran en siete bloques que recogen la siguiente información:

1. Datos identificativos

- Datos identificativos básicos de la entidad
- Datos identificativos básicos de la persona entrevistada

2. Origen del trabajo transfronterizo

3. La realidad actual del trabajo transfronterizo

4. Ventajas del trabajo transfronterizo

5. Prioridades estratégicas para mejorar la calidad del trabajo transfronterizo

6. Necesidades básicas de formación

7. Retos que supone el trabajo transfronterizo

A continuación realizaremos una descripción de cada uno de los bloques incluidos en los dos modelos de encuesta. Recordamos al lector que para más información sobre los contenidos de cada uno de los bloques puede consultar las encuestas que se proporcionan como anexos.

Como comentamos anteriormente, disponemos de dos modelos de encuesta que reciben las siguientes denominaciones: ENCUESTA 1: administraciones, personas expertas, personal responsable y técnico y pymes; y ENCUESTA 2: trabajadores/as transfronterizos/as.

El bloque 1 de ambas encuestas se divide en los siguientes apartados:

Apartado A, que recoge los datos identificativos básicos de la entidad a la que pertenece la persona entrevistada y los registra en los dos casos como: *nombre de la entidad, sector de actividad y dirección*. En el caso de la encuesta 1, a estos datos básicos se le añaden otros de especial interés para este colectivo: *número de trabajadores total, número de trabajadores transfronterizos con residencia en Galicia y número de trabajadores transfronterizos con residencia en el Norte de Portugal*.

Apartado B, que recoge los datos identificativos de la persona que responde a las encuestas contemplando aspectos como: *sexo, edad, puesto de trabajo, formación y fecha de la encuesta*. En la encuesta dirigida a los trabajadores (encuesta 2) se recoge a mayores un dato relativo al número de desplazamientos, lo que permite especificar el número total de desplazamientos semanales y mensuales.

En este primer bloque se incluye la definición de trabajador transfronterizo recogida en el Reglamento 1408-71 de las comunidades europeas en materia de Seguridad Social.

La importancia de los datos analizados en este bloque radica en la necesidad de contar no solo con datos demográficos estadísticos que nos permitan describir a las personas entrevistadas en función de sus características generales, sino también contar con una perspectiva relativa a variables relacionadas con el trabajo transfronterizo como el número de trabajadores, los sectores de actividad más relevantes, etc.

El bloque 2 de las encuestas recoge las opiniones relativas a las causas que se consideran originarias del trabajo transfronterizo en la eurorregión desde dos perspectivas diferenciadas: el punto de vista de las personas trabajadoras y el punto de vista del sector empresarial. Además, recopila información relativa a las opiniones sobre la novedad o antigüedad de este fenómeno.

El objetivo de este segundo bloque es acercarse a la opinión que personas directamente relacionadas con el fenómeno tienen sobre cuál es la causa fundamental del trabajo transfronterizo. Así podremos analizar cuáles fueron las necesidades y motivos que impulsaron esta tipología de trabajo y profundizaremos más en una realidad creciente y palpable de nuestra sociedad actual.

El tercer bloque *–La realidad actual del trabajo transfronterizo–* es el más extenso y quizá sea el que registre una mayor diferenciación y especificidad de las preguntas, lo que motiva que la encuesta 1 dirigida a pymes y expertos sea distinta de la encuesta 2, elaborada en exclusiva para las personas trabajadoras. De este modo analizaremos cada una de las encuestas por separado:

La encuesta 1 recoge información relativa a los sectores económicos más destacados a ambos lados de la raya, al número de empresas con labor transfronteriza en el Norte de Portugal y en la comunidad autónoma de Galicia y al número de residentes en Galicia que trabajan en el Norte de Portugal y a la inversa. Por otra parte, también son tratados aspectos como

el tiempo que una persona suele ser trabajadora transfronteriza, las fórmulas más habituales de contrataciones de este tipo y, por último, la visión del fenómeno del trabajo transfronterizo como algo coyuntural o tendente a la consolidación.

La encuesta 2 recoge información relativa al sector de actividad donde el entrevistado desarrolla su cometido como trabajador transfronterizo, al tiempo que lleva ejerciendo su actividad como trabajador transfronterizo, a la previsión que hace de cuánto durará su contratación en estas condiciones y a la fórmula de contratación que se aplicó en su caso personal. Por último, del mismo modo que con el modelo anterior, se solicitó opinión al entrevistado sobre el fenómeno del trabajo transfronterizo como algo coyuntural o tendente a la consolidación.

El objetivo de esta lista de preguntas propuestas para el tercer bloque es profundizar y conocer más de cerca aspectos relativos a la movilidad transfronteriza, saber cuáles son los sectores con mayor peso de esta tipología de trabajo, determinar el número de trabajadores transfronterizos en la euronregión, etc.

El cuarto bloque es el relacionado con las ventajas del trabajo transfronterizo. Está constituido por una pregunta mediante la que se procura conocer cuáles son los aspectos beneficiosos del trabajo transfronterizo según la opinión de los tres agentes entrevistados.

Mediante el análisis de este bloque se busca determinar cuáles son las mayores ventajas que el trabajo transfronterizo ofrece a aquellas personas/entidades que lo realizan. De este modo se podrán conservar esas ventajas y también potenciar otros aspectos para que sean considerados como una ventaja o beneficio por los agentes implicados.

Los tres últimos bloques –5º, 6º y 7º– son característicos de los dos modelos de encuesta propuestos y contienen la siguiente información:

Bloque 5º: *Prioridades estratégicas para mejorar la calidad del trabajo transfronterizo*. Busca conocer el orden de preferencia (en una escala de 1 a 4) que los tres agentes entrevistados dan a la siguiente lista de medidas de

intervención para la mejora de la calidad del trabajo transfronterizo: *servicio de inspección, acceso a la información sobre trabajo transfronterizo por parte del empresariado, servicio de asesoramiento al empresariado y a los trabajadores y otras medidas* consideradas por el entrevistado.

En este bloque tratamos de establecer las medidas institucionales más aptas para optimizar el empleo transfronterizo.

Bloque 6º: Necesidades básicas de formación. Igual que en el bloque anterior, se solicita de nuevo conocer el orden de preferencia (ahora en una escala de 1 a 6) sobre los temas clave que deberían impartirse en las acciones formativas destinadas al empresariado y trabajadores transfronterizos. Las acciones sobre las que se pidió opinión fueron legislación y relaciones laborales en Galicia/Norte de Portugal, la realidad socioeconómica en Galicia/Norte de Portugal, la responsabilidad social empresarial (RSE), competitividad e internacionalización, nociones básicas del idioma gallego/del idioma portugués y otros temas relevantes para la persona entrevistada.

El objetivo básico de este bloque es la identificación de las necesidades de formación de las personas que realizan una labor transfronteriza.

Bloque 7º: Retos que presenta el trabajo transfronterizo. Este último bloque aborda la temática relacionada con los principales retos que se presentan en la actualidad en relación con el trabajo transfronterizo: aumentar la calidad y responsabilidad empresarial; uniformizar las relaciones laborales del territorio Galicia/Norte de Portugal; adaptarse a los criterios de internacionalización, seguridad y salud laboral; conocer las oportunidades profesionales/empresariales que ofrecen los países vecinos y otros retos interesantes para el entrevistado.

En este último bloque se busca detallar y especificar las principales desventajas que hoy en día presenta el trabajo transfronterizo para, en un futuro próximo, poder resolverlas.

Ventajas generales de las encuestas

Las ventajas de realizar las encuestas como herramienta de investigación residen que nos permiten obtener información de casi cualquier tipo de agen-

tes socioeconómicos de la eurorregión, en nuestro caso expertos, trabajadores y pymes transfronterizas. También posibilita obtener información sobre hechos presentes y pasados concernientes al trabajo transfronterizo. Por último, cabe destacar que se trata de una metodología con gran capacidad para la estandarización de los datos y que posibilita su tratamiento informático y estadístico, el cual ofrece mayor precisión y fiabilidad al estudio.

Requisitos mínimos que se tuvieron en consideración en la elaboración de las encuestas

·Traducción de los objetivos de la investigación en preguntas específicas, de modo que cada pregunta transmite a la persona entrevistada la idea o ideas que se pretenden recoger o conocer. Asimismo, se intentará recoger, para cada pregunta, una respuesta susceptible de análisis, de modo que los resultados satisfagan los objetivos de la encuesta. Además, la formulación de las preguntas efectuadas propicia que se refleje la opinión exacta de la persona entrevistada.

·En cuanto al lenguaje empleado (construcción de las expresiones, los conceptos...) se buscó que este se adaptase a las necesidades de la investigación.

·Por último, se siguió un orden consecutivo a la hora de formular las preguntas; así se facilita el paso de una cuestión a otra.

Tipos de preguntas empleadas en la realización de las encuestas

Según la contestación admisible en cada caso, se emplearon diversos tipos de preguntas, que pasamos a comentar a continuación:

·Preguntas **abiertas**, son aquellas en las que solo se formula la pregunta, sin establecer categorías de respuesta, de modo que el entrevistado contesta lo que considera apropiado o lo que desea en cada momento. Un ejemplo de pregunta abierta empleada en las encuestas puede ser: ¿Cuál es, según su opinión, la principal ventaja del trabajo transfronterizo?

·Preguntas **cerradas**, son aquellas en las que se especifican las opciones de respuesta y la persona entrevistada debe elegir, entre las alternativas presentadas, aquella que más se aproxime a su opinión.

Dentro de este tipo de preguntas cerradas también se empleó la modalidad

de pregunta dicotómica, en la que solo se establecen dos alternativas de respuesta, «sí o no». Esta tipología fue empleada en cuestiones bien definidas, como por ejemplo: *¿Considera que es un fenómeno reciente? Sí/No.*

En ocasiones, las dos alternativas de las preguntas dicotómicas pueden ir acompañadas de otro tipo de aclaraciones, como por ejemplo: *Ns/Nc; Por favor, justifique su respuesta, etc.*

Por último, dentro de las preguntas cerradas, se incluyó también la modalidad de preguntas categorizadas, en las que además de la pregunta se establecen las categorías de respuesta. Por ejemplo: *Según su percepción, ¿cuáles son los dos principales sectores económicos que acogen el trabajo transfronterizo que se desarrolla en Galicia? Construcción/Hostelería/ Sanidad/Industria. Especificar ramo/Comercio/Otros.*

·Preguntas **tipo Likert**, constituyen una tipología de cuestiones basadas en una escala de valoración diseñada para medir actitudes u opiniones. Las personas entrevistadas deben indicar para cada respuesta el grado de relevancia que le conceden, es decir, si la consideran favorable o desfavorable.

Elección de la muestra utilizada

Con la finalidad de cubrir los objetivos señalados anteriormente, se tomó una muestra suficientemente amplia y heterogénea para que los resultados cuenten con la mayor fiabilidad posible y las conclusiones puedan ser significativas.

Conviene tener bien identificados los términos *muestra, población e individuo*, ya que son esenciales a la hora de hablar de técnicas de muestreo.

·Por una parte, tenemos la *muestra*, que es un subgrupo extraído de la población. Es imprescindible que se trate de una muestra representativa de la población, para poder inferir las características de esta.

·La *población*, por lo tanto, queda conformada por el conjunto de todos los elementos que son objeto de nuestro estudio.

·Por último, por *individuo* se entiende cada uno de los elementos que conforman la población o la muestra.

Para la selección de la muestra se identificaron tres grupos de población que aportarán una visión global de la situación en la que se encuentra actualmente el trabajo transfronterizo. Tras esta elección está el convencimiento de que la perspectiva de cada uno de estos tres grupos dará al *Panel de necesidades* un acercamiento más verídico a este ámbito laboral. Las tres muestras son:

Expertos. Definidos como aquellas personas conocedoras de la situación en que se encuentra el trabajo transfronterizo, entendiendo este conocimiento como institucional o formal. Dentro de este grupo se enmarcan técnicos de empleo, profesores universitarios especializados en el tema y entidades sindicales, entre otros.

Empresas. En concreto, este grupo hace referencia al punto de vista que sobre el trabajo transfronterizo poseen las personas que cuentan o contaron en su equipo con trabajadores del país vecino. Técnicos del departamento de recursos humanos y representantes legales de las entidades empresariales forman parte de este grupo de población.

Trabajadores. Hace referencia a las personas que se pueden calificar como trabajadores transfronterizos, es decir, que aunque residen en el Norte de Portugal o en la comunidad autónoma de Galicia, trabajan en el país vecino y regresan cada día o, por lo menos, una vez por semana a su residencia.

El origen es el criterio escogido para poder comenzar con las investigaciones. Así, se realizaron las encuestas en la zona española, pero con ciertas matizaciones:

·Los expertos pertenecen al ámbito español.

·En cuanto a las empresas, el origen (nacionalidad) y la existencia en su equipo de trabajadores transfronterizos son los criterios seguidos para que una empresa pueda participar o no en este estudio. Siguiendo estos criterios se realizan las entrevistas a las empresas gallegas que, si están situadas

en Galicia, tienen trabajadores portugueses en su equipo y, si se encuentran en el Norte de Portugal, tienen trabajadores gallegos.

·Las encuestas a trabajadores se realizan siguiendo el criterio de origen de las empresas. De este modo, se entrevista a trabajadores de empresas gallegas, que pueden ser gallegos (si la empresa gallega está situada en el Norte de Portugal) o portugueses (si la empresa gallega está situada en Galicia).

Tras determinar la población objeto de estudio, los pasos que se siguieron para la determinación de la muestra fueron los siguientes:

Criterios para tener en cuenta:

.Trabajadores transfronterizos:

Edad.

Sexo.

Sector de actividad en el que desarrollan su trabajo.

Puesto de trabajo en la empresa.

Tiempo trabajado transfronterizamente.

.Pymes con labor transfronteriza:

Sector de actividad de la empresa.

Número de trabajadores transfronterizos.

Acciones específicas que desarrollan en el ámbito del trabajo transfronterizo.

.Expertos en trabajo transfronterizo:

Sector de actividad en el que está empleado.

Número de trabajadores transfronterizos que acoge su empresa.

Acciones específicas que desarrollan en el ámbito del trabajo transfronterizo.

La técnica de muestreo empleada en la selección de la muestra es aleatoria. En el muestreo aleatorio todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos. Los individuos que formen parte de la muestra serán elegidos al azar. El muestreo aleatorio puede realizarse de distintos modos, en nuestro caso empleamos un tipo de muestreo aleatorio simple.

El muestreo aleatorio simple se caracteriza por ser el método conceptual más conocido y empleado y por constituir la base de métodos de muestreo más complejos. Existen dos variantes de este tipo de muestreo, que se diferencian según sean con reposición o sin ella. Así podemos hablar de muestreo aleatorio simple con reposición o muestreo aleatorio simple sin reposición.

En nuestro caso emplearemos la técnica de muestreo sin reposición, en la cual se obtiene la muestra, unidad a unidad, de modo aleatorio y sin reposición a la población de las unidades previamente seleccionadas.

Un análisis más exhaustivo del procedimiento incluye los siguientes pasos:

1. Partiendo de la población objeto de estudio (trabajadores transfronterizos, pymes con labor transfronteriza y expertos en trabajo transfronterizo) se elaboró una lista, para cada uno de los agentes que se van a analizar, en la que figuran de modo individualizado todas las unidades de muestreo que componen la población que se pretende estudiar.

2. De esa lista se seleccionaron al azar las respectivas muestras para trabajadores transfronterizos, pymes con labor transfronteriza y expertos en trabajo transfronterizo. Concretamente, las tres muestras quedaron constituidas por los siguientes elementos o individuos: 150 trabajadores, 150 pymes y 50 expertos.

c. Tercera fase. Trabajo de campo

Una vez elaborados los modelos de cuestionario y seleccionada la muestra se comenzó con la recogida de información, referida al pase de las encuestas. Este trabajo de campo fue realizado a lo largo del segundo semestre de 2009.

El equipo de trabajo está constituido por:

- Personal encargado de la coordinación y supervisión de las acciones para desarrollar.
- Personal dedicado al diseño de la investigación y recogida de datos a través del pase de encuestas.
- Personal experto en el análisis y extracción de resultados.

Las acciones realizadas por el equipo dedicado al diseño de la investigación y recogida de datos a través del pase de encuestas comprenden, en primer lugar, un análisis documental previo, en profundidad, sobre los aspectos esenciales del trabajo transfronterizo, la formulación de necesidades básicas y la determinación de los objetivos de la investigación. Tras esta fase exploratoria inicial, y contando con unos objetivos claros y bien definidos, un segundo aspecto que hay que desarrollar es la elaboración de las encuestas, las cuales constituyen la herramienta esencial del estudio y permiten pasar a una tercera fase, aquella en la que se lleva a cabo la investigación de campo propiamente dicha.

Esta última fase de trabajo de campo consistió en realizar un análisis de la muestra que había que estudiar, de modo que quedase bien definida la metodología de trabajo. Para empezar, se elaboró un cronograma que reflejaba la secuenciación de las encuestas, es decir, el número de encuestas para realizar, las fechas en que se prevé pasarlas, los agentes objeto de análisis y el modo de pasar las encuestas (presenciales, vía telefónica o por correo electrónico). Es necesario comentar al respecto que, en el caso de los expertos y los empresarios, las encuestas fueron realizadas vía telefónica o mediante correo electrónico, mientras que en el caso de los trabajadores se hizo de manera presencial. Una vez definida esta metodología de trabajo se comenzó con el pase de las encuestas. Esta metodología estuvo sujeta a una exhaustiva evaluación para verificar su viabilidad y para, en caso de encontrarnos alguna dificultad, poder solventarla satisfactoriamente. Una vez realizado el trabajo de campo, se procedió al registro informatizado de los datos obtenidos.

El equipo encargado de analizar los datos y extraer las conclusiones se basó en este registro informático para extraer las conclusiones pertinentes relativas a los objetivos de la investigación. Dichas conclusiones se ilustran en los siguientes apartados de este informe.

Por último, el personal encargado de la supervisión y coordinación del Panel de necesidades tiene como cometido velar por el buen funcionamiento del equipo de trabajo. Para eso se fomentó la cohesión de este a través de acciones como la coordinación de los distintos encargados de cada una de las fases de trabajo o la supervisión de los sucesivos pasos, de los resultados alcanzados y de cualquier otra circunstancia que lo requirió conforme fue avanzando la investigación.

d. Cuarta fase. Tratamiento de la información

Como medio para el tratamiento de la información recogida se empleó el *Statistical Package for the Social Sciences*, comúnmente conocido como SPSS. La elección se debió a las múltiples ventajas que presentaba para este estudio: supuso un ahorro de tiempo y esfuerzo en el análisis de datos; proporcionó una gran exactitud en los cálculos, evitando así los redondeos y aproximaciones de los cálculos manuales, y permitió agilidad en el paso del cálculo al análisis crítico, a la interpretación de resultados, etc.

Pero, sin duda, la ventaja más importante por la que se eligió este instrumento fue su alta capacidad para trabajar con una cantidad tan elevada de datos como la que exigía esta investigación.

El procedimiento seguido en el tratamiento de la información fue el siguiente:

1. Tras el pase de encuestas se registraron los datos en una hoja de cálculo del programa SPSS.
2. Una vez recogidos los datos se procedió a su resumen y descripción. El análisis de los datos se realizó mediante descripciones gráficas (gráficos de barras, diagramas circunplejos, etc.) y descripciones numéricas (promedios, formas de distribución, etc.).

e. Quinta fase. Elaboración del informe

El informe está creado con la finalidad de ser una herramienta útil para presentar el resultado final del período de investigación. Por eso, pretende constituir el modo de ordenar, clasificar y presentar los datos obtenidos.

Pasos para seguir en la elaboración del informe:

1. Análisis documental: revisión bibliográfica y contraste de los datos obtenidos con dichas fuentes documentales.
2. Elaboración de un guión de trabajo: con este paso se trata de organizar la información recogida. En este caso se hizo en cuatro grandes bloques:

Presentación: en la que se da a conocer el proyecto del que forma parte este informe de investigación.

Introducción: en este epígrafe se hace una introducción a la problemática del trabajo transfronterizo y se definen los objetivos que se pretenden alcanzar en el estudio.

Desarrollo: esta parte de la estructura del informe se corresponde con la presentación de los procedimientos y de la metodología empleadas para recopilar la información.

Conclusión: es el último gran apartado del informe e incluye dos epígrafes. En el primero los datos recogidos se plasman mediante tablas, gráficas y otras herramientas, mientras que el segundo es el espacio dedicado a las conclusiones, donde se hace una interpretación y una síntesis de los resultados alcanzados.

3. Características de la Muestra

En este epígrafe se intentará explicar de modo detallado cuáles son las principales características de las tres muestras seleccionadas para el estudio. Para eso se hará un análisis exhaustivo y general de los principales indicadores demográficos recogidos en las encuestas: sexo, edad, nacionalidad y

nivel formativo. A continuación, se llevará a cabo un análisis más minucioso de estas variables pero, en este caso, desde la perspectiva de cada uno de los agentes socioeconómicos entrevistados.

Sexo

En cuanto a la variable sexo, del total de 350 individuos entrevistados, 132 fueron mujeres y 218, hombres.

Edad

Para el estudio de esta variable se establecieron cuatro grupos de edad: de 16 a 29 años, de 30 a 44 años, de 45 a 54 años y de 55 años en adelante. Del análisis realizado observamos que el grupo de edad que cuenta con un mayor número de hombres y mujeres es el comprendido entre los 30 y los 44 años. En el siguiente cuadro se recogen los datos obtenidos con respecto a esta variable.

HOMBRES		MUJERES	
De 16 a 29 años	19,80%	De 16 a 29 años	21,30%
De 30 a 44 años	61,00%	De 30 a 44 años	50,00%
De 45 a 54 años	16,90%	De 45 a 54 años	21,30%
De 55 años en adelante	2,30%	De 55 años en adelante	7,40%
Total	100,00%	Total	100,00%

Cuadro 3. 1. Edad de los entrevistados en función del sexo

Nacionalidad

En lo referente a la nacionalidad es necesario matizar que, debido a las características de la investigación, tanto la muestra formada por los expertos como la muestra empresarial presentan nacionalidad española. Esto se debe a que uno de los requisitos de la investigación viene dado por la necesidad de encuestar a expertos y pymes de Galicia con labor transfronteriza.

No sucede lo mismo en lo que respecta a los trabajadores, para los cuales era condición necesaria que fuesen trabajadores transfronterizos, independientemente de la nacionalidad. De este modo podemos ver que la mayor parte de los trabajadores entrevistados, el 82,90% concretamente, poseen nacionalidad portuguesa. Los porcentajes obtenidos se reflejan en las siguientes tablas:

HOMBRES		MUJERES	
Nacionalidad española	10,20%	Nacionalidad española	41,20%
Nacionalidad portuguesa	89,80%	Nacionalidad portuguesa	58,80%
Total	100,00%	Total	100,00%

Cuadro 3. 2. Nacionalidad de los entrevistados en función del sexo

HOMBRES	Nacionalidad portuguesa	69,70%	
	Nacionalidad española	7,90%	
MUJERES	Nacionalidad portuguesa	13,20%	
	Nacionalidad española	9,20%	

Cuadro 3. 3. Nacionalidad de los entrevistados en función del país de procedencia

Nivel formativo

Con el objetivo de conocer el nivel académico de las personas entrevistadas, se reservó un apartado en los dos modelos de cuestionario donde se recoge este dato. En este apartado, denominado *formación*, se diferencia entre estudios primarios, estudios secundarios, FP y estudios universitarios.

Los datos obtenidos muestran que la mayor parte de los entrevistados poseen estudios universitarios, con un porcentaje del 39,90%, seguidos del 26,20% que cuentan con un nivel académico equivalente a estudios primarios.

Nivel formativo: estudios primarios	26,20%
Nivel formativo: estudios primarios	22,80%
Nivel formativo: formación profesional	11,10%
Nivel formativo: estudios universitarios	39,90%
Total	100,00%

Cuadro 3. 4. Nivel formativo de los entrevistados

Atendiendo al sexo de los entrevistados se obtuvieron una serie de resultados que apuntan a que son las mujeres, con un 55,70%, las que cuentan con un mayor nivel formativo (estudios universitarios), mientras que la mayor parte de los varones entrevistados, el 36,6%, alcanzan un nivel académico equivalente a estudios primarios.

HOMBRES		MUJERES	
Nivel formativo: estudios primarios	36,60%	Nivel formativo: estudios primarios	5,70%
Nivel formativo: estudios secundarios	21,10%	Nivel formativo: estudios secundarios	26,10%
Nivel formativo: formación profesional	10,30%	Nivel formativo: formación profesional	12,50%
Nivel formativo: estudios universitarios	32,00%	Nivel formativo: estudios universitarios	55,70%
Total	100,00%	Total	100,00%

Cuadro 3. 5. Nivel formativo de los entrevistados en función del sexo

3.1. Expertos

A continuación se describe la muestra de las 50 personas expertas en materia de trabajo transfronterizo. Para la descripción se utilizan las mismas variables que fueron analizadas en el apartado anterior, de modo que se pueda realizar un análisis más exhaustivo de estas.

Sexo

Teniendo en cuenta la variable sexo, la muestra de expertos analizada está conformada por un total de 26 hombres y 24 mujeres.

Edad

Con respecto a la edad de los expertos observamos una gran mayoría, del 45,80% concretamente, que se encuentran entre los 30 y los 44 años de edad; seguida de un 35,40% con una edad comprendida entre los 45 y los 54 años. En los siguientes cuadros se detallan con mayor exactitud los porcentajes obtenidos:

EXPERTOS	
De 16 a 29 años	14,60%
De 30 a 44 años	45,80%
De 45 a 54 años	35,40%
De 55 años en adelante	4,20%
Total	100,00%

Cuadro 3. 1. 1. Edad de los expertos entrevistados

HOMBRES		MUJERES	
De 16 a 29 años	20,00%	De 16 a 29 años	8,70%
De 30 a 44 años	56,00%	De 30 a 44 años	34,80%
De 45 a 54 años	24,00%	De 45 a 54 años	47,80%
De 55 años en adelante	---	De 55 años en adelante	8,70%
Total	100,00%	Total	100,00%

Cuadro 3. 1. 2. Edad de los expertos entrevistados, en función del sexo

Nacionalidad

Como comentamos al inicio de este epígrafe, la muestra de expertos seleccionada es enteramente de nacionalidad española. Este aspecto constituye un criterio que hay que seguir para la realización de la investigación.

Nivel formativo

En cuanto a su nivel formativo, vemos como el 92,70% poseen el equivalente a estudios universitarios. Si hacemos un análisis por sexos, obtenemos que un 100,00% de las mujeres entrevistadas cuentan con formación universitaria, mientras que en el caso de los hombres solo un 80,00% alcanza este nivel académico. En los siguientes cuadros se ilustran de modo más conciso estos datos.

Nivel formativo: estudios primarios	---
Nivel formativo: estudios primarios	4,90%
Nivel formativo: formación profesional	2,40%
Nivel formativo: estudios universitarios	92,70%
Total	100,00%

Cuadro 3. 1. 3. Nivel formativo de los expertos entrevistados

HOMBRES		MUJERES	
Nivel formativo: estudios primarios	---	Nivel formativo: estudios primarios	---
Nivel formativo: estudios secundarios	13,30%	Nivel formativo: estudios secundarios	---
Nivel formativo: formación profesional	6,70%	Nivel formativo: formación profesional	---
Nivel formativo: estudios universitarios	80,00%	Nivel formativo: estudios universitarios	100,00%
Total	100,00%	Total	100,00%

Cuadro 3. 1. 4. Nivel formativo de los expertos entrevistados, en función del sexo

Puesto de trabajo

Del análisis del puesto de trabajo que ocupan los expertos entrevistados se observan diferencias entre los puestos más concurridos por las mujeres y por los hombres: el 25,00% de los hombres son directores de oficina mientras que el 28,00% de las mujeres son agentes de desarrollo local/orientadoras laborales.

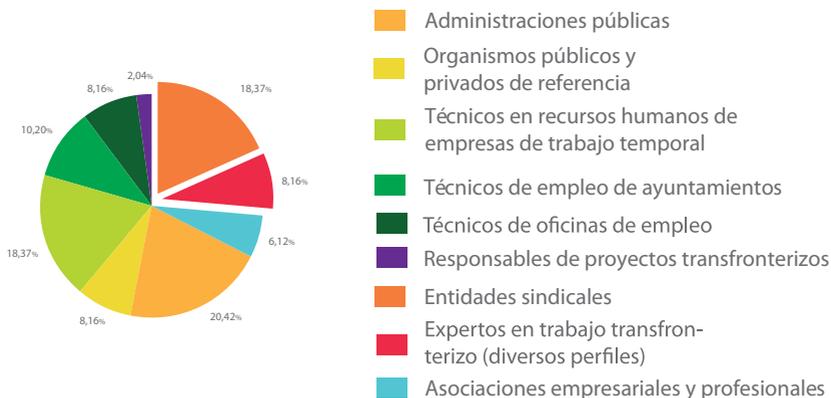
HOMBRES		MUJERES	
Documentalista	5,00%	Técnica de recursos humanos / responsable de selección de personal y provisión de puestos	20,00%
Administrativo	10,00%	Orientadora laboral / agente de desarrollo local	28,00%
Director	25,00%	Directora	20,00%
Profesor universitario / responsable de formación	10,00%	Docente	10,00%
Subdirector técnico	10,00%	Subdirectora técnica	4,00%
Secretario sindical	10,00%	Técnica de administración	16,00%
Asesor / jefe de servicio	10,00%	Técnica de comunicación	4,00%
Auxiliar colaborador	5,00%	Jefa de servicio	4,00%
Liberado sindical	5,00%	Politóloga	4,00%
Agente de empleo y desarrollo local	10,00%	Total	100,00%
Total	100,00%		

Cuadro 3.1.5. Puesto de trabajo de los expertos entrevistados, en función del sexo

Sector de actividad

Para concluir con la descripción y el análisis de las características que presenta la muestra de expertos seleccionada para el estudio, se mostrarán los sectores de actividad en los que ejercen sus funciones.

Como se puede observar en el siguiente cuadro, la mayor parte de los expertos entrevistados (20,41%) pertenece al sector de la Administración pública. Les sigue un 18,37% que desarrolla su labor en empresas de trabajo temporal.



Cuadro 3. 1. 6. Sector de actividad de los expertos entrevistados

3. 2. Pymes transfronterizas

Del mismo modo que en el caso de los expertos, a continuación describiremos la muestra de representantes de las pymes transfronterizas empleada para el estudio. Recordamos al lector que la muestra de pymes con labor transfronteriza está constituida por 150 individuos.

Sexo

Partiendo de la variable sexo, observamos que la muestra de representantes empresariales analizada está constituida por un total de 80 hombres y 70 mujeres.

Edad

Si tenemos en cuenta la edad de los empresarios entrevistados, vemos que el 74,70% se encuentra entre los 30 y los 44 años de edad, seguido de un 12,00% que cuenta con una edad comprendida entre los 45 y los 54 años. A continuación se presentan dos cuadros en los que se detallan con mayor exactitud los porcentajes obtenidos:

PYMES	
De 16 a 29 años	8,00%
De 30 a 44 años	74,70%
De 45 a 54 años	12,00%
De 55 años en adelante	5,30%
Total	100,00%

Cuadro 3. 2. 1. Edad de los representantes de las pymes entrevistados

HOMBRES		MUJERES	
De 16 a 29 años	12,50%	De 16 a 29 años	2,80%
De 30 a 44 años	75,00%	De 30 a 44 años	74,30%
De 45 a 54 años	10,00%	De 45 a 54 años	14,30%
De 55 años en adelante	2,50%	De 55 años en adelante	8,60%
Total	100,00%	Total	100,00%

Cuadro 3. 2. 2. Edad de los representantes de las pymes entrevistados, en función del sexo

Nacionalidad

Al igual que en el caso del personal experto, y tal como comentamos al inicio del epígrafe, la muestra de las pymes con labor transfronteriza seleccionada para el estudio está constituida, en su totalidad, por sujetos de nacionalidad española, siguiendo con el criterio impuesto para la realización de la investigación.

Nivel formativo

Por lo que respecta al nivel formativo de los representantes empresariales observamos como más de la mitad de los entrevistados, el 58,10%, cuenta con un nivel formativo equivalente a estudios universitarios. Del análisis por sexos vemos que un 50,00% de las mujeres entrevistadas cuentan con

formación universitaria, mientras que en el caso de los hombres esta cifra se eleva al 67,60%. Para una mayor información se pueden consultar los siguientes cuadros:

Nivel formativo: estudios primarios	4,10%
Nivel formativo: estudios primarios	10,80%
Nivel formativo: formación profesional	27,00%
Nivel formativo: estudios universitarios	58,10%
Total	100,00%

Cuadro 3. 2. 3. Nivel formativo de los representantes de las pymes entrevistados

HOMBRES		MUJERES	
Nivel formativo: estudios primarios	5,90%	Nivel formativo: estudios primarios	2,50%
Nivel formativo: estudios secundarios	11,80%	Nivel formativo: estudios secundarios	10,00%
Nivel formativo: formación profesional	14,70%	Nivel formativo: formación profesional	37,50%
Nivel formativo: estudios universitarios	67,60%	Nivel formativo: estudios universitarios	50,00%
Total	100,00%	Total	100,00%

Cuadro 3. 2. 4. Nivel formativo de los representantes de las pymes entrevistados en función del sexo

Puesto de trabajo

Tras el análisis de los puestos de trabajo que ocupan los empresarios entrevistados vemos como, en este caso, a diferencia de los expertos, existe una mayor similitud entre los cargos más concurridos por mujeres y hombres. Los puestos de administrativo y responsable de recursos humanos son los más destacados en ambos casos.

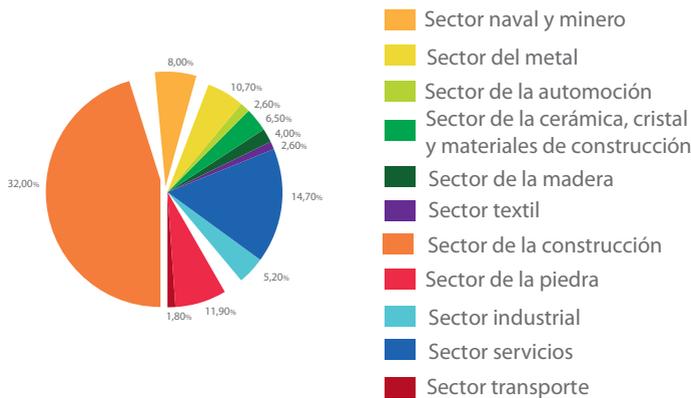
HOMBRES		MUJERES	
Administrativo	31,40%	Responsable de recursos humanos	32,50%
Gerente	8,50%	Administrativa	35,00%
Responsable de recursos humanos	31,40%	Inspectora de control	5,00%
Director de oficina	17,10%	Adjunta de personal	2,50%
Comercial	2,90%	Jefa de produción	2,50%
Responsable de personal	2,90%	Dirección	10,00%
Jefe de produción	2,90%	Encargada / apoderada	3,00%
Subdirector	2,90%	Propietaria	2,50%
Total	100,00%	Técnica de relaciones laborales	3,00%
		Total	100,00%

Cuadro 3. 2. 5. Puesto de trabajo de los representantes de las pymes entrevistados en función del sexo

Sector de actividad

Terminamos el análisis de las características de las pymes entrevistadas con la descripción de los sectores de actividad en los que ejercen su labor transfronteriza.

En el siguiente cuadro podemos observar cómo la mayor parte de los representantes de las pymes, el 32,00%, pertenece al sector de la construcción, seguida por un 14,70% de pymes relacionadas con el sector servicios.



Cuadro 3. 2. 6. Sector de actividad de los expertos entrevistados

En el caso particular de las pymes consideramos de especial interés analizar cuál es el número de trabajadores con los que cuentan en sus respectivos equipos de trabajo, de ahí que el siguiente cuadro refleje estas cifras. Para una comprensión más sencilla de esta información se hizo una división en cinco apartados en los que se recogen los siguientes datos: menos de 20 trabajadores, entre 20 y 40 trabajadores, entre 40 y 80 trabajadores, más de 80 trabajadores y Ns/Nc .

NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
Menos de 20 trabajadores	25,00%
Entre 20 y 40 trabajadores	19,00%
Entre 40 y 80 trabajadores	28,60%
Más de 80 trabajadores	22,20%
Ns/Nc	4,80%
Total	100,00%

Cuadro 3. 2. 7. Número de trabajadores en activo en las pymes transfronterizas entrevistadas

Como podemos observar, los datos obtenidos son muy similares y apenas se aprecian diferencias, lo que podemos destacar de estos es un predominio de entre 40 y 80 trabajadores en las pymes entrevistadas, tal y como expresan el 28,60% de los entrevistados en este estudio. Para concluir, también es destacable el bajo porcentaje (4,80%) de sujetos que desconoce este dato.

3.3. Trabajadores transfronterizos

Para terminar con la descripción de las características de la muestra analizada a lo largo del estudio, pasamos a detallar los aspectos más destacables de los trabajadores transfronterizos entrevistados. Igual que en el caso de los representantes de las pymes, fueron entrevistados 150 trabajadores transfronterizos, que parten en su totalidad de empresas gallegas situadas bien en Galicia bien en el Norte de Portugal.

Sexo

Del estudio de la variable sexo obtuvimos que la muestra de trabajadores transfronterizos analizada está formada por un total de 38 mujeres y 112 hombres.

Edad

Con respecto a la edad de los trabajadores entrevistados, observamos como una gran parte de estos, el 52,00%, se encuentra entre los 30 y los 44 años de edad, seguida de un 28,40% que cuenta con una edad comprendida entre los 16 los 22 años. A continuación se presentan dos cuadros en los que se muestran los porcentajes obtenidos:

TRABAJADORES	
De 16 a 29 años	28,40%
De 30 a 44 años	52,00%
De 45 a 54 años	16,20%
De 55 años en adelante	3,40%
Total	100,00%

Cuadro 3. 3. 1. Edad de los trabajadores entrevistados

HOMBRES		MUJERES	
De 16 a 29 años	22,30%	De 16 a 29 años	47,20%
De 30 a 44 años	57,10%	De 30 a 44 años	36,10%
De 45 a 54 años	17,90%	De 45 a 54 años	11,10%
De 55 años en adelante	2,70%	De 55 años en adelante	5,60%
Total	100,00%	Total	100,00%

Cuadro 3. 3. 2. Edad de los trabajadores entrevistados en función del sexo

Nacionalidad

En el caso de los trabajadores transfronterizos, a diferencia de los dos grupos anteriores (expertos y pymes), sí podemos encontrar sujetos de ambas nacionalidades. Los datos obtenidos muestran que la gran mayoría de los trabajadores entrevistados tienen nacionalidad portuguesa, un 82,90% concretamente, frente al 17,1% de española. Esta diferencia a favor de la nacionalidad portuguesa se mantiene también al realizar la distinción por sexos. Veamos esto en mayor detalle:

TRABAJADORES	
Nacionalidad portuguesa	82,90%
Nacionalidad española	17,10%
Total	100,00%

Cuadro 3. 3. 3. Nacionalidad de los trabajadores entrevistados

HOMBRES		MUJERES	
Nacionalidad portuguesa	89,80%	Nacionalidad portuguesa	58,80%
Nacionalidad española	10,20%	Nacionalidad española	41,20%
Total	100,00%	Total	100,00%

Cuadro 3. 3. 4. Nacionalidad de los trabajadores entrevistados en función del sexo

Nivel formativo

En lo relativo al nivel formativo de los trabajadores transfronterizos entrevistados se aprecia que un 44,60% cuenta con un nivel formativo equivalente a estudios primarios. En el análisis por sexos se ve que un 43,60% de las mujeres cuenta con estudios secundarios, mientras que en el caso de los hombres la cifra más destacada (57,80%) se obtiene para estudios primarios. Para una mayor información se pueden consultar los siguientes cuadros:

Nivel formativo: estudos primarios	44,60%
Nivel formativo: estudos primarios	33,80%
Nivel formativo: formación profesional	5,40%
Nivel formativo: estudos universitarios	16,20%
Total	100,00%

Cuadro 3. 3. 5. Nivel formativo de los trabajadores entrevistados

HOMBRES		MUJERES	
Nivel formativo: estudos primarios	57,80%	Nivel formativo: estudos primarios	7,70%
Nivel formativo: estudos secundarios	30,20%	Nivel formativo: estudos secundarios	43,60%
Nivel formativo: formación profesional	2,80%	Nivel formativo: formación profesional	12,80%
Nivel formativo: estudos universitarios	9,20%	Nivel formativo: estudos universitarios	35,90%
Total	100,00%	Total	100,00%

Cuadro 3. 3. 6. Nivel formativo de los trabajadores entrevistados en función del sexo

HOMBRES PORTUGUESES		MUJERES PORTUGUESAS	
Nivel formativo: estudos primarios	62,00%	Nivel formativo: estudos primarios	4,50%
Nivel formativo: estudos secundarios	31,00%	Nivel formativo: estudos secundarios	54,60%
Nivel formativo: formación profesional	3,00%	Nivel formativo: formación profesional	9,10%
Nivel formativo: estudos universitarios	4,00%	Nivel formativo: estudos universitarios	31,80%
Total	100,00%	Total	100,00%

Cuadro 3. 3. 7. Nivel formativo de los trabajadores portugueses entrevistados en función del sexo

HOMBRES ESPAÑOLES		MUJERES ESPAÑOLAS	
Nivel formativo: estudios primarios	11,10%	Nivel formativo: estudios primarios	11,80%
Nivel formativo: estudios secundarios	22,20%	Nivel formativo: estudios secundarios	29,40%
Nivel formativo: formación profesional	---	Nivel formativo: formación profesional	17,60%
Nivel formativo: estudios universitarios	66,70%	Nivel formativo: estudios universitarios	41,20%
Total	100,00%	Total	100,00%

Cuadro 3. 3. 8. Nivel formativo de los trabajadores españoles entrevistados en función del sexo

Puesto de trabajo

Del análisis de los puestos de trabajo que desarrollan los trabajadores transfronterizos entrevistados se observa una gran diferencia entre los cargos desempeñados por los hombres y los cargos llevados a cabo por mujeres. Así, mientras que en los hombres encontramos una tendencia a la realización de trabajos relacionados con el mundo de la construcción, en el caso de las mujeres estos trabajos están más orientados al sector servicios y al textil.

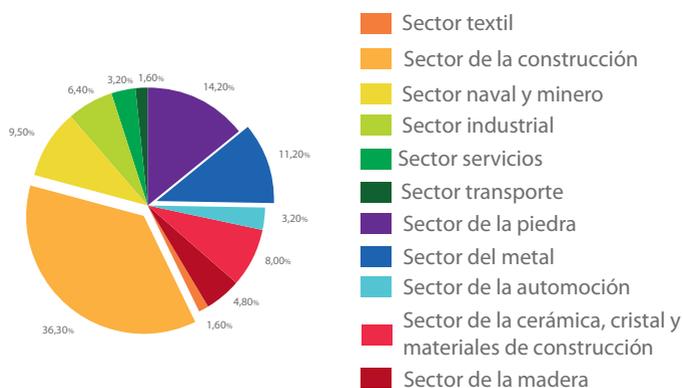
HOMBRES		MUJERES	
Oficial	16,20%	Diseñadora	8,30%
Peón	9,50%	Dependienta	33,30%
Socio gerente / administrativo	2,60%	Encargada	11,10%
Jefe de produción / jefe de obra	4,10%	Gerente social	2,80%
Biólogo / responsable de laboratorio	2,70%	Patronista	2,80%
Director / subdirector / coordinador	6,80%	Almacenista	5,60%
Operario	2,70%	Administradora	8,30%
Carpintero	10,80%	Costurera	2,80%
Soldador / tubero	5,40%	Planchadora	5,60%
Chófer / maquinista	10,80%	Escaparatista	2,80%
Camarero / cocinero	12,20%	Limpiadora	2,80%
Encargado / mantenimiento	4,10%	Sanitaria	13,80%
Colocador de pedra, azulejo / encofrador	4,10%	Total	100,00%
Montaxes digitais	1,30%		
Técnico / auditor de calidade	2,70%		
Total	100,00%		

Cuadro 3. 3. 9. Puesto de trabajo de los trabajadores entrevistados en función del sexo

Sector de actividad

Para finalizar con el análisis de los aspectos característicos de los trabajadores transfronterizos abordaremos los sectores de actividad donde ejercen su labor transfronteriza.

En el siguiente cuadro podemos ver como la mayor parte de los trabajadores transfronterizos entrevistados (36,30%) pertenecen al sector de la construcción, seguida por un 14,20% de los trabajadores relacionados con el sector de la piedra.



Cuadro 3. 3. 10. Sector de actividad de los expertos entrevistados

En el caso particular de los trabajadores transfronterizos, del mismo modo que en el caso de las pymes, consideramos de especial interés realizar un análisis del número de trabajadores con los que ejercen su actividad en esa misma empresa. Para una comprensión en mayor profundidad de esta información, se hizo una división en cinco apartados en los que se recogen los siguientes datos: menos de 20 trabajadores, entre 20 y 40 trabajadores, entre 40 y 80 trabajadores, más de 80 trabajadores y Ns/Nc.

NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
Menos de 20 trabajadores	28,00%
Entre 20 y 40 trabajadores	20,00%
Entre 40 y 80 trabajadores	28,00%
Más de 80 trabajadores	20,00%
Ns/Nc	4,00%
Total	100,00%

Cuadro 3. 3. 11. Número de trabajadores en activo en las pymes transfronterizas entrevistadas

Igual que en el caso de las pymes, en los datos obtenidos apenas se aprecian diferencias, lo que podemos destacar de estos es una igualdad en los porcentajes referentes a menos de 20 trabajadores y entre 40 y 80 trabajadores. Por último, también es destacable el bajo porcentaje (4,00%) de sujetos que desconoce este dato.

Número de desplazamientos

Del análisis de los desplazamientos realizados por los trabajadores transfronterizos entrevistados se observa una gran mayoría que realiza una media de 5 desplazamientos semanales y 20 mensuales (44,19%). En el siguiente cuadro se reflejan los porcentajes obtenidos:

DESPLAZAMIENTOS SEMANALES	DESPLAZAMIENTOS MENSUALES	PORCENTAJE
1	4	24,81%
2	8	9,30%
3	12	3,10%
4	16	3,87%
5	20	44,19%
6	24	11,63%
7	30	2,33%
	Total	100,00%

Cuadro 3. 3. 12. Número de desplazamientos de los trabajadores transfronterizos entrevistados

4.Resultados

4.1. Expertos

En este epígrafe se recogen las opiniones y sugerencias de 50 expertos en trabajo transfronterizo pertenecientes a diversas entidades, públicas y privadas, altamente vinculadas a la labor transfronteriza. La encuesta se estructuró del siguiente modo:

- En un primer momento se solicita la realización de un análisis sobre el origen del trabajo transfronterizo, es decir, se les pide que comenten cómo ven el trabajo transfronterizo en términos de las causas que lo originan y de lo novedoso que resulta el fenómeno.
- Con el fin de darle un enfoque actual y centrado en las circunstancias del momento, se les pregunta por la realidad contemporánea del trabajo transfronterizo, incidiendo en los sectores económicos que acogen un mayor número de trabajadores fronterizos, el número de empresas y residentes a ambos lados de la frontera, la estimación del tiempo medio que una persona suele ser trabajador transfronterizo y las fórmulas más habituales de contratación transfronteriza.
- Se abordan también las principales ventajas del trabajo transfronterizo, las prioridades estratégicas, las necesidades básicas de formación y los principales retos que presenta.

El origen del trabajo transfronterizo

¿Cuáles son las causas del origen del trabajo transfronterizo?

Para la realización del análisis estadístico se les solicitó a los expertos que hiciesen sus valoraciones desde el punto de vista de los empresarios y desde el punto de vista de los trabajadores. En función de esto nos encontramos con los siguientes resultados:

Consideraciones desde el punto de vista empresarial

El 40,60% de los expertos considera que los costes empresariales favorables

son, según la opinión de los entrevistados, uno de los factores que propician en mayor medida este tipo de contrataciones.

Por otra parte, un 35,90% de los encuestados responde que la mano de obra disponible constituiría el segundo factor originario de contrataciones transfronterizas.

Resulta especialmente destacable que un 14,10% de los entrevistados consideran que las oportunidades de negocio son las originarias de las contrataciones transfronterizas, seguidas por la calidad de las infraestructuras, tal como lo refleja el 6,20% de los expertos. Por lo tanto queda un porcentaje del 3,10% que habla de otras causas, como por ejemplo una similar preparación de los trabajadores.

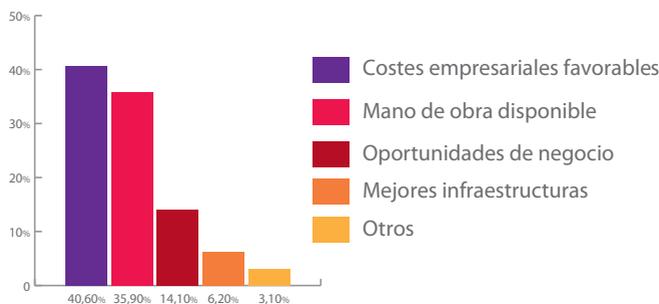


Gráfico 4. 1. Principales causas que dan origen al trabajo transfronterizo en la eurorregión Galicia-Norte de Portugal, desde el punto de vista empresarial, según los expertos entrevistados

Consideraciones desde el punto de vista de los trabajadores

Para un 49,30% de los expertos, la principal motivación que tienen los trabajadores transfronterizos para acceder a este tipo de trabajo es la existencia de *mejores condiciones laborales en el país de destino*.

Además, nos encontramos con que un 25,40% atribuye la existencia del fenómeno transfronterizo a la ausencia de ofertas en el país de origen, seguido por un 13,40% que considera que se debe a la existencia de puestos de trabajo en lugares próximos. El porcentaje restante (11,90%) considera que son otras las causas que producen el trabajo transfronterizo, dentro de las cuales las más destacadas son:

Las dificultades económicas en el país de origen	62,50%
La proximidad y el idioma	12,50%
El hecho de trabajar menos por el mismo salario	12,50%
Causas familiares	12,50%
Total	100,00%

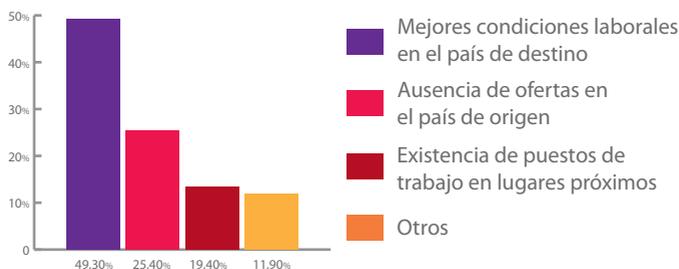


Gráfico 4. 1. 2. Principales causas que dan origen al trabajo transfronterizo en la euroregión Galicia-Norte de Portugal, desde el punto de vista de los trabajadores, según los expertos entrevistados

¿Cómo se conceptualiza el trabajo transfronterizo?

En este apartado de la encuesta pretendemos conocer si el fenómeno del trabajo transfronterizo es un tipo de trabajo contemporáneo, de nueva aparición, o, por el contrario, cuenta con un dilatado pasado. Como respuesta a esta cuestión nos encontramos con que un 81,60% de los entrevistados considera que no se trata de un fenómeno de aparición reciente frente a un 18,40% que aboga por su reciente consolidación como fenómeno socioeconómico y cultural.

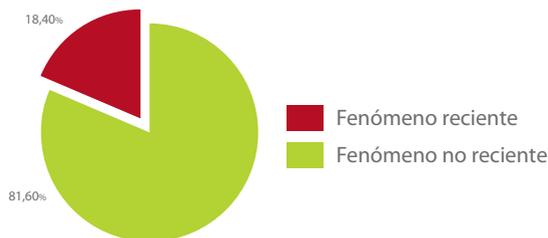


Gráfico 4. 1. 3. El trabajo transfronterizo como fenómeno reciente, según los expertos entrevistados

La realidad actual del trabajo transfronterizo

¿Cuáles son los sectores económicos más destacados?

Según los expertos entrevistados, los sectores económicos gallegos que más trabajadores portugueses acogen serían el sector de la construcción, con un 50,00%, seguido de la hostelería con un porcentaje del 23,45%. Otros sectores que acogen trabajadores transfronterizos son el sector de la sanidad según un 4,10% de los expertos, la industria (8,10%), el comercio (2,20%) y un 12,20% restante que destaca sectores como el naval, el metalúrgico y el maderero.

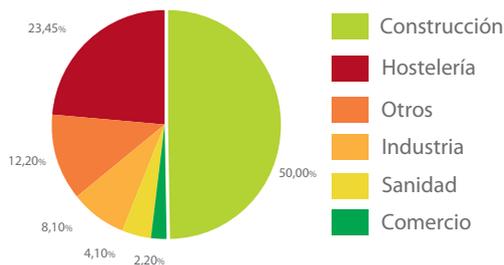


Gráfico 4. 1. 4. Sectores económicos gallegos que acogen mayor número de trabajadores portugueses, según los expertos entrevistados

Los sectores económicos portugueses con más trabajadores gallegos en sus equipos serían la sanidad, con un 40,25%; seguido de la industria, con un porcentaje del 17,08%; la hostelería (12,17%); la construcción (10,53%); el comercio (7,31%) y otros (12,17%), en los que los expertos incluyen agricultura, textil, servicios, pesca y enseñanza.

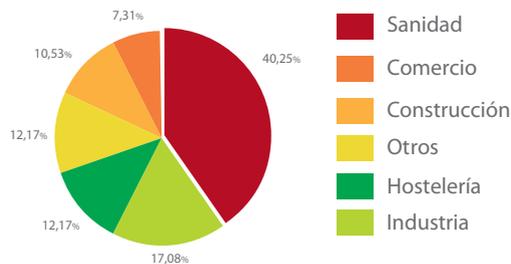


Gráfico 4. 1. 5. Sectores económicos portugueses que acogen mayor número de trabajadores gallegos, según los expertos entrevistados

Número de empresas transfronterizas

Consideramos de especial relevancia para este estudio conocer cuál es el número de empresas que están desarrollando su actividad en la eurorregión Galicia-Norte de Portugal.

Los datos obtenidos sobre el número de empresas gallegas que desarrollan su labor en el Norte de Portugal no reflejan una gran homogeneidad en sus respuestas. Atendiendo a esto, vemos como el 18,40% de los entrevistados estiman la existencia de más de 80 empresas, seguido de un 12,20% que considera que son menos de 20. Es destacable también que el 53,10% de los expertos no aporta una cifra exacta de empresas gallegas asentadas en Portugal.

En el caso del número de empresas portuguesas asentadas en Galicia, nos encontramos con que el 18,40% de los expertos considera la existencia de menos de 20 empresas, en contraposición al 12,20% que habla de más de 80. Del mismo modo que en el caso anterior, un 57,10% de los expertos no aporta un número exacto de empresas portuguesas asentadas en Galicia.

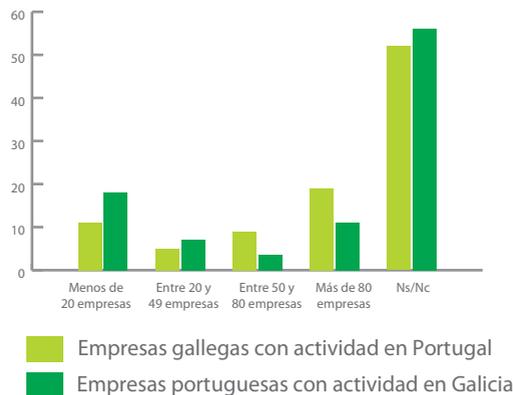


Gráfico 4. 1. 6. Número de empresas transfronterizas en la eurorregión, según los expertos entrevistados

Número de trabajadores transfronterizos

El análisis del número de trabajadores transfronterizos es otro de los aspectos objeto de revisión dentro de este estudio. Lo que se busca es conocer el flujo de trabajadores en la eurorregión Galicia-Norte de Portugal.

.Residentes en Galicia con trabajo en el Norte de Portugal

Los datos obtenidos en la muestra de expertos revelan que el 14,30% de los entrevistados estima que son más de 1000 las personas que residen en Galicia y trabajan en Portugal, seguido de un 0,30% que considera que este número de personas oscila entre las 499 y las 999. No podemos obviar que un 63,30% no aportaba ningún dato exacto sobre este aspecto.

.Residentes en Portugal con trabajo en Galicia

En este caso, los datos reflejan que el 28,60% de los expertos consideran que son más de 1000 las personas de Portugal que vienen a trabajar a Galicia al menos una vez por semana. Son destacables los datos relativos al 8,20% de los entrevistados que considera que el número de trabajadores transfronterizos oscila entre los 100 y los 499, así como el porcentaje de personas que dicen no conocer con exactitud este dato (55,10%).

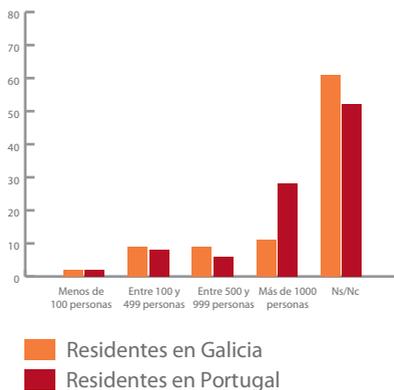


Gráfico 4. 1. 7. N° de trabajadores transfronterizos en la eurorregión según los expertos entrevistados

¿Cuál suele ser la duración de las contrataciones de un trabajador transfronterizo como tal?

En cuanto a la duración de las contrataciones transfronterizas, una gran parte de los expertos entrevistados (57,20%) considera que la duración media de un contrato de trabajo oscila entre un mes y un año. Los expertos consideran que no existe variación notable entre las contrataciones de 6 meses y entre 6 y 12 meses. Por otra parte, destaca la escasa proliferación, según el número de expertos entrevistados, de contrataciones por períodos comprendidos entre una semana y un mes.

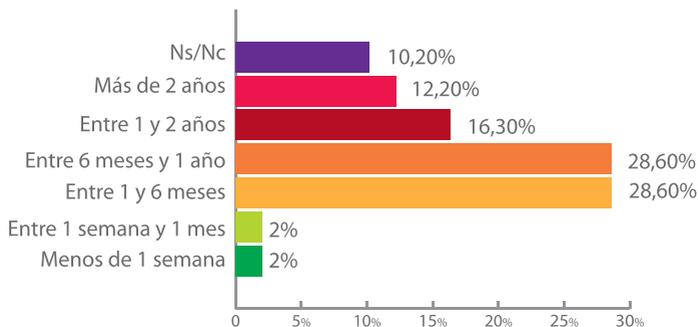


Gráfico 4. 1. 8. Duración media de un contrato como trabajador transfronterizo, según los expertos entrevistados

¿Cómo se temporaliza el trabajo transfronterizo?

Por otra parte, se analizó la perspectiva de futuro de esta tipología de trabajo y se comprobó que existe una práctica unanimidad (97,10%) a la hora de afirmar que estamos ante una forma de trabajo en pleno proceso de expansión, que ya forma parte de las alternativas existentes en el mercado laboral.

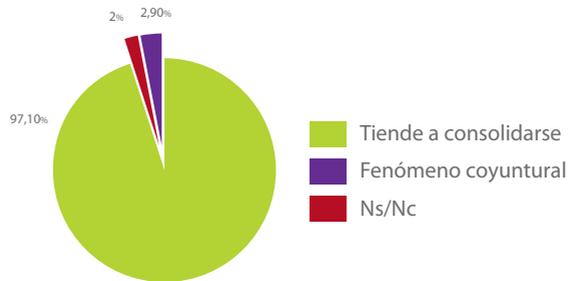


Gráfico 4. 1. 9. El trabajo transfronterizo, un fenómeno coyuntural o tendente a la consolidación, según los expertos entrevistados

Tipos de contrataciones habituales en el trabajo transfronterizo

Partiendo de la existencia de distintos tipos de contrataciones, se nos presenta la cuestión de cual de estos tipos constituye la fórmula más empleada por los empresarios a la hora de realizar contrataciones en el ámbito del trabajo transfronterizo. Tras el análisis de los resultados obtenidos de la muestra objeto de estudio, encontramos que el 48,90% de los expertos considera que la fórmula de contratación más habitual consiste en la subcontratación de empresas o servicios transfronterizos, seguido por un 40,00% que contesta que las contrataciones directas a trabajadores individuales por empresas en el país de destino sería el tipo de contratación más empleado. Por otra parte, se equipara el porcentaje (5,54%) en cuanto a las contrataciones para proyectos de cooperación transfronteriza (traslados puntuales) y para otros tipos de contratación sin definir, como los trabajadores autónomos contratados.

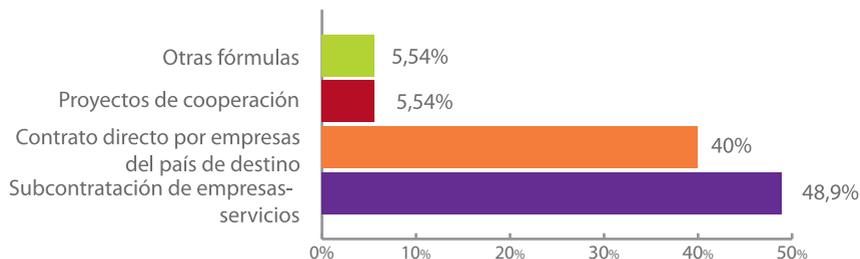


Gráfico 4. 1. 10. Tipos de contratos como trabajador transfronterizo, según los expertos entrevistados

Ventajas del trabajo transfronterizo

¿Cuáles son las ventajas del trabajo transfronterizo según la opinión de los expertos?

Los resultados que se obtienen de las respuestas dadas por los expertos entrevistados sobre esta cuestión reflejan la existencia de tres ventajas destacadas:

La existencia de *mejores condiciones de trabajo en el país vecino* (mejores condiciones laborales y salariales de las personas contratadas) (34,90%).

La posibilidad de *mayor movilidad de la mano de obra y eliminación de fronteras en materia laboral* (23,30%).

El abaratamiento de costes (empresarios gallegos que consiguen terrenos y mano de obra a mejor precio en la zona transfronteriza Galicia-Norte de Portugal) y disposición de mano de obra (23,30%).

Otras ventajas destacadas, aunque en menor medida fueron:

La *dinamización del mercado laboral*, ya que aumentan las ofertas para los trabajadores y los empresarios cuentan con más mano de obra disponible (6,90%).

La posibilidad de un intercambio cultural y de experiencias (4,70%).

El aprovechamiento de recursos humanos que están parados en el otro país (2,30%).

La posibilidad de acceder a un puesto de trabajo (2,30%).

El traspaso de tecnología (2,30%).

Prioridades estratégicas para mejorar la calidad del trabajo transfronterizo

¿Cuáles son las medidas de intervención más destacadas destinadas a mejorar la calidad del trabajo transfronterizo?

Para dar respuesta a esta cuestión se presentaron una serie de ítems para ser valorados por los expertos entrevistados en el estudio, a los que se les requería dar una puntuación comprendida entre 1 y 4, donde 1 era la intervención más relevante y 4 la menos importante. Con base en esto, obtuvimos los siguientes resultados:

El servicio de inspección es la medida de intervención que mayor puntuación alcanza, 1,97 puntos.

El servicio de asesoramiento al empresario y a los trabajadores es la segunda intervención más recomendada para mejorar la calidad del trabajo transfronterizo, con un 2,02 de puntuación.

El acceso a la información sobre el trabajo transfronterizo por parte del empresariado alcanza una puntuación de 2,08.

Comprobamos como apenas existen diferencias entre las tres intervenciones, por lo que podemos considerar que todas serían de interés a la hora de mejorar la calidad del trabajo transfronterizo.

ORDEN DE PREFERENCIA	MEDIDAS DE INTERVENCIÓN	MEDIA ALCANZADA
1º	Servicio de inspección	1,97
2º	Servicio de asesoramiento al empresariado y a los trabajadores	2,02
3º	Acceso a la información sobre trabajo transfronterizo por parte del empresariado	2,08

Cuadro 4. 1. 1. Medidas de intervención más destacables, según los expertos entrevistados

Otras medidas de intervención apuntadas por los expertos para mejorar la calidad del trabajo transfronterizo serían:

- La normalización salarial en la Unión Europea (2,04%).
- La cooperación y coordinación entre las administraciones de los países implicados (2,04%).

Necesidades básicas de formación

¿Cuáles son los temas clave que deberían impartirse en las acciones formativas destinadas al empresariado y a los trabajadores transfronterizos?

Desde la perspectiva de los expertos, en el ámbito formativo destaca una serie de áreas donde se considera necesaria una acción de este tipo. A la hora de establecer la cuantificación se siguen las mismas premisas que se establecieron en el apartado anterior. En esta ocasión se ofrece una escala del 1 al 6 en la que 1 corresponde a la temática formativa más interesante y 6 a la menos. Los resultados obtenidos son los siguientes:

- La legislación y relaciones laborales en Galicia/Norte de Portugal*, con una puntuación de 1,81, constituye el tema esencial para impartir en las acciones formativas destinadas a empresarios y trabajadores transfronterizos.

-La segunda temática en importancia es la *realidad socioeconómica en Galicia y Norte de Portugal*, con 3,12 puntos, seguida muy de cerca por la temática de la responsabilidad social empresarial (RSE) con 3,16 puntos.

-La *competitividad y la internacionalización* son el siguiente tema que los expertos consideran importante tratar en las acciones formativas, con una valoración de 3,93 puntos.

-Por último, destacan los contenidos sobre nociones *básicas del idioma gallego y del portugués*, con una puntuación de 4,02.

ORDEN DE PREFERENCIA	NECESIDADES BÁSICAS DE FORMACIÓN	MEDIA ALCANZADA
1º	Legislación y relaciones laborales en Galicia/Norte de Portugal	1,81
2º	La realidad socioeconómica en Galicia/Norte de Portugal	3,12
3º	La responsabilidad social empresarial	3,16
4º	Competitividad e internacionalización	3,93
5º	Nociones básicas del idioma gallego/del idioma portugués	4,02

Cuadro 4. 1. 2. Necesidades básicas de formación, según los expertos entrevistados

Es de especial mención la existencia de otros temas considerados relevantes para tratar en las acciones formativas, de los cuales el más nombrado fue la *información respecto de la zona en la que se va a trabajar* (2,04%).

Retos que presenta el trabajo transfronterizo

¿Cuáles son los principales retos que presenta el trabajo transfronterizo en la actualidad?

Los expertos definen una serie de retos de mejora en lo referente al trabajo transfronterizo. Los aspectos más destacados son los siguientes:

-Seguridad y salud laboral, con una media de 2,79, seguida muy de cerca por el aumento de la calidad y responsabilidad empresarial con 2,89 puntos.

-El conocimiento de las oportunidades profesionales y empresariales que ofrecen los países vecinos es el tercer reto que marcan nuestros expertos con una puntuación de 3,20.

-El siguiente paso sería el de uniformar las relaciones laborales del territorio Galicia/Norte de Portugal, con 3,40 puntos, seguido por la adaptación a los criterios de internacionalización con 4,48 puntos.

ORDEN DE PREFERENCIA	NECESIDADES BÁSICAS DE FORMACIÓN	MEDIA ALCANZADA
1º	Seguridad y salud laboral	2,79
2º	Aumento de la calidad y responsabilidad empresarial	2,89
3º	Conocimiento de las oportunidades profesionales/ empresariales que ofrecen los países vecinos	3,20
4º	Uniformizar las relaciones laborales del territorio Galicia/Norte de Portugal	3,40
5º	Nociones básicas del idioma gallego/del idioma portugués	4,48

Cuadro 4. 1. 3. Principales retos que presenta el trabajo transfronterizo, según los expertos entrevistados

4. 2. Pymes transfronterizas

Se entrevistaron un total de 150 empresas que llevan a cabo una labor transfronteriza y que pertenecen a diversos sectores de actividad. La encuesta se estructuró del siguiente modo:

Conocimiento del origen del trabajo transfronterizo.

Conocimiento de la realidad actual del trabajo transfronterizo.

Conocimiento de las ventajas del trabajo transfronterizo.

Conocimiento de las prioridades estratégicas para mejorar la calidad del trabajo transfronterizo.

Conocimiento de las necesidades básicas de formación.

Conocimiento de los retos que presenta el trabajo transfronterizo.

El origen del trabajo transfronterizo

¿Cuáles son las causas del origen del trabajo transfronterizo?

Para la realización del análisis estadístico se les solicitó a los empresarios su opinión sobre cuáles son los orígenes del trabajo transfronterizo. En función de esto se encontraron los siguientes resultados:

- **Consideraciones desde el punto de vista empresarial:** el 45,98% de los entrevistados considera que la *existencia de más mano de obra disponible* es el factor que propicia en mayor grado la contratación de trabajadores transfronterizos por parte de las empresas.

Por otra parte, un 33,98% de los encuestados considera que los *costes empresariales favorables* serían el segundo factor que originaría la existencia de trabajo transfronterizo. Las *oportunidades de negocio*, con un porcentaje del 13,00%, y las *mejores infraestructuras*, con un 5,20%, son consideradas en menor medida como originarias del trabajo transfronterizo. El 2,70% restante considera que es el propio trabajador el que solicita un puesto de trabajo transfronterizo.

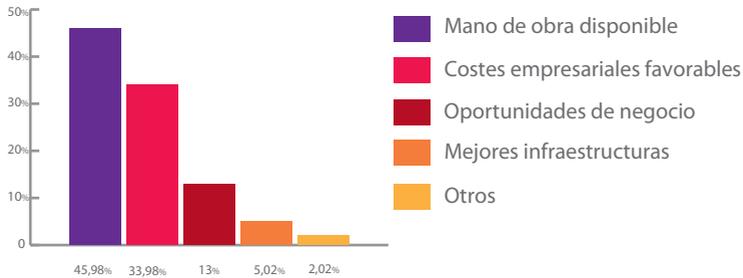


Gráfico 4. 2. 1. Principales causas que dan origen al trabajo transfronterizo en la eurorregión Galicia-Norte de Portugal, desde el punto de vista empresarial, según los representantes de pymes entrevistados

-Consideraciones desde el punto de vista de los trabajadores: para un 49,02% de los trabajadores transfronterizos la principal motivación para acceder a este tipo de trabajo es la existencia de mejores condiciones laborales en el país de destino. Además, un 25,00% atribuye la existencia del trabajo transfronterizo a la ausencia de ofertas en el país de origen y otro 25,00% considera que esta área de trabajo se debe a la existencia de puestos de trabajo en lugares próximos. El porcentaje restante (0,97%) considera que son otros los motivos que dan lugar al trabajo transfronterizo, entre los que se encuentran, como más destacadas, las causas familiares.

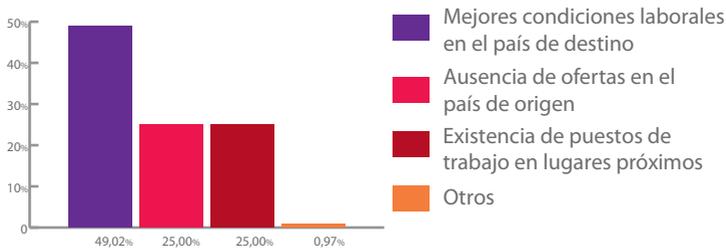


Gráfico 4. 2. 2. Principales causas que originan el trabajo transfronterizo en la eurorregión Galicia-Norte de Portugal desde el punto de vista de los trabajadores, según los representantes de pymes entrevistados

¿Cómo se conceptualiza el trabajo transfronterizo?

Resulta de especial interés conocer si el sector empresarial percibe el trabajo transfronterizo como un fenómeno contemporáneo de reciente aparición, o si, por el contrario, piensa que cuenta con una amplia trayectoria histórica. Como respuesta a esta cuestión encontramos que un 81,30% de los empresarios entrevistados estiman que no se trata de un fenómeno de aparición reciente, mientras que un 16,00% considera que sí se trata de un fenómeno nuevo.

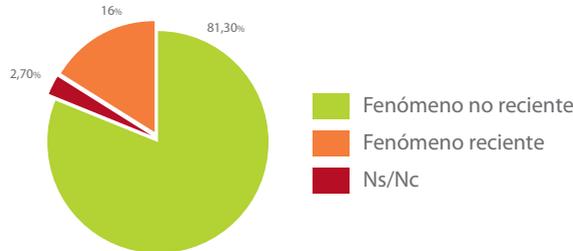


Gráfico 4. 2. 3. El trabajo transfronterizo como fenómeno reciente, según los representantes de pymes entrevistados

La realidad actual del trabajo transfronterizo

¿Cuáles son los sectores económicos más destacados?

Según las empresas entrevistadas, los *sectores económicos gallegos* que más trabajadores transfronterizos acogen serían el de la construcción, con un 57,84%, seguido de la hostelería y de la industria (naval, metalúrgica, automovilística, agraria...) con un porcentaje equiparado del 17,35%. Otros sectores que acogen trabajadores transfronterizos serían la sanidad (1,67%), el comercio (2,40%) y otros (3,20%) como la reparación.

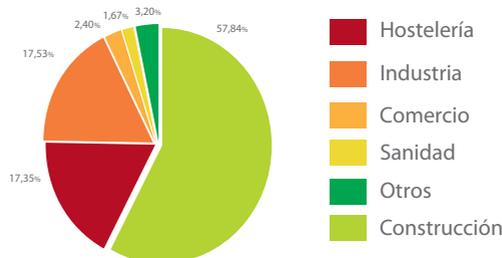


Gráfico 4. 2. 4. Sectores económicos gallegos que acogen mayor número de trabajadores portugueses, según los representantes de pymes entrevistados

Los sectores económicos portugueses que cuentan con más trabajadores transfronterizos en sus equipos serían los de la sanidade, con un 40,69%, y la industria, con un porcentaje de un 21,15%. Otros sectores que acogen a trabajadores extranjeros serían la construcción (16,94%), la hostelería (9,33%), el comercio (6,80%) y varios (5,07%).

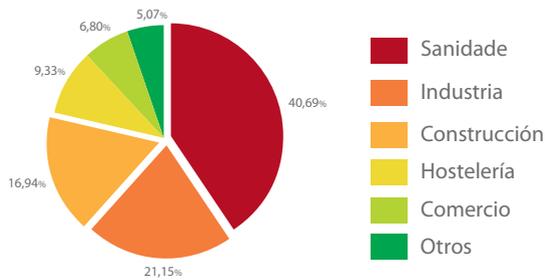


Gráfico 4. 2. 5. Sectores económicos portugueses que acogen mayor número de trabajadores gallegos, según los representantes de pymes entrevistados

Número de empresas transfronterizas

Se les solicitó a los empresarios una estimación sobre el número de empresas transfronterizas que desarrollan su actividad en la euroregión Galicia-Norte de Portugal.

En cuanto a las estimaciones hechas sobre el número de empresas gallegas en Portugal, el 70,70% de los entrevistados desconoce la cifra exacta. También es destacable que un 12,00% habla de la existencia de entre 20 y 49 empresas.

Por otra parte, en cuanto al número de firmas portuguesas asentadas en Galicia los datos son muy similares a los anteriores: un 70,70% de los entrevistados no aporta una cifra exacta mientras que el 13,30% considera que son menos de 20.

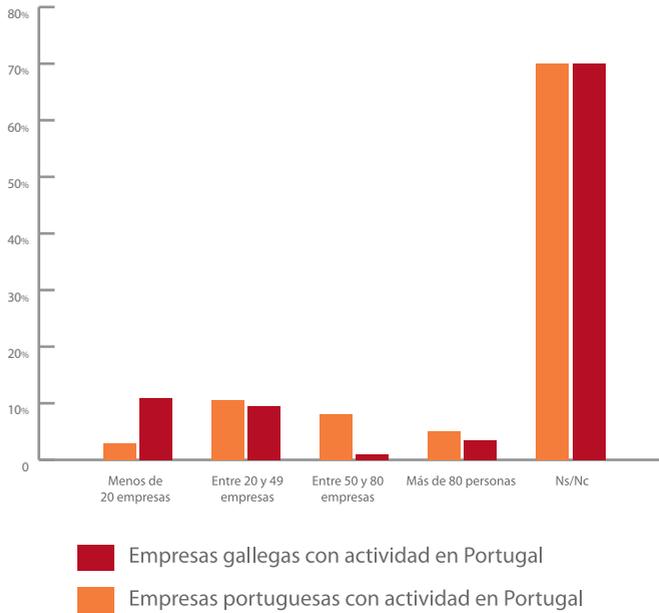


Gráfico 4. 2. 6. Número de empresas transfronterizas en la eurorregión, según los representantes de pymes entrevistados

Número de trabajadores transfronterizos

Otra de las temáticas que intentamos valorar en esta encuesta a los representantes de las pymes es la relativa al número de trabajadores que se desplazan en los dos sentidos de la zona transfronteriza de la eurorregión Galicia-Norte de Portugal.

Residentes en Galicia que trabajan en Portugal

Al respecto cabe destacar que un 74,70% de los entrevistados no aporta una cifra exacta. Mientras que un 9,30% considera que esta cifra oscila entre los 100 y los 499 residentes gallegos que trabajan en Portugal.

Residentes en Portugal que trabajan en Galicia

Los datos obtenidos en este caso son muy similares a los encontrados en el caso anterior. En esta ocasión, el 68,00% de los entrevistados no aporta una cifra exacta, mientras que el 17,30% considera que hay más de 1000 personas residiendo en Portugal y trabajando en Galicia.

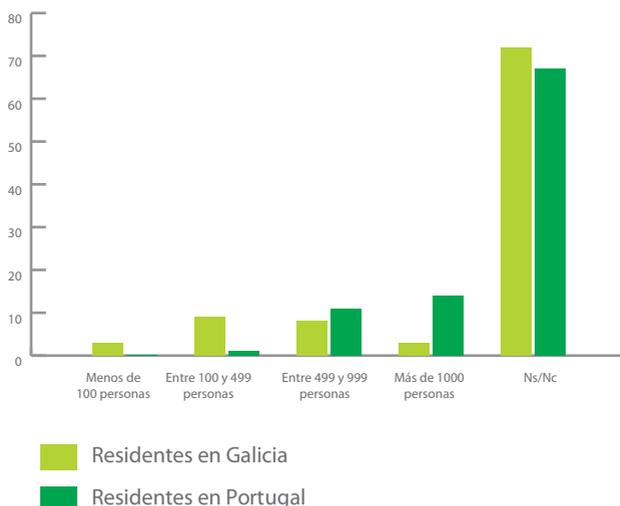


Gráfico 4. 2. 7. Número de trabajadores transfronterizos en la eurorregión, según los representantes de pymes entrevistados

¿Cuál suele ser la duración de las contrataciones de un trabajador transfronterizo como tal?

En cuanto a la duración de las contrataciones transfronterizas, el 40,00% de las pymes entrevistadas considera que la duración de un contrato de trabajo es de más de 2 años, mientras que un 26,70% considera que la duración media de un contrato de trabajo transfronterizo se prolonga entre los 6 y los 12 meses.

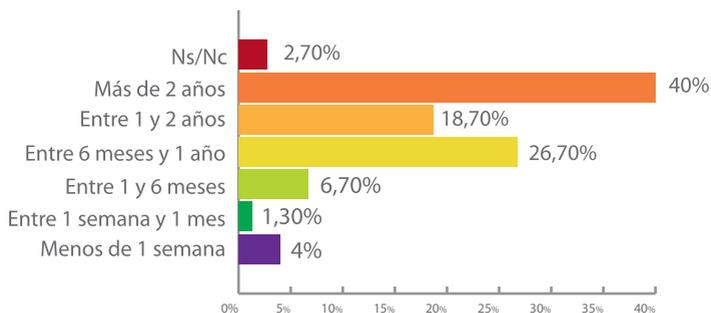


Gráfico 4. 2. 8. Duración media de un contrato como trabajador transfronterizo, según los representantes de pymes entrevistados

¿Cómo se temporaliza el trabajo transfronterizo?

Por otra parte, también analizamos la perspectiva de futuro que tiene esta tipología de trabajo y comprobamos que existe un 74,70% de los empresarios que considera que estamos ante una forma de trabajo en proceso de expansión, que ya forma parte de las alternativas existentes en el mercado laboral, frente a un 22,70% que considera que se trata de algo coyuntural.

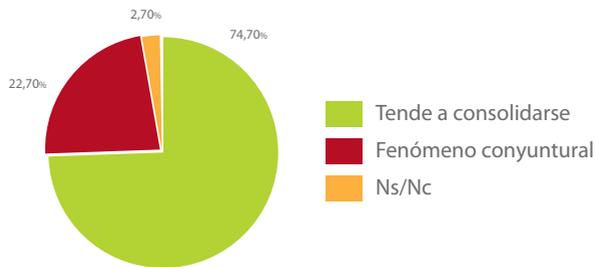


Gráfico 4. 2. 9. El trabajo transfronterizo, un fenómeno coyuntural o tendente a la consolidación, según los representantes de pymes entrevistados

Tipos de contrataciones más habituales en el trabajo transfronterizo

El 50,48% de los representantes de las pymes consideran que la fórmula de contratación más habitual consiste en la realización de contrataciones directas a trabajadores individuales por empresas en el país de destino. La segunda fórmula de contratación más empleada, con un porcentaje de respuesta del 39,98%, son las subcontrataciones de empresas o servicios transfronterizos.

Por otra parte, un 9,53% estima que son habituales las contrataciones para proyectos de cooperación transfronteriza.

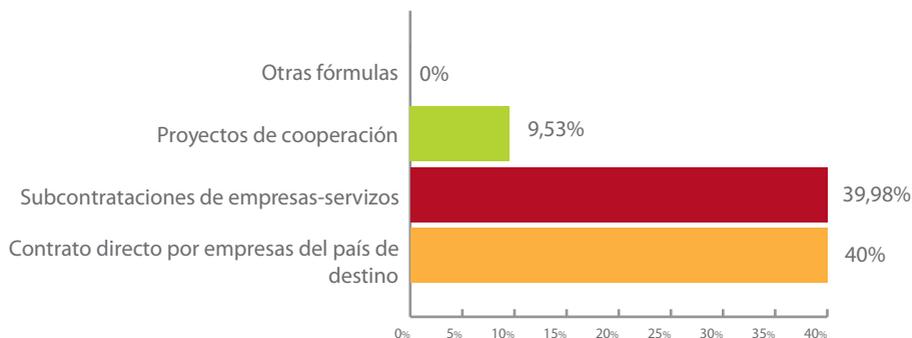


Gráfico 4. 2. 10. Tipos de contratos como trabajador transfronterizo, según los representantes de pymes entrevistados

Ventajas del trabajo transfronterizo

¿Cuáles son las ventajas del trabajo transfronterizo según las empresas con labor transfronteriza?

En el sondeo realizado se obtuvieron como resultado las siguientes ventajas:

-*Abaratamiento de costes* para los empresarios gallegos que consiguen terrenos y mano de obra a mejor precio en la zona transfronteriza Galicia-Norte de Portugal, así como más oportunidades de negocio (31,25%).

-Existencia de *mejores condiciones laborales y económicas para los trabajadores*; es decir, mejoras salariales, nuevas oportunidades de negocio, etc. (23,43%).

-El 15,63% considera como ventaja *encontrar trabajo, trabajo más especializado y mejoras profesionales*.

-Una tercera ventaja es el hecho de suplir la *falta de mano de obra, encontrar mano de obra barata, unida a un mayor número de trabajadores y un*

mayor campo de trabajo (10,94%).

Otras ventajas destacadas, aunque en menor porcentaje, fueron:

-El 7,81% también considera como ventaja el *enriquecimiento cultural y el conocimiento de un idioma nuevo*.

-El *fomento de las relaciones entre empresas transfronterizas y la cooperación más estrecha entre servicios públicos* (3,13%).

-Las ventajas fiscales (1,57%).

-Conocimiento del sector (1,57%).

Para terminar, es de especial mención que un 4,69% de los entrevistados considera que las ventajas son las mismas que las que encontramos ante cualquier oferta de trabajo normal.

Prioridades estratégicas para mejorar la calidad del trabajo transfronterizo

¿Cuáles son las medidas de intervención más destacadas destinadas a mejorar la calidad del trabajo transfronterizo?

Para responder a esta cuestión presentamos una serie de intervenciones que los representantes empresariales deberían valorar con una puntuación de 1 a 4, donde 1 es la intervención más relevante y 4 la menos importante. Con base en esto obtuvimos los siguientes resultados:

-El *servicio de asesoramiento al empresario y a los trabajadores* es la intervención más recomendada para mejorar la calidad del trabajo transfronterizo, con una puntuación de 1,76.

-El acceso a la información sobre el trabajo transfronterizo por parte del empresariado alcanza una puntuación de 1,96.

-Por último, *el servicio de inspección* es la intervención menos valorada por las empresas con 2,32 puntos.

ORDEN DE PREFERENCIA	NECESIDADES BÁSICAS DE FORMACIÓN	MEDIA ALCANZADA
1º	Servicio de asesoramiento al empresariado y a los trabajadores	1,79
2º	Acceso a la información sobre trabajo transfronterizo por parte del empresariado	1,96
3º	Servicio de inspección	2,32

Cuadro 4. 2. 1. Medidas de intervención más destacables, según los representantes de pymes entrevistados

Necesidades básicas de formación

¿Cuáles son los temas clave que se deberían impartir en las acciones formativas destinadas al empresariado y a los trabajadores transfronterizos?

Desde la perspectiva empresarial, en el ámbito formativo se destaca una serie de áreas donde se consideran necesarias acciones de este tipo. A la hora de establecer la cuantificación se siguen las mismas premisas que fueron establecidas para el apartado anterior, valorando en esta ocasión del 1 al 6, donde 1 es la temática formativa de mayor interés y 6 la de menor. Como resultado obtenemos:

-Con una puntuación de 2,04 el tema esencial para impartir en las acciones formativas es la *legislación y relaciones laborales en Galicia/Norte de Portugal*.

-La segunda temática en importancia la ocupa la *responsabilidad social empresarial* con 3,22 puntos, seguida muy de cerca por la realidad socioeconómica en Galicia/Norte de Portugal (3,68).

-La *competitividad e internacionalización* constituye el siguiente tema, valorado con 3,73 puntos.

-En último lugar aparecen las *nociones básicas del idioma gallego y portugués* (3,82).

ORDEN DE PREFERENCIA	NECESIDADES BÁSICAS DE FORMACIÓN	MEDIA ALCANZADA
1º	Legislación y relaciones laborales en Galicia/Norte de Portugal	2,04
2º	La responsabilidad social empresarial	3,22
3º	La realidad socioeconómica en Galicia/Norte de Portugal	3,68
4º	Competitividad e internacionalización	3,73
5º	Nociones básicas del idioma gallego/ del idioma portugués	3,82

Cuadro 4. 2. 2. Necesidades básicas de formación, según los representantes de pymes entrevistados

Otro tema que se destacó para tratar en las acciones formativas fue el de la información al trabajador de sus derechos y obligaciones.

Retos que presenta el trabajo transfronterizo

¿Cuáles son los principales retos que presenta el trabajo transfronterizo en la actualidad?

Las pymes participantes definen una serie de retos de mejora en lo referente al trabajo transfronterizo. Los aspectos más destacados son los siguientes:

-*Seguridad y salud laboral*, con una media de 2,76, seguido por el aumento de la calidad y responsabilidad empresarial con 3,06 puntos.

-*El conocimiento de las oportunidades profesionales/empresariales que ofrecen los países vecinos* es el tercer reto que marcan nuestros expertos con una puntuación de 3,32.

- El siguiente paso según los entrevistados sería el de *uniformar las relaciones laborales del territorio Galicia/Norte de Portugal*, que recoge 3,41 puntos. Le sigue la adaptación a los criterios de internacionalización, con 4,04 puntos.

ORDEN DE PREFERENCIA	NECESIDADES BÁSICAS DE FORMACIÓN	MEDIA ALCANZADA
1º	Seguridad y salud laboral	2,76
2º	Aumento de la calidad y responsabilidad empresarial	3,06
3º	Conocimiento de las oportunidades profesionales/empresariales que ofrecen los países vecinos	3,32
4º	Uniformizar las relaciones laborales del territorio Galicia/Norte de Portugal	3,41
5º	Adaptación a los criterios de internacionalización	4,04

Cuadro 4. 2. 3. Principales retos que presenta el trabajo transfronterizo, según los representantes de pymes entrevistados

4. 3. Trabajadores transfronterizos

En Galicia fueron entrevistados un total de 150 trabajadores transfronterizos pertenecientes a diversos sectores de actividad. Los resultados analizados y obtenidos se refieren a una serie de aspectos específicos relacionados con el trabajo transfronterizo, como los ya analizados para los anteriores agentes socioeconómicos. Recordamos al lector que estos eran: su origen, la realidad actual de este, sus ventajas, las prioridades estratégicas para su mejora, las necesidades formativas que origina y los retos que formula. A continuación vamos a ver en profundidad los resultados obtenidos para cada uno de estos aspectos.

El origen del trabajo transfronterizo

¿Cuáles son las causas del origen del trabajo transfronterizo?

El trabajo transfronterizo se origina por múltiples causas y se encuentra sujeto a una serie de factores que pueden influir en su potenciación. El

análisis de estas causas puede variar en función del agente social entrevistado (empresario o trabajador). Teniendo en cuenta esto, lo que se busca en este estudio es conocer la perspectiva de los trabajadores entrevistados, atendiendo a dos puntos de vista diferenciados: el punto de vista de las empresas y el de los propios trabajadores.

Consideraciones de los trabajadores desde el punto de vista empresarial

El 38,80% de los trabajadores entrevistados opina que la principal causa que origina el trabajo transfronterizo en la eurorregión es la *mano de obra disponible*; le sigue con un 21,10% la opinión de los que consideran que son los costes empresariales los que propician la contratación; y, con un 18,40%, la de los que consideran que las *oportunidades de negocio* constituyen el principal motivo.

Es importante destacar que un 5,90% de los entrevistados aprecia *otras* causas, de las cuales las más destacadas son:

- Que la empresa cuente con un equipo integrado mayoritariamente por trabajadores portugueses (1,05%).
- Mano de obra de mayor calidad (1,90%).
- Ser una empresa portuguesa (1,90%).
- Contar con una mayor clientela portuguesa (1,05%).

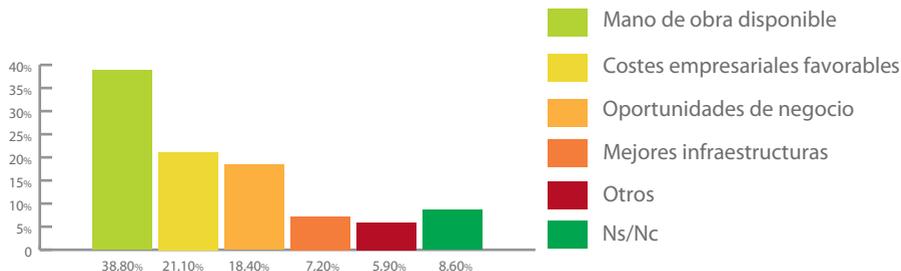


Gráfico 4. 3. 3. Principales causas que dan origen al trabajo transfronterizo en la eurorregión Galicia- Norte de Portugal, desde el punto de vista empresarial, según los trabajadores entrevistados

Consideraciones de los trabajadores desde la perspectiva de la clase trabajadora

El 54,60% considera que uno de los principales factores por los que se origina el trabajo transfronterizo son las *mejores condiciones laborales que se ofertan en el país de destino*; un 22,40% presenta como causa la *existencia de trabajo en lugares próximos*; además, la *ausencia de ofertas de empleo en el país de origen* es destacada por el 18,40% de los trabajadores. Por otra parte, un 1,30% comenta que son las circunstancias del puesto de trabajo las que originan en mayor medida las contrataciones transfronterizas.

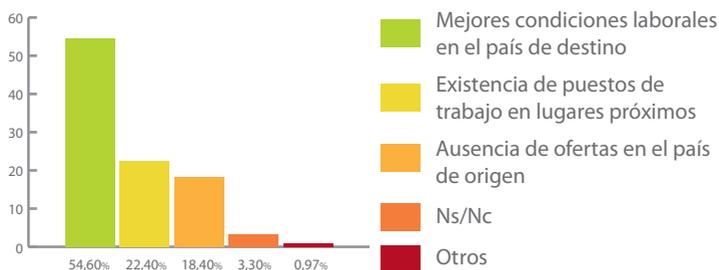


Gráfico 4. 3. 2. Principales causas que dan origen al trabajo transfronterizo en la eurorregión Galicia-Norte de Portugal, desde el punto de vista de 105 trabajadores, según los trabajadores entrevistados

¿Cómo se conceptualiza el trabajo transfronterizo?

A la hora de conceptualizar el fenómeno del trabajo transfronterizo suelen surgir dos cuestiones: ¿cómo nos referimos a esto?, ¿se trata de un fenómeno contemporáneo o tradicional? Al respecto, el 75,70% de los trabajadores entrevistados considera que no se trata de un fenómeno reciente, puesto que alegan que es un fenómeno caracterizado por:

- Llevar instaurado muchos años, incluso antes de la eliminación de las fronteras (65,42%).
- Verse incrementado en la actualidad por la situación de crisis (5,61%).
- Continuación de la trayectoria familiar (2,80%).

- La popularidad de determinadas empresas portuguesas, como las canteiras (1,87%).

Frente a este 75,70% se encuentra el 23,00% de los entrevistados que considera que estamos ante un fenómeno actual, de reciente proliferación.

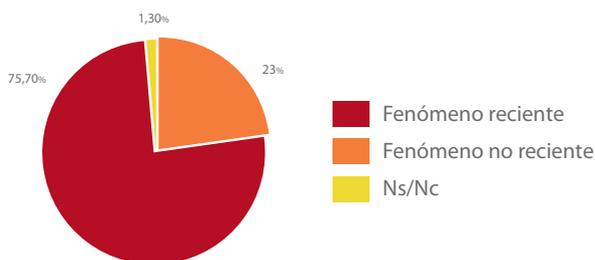


Gráfico 4. 3. 3. El trabajo transfronterizo como fenómeno reciente, según los trabajadores entrevistados

La realidad actual del trabajo transfronterizo

¿Cuáles son los sectores económicos más destacados?

Los sectores económicos de mayor incidencia a ambos lados de la frontera pueden verse sujetos a la influencia de diversos factores, por lo que pueden variar en función de las necesidades del país de destino. De este modo, la distribución por sectores del trabajo transfronterizo debe analizarse teniendo en cuenta tanto a los *trabajadores portugueses que se desplazan a Galicia* como a los *trabajadores gallegos que se desplazan al Norte de Portugal*:

En Galicia, la *construcción* constituye el sector que cuenta con mayor número de trabajadores portugueses, con un 49,20% de los entrevistados, seguida de la *industria* con un 21,40% y del comercio con un 15,90%.

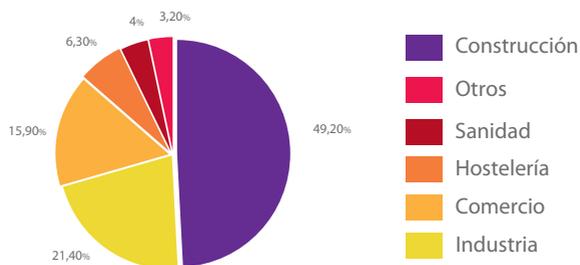


Gráfico 4.3.4. Sectores económicos gallegos que acogen mayor número de trabajadores portugueses, según los trabajadores entrevistados

En el Norte de Portugal los sectores de actividad más demandados por los trabajadores gallegos son la industria, con un 61,50%, y el comercio, con un 19,20%.

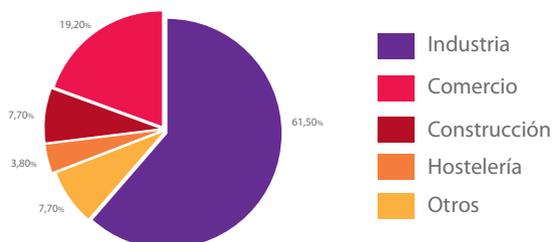


Gráfico 4.3.5. Sectores económicos gallegos que acogen mayor número de trabajadores portugueses, según los trabajadores entrevistados

Cabe destacar que dentro del sector industrial las actividades transfronterizas que más proliferan en ambas regiones son: la industria textil, la industria del metal, la industria relacionada con los componentes del automóvil y la industria química.

Es de especial interés mencionar que también fueron destacados otros sectores de actividad como el de las finanzas (3,08%), el sector transporte

(3,08%) y, dentro del sector servicios, el relacionado con servicios sociales como el 065 (1,54%).

¿Cuál suele ser la duración de las contrataciones de un trabajador transfronterizo como tal?

A la hora de abordar la temática de la duración de las contrataciones de los trabajadores transfronterizos se pueden diferenciar dos aspectos relevantes: el tiempo que la persona lleva desarrollando una ocupación *transfronteriza* en su puesto actual y la estimación que esta hace de su duración en este puesto.

Antigüedad como trabajador transfronterizo

Los datos reflejados en las encuestas muestran que, aproximadamente, una de cada cuatro personas lleva entre uno y dos años ejerciendo su actividad laboral como trabajador transfronterizo.

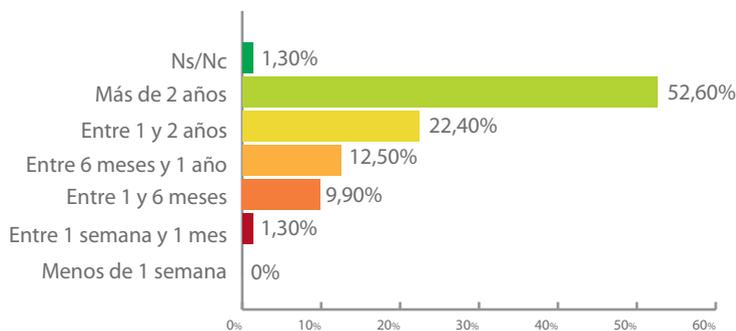


Gráfico 4. 3. 6. Antigüedad como trabajador transfronterizo, según los trabajadores entrevistados

Perspectivas de permanencia como trabajador transfronterizo

Los datos recogidos muestran que los trabajadores entrevistados tienen una perspectiva de permanencia en su puesto de trabajo que se mantiene a largo plazo, tal como manifiesta el 57,20%, que augura que este se prolongue más de dos años.

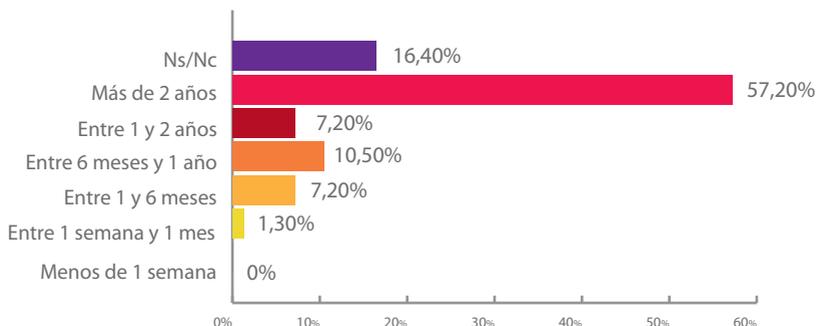


Gráfico 4. 3. 7. Duración media de un contrato como trabajador transfronterizo, según trabajadores entrevistados

¿Cómo se temporaliza el trabajo transfronterizo?

Otro aspecto importante en la contextualización del trabajo transfronterizo sería aquel que tiene en cuenta la *perspectiva de futuro* de este. El 97,10% de los trabajadores considera que se está ante un *fenómeno tendente a la consolidación*, mientras que un 2,90% opina que se trata de un *fenómeno circunstancial o coyuntural*.

Los aspectos considerados por los trabajadores como clave para el mantenimiento a largo plazo del trabajo transfronterizo son:

- La *situación económica actual* de ambas regiones (14,39%).
- La facilidad de *apertura de empresas* en el país vecino, que propicia la creación de puestos de trabajo y el desplazamiento de los trabajadores (15,58%).
- Las *diferencias en las condiciones laborales y salariales* en ambas regiones, por lo general mayores en España (28,77%).
- El *fomento de la movilidad y de los desplazamientos*, propiciado por la apertura de las fronteras (11,19%).
- La *lengua* (1,19%).

- La *mano de obra* y el *abaratamiento de los costes* (3,61%).
- Tratarse de un *fenómeno* que está *establecido desde hace tiempo* (8,39%).
- La *facilidad* existente en la *contratación de trabajadores* miembros de la Unión Europea (5,99%).
- En Portugal *no hay trabajo* y los *sueldos no mejoran* (7,19%).

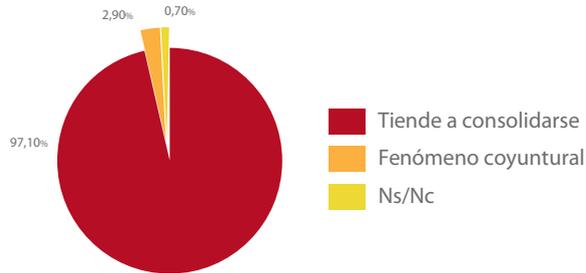


Gráfico 4. 3. 8. El trabajo transfronterizo: ¿fenómeno coyuntural o tendente a la consolidación? Según los trabajadores entrevistados

¿Qué tipo de contrataciones son más habituales en el trabajo transfronterizo?

En lo referente a los distintos tipos de contrataciones, los datos revelados por las encuestas muestran que el 53,90% de los trabajadores percibe como forma de contratación más habitual la *contratación directa a trabajadores individuales por empresas en el país de destino*. Sigue un 23,20% que opina que existen otras formas de contratación, entre las que cabe destacar como las más frecuentes: la apertura de negocios familiares; los contratos a un lado de la región, con posterior traslado a la otra zona de la frontera, y contratos efectuados por ETT. Es de especial mención la opinión del 17,10% dos entrevistados que considera que las fórmulas de contratación más habituales serían las *subcontrataciones de empresas-prestaciones de servicios transfronterizos*.

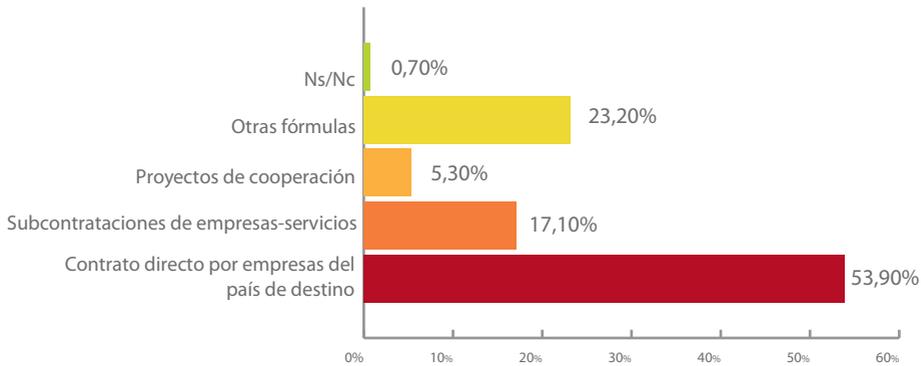


Gráfico 4.3.9. Tipos de contratos como trabajador transfronterizo, según los trabajadores entrevistados

Ventajas del trabajo transfronterizo

¿Cuáles son las ventajas del trabajo transfronterizo según la opinión de los trabajadores?

Las sugerencias que más proliferan al respecto giran en torno a las mejoras en las condiciones laborales. Concretamente, se consideran como ventajas, de forma general, los siguientes aspectos:

- Condiciones económicas (mayor remuneración salarial) y laborales (59,50%).
- Mayor oferta laboral (encontrar trabajo) y mejoras profesionales (14,88%).
- Mejores condiciones fiscales (7,44%).
- Pocas o ninguna ventaja (6,61%).
- La oportunidad que ofrece para el conocimiento de otras culturas, idioma y sociedades (4,96%).
- La proximidad a la residencia habitual (4,13%).

-Prioridades estratégicas para mejorar el trabajo transfronterizo y el desarrollo económico de las regiones (2,48%).

Prioridades estratégicas para mejorar la calidad del trabajo transfronterizo

¿Cuáles son las medidas de intervención más destacadas destinadas a mejorar la calidad del trabajo transfronterizo?

Los datos proporcionados por los trabajadores apuntan a la existencia de una serie de medidas evaluadas como prioritarias para la mejora del trabajo transfronterizo. Para cuantificar las opiniones emitidas por los trabajadores se estableció un baremo donde una puntuación de 1 hace referencia a una prioridad máxima y una puntuación de 4 aludiría a una mínima prioridad.

Teniendo en cuenta esto, se encontraron los siguientes resultados:

-La prioridad más destacada por los entrevistados es la referida a los *servicios de asesoramiento al empresario y a los trabajadores*, con una puntuación media de 1,86.

-Otro aspecto considerado prioritario es el relativo al *acceso a la información sobre trabajo transfronterizo por parte del empresariado*, con una puntuación de 1,89 de media.

-Por último, se considera prioritario un *servicio de inspección*. En este caso la puntuación reflejada fue de 2,15.

ORDEN DE PREFERENCIA	NECESIDADES BÁSICAS DE FORMACIÓN	MEDIA ALCANZADA
1º	Servicio de asesoramiento al empresario y a los trabajadores	1,86
2º	Acceso a la información sobre trabajo transfronterizo por parte del empresariado	1,89
3º	Servicio de inspección	2,15

Cuadro 4. 3. 1. Medidas de intervención más destacables, según los trabajadores entrevistados

Otra medida de intervención destinada a la mejora de la calidad del trabajo transfronterizo que fue destacada por los trabajadores es la referida a la *seguridad social*.

Necesidades básicas de formación

¿Cuáles son los temas clave que deberían impartirse en las acciones formativas destinadas al empresariado y a los trabajadores transfronterizos?

Desde la perspectiva de los trabajadores, en el ámbito formativo se destaca una serie de áreas donde se considera necesaria una acción de este tipo. A la hora de establecer la cuantificación se siguen las mismas premisas que fueron establecidas para el apartado anterior. Teniendo en cuenta esto, nos encontramos con que los principales focos formativos destacados por los trabajadores transfronterizos son los siguientes:

- La formación en legislación y relaciones laborales sería la más demandada, con una media de 2,23.
- La responsabilidad social empresarial (2,67).
- La realidad socioeconómica (2,80).
- Las nociones básicas del idioma gallego y portugués (2,86).
- Formación en competitividad e internacionalización (3,30).

ORDEN DE PREFERENCIA	NECESIDADES BÁSICAS DE FORMACIÓN	MEDIA ALCANZADA
1º	Legislación y relaciones laborales en Galicia/Norte de Portugal	2,23
2º	La responsabilidad social empresarial	2,67
3º	La realidad socioeconómica en Galicia/Norte de Portugal	2,80
4º	Nociones básicas del idioma gallego/del idioma portugués	2,86
5º	Competitividad e internacionalización	3,30

Cuadro 4. 3. 2. Necesidades básicas de formación, según los trabajadores entrevistados

Retos que presenta el trabajo transfronterizo

¿Cuáles son los principales retos que plantea el trabajo transfronterizo en la actualidad?

Los resultados alcanzados muestran la existencia de una serie de áreas que se conceptualizarían como retos de mejora en lo referente al trabajo transfronterizo. Así, los aspectos más destacados son los siguientes:

- La seguridad y salud laboral, con una media de 2,35.
- La uniformización de las relaciones laborales del territorio Galicia-Norte de Portugal (2,45).
- El aumento de la calidad y responsabilidad empresarial (2,80).
- El conocimiento de las oportunidades profesionales/empresariales que ofrecen los países vecinos (2,68).
- La adaptación a los criterios de internacionalización (3,18).

ORDEN DE PREFERENCIA	NECESIDADES BÁSICAS DE FORMACIÓN	MEDIA ALCANZADA
1º	Seguridad y salud laboral	2,35
2º	Uniformizar las relaciones laborales del territorio Galicia/Norte de Portugal	2,45
3º	Aumento de la calidad y responsabilidad empresarial	2,80
4º	Conocimiento de las oportunidades profesionales/ empresariales que ofrecen los países vecinos	2,68
5º	Adaptación a los criterios de internacionalización	3,18

Cuadro 4. 3. 3. Principales retos que presenta el trabajo transfronterizo, según los trabajadores entrevistados

5. Conclusiones

La eurorregión formada por la Comunidad Autónoma de Galicia y la región Norte de Portugal se configura, en la actualidad, como un espacio que añade un fuerte vínculo en términos sociales, económicos y culturales, debido a su amplia e histórica tradición. Como consecuencia de estos aspectos se aprecia un gran potencial de desarrollo futuro para la zona, caracterizada por numerosas oportunidades que deben ser aprovechadas y que constituyen el germen de la propia eurorregión.

A lo largo de este estudio se ha intentado hacer un recorrido a través de los aspectos laborales, económicos, culturales y sociales que constituyen el objeto de esta investigación. A continuación realizaremos una síntesis en la que se recogen las principales conclusiones, atendiendo a los resultados obtenidos tras el tratamiento de las encuestas. Con el fin de facilitarle al lector la comprensión de lo que aquí se expone, se seguirá una estructura semejante a la mantenida a la hora de exponer los resultados alcanzados.

Características de la muestra

Recordamos al lector que la muestra empleada para la realización del estudio está conformada por 350 individuos, de los cuales 50 son expertos,

150 son representantes de las pymes con labor transfronteriza y 150 son trabajadores transfronterizos. A continuación exponemos las conclusiones obtenidas sobre las características que presenta la muestra empleada, atendiendo a aspectos relativos al sexo, la edad, la nacionalidad, el nivel formativo y el sector de actividad.

1. Sexo

Con respecto al sexo no se encuentran equivalencias entre la muestra de hombres y la de mujeres. Vemos que un 37,71% de la muestra es femenina mientras que los hombres casi doblan esa proporción, con un 62,28%. Esta diferencia se mantiene en el caso de cada uno de los agentes socioeconómicos entrevistados. Podemos concluir, por lo tanto, la existencia de un predominio de los hombres frente a las mujeres.

Estos datos están estrechamente relacionados con las tasas de actividad por sexo que se encuentran en la eurorregión, que viene siendo mayor en los hombres que en las mujeres, tal como se ilustra en el siguiente cuadro:

GALICIA				NORTE DE PORTUGAL			
Trimestre	Total	Hombres	Mujeres	Trimestre	Total	Hombres	Mujeres
2006 / IV	53,6	62,1	45,9	2006 / IV	63,3	70,8	56,5
2007 / I	53,8	63,0	45,4	2007 / I	62,8	70,4	55,9
2007 / II	54,4	63,3	46,3	2007 / II	62,8	70,6	55,7

Cuadro 5. 1. Tasa de actividad
Fuente: Boletín EURES Transfronterizo Norte de Portugal-Galicia

2. Edad

La mayor parte de los entrevistados se encuentra en un rango de edad comprendido entre los 30 y los 44 años, rango que se mantiene invariable si analizamos cada una de las muestras entrevistadas por separado.

3. Nacionalidad

Con respecto a la nacionalidad, como ya se comentó en apartados anteriores, en el caso de los expertos y pymes con labor transfronteriza son en su totalidad de nacionalidad española.

En cambio, en el caso particular de los trabajadores, tras el análisis de los resultados, podemos concluir que la muestra está compuesta en su gran mayoría por personas de nacionalidad portuguesa. Además, podemos observar cómo esta diferencia se refleja tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres.

4. Nivel formativo

Los datos extraídos del estudio nos permiten concluir que la mayor parte de la muestra entrevistada presenta un nivel de estudios universitarios. No ocurre lo mismo tras el análisis por sexos, a partir del cual observamos cómo el nivel formativo es mayor en el caso de las mujeres. La mayoría de ellas posee estudios universitarios, mientras que en la muestra de hombres predominan aquellos que tienen estudios primarios.

Si hacemos un análisis individualizado de cada uno de los agentes socioeconómicos entrevistados, podemos extraer las siguientes conclusiones:

-En el caso de los expertos observamos un predominio de sujetos con estudios universitarios, tanto en la muestra de hombres como en la de mujeres.

-Los representantes de las pymes entrevistados cumplen el mismo patrón que el de los expertos, con un predominio de individuos (hombres y mujeres) con estudios universitarios.

-Por último, para el caso de los trabajadores transfronterizos no se sigue este mismo patrón, ya que predomina un nivel de formación equivalente a estudios primarios. Por ello podemos ir más allá, ya que esta muestra aparte

de permitirnos realizar un análisis por sexo también nos permite hacerlo por nacionalidad. En este, las conclusiones que se aportan serían:

- a) Del análisis por sexos predomina un nivel formativo primario en el caso de los hombres y un nivel equivalente a estudios secundarios en el caso de las mujeres.
- b) Con respecto a la nacionalidad observamos cómo la muestra española, bien sea la de hombres bien la de mujeres, posee generalmente un mayor nivel formativo que la de los sujetos de nacionalidad portuguesa.

En el primer caso predomina un nivel formativo equivalente a estudios universitarios (más acentuado en el caso de las mujeres que en de los hombres), mientras que en la muestra portuguesa encontramos la misma distribución que en el caso del análisis de la muestra total por sexos (hombres: estudios primarios, y mujeres: estudios secundarios).

Estos resultados obtenidos en el estudio vienen a corroborar los datos publicados en el boletín núm. 1/2007 del EURES Transfronteirizo Norte de Portugal-Galicia, donde se indicaban diferencias entre el nivel de formación de la población activa de Galicia y el Norte de Portugal. Uno de los principales elementos diferenciadores lo constituye el hecho de que en Galicia el porcentaje de trabajadores con estudios universitarios es del 32,40% mientras que el del Norte de Portugal es de un 11,50%. Por otra parte, en ambas regiones puede observarse un elemento común en el ámbito de la formación de la población activa, que es la preponderancia de mujeres con formación universitaria con respecto a los hombres.

5. Puesto de trabajo

En el caso de la muestra de expertos encontramos que una parte importante de los varones entrevistados ocupan el cargo de director de oficina, mientras que las mujeres trabajan como orientadoras laborales o agentes de desarrollo local.

La muestra de representantes empresariales revela que la mayor parte de los entrevistados, tanto hombres como mujeres, ocupa el cargo de admi-

nistrativo o responsable de recursos humanos. Por último, en la muestra de trabajadores encontramos que en el caso de los hombres predomina el cargo de oficial mientras que en el de las mujeres la ocupación con mayor presencia es la de dependienta.

6. Sector de actividad

Los datos obtenidos en relación con el sector de actividad nos permiten concluir que en el caso de los expertos la mayoría de los entrevistados pertenecen a la Administración pública. Por el contrario, el sector de actividad al que pertenece la mayor parte tanto de los representantes de las pymes como de los trabajadores es el de la construcción.

7. Desplazamientos realizados por los trabajadores transfronterizos

Los datos obtenidos en lo que respecta a los desplazamientos nos permiten concluir que la mayoría de los trabajadores entrevistados (44,19%) realiza 5 desplazamientos semanales, lo que supone un total de 20 mensuales; seguida por el 24,81% de los trabajadores que realizan un desplazamiento semanal o, lo que es lo mismo, cuatro mensuales.

El origen del trabajo transfronterizo

Causas

Podemos comenzar estas conclusiones hablando de la convergencia encontrada entre expertos, representantes de pymes y trabajadores transfronterizos a la hora de nombrar las principales causas consideradas origen del trabajo transfronterizo. Como bien recordará el lector, este análisis se realizó desde el punto de vista empresarial y desde el punto de vista de las personas trabajadoras.

Desde el **punto de vista empresarial**, los tres agentes analizados coinciden en afirmar que la *mano de obra*, los *costes empresariales* y las *oportunidades de negocio* en el país vecino son las tres causas fundamentales del origen del trabajo transfronterizo.

En cuanto a la *mano de obra y los costes empresariales*, son constatables las diferencias entre Galicia y el Norte de Portugal. Para Galicia los costes salariales de los trabajadores portugueses son más reducidos, y esto constituye un factor determinante de la internacionalización de las empresas gallegas, ya que es en Portugal donde, en la mayor parte de las ocasiones, se elabora el producto, que regresa a Galicia con un mayor valor añadido. Por el contrario, los mayores costes salariales no están potenciando la internacionalización de las empresas portuguesas hacia la internacionalización hacia Galicia.

Estos datos, que concuerdan con los obtenidos por T. González-Portela Garrido et ál. (2008), sobre los motivos que llevan a los empresarios a importar a la región vecina, reflejan que el 57,90% de las firmas gallegas y el 40,00% de las portuguesas deciden realizar este tipo de importaciones con la finalidad de ahorrar costes en los suministros. Estas tasas se están viendo afectadas por la situación de crisis actual, que redujo en un 32,00% las exportaciones de Portugal a Galicia en el primer trimestre de 2009, mientras que las importaciones de productos españoles cayeron al menos un 27,00%.

Las *oportunidades de negocio* también suponen una diferenciación entre ambas regiones, sobre todo en lo que respecta a la disponibilidad de suelo industrial, ya que la existencia de suelo industrializable barato puede ser un factor determinante para las empresas al escoger su ubicación.

En este sentido vemos que esto supondría un obstáculo para las empresas del Norte de Portugal al tomar la decisión de instalarse en la región vecina, puesto que el suelo industrial en Galicia es escaso y mucho más caro. Por lo tanto este aspecto influye igual en las empresas gallegas, ya que el coste del suelo industrial, mano de obra y materias primas son menores en Portugal.

Desde el [punto de vista de la clase trabajadora](#) encontramos el mismo patrón de convergencia que en el caso anterior. Ahora serían las *mejores condiciones laborales, la ausencia de ofertas de empleo en el país de origen y la existencia de puestos de trabajo en lugares próximos lo que impulsaría el fomento del trabajo transfronterizo*.

Con respecto a las *condiciones laborales y salariales*, un estudio del Consejo Sindical Interregional Galicia-Norte de Portugal constató una serie de diferencias salariales entre ambas regiones, alegando que los trabajadores portugueses desplazados soportan unas condiciones laborales inferiores a las establecidas ya que no se les aplica la normativa laboral española, que cuenta con mayor retribución salarial.

Un estudio llevado a cabo por Fernández Gayoso, J. (2007) concluye, en la misma línea, que las remuneraciones salariales son por lo general mayores en la comunidad gallega. En el sector de la construcción, concretamente, este estudio analiza la existencia de desequilibrios entre ambos territorios en dinamismo productivo y niveles salariales. Este hecho puede tener incidencia en la movilidad de los trabajadores portugueses hacia Galicia, que llegan a la comunidad en busca de mejores condiciones salariales y de empleo.

Es destacable que los salarios, tanto gallegos como portugueses, son más bajos que la media de sus respectivos Estados.

En cuanto a la ausencia de *ofertas de empleo*, esta puede estar relacionada con la situación económica intraestatal. En el caso de Galicia destaca la existencia de una debilidad económica por tratarse de un territorio deprimido, que cuenta con una tasa de desempleo elevada (10,2%, 2009), aunque muestra un avance en la convergencia europea (1995-2000), con un incremento de 2,8 puntos en el PIB. El caso de la región Norte de Portugal es bien distinto, ya que se caracteriza por su fortaleza, por tener una tasa de desempleo más baja que en Galicia, a pesar de ser la más alta de la historia en Portugal (9,3%, 2009), y por un retroceso en la convergencia europea (1995-2000).

Retribuciones en euros		
España	Salario mínimo interprofesional 2007 (cómputo mensual)	570,60 €
Portugal	Salario mínimo interprofesional 2007 (cómputo mensual)	403,00 €

Cuadro 5. 2. Diferencias salariales
Fuente: Boletín EURES Transfronteirizo Norte de Portugal-Galicia

Por último, en cuanto a la existencia de *puestos de trabajo en lugares próximos*, esta proximidad bien potenciada por la existencia de redes históricas de comunicación entre Galicia y el Norte de Portugal, factor que llevó a la eurorregión al avanzado estado actual de las comunicaciones en esta zona, a la existencia de infraestructuras aeroportuarias y portuarias internacionales y a la generación de un constante flujo empresarial, laboral y comercial.

Conceptualización

Con respecto a la conceptualización del trabajo transfronterizo, los agentes analizados: trabajadores, expertos y pymes transfronterizas coinciden en afirmar, por una parte, que estamos ante un *fenómeno con una gran historia* y, por otra, que se trata de un fenómeno *tendente a la consolidación*.

La eurorregión Galicia-Norte de Portugal puede considerarse como un fenómeno con una gran trayectoria, ya que cuenta con importantes precedentes de colaboración entre las autoridades públicas e instituciones y está provista de redes históricas de comunicación. Se caracteriza, además, por sus afinidades no solo históricas, sino también socioeconómicas, culturales y lingüísticas.

En cuanto a su tendencia a la consolidación podemos decir que estamos ante un proyecto de futuro, puesto que existen características comunes como el elevado potencial de desarrollo industrial, la importante riqueza patrimonial o la localización marítima estratégica con potencialidades de crecimiento asociadas a un mayor proceso de integración económico-social (Rey Suárez, P. M.^a, 2007).

La realidad actual del trabajo transfronterizo

1. Sectores económicos

A raíz del análisis de los sectores económicos más destacados de la eurorregión podemos concluir la convergencia de opiniones entre expertos y responsables de pymes transfronterizas, que alegan que la *construcción* y la *hostelería* son los dos sectores económicos que albergan mayor número de trabajadores portugueses en Galicia, mientras que la *sanidad* y la *industria*

constituirían los dos sectores del Norte de Portugal que mayor número de trabajadores gallegos acogen. Por el contrario, la opinión de los trabajadores sigue la misma línea pero destaca el sector *industrial* como el segundo sector que alberga mayor número de trabajadores portugueses en Galicia y como primer sector que acoge mayor número de trabajadores gallegos en Portugal, seguido, en este caso, del *comercio*.

En un estudio elaborado por el EURES Galicia-Norte de Portugal se habla de grandes diferencias entre las dos zonas. Destaca entre ellas la importancia de la industria en el Norte de Portugal como generadora de empleo, comparada con una Galicia donde ese papel destacado lo ejercería el sector servicios.

A continuación detallamos en mayor profundidad datos revelados por el EURES Transfronteirizo Norte de Portugal-Galicia sobre la oferta y demanda de empleo:

-Ocupaciones más demandadas en el Norte de Portugal (segundo semestre de 2008): operarios industriales (17,00%); personal de servicios, protección y seguridad (15,00%); peones industriales, construcción y minería (12,00%), y trabajadores no cualificados de servicios y comercio (10,00%). Es destacable la creciente demanda de vendedores, técnicos y profesionales de nivel intermedio y de licenciados universitarios.

-Ocupaciones más demandadas en Galicia: peones agrícolas (19,00%), trabajadores de la construcción (14,00%), técnicos profesionales de nivel intermedio (11,00%) y trabajadores de servicios de restauración (10,00%). Es destacable que debido a la situación socioeconómica actual, la comunidad autónoma gallega se encuentra en un período de recesión que provoca una caída del consumo y una menor demanda de trabajadores en todos los sectores de actividad.

De estos datos podemos extraer que existe una evolución distinta en ambos territorios, caracterizada en el caso de Portugal por un mantenimiento e incluso incremento de la demanda de ocupaciones, mientras que Galicia ve cómo disminuye la oferta de empleo y cómo el sector primario es el que más trabajo oferta.

En el caso de la construcción existe un importante flujo de trabajadores del Norte de Portugal a Galicia, sobre todo técnicos medios y operarios, que vienen en busca de salarios más altos (entre un 20-30% superiores a los de su país) y mejor trato empresarial. Al respecto, un estudio elaborado por la Cámara de Comercio e Industria Luso-Española (CCILE) corrobora que el sector de la construcción es el que atrae mayor número de trabajadores lusos, especialmente en los últimos años. Solo en Galicia hay más de 10.000 trabajadores, la mayoría de los cuales se desplazan diariamente entre el Norte de Portugal y Galicia.

Otros datos destacables en cuanto a los sectores productivos nos permiten hablar, en el caso de Portugal, de un liderazgo del sector secundario (industria y construcción) y del sector servicios (inmobiliarias, comercio, reparaciones y hostelería). En Galicia hubo una disminución de las ofertas de empleo en todos los sectores, especialmente en la construcción, la hostelería y la industria.

2. Empresas transfronterizas

Los datos obtenidos sobre el número de empresas que ejercen su actividad a ambos lados de la frontera no ofrecen resultados firmes que nos permitan dar una cifra consensuada, por lo que las conclusiones que se pueden extraer serían, según los expertos y las pymes, las siguientes:

-En primer lugar, la falta de convergencia entre expertos y responsables de las pymes a la hora de proporcionar una cifra relativa al número de empresas gallegas que desarrollan su actividad en el Norte de Portugal.

- Por último, cabe destacar el consenso existente entre ambos agentes en lo que se refiere al número de empresas portuguesas que ejercen su labor en la Comunidad Autónoma de Galicia. En este caso, tanto expertos como empresarios coinciden en afirmar que se trata de menos de 20 empresas.

Del análisis documental hecho sobre el tema, podemos comentar algunos resultados, publicados por el EURES Transfronteirizo Norte de Portugal-Galicia, que nos indican que en la eurorregión existen más de 500.000 empresas, el 67,00% de las cuales está situado en el Norte de Portugal, preferen-

temente en la zona de Gran Oporto que, con el 25,00% de las empresas, se convierte en el centro empresarial más extenso de la eurorregión. En Galicia, las provincias que concentran mayor número de empresas se encuentran en A Coruña y Pontevedra.

El estudio elaborado por la Cámara de Comercio e Industria Luso-Española (CCILE) identificó la existencia de 400 empresas portuguesas en el territorio español y 650 empresas españolas en Portugal. Lo que se revela es una fuerte apuesta portuguesa por el mercado español en los últimos años. El estudio asegura que la expansión hacia el país vecino viene dada por el hecho de que se «quiere escapar de la situación económica menos favorable que se vive en Portugal, así como aprovechar las sinergias y las ventajas de un mercado 4,5 veces mayor en número de consumidores, en producto interior bruto (PIB) y también con un mayor nivel de compra».

El estudio también indica que las empresas españolas en Portugal facturan cerca del 10,00% del PIB portugués, mientras que las empresas lusas en España facturan cerca del 6,00% del PIB de Portugal.

En lo referente a la distribución geográfica, el estudio de la CCILE indica que el principal destino de las empresas lusas es la Comunidad de Madrid, donde se concentra el 47,00% del total de empresas, seguido de Galicia con el 19,00% y Cataluña con el 10,00%. En el caso de las empresas españolas, el 60,00% se localiza en Lisboa, el 10% en Oporto y el 5,60% en el centro del país.

3. Trabajadores transfronterizos

Al igual que en el caso anterior, los resultados obtenidos sobre el número de trabajadores transfronterizos en la eurorregión permiten extraer una serie de conclusiones en la misma línea, destacan los siguientes aspectos:

-Es visible la falta de convergencia entre expertos y empresarios en cuanto al número de trabajadores que residen en Galicia y desarrollan su cometido en el Norte de Portugal.

-En cuanto al número de residentes en Portugal que trabajan en Galicia,

cabe mencionar que los tres agentes objeto de estudio coinciden en que son más de 1000 las personas que realizan este desplazamiento para desarrollar su cometido.

Apoyándonos en el estudio realizado por el Consejo Sindical Interregional Galicia Norte de Portugal, podemos aportar una serie de consideraciones, como la necesidad de disponer de datos estadísticos elaborados por los servicios públicos gallegos para conocer el flujo del mercado de trabajo entre la región Norte de Portugal y Galicia.

Por el contrario, los servicios públicos portugueses sí cuentan con datos estadísticos que revelan que en la actualidad hay registrados en distintas localidades del Norte de Portugal un total de 3242 trabajadores españoles, en su mayoría gallegos. 650 trabajan en la sanidad, aunque sectores como la industria y los astilleros también dan empleo a una buena parte de ellos. De las ciudades portuguesas, Oporto es la que cuenta con un mayor número de trabajadores españoles, con un total de 1527; la siguen Viana do Castelo, con 529, y Braga, con 343.

El conocimiento del número de trabajadores de ambas regiones permite ir más allá y hacer un análisis de los residentes en la eurorregión. Así, según el informe actual del EURES Transfronteirizo Norte de Portugal-Galicia, se estima que alrededor de 14.500 ciudadanos portugueses residían en Galicia en 2007 frente a casi 3000 gallegos (principalmente procedentes de la provincia de Pontevedra) que lo hacían en Portugal en 2008.

No podemos terminar este apartado sin mencionar los datos obtenidos en el estudio elaborado por la Cámara de Comercio e Industria Luso-Española (CCILE), donde se indica que España se ha convertido en el país europeo con mayor número de trabajadores portugueses y que el principal motivo de esto son los mejores sueldos y las mejores condiciones laborales.

Este último dato está perfectamente corroborado en este estudio, donde se observa que un gran porcentaje, sobre todo de trabajadores, alegan la búsqueda de mejores condiciones salariales y laborales como la causa fundamental del origen y mantenimiento de este fenómeno transfronterizo.

4. Duración de las contrataciones transfronterizas

En lo que se refiere a la duración media de las contrataciones transfronterizas, según los trabajadores y las pymes esta superaría los dos años, mientras que para los expertos oscilaría entre un mes y un año.

5. Contrataciones transfronterizas

Los resultados alcanzados permiten concluir que los tipos de contrataciones de trabajadores transfronterizos más habituales son las *contrataciones directas*, como así lo constatan los datos recabados a los trabajadores, a las pymes y a los expertos. Estos últimos, sin embargo, afirman que las contrataciones directas se dan en menor medida que las *subcontrataciones*.

Sobre cifras podemos decir que, en cuanto al número de contrataciones, unos 20.500 trabajadores portugueses fueron contratados en Galicia en 2007, de los cuales más del 75,00% lo fueron en las provincias de Pontevedra y de A Coruña (*fuentes: Boletín EURES Transfronterizo Norte de Portugal-Galicia, núm. 4/2000*).

Ventajas del trabajo transfronterizo

Las conclusiones obtenidas sobre las ventajas del trabajo transfronterizo están muy relacionadas con las causas que se consideran originarias de este. Así, de las ventajas más destacadas por los tres agentes analizados podemos citar: *el abaratamiento de los costes, las mejoras profesionales y salariales y el mayor número de ofertas de empleo*.

A raíz de los datos podemos considerar que estas ventajas están fuertemente vinculadas al origen del trabajo transfronterizo, hacen posible que surja este y fomentan el mantenimiento del fenómeno a lo largo del tiempo.

Prioridades estratégicas para mejorar la calidad del trabajo transfronterizo

1. Medidas de intervención

Podemos concluir que los tres agentes objeto de estudio coinciden en destacar como medida de intervención la relacionada con *los servicios de asesoramiento al trabajador y a los empresarios*. Pese a ser una medida destacada por los tres agentes, existe una discrepancia en cuanto al orden de preferencia, ya que mientras es prioritaria tanto para los trabajadores como para los representantes de las pymes, no lo sería tanto para los expertos, los cuales destacan en primer lugar la necesidad de intervenir en el *servicio de inspección*.

Necesidades básicas de formación

1. Temas clave para formación

Los temas considerados de interés prioritario, tanto por los trabajadores como por los expertos y pymes transfronterizas, son:

- Legislación y relaciones laborales en Galicia y el Norte de Portugal.
- Responsabilidad social empresarial.
- Realidad socioeconómica en Galicia y el Norte de Portugal.

Como hemos dicho en apartados anteriores, existe un vacío documental e informativo sobre el trabajo transfronterizo. De ahí la necesidad de formar a los agentes implicados en aquellos aspectos de mayor relevancia para un correcto desarrollo de sus acciones.

Algunas de las cuestiones más frecuentes en la temática legislativa son las *relativas a la legislación que se les aplica a los trabajadores transfronterizos en materia de Seguridad Social* o a la *legislación a que están sometidas las*

personas contratadas por empresas extranjeras para ejercer la actividad en España.

La responsabilidad social empresarial constituye un fenómeno relativamente nuevo sobre el que aún quedan muchas cuestiones por conocer, de ahí la idoneidad de formar a los agentes implicados en esta materia.

Por último, y motivado por los cambios que se están produciendo en la actualidad debido a la crisis, es necesaria, y está justificada, la formación de trabajadores y empresarios sobre cuál es la realidad socioeconómica de Galicia y el Norte de Portugal.

Retos que presenta el trabajo transfronterizo

Los resultados obtenidos nos permiten observar una convergencia entre las opiniones manifestadas por los tres agentes objeto de estudio. De este modo podemos concluir que los principales retos que se derivan del trabajo transfronterizo son:

- Seguridad y salud laboral.
- Aumento de la calidad y responsabilidad social empresarial.

CUADRO RESUMEN DE LAS PRINCIPALES CONCLUSIONES

-Es destacable la mayor presencia masculina en la muestra y la preponderancia también de un rango de edad comprendido entre los 30 y los 44 años.

-Observamos además un mayor número de trabajadores transfronterizos de nacionalidad portuguesa.

-Existe un alto nivel formativo de la muestra, que posee, mayoritariamente, estudios universitarios. Es destacable la menor formación de los trabajadores, probablemente debido a los puestos laborales que ocupan, que son de menor cualificación que los desarrollados por los expertos y los representantes de las pymes, lo que concuerda con la diferencia encontrada en cuanto al sector de actividad en el que desempeñan sus puestos.

CUADRO RESUMEN DE LAS PRINCIPALES CONCLUSIONES (cont.)

- El origen del trabajo transfronterizo, desde el punto de vista empresarial, viene dado por la búsqueda de mano de obra, menores costes empresariales y mayores oportunidades de negocio. Por otra parte, desde el punto de vista de los trabajadores este fenómeno tendría su origen en la búsqueda de mejores condiciones laborales, en la ausencia de ofertas de empleo en el país de origen y estaría también motivado por la existencia de puestos de trabajo en lugares próximos.

-El trabajo transfronterizo es conceptualizado por los agentes socioeconómicos entrevistados como un fenómeno histórico que tiende a la consolidación.

-Los sectores económicos considerados como más destacados son la construcción y la hostelería, en Galicia; y la sanidad y la industria, en Portugal.

-Es destacable la desinformación existente entre los sectores socioeconómicos entrevistados en relación a la estimación sobre el número de empresas y trabajadores transfronterizos en la euroregión.

-No se observan convergencias en cuanto a la estimación realizada sobre la duración de las contrataciones transfronterizas, estimaciones que comprenden entre el mes y los dos años.

-Se puede concluir también la falta de unanimidad a la hora de exponer cuáles son los tipos de contrataciones más comunes en el ámbito del trabajo transfronterizo. A pesar de que los tres agentes entrevistados coinciden en señalar como importantes las contrataciones directas, los expertos destacan más las subcontrataciones.

-Es relevante la convergencia encontrada entre las variables consideradas como ventajas del trabajo transfronterizo y las causas originarias de este (sobre todo las señaladas desde el punto de vista del trabajador), ya que en ambas se indican aspectos como el abaratamiento de los costes, las mejoras profesionales y salariales y el número de ofertas de empleo.

- Es destacable la diferencia encontrada entre las opiniones de pymes, trabajadores y expertos a la hora de indicar cuáles son las medidas de intervención más reseñables para la mejora de calidad del trabajo transfronterizo. Así, a pesar de que los tres agentes entrevistados hacen énfasis en las mismas medidas, ofrecen diferencias en cuanto a la prioridad que les otorgan, de manera que, mientras que para los trabajadores y pymes es importante intervenir en los servicios de asesoramiento al trabajador y a los empresarios, para los expertos es prioritaria la intervención en el ámbito de los servicios de inspección.

CUADRO RESUMEN DE LAS PRINCIPALES CONCLUSIONES (cont.)

- Según los entrevistados existen tres temas clave relativos a las necesidades formativas: legislación y relaciones laborales en Galicia y el Norte de Portugal, responsabilidad social empresarial (RSE) y la realidad socioeconómica en Galicia y el Norte de Portugal.

- Por último, podemos concluir que entre los retos más destacados para la mejora del trabajo transfronterizo estarían los relacionados con la seguridad y la salud laboral, y el aumento de la calidad y responsabilidad social empresarial (RSE).

Desde el proyecto ACCEPT se está trabajando para garantizar y mejorar no solo todos los aspectos relativos al trabajo transfronterizo que necesitan ser optimizados, sino también aquellos que precisan ser creados y desarrollados en profundidad. Por este motivo, desde el proyecto está siendo desarrollada una serie de actividades y acciones encaminadas a corregir las deficiencias existentes en el ámbito transfronterizo y mejorar y solventar los principales retos y dificultades con las que este fenómeno se encuentra en la actualidad.

6. Bibliografía

Boletín EURES Transfronteirizo Norte de Portugal-Galicia, núm. 4/2009.

Boletín EURES Transfronteirizo Norte de Portugal-Galicia, núm. 1/2007.

CANCELA OUTEDA, C. (2007): "La Comunidade de Traballo Galicia-Norte de Portugal. Elementos para la comparación". En Cancela Outeda, C., Institut Universitari D'Estudis Europeus. *Working Papers On Line (WPOL)*, núm. 16/2007.

DESDENTADO BONETE, A. (2007): "Trabajadores desplazados y trabajadores fronterizos en la Seguridad Social europea: del Reglamento 1408/1971 al Reglamento 883/2004". En Desdentado Bonete, A., *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 66, enero 2007, pp. 19-39.

DOMÍNGUEZ CASTRO, L. (2004): "Europa e a fronteira luso-galaica: historia e reencontro". En Domínguez Castro, L. e Venade, N., *As eurorrexións e o futuro de Europa: o modelo da eurorrexión Galicia-Norte de Portugal*. Oporto, pp. 3-51.

Estudio elaborado por la Cámara de Comercio Luso-Española (CCILE). En www.portugalespanha.org

EURES Transfronteirizo Norte de Portugal-Galicia. En www.eures-norteportugal-galicia.org

EURES Transfronteirizo Norte de Portugal-Galicia. *Evolución de las principales tendencias en el empleo en el espacio transfronterizo*. En www.eures-nortedeportugal-galicia.org/cds/cd03/c/069.html

EURES Transfronteirizo Norte de Portugal-Galicia. *Realidad empresarial transfronteriza Galicia-Norte de Portugal*. En www.eures-nortedeportugal-galicia.org/.../eures/documentacion_01.html

FERNÁNDEZ GAYOSO, J. (2000): "A las puertas de una nueva etapa. Modernización y convergencia de la economía gallega". En Fernández Gayoso, J., *Revista Galega de Economía*, vol. 9, núm. 1 (2000), pp. 1-3.

GONZÁLEZ-PORTELA GARRIDO, T., LORENZO PANIAGUA, J. y CABANELAS LORENZO, P. (2008): *El comercio Galicia-Norte de Portugal: las cifras y algunas causas que lo explican*. Universidade de Vigo.

III Jornadas sobre Derecho Transfronterizo. Mondragon Unibersitateea. En http://www.universia.es/html_estatico/portada/actualidad/noticia_actualidad/param/noticia/jbcje.html

Informe: Xornada de Traballo sobre Coordinación da Inspección de Traballo e Seguridade Social (Galicia-Portugal). Leiro (Ourense), 29 de abril.

IGAPE (Instituto Galego de Promoción Económica). En www.igape.es

NEIRA, I. y VIEIRA, E. (2007): "Educación y productividad en el sector secundario de la eurorregión Galicia-Norte de Portugal 1995-2002". En Neira, I. y Vieira, E., *Regional and Sectoral Economic Studies*, vol. 7-2 (2007), pp. 77-88.

PALMEIRO PIÑEIRO, J. L. y PAZOS OTÓN, M. (2008): "La eurorregión Galicia-Norte de Portugal: una aproximación a la movilidad en el contexto ibérico". En Palmeiro Piñeiro, J. L. y Pazos Otón, M., *Estudios Geográficos*, LXIX, 264, enero-junio (2008), pp. 215-245.

REY SUÁREZ, P. M.^a (2007): "Galicia-Norte de Portugal: cooperación ou confrontación". *Actas do VII Congreso Internacional de Estudos Galegos. Mulleres en Galicia. Galicia e outros pobos da Península*. Barcelona 28 al 31 de mayo de 2003. Ed: de Helena González y M. Xesús Lama. Sada: Edicións do Castro / Asociación Internacional de Estudos Galegos (AIEG) / Filoloxía Galega (Universitat de Barcelona), 2007.

RÍOS, X., (1999): *Galicia y Norte de Portugal, construyendo Europa*. En <http://www.igadi.org/artigos/galiciaynortedeportugalconstruyendoeuropa.htm>

SÁNCHEZ FERNÁNDEZ, P., LÓPEZ VIZCAÍNO, E. y FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, M.^a T. *Fontes estatísticas transfronteirizas da eurorrexión Galicia-Norte de Portugal: situación actual e perspectivas futuras*.

Transfronterizos. Estudiantes. Investigadores. Autorización de trabajo por cuenta propia o ajena para trabajadores transfronterizos. En www.emancipacionjoven.es

Índices de contratación. Xunta de Galicia. Consellería de Traballo e Benestar. En www.xunta.es

Índices de paro registrado. Xunta de Galicia. Consellería de Traballo e Benestar. En www.xunta.es

Estudio: Instituto
do Emprego e
Formação Profissional,
IEFP

ÍNDICE

1. Introducción	115
2. Metodología	115
a) Primera fase. Análisis documental previa	115
b) Segunda fase: Elaboración de los cuestionarios	115
c) Tercera fase. Trabajo de campo	116
d) Cuarta fase. Tratamiento de la información	117
e) Quinta fase. Elaboración de panel	117
3. Características de la muestra	118
3. 1. Administraciones, personal especializado, personal responsable técnico y PME's	119
3. 2. Trabajadores transfronterizos	119
4. Resultados	120
4. 1. Administraciones, personal especializado, personal responsable técnico y PME's	120
4. 2. Trabajadores transfronterizos	130
5. Conclusiones	136
5.1 La muestra	136
5.1 Resultados	137
6. Bibliografía	146

1.Introducción

El estudio que aquí se recoge, realizado durante el segundo semestre de 2009, no abarca toda la actividad transfronteriza de la eurorregión. Es solo el complemento imprescindible de la otra parte que conforma este documento. La diferencia entre ambos estudios reside en el origen, es decir, en la nacionalidad de los agentes socioeconómicos. De este modo, este estudio analiza los datos de la zona gallega de la eurorregión, mientras que su análogo analiza los datos de la región Norte de Portugal.

2.Metodología

A continuación, se describen las diferentes etapas que han constituido la metodología de trabajo utilizada para la realización del Panel de Necesidades:

a. Primera fase: Análisis documental previo

El análisis documental previo estuvo a cargo de la Dirección General de Relaciones Laborales de la Xunta de Galicia y se encuentra descrito en el informe elaborado por la misma Dirección General.

b. Segunda fase: Elaboración de las Encuestas

La elaboración de las Encuestas ha sido una iniciativa tomada por la Dirección General de Relaciones Laborales de la Xunta de Galicia, y la Delegación Regional Norte del Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP - Instituto de Empleo y Formación Profesional) suministró las informaciones que ha entendido pertinentes. Para una descripción más detallada del contenido de la versión final de las dos encuestas – ENCUESTA 1: Administraciones, personal especializado, personal responsable y técnico y PYMES (Pequeñas y Medianas Empresas); y ENCUESTA 2: Trabajadores/as transfronterizos -, ventajas, destinatarios y tipos de preguntas, entre otros, se debe consultar el informe de la Dirección General de las Relaciones Laborales de la Xunta de Galicia.

c. Tercera fase: Trabajo de campo

Después de definidas las versiones finales de ambas Encuestas, y terminada su traducción al portugués, se comenzó su entrega, que tuvo lugar en el segundo semestre de 2009.

Para la encuesta de empresas localizadas en la región norte de Portugal, y que tengan contratados trabajadores transfronterizos, se utilizó la siguiente metodología de trabajo:

1º utilización de una base de datos creado por el Eures Transfronterizo, con fecha de 2003, con la identificación de las empresas y otras entidades (hospitales, universidades, etc.) situadas tanto al Norte de Portugal como en la Galicia, que cuentan con la colaboración de trabajadores transfronterizos;

2º recopilación de las sugerencias Eures Transfronterizo, de dirigentes de la Delegación Norte del IEFP (Instituto de Empleo y Formación Profesional) y de la Dirección General de las Relaciones Laborales de la Xunta de Galicia, entre otros, organismos con un papel relevante y/o conocimiento privilegiado sobre el tema del trabajo transfronterizo;

3º contacto previo, por teléfono, con las empresas y otras entidades localizadas en la región Norte de Portugal, para indagar su receptividad y disponibilidad para completar la(s) encuestas(s).

Nota: A pesar de los intentos efectuados para identificar empresas portuguesas ubicadas en la región de Galicia (y que tuvieran trabajando con ellos, preferencialmente, trabajadores transfronterizos), los contactos disponibles en la base de datos del Eures Transfronterizo, en el caso de las empresas localizadas en Galicia, se trataban solo de empresas de origen española, y no portuguesa. De la misma forma, se han hecho otros intentos de obtener los contactos necesarios que han resultado, igualmente, infructíferos.

Obtenidos los contactos de las empresas con trabajadores transfronterizos en la región Norte de Portugal, así como de otras entidades consideradas, se procedió al envío de las encuestas, de preferencia por correo General de Relaciones Laborales de Xunta de Galicia, ya que ambos estu-

electrónico, aunque algunos, a petición de la empresa /entidad, hayan sido enviados por correo postal, junto con una carta de presentación del Proyecto ACCEPT y con la contextualización de las encuestas.

Se hicieron todos los esfuerzos necesarios, en el sentido del mayor número de respuestas posible de empresas, trabajadores y diversas entidades. Al final, fueron recibidos en esta Delegación Regional 63 encuestas, y su división, por encuesta, es la siguiente:

- Encuesta 1 – 28 encuesta recibidas;
- Encuesta 2 – 35 encuestas recibidas.

d. Cuarta fase: Procesamiento de la información

Dada la muestra en cuestión, en términos cuantitativos, se decidió hacer el procesamiento de la información utilizando el programa informático Microsoft Office Excel – Hoja de Cálculo. Otro motivo para utilizar este programa informático se debe al hecho de que el análisis estadístico de las encuestas no es demasiado complejo (teniendo en consideración los objetivos del estudio y la información que se pretendía extraer de las encuestas), solo pasando por el cálculo de porcentajes y medias, operaciones que se realizan con completa fiabilidad, con el Microsoft Excel.

Los datos de todos las encuestas han sido introducidos en la hoja de cálculo y tratados en separado, es decir, las 28 Encuestas 1 (dirigidos hacia Administraciones, personal especializado, personal responsable y técnico y PYMES, por un lado, y las 35 Encuestas 2 (dirigidos hacia trabajadores transfronterizos), por el otro.

e) Quinta fase: Elaboración del informe

Al finalizar el tratamiento de la información, se ha comenzado la elaboración de este informe, que es la culminación de la **ACTIVIDAD 1. SISTEMA DE INSPECCIÓN Y COOPERACIÓN – a) Panel de Necesidades** del Proyecto ACCEPT.

Cabe señalar que los dos primeros puntos de este informe – Planteamiento e Introducción – son comunes a los del informe elaborado por la Dirección

dios se desarrollaron en el ámbito del mismo proyecto – Proyecto ACCEPT.

Por consiguiente, el presente informe consta de los siguientes puntos:

Planteamiento: se hace una presentación del proyecto, donde se encuadra el estudio que originó este informe.

Introducción: se hace una introducción al tema del trabajo transfronterizo y se definen los objetivos de este estudio.

Desarrollo: incluye los elementos de la metodología de trabajo utilizada, de la caracterización de la muestra (de los encuestados en la encuesta 1 y en la encuesta 2, por separado) y asimismo los resultados que se han obtenido.

Conclusión: En este último punto, se comparan los resultados obtenidos tanto en la encuesta 1 como en la encuesta 2, resaltándose las semejanzas y diferencias entre ellos. Las conclusiones extraídas serán fundamentales para el encuadramiento y seguimiento de las próximas actividades del Proyecto ACCEPT.

3. Caracterización de la Muestra

3.1. Administraciones, personal especializado, personal responsable y técnico e PYMES

La encuesta 1, dirigido a las administraciones, personal especializado, personal responsable y técnico y PYMES, Se le dio a 28 entidades, con la siguiente distribución:

Entidades sociales, colaboradoras y otras	14,29%
Empresas	57,14%
Entidades en al área de la salud	14,29%
Entidades vinculadas a la enseñanza e investigación	3,57%
Sindicatos	3,57%
Asociaciones Empresariales	7,14%
Total	100,00%

Cuadro 3.1.1 Distribución de la muestra por tipología de entidad

En cuanto a los datos de las personas que respondieron a la encuesta, en cada una de estas entidades, presentan las siguientes características:

Sexo

Mujer	53,57%
Hombre	46,43%
Total	100,00%

Cuadro 3.1.2 Distribución de la muestra en relación al género

Edad

De 16 a 29 años	3,57%
De 30 a 44 años	60,71%
De 45 a 54 años	25,00%
De 55 años en adelante	10,71%
Total	100,00%

Cuadro 3.1.3 Distribución de la muestra en relación con la franja de la edad

Titulaciones

Educación Primaria	7,14%
Educación Secundaria Obligatoria	17,86%
Bacharelato	10,71%
Licenciatura	64,29%
Total	100,00%

Cuadro 3.1.4 Distribución de la muestra en relación a la formación académica

3.2. Trabajadores transfronterizos

La encuesta 2, dirigida hacia los trabajadores transfronterizos, fue entregada a 35 personas, que presentaran las siguientes características:

Sexo

Mujer	48,57%
Hombre	51,43%
Total	100,00%

Cuadro 3.2.1 Distribución de la muestra en relación al género

Edad

De 16 a 29 años	14,29%
De 30 a 44 años	62,86%
De 45 a 54 años	17,14%
De 55 años en adelante	5,71%
Total	100,00%

Cuadro 3.2.2 Distribución de la muestra en relación a la franja de la edad

Nacionalidad

Española	100%
----------	------

Cuadro 3.2.3 Distribución de la muestra en relación a la nacionalidad

Titulaciones

Educación Primaria	14,29%
Educación Secundaria Obligatoria	17,14%
Bacharelato	20,00%
Licenciatura	40,00%
Otras	8,57%
Total	100,00%

Cuadro 3.2.4 Distribución de la muestra en relación a la formación académica

Número de viajes

	MEDIA
SEMANALES	5,85
MENSUALES	22,12

Cuadro 3.2.5 Promedio del número de viajes entre el país de residencia y el país de trabajo

4. Resultados

1. Administraciones, personal especializado, personal responsable y técnico y PYMES (Encuesta 1)

Origen del Trabajo Transfronterizo

La primera pregunta de esta encuesta tenía que ver con las principales razones para el trabajo transfronterizo en la eurorregión Galicia-Norte de Portugal. Desde el punto de vista de las empresas, 45,7% de los encuestados considera que la principal razón es la mano de obra disponible. Sin embargo, para 28,3%, la principal razón son los costes empresariales favorables, mientras que la hipótesis Oportunidades de negocio obtuvo 21,7%. Solo el 4,3% de los que respondieron a la encuesta eligieron la opción Mejores infra-estructuras.

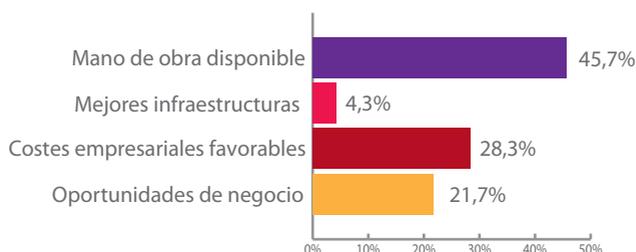


Gráfico 4.1.1 Principales causas del trabajo transfronterizo en la eurorregión Galicia-Norte de Portugal, desde la perspectiva de las empresas, según las entidades encuestadas.

Desde el punto de vista del trabajador, 48,8% de los encuestados consideran que la razón principal del trabajo transfronterizo es la falta de ofertas de empleo en su país de origen y 32,6% respondió que ese motivo se prenda con la existencia de puestos de trabajo en locales cercanos, aunque sean en el país vecino. 18,6% piensa que la razón está en las mejores condiciones laborales del país de destino.

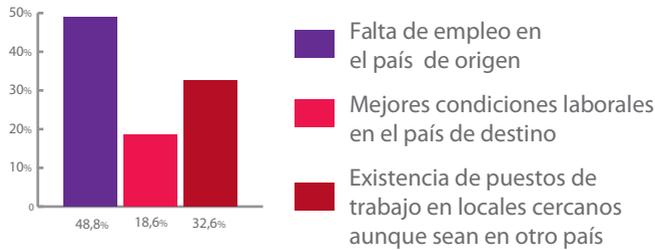


Gráfico 4.1.2 Las principales causas del trabajo transfronterizo en la eurorregión Galicia-Norte de Portugal, desde la perspectiva del trabajador, según las entidades encuestadas.

Asimismo, se busca conocer la opinión de los encuestados sobre si consideran el trabajo transfronterizo en esta eurorregión un fenómeno reciente. 60,7% piensa que este no es un fenómeno reciente, en cambio a los 39,3% restantes piensan que sí.

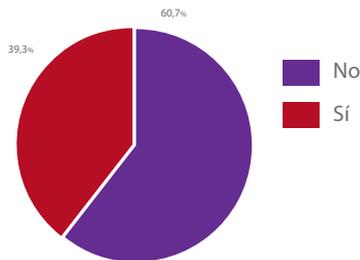


Gráfico 4.1.3 El trabajo transfronterizo como un fenómeno reciente / no reciente, según las entidades encuestadas.

La Realidad Actual del Trabajo Transfronterizo

En las preguntas siguientes, se intentó indagar cuál es la percepción de los encuestados sobre varios aspectos actuales, conectados con el trabajo transfronterizo.

En primer lugar, y con respecto a los principales sectores económicos que reciben el trabajo transfronterizo en Galicia, 55,8% de los encuestados cree que es el sector de la construcción que acoge más portugueses, seguido del sector de la hostelería, con 16,3%, y la industria, con 11,6%.

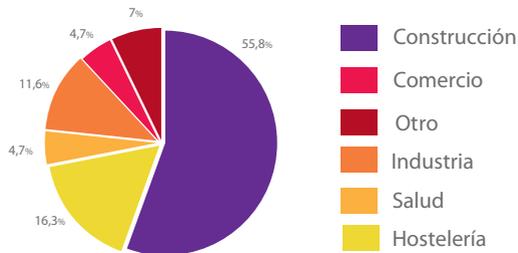


Gráfico 4.1.4 Sectores económicos gallegos que acogen el mayor número de trabajadores portugueses, según las entidades encuestadas.

En cuanto a la pregunta inversa, es decir, cuales son los principales sectores económicos que acogen el trabajo transfronterizo en el Norte de Portugal, se destaca el sector de la salud, con 41,5%, seguido de la industria, con 31,7%.

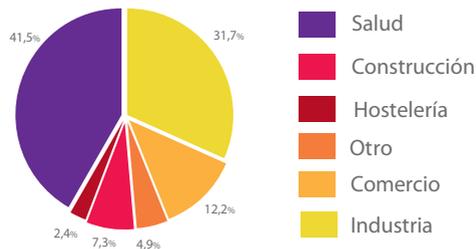


Gráfico 4.1.5 Sectores económicos portugueses que acogen mayor número de trabajadores gallegos, según las entidades encuestadas.

Segundo lugar, se cuestionó la percepción de los encuestados acerca de cuantas empresas gallegas desarrollan toda o parte de su actividad en el Norte de Portugal. La encuesta reveló que 35,7% de los que respondieron no tienen conocimiento de este dato. Sin embargo, 21,4% cree que hay entre 20 y 49 empresas gallegas en el Norte de Portugal, el mismo porcentaje cree que hay entre 50 y 80 empresas.

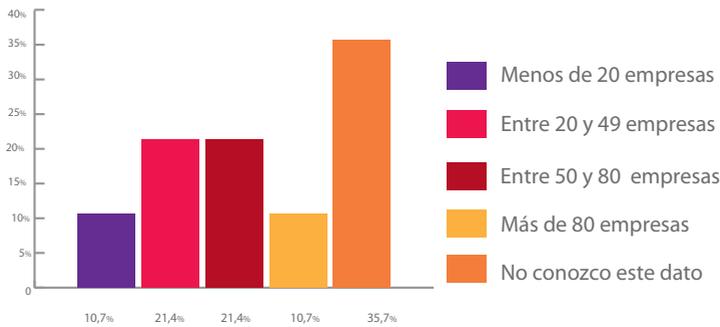


Gráfico 4.1.6 Número de empresas gallegas que desarrollan toda o parte de su actividad en el Norte de Portugal, según las entidades encuestadas

Lo mismo sucede con la situación contraria. La mayoría de los encuestados (35,7%), también no tienen conocimiento de cuántas empresas portuguesas desarrollan toda o parte de su actividad en Galicia, seguido por 21,4% que cree que hay menos de 20 empresas portuguesas en Galicia.

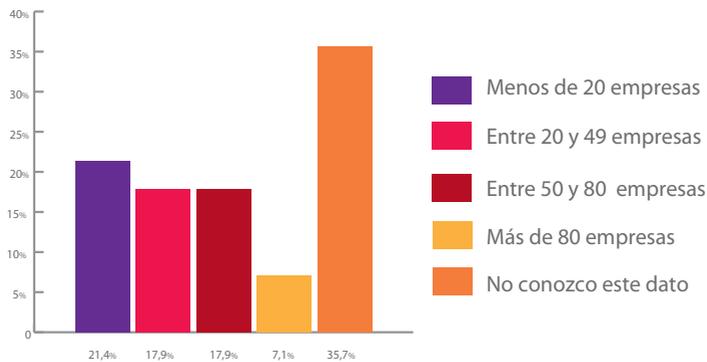


Gráfico 4.1.7 Número de empresas portuguesas que desarrollan toda o parte de su actividad en Galicia, según las entidades encuestadas

Luego, se intentó saber cuántos residentes en Galicia trabajan en el Norte de Portugal. Una vez más, se constató que la mayoría (35,7%) no tiene conocimiento de estos datos, aunque 28,6% cree que existen entre 100 e 499 personas en esa situación.

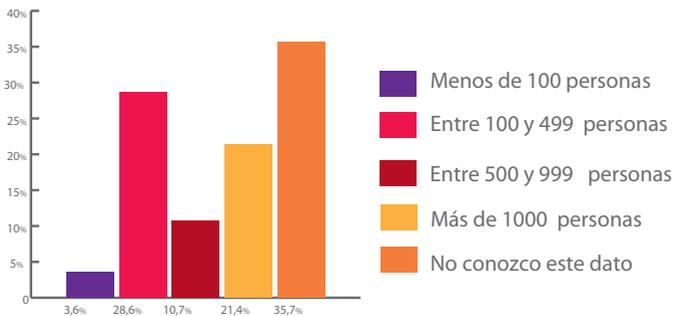


Gráfico 4.1.8 Número de trabajadores transfronterizos (residentes en Galicia que trabajan en el Norte de Portugal), según las entidades encuestadas

El mismo desconocimiento se constata en relación al número de residente en el Norte de Portugal y que trabajan en Galicia. 35,7% de los encuestados no tiene conocimiento de este dato, aunque 25% cree que hay entre 500 e 999 personas, y otros 25% creen mismo que sean más de 1000.

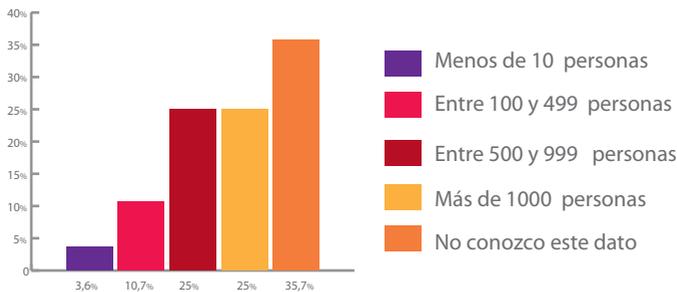


Gráfico 4.1.9 Número de trabajadores transfronterizos (residentes en el Norte de Portugal que trabajan en Galicia), según las entidades encuestadas

La pregunta siguiente tiene como objetivo saber cuál es la duración media de los trabajos transfronterizos en el país de destino. En este caso, hubo un empate entre las opciones de *Entre 1 año y 2 años* y *Más de 2 años*: ambas obtuvieron 28,6% de las respuestas.

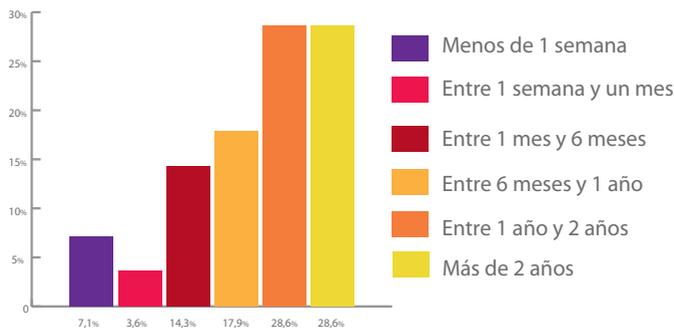


Gráfico 4.1.10 Duración media de un contrato como trabajador transfronterizo, según las entidades encuestadas.

De la misma forma, la encuesta pretendió saber si los encuestados consideran el trabajo transfronterizo como algo coyuntural o algo que tiende a consolidarse. La mayoría de las respuestas (92,9%) se inclinó hacia la segunda hipótesis.



Gráfico 4.1.11 El trabajo transfronterizo como fenómeno coyuntural o con tendencia a consolidarse, según las entidades encuestadas.

Se dieron varias justificaciones para esta tendencia de consolidación, incluyendo:

- La movilidad profesional intra-europea es ya una realidad con expresión;
- Diferencia entre los sistemas de protección social en los dos países;
- El fortalecimiento del relacionamiento político y institucional entre el Norte de Portugal y Galicia, a fin de reducir los costes de contexto y otras barreras infraestructurales (transporte, comunicación, gestión compartida de equipamientos y servicios, etc.), así como los intercambios académicos, en constante crecimiento;
- Mayor visibilidad de las ofertas de empleo y mayor movilidad de las empresas;
- Las empresas realizan inversiones a fin de consolidar negocios en el país donde invierten;
- Globalización de los negocios conduce a una movilidad de la población;
- Una mayor integración de las dos economías regionales.

Además, se intentó saber cuáles las dos formas más comunes del trabajo transfronterizo, en la opinión de los encuestados. La mitad de las respuestas señaló las contrataciones directas de trabajadores individuales por empresas en el país de destino, como la forma más común, seguida de la subcontratación empresa/prestación de servicios transfronterizos.

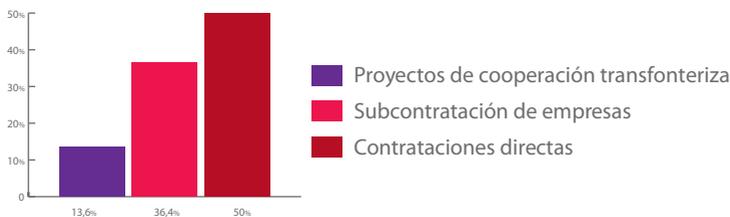


Gráfico 4.1.12 Tipos de contratos como trabajador transfronterizo, según las entidades encuestadas

Ventajas del trabajo transfronterizo

A través de una pregunta abierta, se cuestiona a los encuestados sobre lo que sería la ventaja principal del trabajo transfronterizo.

La **respuesta más frecuente** se relaciona, sin duda, con **mejores sueldos** (en el caso de portugueses trabajando en España). Sin embargo, fue señalada una gran variedad de ventajas, entre las que se destacan las siguientes:

- Puestos de trabajo cerca y apropiados a las competencias de los trabajadores, aunque estén situados en el país vecino;
- Conocimiento de nuevas culturas y convivencia con diferentes realidades;
- Posibilidad de contratar personas con cualificaciones difíciles de encontrar en la región Norte de Portugal;
- Desempeño profesional en contextos de negocios más competitivos y cualificados;
- Resolución de problemas del desempleo en el lado donde hay exceso de mano de obra;
- Refuerzo de la interdependencia de la identidad y la economía de la eurrorregión;
- Intercambio de conocimientos entre los profesionales de las empresas;
- Aumento de la eficiencia resultado de la competencia generada.

Prioridades estratégicas para mejorar la calidad del trabajo transfronterizo

En esta parte del encuesta, se pidió que se indicaran, en orden de preferencia, las medidas de intervención destinadas a mejorar la calidad del trabajo transfronterizo.

De las opciones presentadas, el “acceso a la información sobre el trabajo transfronterizo, por parte de las empresas” fue aquella que se consideró prioritaria (promedio de 1,89). El “servicio de asesoramiento a los empresarios y trabajadores” fue la 2ª opción más votada, con un promedio de 2,07. Por último, los “servicios de inspección” quedaron en el 3º lugar, con un promedio de 2,31.

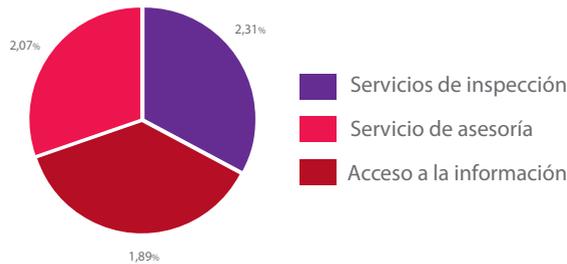


Gráfico 4.1.13 Medidas de intervención prioritarias, según las entidades encuestadas

Necesidades básicas de formación

En cuanto a los principales temas a ser abordados en sesiones de formación dirigidas tanto a empresas como a trabajadores transfronterizos, los encuestados revelaron claramente un mayor interés por la “legislación y condiciones laborales en Galicia/Norte de Portugal”, con un promedio de 1,29. Las otras opciones obtuvieron preferencia en la siguiente orden: “La responsabilidad Social Empresarial” (2,85); “La realidad socioeconómica en Galicia/Norte de Portugal” (3,3), “La competitividad y la Internacionalización” (3,54); y “Nociones básicas del idioma gallego/portugués” (4).



Gráfico 4.1.14 Necesidades básicas de formación, según las entidades encuestadas

Retos que el trabajo transfronterizo presenta

En la opinión de los encuestados, el principal reto que el trabajo transfronterizo presenta, actualmente, consiste en “normalizar las relaciones laborales del territorio Galicia/Norte de Portugal” (promedio 1,92). Otros retos mencionados fueron los siguientes, en orden descendente de prioridad: “conocimiento de las oportunidades profesionales/empresariales que los países vecinos ofrecen” (2,43); “Aumentar la calidad y responsabilidad empresarial” (2,85); “Seguridad e higiene en el trabajo” (3,18); y “Adaptación a los criterios de internacionalización” (3,42).

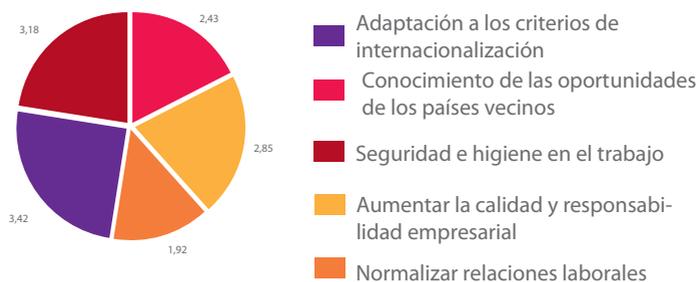


Gráfico 4.1.15 Principales retos que el trabajo transfronterizo presenta, según las entidades encuestadas

4.2 Trabajadores transfronterizos (Encuesta 2)

Origen del Trabajo Transfronterizo

Como en el Encuesta 1, la primera parte de este encuesta dirigido a los/as trabajadores/as transfronterizos/as estaba relacionada con la origen del trabajo transfronterizo. Inicialmente se pidió a los encuestados que identificasen cual es la razón principal que origina, al trabajador, el trabajo transfronterizo en la eurorregión Galicia-Norte de Portugal.

La Ausencia de ofertas de empleo en el país de origen fue la opción más escogida, con 37,3% de las respuestas. Sin embargo, en 2º lugar, aparece la opción Existencia de puestos de trabajo en locales cercamos, aunque sean en otro país (35,3%).

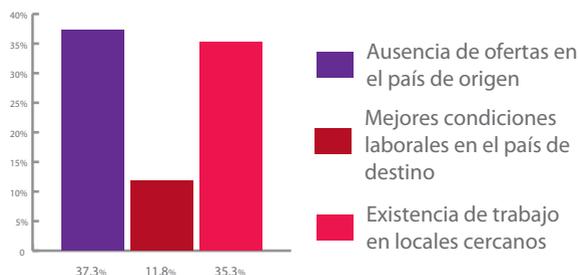


Gráfico 4.2.1 Principales causas del trabajo transfronterizo en la eurrregión Galicia-Norte de Portugal, desde la perspectiva del trabajador, según los trabajadores encuestados

En segundo lugar, se intentó saber el motivo principal que fue el origen del trabajo transfronterizo, pero ahora para la empresa. 45,7% de las respuestas señalaron para la mano de obra disponible como la principal razón, seguida de la opción Costes empresariales favorables, que obtuvo 32,6% de las respuestas.

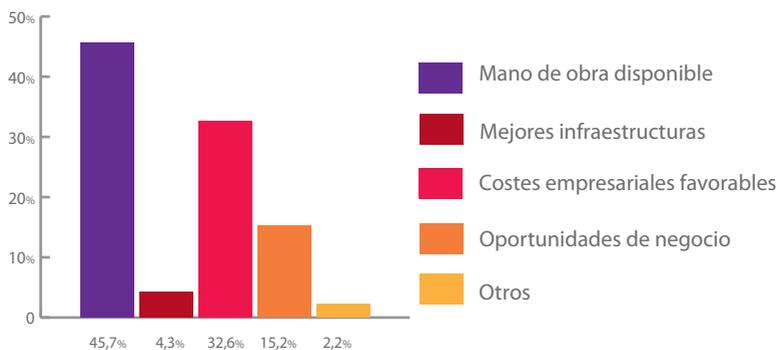


Gráfico 5.2.2 Principales causas del trabajo transfronterizo en la eurrregión Galicia-Norte de Portugal, en la perspectiva de las empresas, según los trabajadores encuestados

Luego, se intentó entender si los encuestados consideran el trabajo transfronterizo como un fenómeno reciente. La mayoría – 73,5% - piensa que no, contra 26,5% que cree que sí.

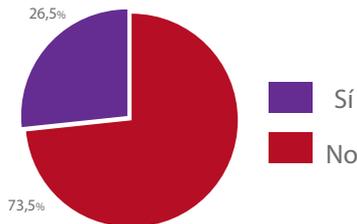


Gráfico 4.2.3 El trabajo transfronterizo como fenómeno reciente/ no reciente, según los trabajadores encuestados

La Realidad Actual del Trabajo Transfronterizo

La segunda parte de esta encuesta, al igual que ha sucedido en la Encuesta 1, tuvo como objetivo conocer la realidad actual del trabajo transfronterizo.

Se empezó por preguntar a los encuestados cuál el sector económico donde desarrollan su actividad. Las respuestas no dejan lugar a dudas y van en contra de lo esperado: 77,1% de los encuestados trabaja en el sector de la industria. Solo 14,3% dice trabajar en el sector de la salud. Los otros sectores económicos presente un porcentaje residual (8,6%).

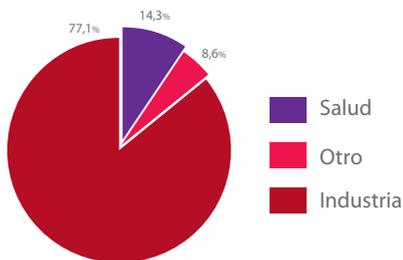


Gráfico 4.2.4 Sectores económicos portugueses que reciben el mayor número de trabajadores gallegos, según los trabajadores encuestados

Además, se intentó saber desde hace cuánto tiempo cada encuestado es trabajador transfronterizo, en su puesto de trabajo actual. 74,3% de los encuestados ya es trabajador transfronterizo hace más de 2 años. Las restantes opciones (duraciones más breves de tiempo) son meramente residuales, como lo demuestra el siguiente gráfico:

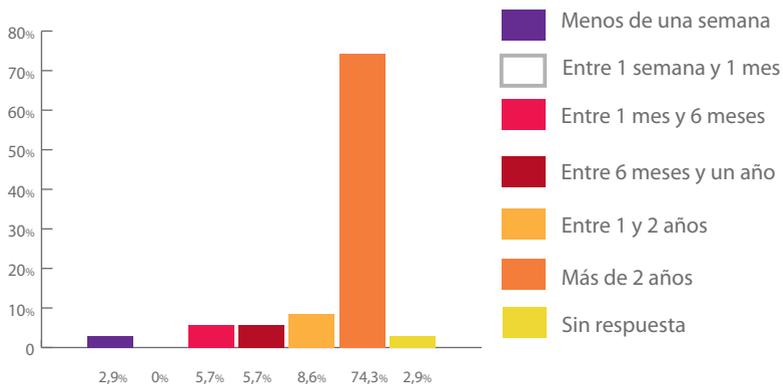


Gráfico 4.2.5 Antigüedad como trabajador transfronterizo, según los trabajadores encuestados

En relación a las expectativas de cada uno de los encuestados, sobre el mantenimiento de su estatuto de trabajadores transfronterizos, la mayoría (60%) espera que esta situación se mantenga durante más de 2 años. Sin embargo, 25,7% optó por no responder a esta cuestión. Las opciones restantes (duraciones más breves de tiempo) obtuvieron, como en la pregunta anterior, porcentajes residuales:

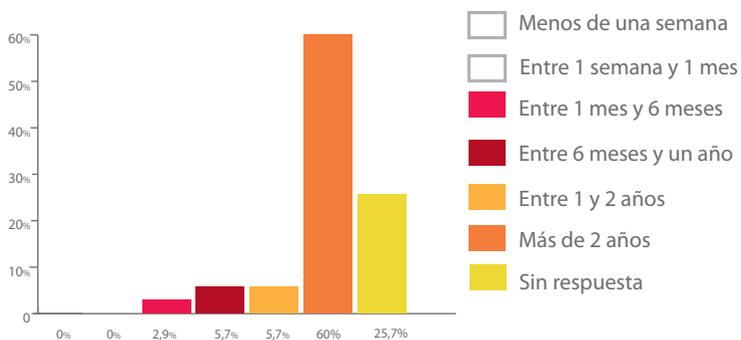


Gráfico 4.2.6 Duración media de un contrato como trabajador transfronterizo, según los trabajadores encuestados

Asimismo, se intentó saber la opinión de los encuestados sobre el trabajo transfronterizo como algo coyuntural o con tendencia a consolidarse. Los resultados muestran que la mayoría – 94,3% - cree que el trabajo transfronterizo vendrá a consolidarse, contra solo 5,7% que cree tratarse de algo coyuntural.

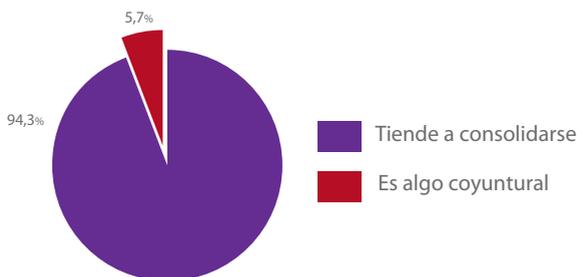


Gráfico 4.2.7 El trabajo transfronterizo como fenómeno coyuntural o con tendencia a consolidarse, según los trabajadores encuestados

Las justificaciones presentadas por los encuestados para esta tendencia de consolidación se refieren a diferentes motivos, como:

- La política comunitaria: existencia de una moneda única, la libre circulación, de tratados de cooperación y la globalización del comercio;
- Mano de obra más barata en Portugal;
- Crecimiento económico del Norte de Portugal en los últimos años;
- Expansión de los negocios;
- Mejor rendimiento de las empresas en el país de destino y la consecuente reducción de ofertas de empleo en el país de origen;
- Mayor y mejor conexión entre la Galicia y el Norte de Portugal.

La última pregunta de esta parte de la encuesta intentó saber cuál es la forma de contratación más habitual, en el caso de los trabajadores transfronterizos. La mayoría de los encuestados (57,1%) fue contratada directamente por una empresa en el país de destino. Sin embargo, un porcentaje igualmente importante – 34,3% - señala otras formas de contratación, como:

- Creación de una sociedad comercial limitada.
- Traslado, voluntario, para una 2ª empresa abierta en Portugal;
- La empresa española ha abierto nuevas instalaciones en el Norte de Portugal y desplazó los trabajadores;
- La empresa española tenía instalaciones en el Norte de Portugal y contrató los trabajadores con la condición que se trasladen allí;
- Creación de un negocio familiar.

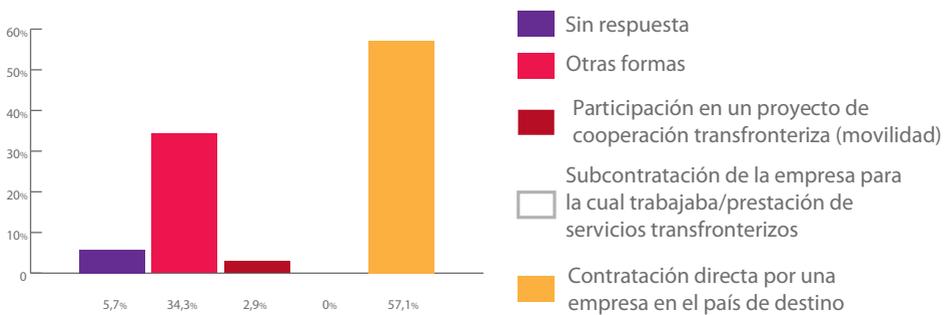


Gráfico 4.2.8 Tipos de contratos como trabajador transfronterizo, según los trabajadores encuestados

Ventajas del trabajo transfronterizo

Como en la Encuesta 1, se preguntó a los encuestados, a través de una pregunta abierta, lo que, en su opinión, sería la principal ventaja del trabajo transfronterizo.

El principal aspecto a destacar es el elevado número de absentismo registrado en esta cuestión. De hecho, la mayoría de los encuestados (57,14%) no respondió, no obstante, en relación con los que lo hicieron, **la ventaja más señalada es la proximidad del lugar de residencia y el puesto de trabajo**, que permite solucionar el problema de falta de empleo, manteniendo al mismo tiempo, el contacto con la familia.

Asimismo, se señalaron otras ventajas, de las cuales se destacan las siguientes:

- Aumento del número de ofertas de trabajo disponibles;
- Ampliación de la gama de posibilidades dentro de cada sector y cada función;
- Ser posible aprovechar las oportunidades de empleo que ofrecen los dos países;
- Ventajas fiscales;
- Aumento de la competitividad en relación al mercado exterior;
- Creación de nuevos y mejores empleos;
- Mejor calidad de vida de los trabajadores transfronterizos;
- Mayor desarrollo económico, aumentando la competitividad.

Sin embargo, hay también los que han identificado desventajas en el trabajo transfronterizo, en particular, en caso de accidente o enfermedad, el exceso de burocracia y tiempo de espera para solicitar licencia de enfermedad.

Prioridades estratégicas para mejorar la calidad del trabajo transfronterizo

Se le solicitó a los encuestados la indicación, en orden de preferencia, de las medidas de intervención que se podrían tomar para mejorar la calidad del trabajo transfronterizo. Las dos opciones más escogidas – ambas con una puntuación media de 1,89 – fueron: *Acceso a la información sobre el trabajo Transfronterizo, por parte de las empresas y Servicio de asesoramiento a los empresarios y trabajadores/as.*

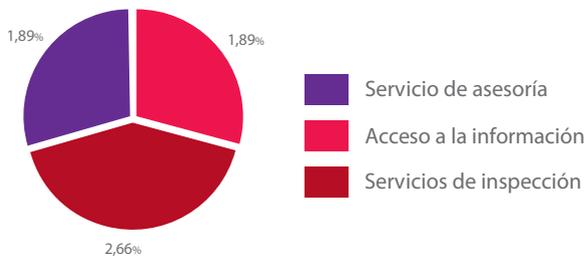


Gráfico 4.2.9 Medidas de intervención prioritarias, según los trabajadores encuestados

Necesidades básicas de formación

En esta parte de la encuesta, los encuestados deberían indicar, en orden de preferencia, cuáles los temas principales, en su opinión, que deberían ser abordados en las formaciones para empresarios y trabajadores transfronterizos.

El tema más elegido fue, sin duda, *Legislación y Condiciones Laborales en Galicia/Norte de Portugal*, con una puntuación media de 1,46. La distribución de las respuestas puede ser demostrada con el siguiente gráfico:



Gráfico 4.2.10 Necesidades básicas de formación, según los trabajadores encuestados

Retos que el trabajo transfronterizo presenta

La última parte de la encuesta, como lo fue en la encuesta 1, se centró en los principales retos que el trabajo transfronterizo presenta actualmente. La opinión de los encuestados se inclinó primero en el reto de *Normalizar las relaciones laborales del territorio Galicia/Norte de Portugal*, con una puntuación media de 1,97.

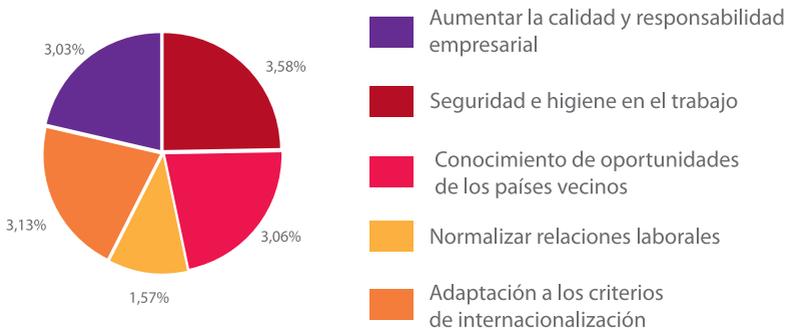


Gráfico 4.2.11 Principales retos que el trabajo transfronterizo presenta, según los trabajadores encuestados

5. Conclusiones

5.1 Muestra

Recordamos que la muestra consta de 63 Encuestas, 28 de ellas fueron entregados a empresas y otras entidades relevantes en la ámbito laboral transfronterizo (Encuesta 1), mientras que 35 fueron entregados a trabajadores transfronterizos (encuesta2).

Sexo

En cuanto al género, la Encuesta 1 fue cumplimentada, en la mayoría de los casos, por sujetos del sexo femenino (53,37%), mientras que, en el Encuesta 2, la mayoría de los encuestados pertenece al sexo masculino (51,43%).

Edad

En cuanto a la variable edad, la mayoría de los encuestados pertenece a la franja de la edad entre los 30 y los 44 años, tanto para las empresas y otras

entidades (60,71%), como por la parte de los trabajadores transfronterizos (62,86%).

Formación Académica

Con respecto a la formación académica, tanto los representantes de las empresas y otras entidades relevantes, como los trabajadores transfronterizos presentan, en la su mayoría, estudios superiores a nivel de diplomatura. Sin embargo, el porcentaje de diplomados es mayor para las empresas y otras entidades (64,29%), que en el caso de los trabajadores (40%).

5.2 Resultados Origen del Trabajo Transfronterizo

a) Causas

En cuanto al origen del trabajo transfronterizo en la euroregión Galicia-Norte de Portugal, **desde el punto de vista de la empresa**, las dos muestras (empresas y entidades relevantes en el campo y los trabajadores transfronterizos) están de acuerdo en que la razón principal es la mano de obra disponible, seguida por los costes empresariales favorables.

Desde el punto de vista del trabajador, también ha habido concordancia. Tanto las empresas y otras entidades pertinentes así como los trabajadores transfronterizos consideran que la razón principal para el trabajo transfronterizo es la falta de ofertas de empleo en el país de origen y en 2º lugar, la existencia de puestos de trabajo en edificios cercanos, aunque en el país vecino.

b) Conceptualización

Los resultados muestran que la opinión es similar, tanto para las empresas y otras entidades relevantes como para los trabajadores transfronterizos: para la mayoría de los encuestados, el trabajo transfronterizo en esta euroregión **no es un fenómeno reciente**.

Del mismo modo, las respuestas son muy similares en relación con la tendencia futura del trabajo transfronterizo, es decir, si se trata de algo coyuntural o algo que tiende a consolidarse. La mayoría de los encuestados cree que el trabajo transfronterizo **vendrá a consolidarse**.

La Realidad Actual del Trabajo Transfronterizo

a) Sectores económicos

En cuanto a la muestra constituida por empresas y otras entidades pertinentes, se considera que los principales sectores económicos que reciben el trabajo transfronterizo en Galicia, son el sector de la **construcción**, seguido por la hostelería y la industria. En la pregunta inversa, es decir, cuáles son los principales sectores económicos que reciben el trabajo transfronterizo en el Norte de Portugal, se destacó el sector de la **salud**, seguido por la industria.

Sin embargo, la gran mayoría de los trabajadores transfronterizos (recorde-mos, todos ellos de nacionalidad española) pertenece al sector de la **indus-tria**, con sólo un pequeño porcentaje que trabaja en el sector de la salud. Sin embargo, estos resultados son sin duda relacionados con el tipo de muestra de este estudio, donde la mayoría de los encuestados fueron las empresas.

Con respecto a los sectores económicos que reciben el trabajo transfron-terizo en Galicia, de acuerdo a los datos contenidos en la página web de Eures Transfronterizo Norte Portugal-Galicia, de hecho la construcción es un sector que acoge portugueses, pero también se destacan los sectores del comercio, hostelería, manufactura, la industria minería y la construcción de astilleros.

Otro dato relevante es lo que revela el estudio realizado por la Universidad de Minho y la Universidad de Vigo, coordinado por Ribeiro, J. titulado “La movilidad de los trabajadores portugueses en el sector de la construcción y obras públicas entre el Norte de Portugal y Galicia” (2007), demostrando que los trabajadores portugueses residentes en Galicia, o están en puestos de trabajo que no requieren cualificaciones (24%) o en puestos de trabajo cualificados en las industrias manufactureras, construcción y minería (22%). En cuanto al escenario inverso, es decir, qué sectores económicos que aco-gen trabajo transfronterizo en el Norte de Portugal, los datos recogidos en el sitio web de Eures Transfronterizo muestran que esos sectores son, principal-mente, la salud (médicos, personal de enfermería y técnicos de salud), la industria transformadora, la construcción, el comercio y la restauración y el sector financiero.

En ambos casos, los resultados obtenidos mediante el análisis de las Encuestas están de acuerdo con los datos recogidos en las fuentes consultadas.

b) Empresas y trabajadores transfronterizos

La principal conclusión a extraerse de las siguientes preguntas, con respecto a la Encuesta 1 - Administración, personal especializado, personal responsable y técnico y PYMES, se prende con el **desconocimiento de la mayoría de los encuestados**, con respecto a:

- Número de empresas gallegas que desarrolla toda o parte de su actividad en el Norte de Portugal;
- Número de empresas portuguesas que desarrolla toda o parte de su actividad en Galicia;
- Número de residentes en Galicia que trabaja en el Norte de Portugal;
- Número de residentes en el Norte de Portugal que trabaja en Galicia.

Aunque sea muy difícil calcular, en concreto, el número de trabajadores transfronterizos en la Euroregión Galicia – Norte de Portugal, se presentan, a continuación, algunos de los datos disponibles sobre el número de trabajadores portugueses en Galicia y de trabajadores Gallegos en el Norte de Portugal en general, resaltando algunos de los sectores de actividad más significativos, en lo que se refiere este tema. Es de resaltar que no se abordan aquí los datos estadísticos referentes a los trabajadores destacados (trabajadores de un Estado Miembro de la UE que son enviados por los empleadores, temporalmente, para desempeñar sus funciones en otro Estado Miembro).

DESIGNACIÓN	NÚMERO	FUENTE	AÑO
Contratos con portugueses en Galicia	18706 a)	Servicio Público de Galicia	2008
Contratos con portugueses en Galicia	11733 b)	Servicio Público de Galicia	2008
Contratos con gallegos en el Norte de Portugal	1088	Servicio Público de Portugal	2008
Trabajadores gallegos destacados en los Astilleros de Viana do Castelo	1000	Inspección del Trabajo de Pontevedra	2009
Médicos gallegos en el Norte de Portugal	650	Administración Regional de Salud del Norte	2003

Cuadro 5.2.1 Datos relativos al n.º de trabajadores portugueses en Galicia y de trabajadores gallegos en el Norte de Portugal

a) Ha habido una disminución de 10% referente a 2007, en contraste con el aumento de 19% que había ocurrido de 2006 hacia 2007;

b) La razón para que número sea inferior que el reportado por el Servicio Público de Galicia se debe al hecho de que el mismo sujeto podría haber tenido más que un contrato de trabajo durante ese período.

c) Duración de las contrataciones transfronterizas

En cuanto a la duración media de los trabajos transfronterizos en el país de destino, la muestra compuesta por empresas y otras entidades relevantes considera, en su mayoría, que esa duración tanto puede ser de **entre 1 y 2 años** como de **más de 2 años**.

Estos resultados coinciden con los obtenidos en la muestra compuesta por los trabajadores transfronterizos, que revelaron que la gran mayoría de los encuestados ya es trabajador transfronterizo, y se encuentra en su trabajo actual hace **más de 2 años**. Además, la mayoría de los encuestados espera que esta situación se mantenga durante **2 años más**.

Complementando estos resultados, parece pertinente destacar algunos datos existentes en el estudio anteriormente mencionado, "La movilidad de los trabajadores portugueses en el sector de la construcción y obras públicas entre el norte de Portugal y Galicia" (2007), donde se hace una caracterización general (no por sector de actividad) de la situación laboral de los trabajadores extranjeros en Galicia. De este modo, según este estudio, la distribución de los trabajadores portugueses en relación al tipo de contrato, indica que más de la mitad de los mismos - 51% - tiene un contrato preca-

rio / temporal, porcentaje inferior a la generalidad de los extranjeros (55,09%) pero superior al porcentaje de los restantes trabajadores de la UE (48,6%). Por consiguiente, se podrá concluir que, la longevidad relativa de los trabajos transfronterizos no implica, necesariamente, la estabilidad de los mismos.

d) Formas de las contrataciones transfronterizas

En la opinión de las empresas y otras entidades pertinentes, la forma más común de trabajo transfronterizo es la **contratación directa** de trabajadores individuales por las empresas en el país de destino, seguido de la **subcontratación de empresas/prestación de servicios transfronterizos**.

En el caso de los trabajadores transfronterizos, de nuevo se verifica una consonancia de los resultados, ya que la mayoría fue **contratada directamente** por una empresa en el país de destino.

Asimismo, según el mismo estudio - "La movilidad de los trabajadores portugueses en el sector de la construcción y obras públicas entre el Norte de Portugal y Galicia" (2007) - y en el caso de los trabajadores portugueses en Galicia, la mayoría (83%) es empleado por cuenta ajena, situación que va en contra los resultados obtenidos en este Informe (Encuesta 1).

Según la información disponible en el sitio *web* de la Red Eures, y con respecto a **España**, el contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra, aunque el contrato verbal sea muy poco común. Los contratos en **España** son registrados en las Oficinas de Empleo, que guardan una copia de los mismos o de su comunicación (en el caso de contratos verbales). Aunque no sea obligatorio, se podrá establecer un período de experimental, que en este caso, deberá figurar por escrito. La duración máxima del período experimental es de 6 meses para los técnicos cualificados y 2 meses para los restantes trabajadores. Durante el período de prueba la relación laboral podrá ser rescindida por cualquiera de las partes, sin necesidad de alegar justa causa, aviso previo, o indemnización, excepto cuando tales situaciones se han previsto en el contrato. El período de prueba debe tomarse en cuenta para efectos de antigüedad y durante este, el trabajador tiene los mismos derechos y deberes directos que los otros trabajadores.

Tipos de Empleos

En España, la edad mínima para trabajar es de 16 años, aunque se necesite una autorización del representante legal hasta los 18 años.

Un trabajador puede ser contratado por tiempo indefinido o por un período pré-determinado, dependiendo de las tareas a desarrollar o de las características de determinados grupos cuya contratación se fomenta (discapacitados, jóvenes, mujeres, etc.).

Contratos indefinidos

El objetivo de este contrato es fijar una relación laboral sin establecer límites de tiempo. Se puede formalizar de palabra (verbal) o por escrito a tiempo completo o parcial.

Los contratos de duración predeterminada podrán celebrarse en las siguientes situaciones:

Contrato por obra o servicio determinado: Se celebra para la realización de una obra o prestación de determinado servicio, que la ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea, en principio, de duración incierta. Si la duración es superior a un año, para extinguir el contrato se requiere un pre-aviso de 15 días antes de la finalización de la obra o servicio. Si el empresario no cumplir este pre-aviso, el trabajador tendrá derecho a una indemnización.

Contrato eventual por circunstancias de la producción: Este contrato tiene como objeto satisfacer las exigencias circunstanciales del mercado de trabajo, acumulación de tareas o exceso de solicitudes. La duración máxima de este contrato es de 6 meses dentro de un período de 12 meses.

Contrato de interinidad: En el caso de sustitución de un trabajador con derecho a reservar su puesto de trabajo. Se debe especificar quien es el trabajador sustituido y el motivo de la sustitución

También tienen una duración temporal los contratos formativos:

Contrato de aprendizaje: Podrá celebrarse con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que carezcan de calificación o titulación requerida/o para celebrar un contrato de prácticas. Algunos grupos también pueden ser contratados bajo régimen de formación, aunque superen el límite de edad. La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder los 2 años.

Contrato de prácticas: Para la realización de este contrato, es necesario cumplir los siguientes requisitos: a) Que el trabajador tenga una de las siguientes titulaciones: formación universitaria o formación profesional, o equivalente; b) Que no hayan transcurrido más de 4 años desde el término de los estudios correspondientes o de 6 años cuando el contrato se celebra con un trabajador con discapacidad. La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años.

Contrato de trabajo a domicilio y contrato a tiempo parcial: Su duración puede ser indefinida o determinada, pero en ambos casos, necesariamente será formalizado por escrito y deberá indicar el lugar donde se prestan los servicios y la duración de la jornada.

No obstante, con respecto a Portugal, por regla general, la edad mínima para trabajar al servicio de un empleador es de 16 años. Sin embargo, Solo se permite la celebración del contrato de trabajo si el joven ha culminado la educación obligatoria. Los sujetos con 18 o más años pueden celebrar contratos de trabajo sin haber completado la enseñanza obligatoria.

La ley portuguesa establece que los contratos de trabajo por un plazo fijo, plazo variable, intermitente, a tiempo parcial y de teletrabajo, así como los contratos de trabajo temporales (plazo fijo o indefinido) sean efectuados en escrito. No hay tal exigencia en relación al contrato de trabajo por tiempo indefinido o contrato de muy corta duración.

Tipo de contratos de trabajo

Contrato de trabajo indefinido: no sujeto a cualquier plazo.

Contrato de trabajo a plazo fijo: tiene una duración limitada en el tiempo, generalmente de 6 meses, pudiendo ser más corto (para las situaciones previstas por la ley) o superiores, hasta un máximo de 3 años (incluyendo renovaciones de contrato).

Contrato de trabajo por tiempo indeterminado: dura el tiempo necesario para la sustitución del trabajador ausente, o para completar la actividad, proyecto, obra o tarea cuya ejecución justifica su celebración. Su duración no puede exceder los 6 años.

Contrato de muy corta duración: duración de hasta un límite máximo de 60 días. Permite sólo en casos especiales, como trabajo agrícola estacional o la realización de eventos turísticos con dirección no superior a 1 semana (forma introducida por el nuevo Código del Trabajo, 2009).

Contrato de trabajo a modalidad intermitente: utilizado por la empresa que tenga una actividad de forma discontinuada o con intensidad variable, en que los períodos de trabajo del trabajador sean intercalados con uno o más períodos de inactividad. Debe contener indicación del número anual de horas / días de trabajo a tiempo completo. La prestación de trabajo no puede ser inferior a 6 meses a tiempo completo por cada año civil de los cuales 4 deben ser consecutivos (forma introducida por el nuevo Código del Trabajo, 2009).

Contrato de trabajo a tiempo parcial: corresponde a un periodo normal de trabajo semanal, igual o inferior a 75% de lo practicado a tiempo completo, en una situación comparable, pudiendo resultar en la reducción del número de horas diarias de trabajo o del número de días de laborables por semana.

Contrato de teletrabajo: prestación laboral realizada con dependencia jurídica, habitualmente fuera de las instalaciones del empleador y mediante el uso de las tecnologías de información y comunicación; la duración no puede exceder los 3 años.

En el ámbito del trabajo temporal, se puede celebrar un contrato de trabajo temporal de duración determinada o temporal (no pudiendo exceder los 2 años de duración) o por un período indefinido para cesión temporal.

Ventajas del trabajo transfronterizo

Por una parte, y en relación con la Encuesta 1 – Administraciones, personal especializado, personal responsable y técnico y PYMES, los resultados muestran que en el caso de los portugueses que trabajan en España, la principal ventaja del trabajo transfronterizo se relaciona con **mejores salarios**.

Por otra parte, en relación a la Encuesta 2 - Trabajadores transfronterizos, y a pesar del alto ausentismo registrado en esta cuestión, la ventaja más señalada fue la **proximidad del lugar de residencia y el puesto de trabajo**, no habiendo sido hecha la referencia a la cuestión salarial.

La razón más probable de este hecho es que la muestra se compone por ciudadanos españoles a trabajar en Portugal.

Prioridades estratégicas para mejorar la calidad del trabajo transfronterizo

Con respecto a las medidas de intervención para mejorar la calidad del trabajo transfronterizo, la mayoría de las empresas y otras entidades pertinentes encuestadas consideran que la medida prioritaria debe ser el **acceso a la información sobre el trabajo transfronterizo, por parte de las empresas**.

A su vez, los trabajadores transfronterizos están de acuerdo en que esa medida sea una prioridad, aunque consideren igualmente importante la implementación de un **servicio de asesoramiento a los empresarios y los trabajadores**.

Necesidades básicas de formación

Cuanto a los principales temas a ser abordados en sesiones de formación dirigidas a las empresas y a los trabajadores transfronterizos, los encuestados - tanto empresas y otras entidades pertinentes, así como los trabajadores transfronterizos - manifestarán un mayor interés en el tema de la **Legislación y Condiciones Laborales en Galicia / Norte Portugal**.

En la Encuesta 1, los resultados muestran que en 2º lugar, la preferencia fue para la cuestión de la **Responsabilidad Social Empresarial** y, en 3º lugar la cuestión de la **Realidad Socio-Económica en Galicia / Norte de Portugal**.

En el caso de la Encuesta 2, es decir, para los trabajadores transfronterizos, los 2º y 3º temas privilegiados son los mismos, pero en orden inversa de preferencia.

Retos que el trabajo transfronterizo presenta

Una vez más, la opinión de la mayoría de los encuestados (empresas y otras entidades pertinentes y los trabajadores transfronterizos) coincide en que: el principal reto que el trabajo transfronterizo presenta actualmente consiste en **normalizar las relaciones laborales del territorio de Galicia / Norte de Portugal**.

Para las empresas y otras entidades pertinentes, el 2º reto principal es el conocimiento de las oportunidades profesionales / empresariales que los países vecinos ofrecen y, en 3º lugar, **aumentar la calidad y la responsabilidad empresarial**.

Una vez más se constata que, en el caso de los trabajadores transfronterizos, los otros retos identificados, en 2º y 3º lugar, son los mismos, aunque en orden inversa.

6. Bibliografía

Mourão, P. & Barbosa, J. (2005). As diferenças de competitividade entre o litoral e o interior português. (Las diferencias de competitividad entre el litoral y el interior portugués. in Revista TOC (Técnicos Oficiales de Cuentas), nº 70, Enero 2006.

Ribeiro, J. (coord.), Gueimonde-Canto, A., Diéguez-Castrillón, I. & Oliveira, E. (2007). Mobilidade de trabalhadores portugueses no sector da construção civil e obras públicas entre o Norte de Portugal e a Galiza.) (Movilidad de los trabajadores portugueses en el sector de la construcción y obras públicas entre el Norte de Portugal y Galicia). Valencia: Eures Transfronterizo Norte Portugal-Galicia.

Páginas Web:

Página Web do Eures Transfronterizo Norte Portugal-Galicia:
www.eures-norteportugal-galicia.org

Página Web de la Red Eures:
<http://ec.europa.eu/eures/>

Página Web de la Dirección-General del Empleo, de los Asuntos Sociales y de la Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea:
<http://ec.europa.eu/social/>

Glosario de términos

C

Condiciones de empleo: factores relacionados con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo.

Competitividad: desde el punto de vista microeconómico significa la «aptitud de una empresa en el proyecto, producción y ventas de un determinado producto en relación con sus competidores»; desde el punto de vista macroeconómico es «la capacidad de las economías nacionales para presentar ciertos resultados económicos».

Contrato laboral: podemos decir que un contrato es el acuerdo entre el empresario y el trabajador, en el que se detallan las condiciones en las que un trabajador se compromete a realizar un determinado trabajo por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución o sueldo.

Coste de producción: magnitud de los recursos materiales, laborales y monetarios necesarios para alcanzar cierto volumen de producción con una determinada calidad. El coste de la producción está constituido por el conjunto de los gastos relacionados con la utilización de los activos fijos tangibles, las materias primas y materiales, el combustible, la energía y la fuerza de trabajo en el proceso de producción, además de otros gastos relacionados con el proceso de fabricación, expresados todos en términos monetarios.

Coste laboral: costes en los que incurre el contratante por la utilización del factor trabajo. El coste laboral comprende el coste bruto y los salarios.

D

Desempleado: es la situación de quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierden su empleo o ven reducida temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, al menos en una tercera parte, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

E

Emigrante: persona que abandona por completo su país de origen, con o sin su familia, para residir y trabajar en otro país distinto al suyo.

Empleado: se trata de la persona que desempeña un trabajo a cambio de un salario.

EURES: (European Employment Services) es una red creada por la Comisión Europea, con representantes de todos los estados miembros, con el fin de prestar servicios de información, asesoramiento y colocación, destinados a los trabajadores y a los empresarios, sobre el mercado de trabajo en el Espacio Económico Europeo. Dentro de la red EURES se encuentra el Servicio EURES Transfronterizo que tiene como objetivo dar respuesta a las necesidades de información ligadas a la movilidad fronteriza de trabajadores y empresarios.

EURES Transfronterizo Norte de Portugal-Galicia: fue creado a través de una asociación transfronteriza, constituida en 1997. Desarrolla una serie de iniciativas destinadas a promover la movilidad transfronteriza de trabajadores y empresarios en la eurorregión Galicia-Norte de Portugal, que convierten esta área geográfica en un mercado único de empleo

Eurorregión: espacio histórico que en algunos casos forma parte de dos Estados fronterizos y que conforman un marco general en el que se contextualizan y vertebran mecanismos de intensa proyección económica, social y cultural que afectan al conjunto de la sociedad.

Expertos: definidos como aquellas personas conocedoras de la situación en la que se encuentra el trabajo transfronterizo, entendiendo este conocimiento como institucional o formal. Dentro de este grupo se enmarcan técnicos de empleo, profesores universitarios especializados en el tema y entidades sindicales, entre otros.

F

Flujo de trabajadores: movimiento de trabajadores transfronterizos entre la región Norte de Portugal y Galicia y a la inversa.

Frontera (o raya): límite territorial de un estado respecto de otro, de modo que la frontera de un país supone el término de este y el comienzo del otro.

G

Galicia: comunidad autónoma española situada en el noroeste de la península Ibérica. Delimitada al sur por Portugal, al oeste por el océano Atlántico, al norte por el océano Atlántico y el mar Cantábrico y al este por Asturias y Castilla y León.

I

Importación: son los bienes (nuevos o usados) que, a título oneroso o gratuito, entran definitivamente en el territorio económico del país procedentes del resto del mundo.

Individuo: cada uno de los elementos que conforman la población o la muestra.

Instituto do Emprego e Formação Profissional: el IEPF o IP es el servicio público de empleo de Portugal y tiene como misión promover la creación de empleo y combatir el desempleo a través de la ejecución de políticas activas de empleo, principalmente de formación profesional.

Internacionalización: definimos la internacionalización de la empresa como una estrategia corporativa de crecimiento por diversificación geográfica internacional, a través de un proceso evolutivo y dinámico de largo plazo que afecta gradualmente a las diferentes actividades de la cadena de valor y la estructura organizativa de la empresa, con un compromiso y una implicación creciente de los recursos y capacidades con el entorno internacional y basado en un conocimiento aumentativo.

L

Libre circulación de trabajadores: la libre circulación de trabajadores confiere a los ciudadanos de la Unión Europea el derecho de buscar trabajo en otro país de la UE, de trabajar sin necesidad de autorización de trabajo, de residir a efectos de trabajo y de permanecer después de dejar el empleo, beneficiándose de un trato igualitario, en relación con los nacionales, en lo relativo al acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y a todos los restantes beneficios sociales y fiscales que pueden facilitar la integración en el país de acogida.

M

Mercado de trabajo: ámbito en el que se ofrece y demanda trabajo. La oferta de trabajo está conformada por las personas que desean trabajar, mientras que la demanda de trabajo la realizan las empresas que requieren de este factor productivo para realizar sus actividades.

Metodología: disposición lógica de los pasos que permiten obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social, o bien estudiar una situación para diagnosticar necesidades y problemas a los efectos de aplicar los conocimientos con fines prácticos.

Muestra: subgrupo extraído de la población.

Muestreo aleatorio simple: 1) Muestreo en el que todas las muestras tienen la misma probabilidad de ser seleccionadas y en el que las unidades obtenidas a lo largo del muestreo se devuelven a la población. 2) Muestreo en el que la muestra aleatoria está formada por n variables aleatorias independientes e idénticamente distribuidas.

N

Necesidades de formación: vienen dadas por las diferencias entre los conocimientos y competencias existentes entre la formación real de los sujetos y la requerida para un determinado puesto de trabajo.

Nivel formativo: máximo nivel alcanzado atendiendo a la competencia o conocimiento académico del sujeto.

Norte de Portugal: es una región territorial para fines estadísticos de nivel II (NUTS II), de Portugal, que comprende los distritos de Viana de Castelo, Braga, Oporto, Vila Real, Bragança y parte de los distritos de Aveiro, Viseu y Guarda. Limita al norte y al este con España (Galicia y Castilla y León, respectivamente) al sur con la región Centro y al oeste con el océano Atlántico.

P

Panel de necesidades: acción perteneciente a la actividad 1 (sistema de inspección y cooperación) del proyecto ACCEPT, dirigida a realizar un reconocimiento actualizado y completo sobre el trabajo transfronterizo en Galicia y el Norte de Portugal y priorizar necesidades y ámbitos en los que es preciso actuar.

Paro registrado: es la demanda de empleo en alta registrada por el servicio público de empleo existente el último día de cada mes, excluyendo la correspondiente a situaciones laborales descritas en la Orden ministerial de 11 de marzo de 1985, por la que se establecen criterios estáticos para la medición del paro registrado.

Pymes: unidades económicas con personalidad jurídica propia, que cumplen con las siguientes condiciones:

- a) Que tengan menos de 250 trabajadores.
- b) Que tengan un volumen de negocios anual no superior a 40 millones de euros, o bien un balance general anual, activo total, no superior a 27 millones de euros.
- c) Que cumplan el criterio de independencia, tal y como se define a continuación:

Que su capital y sus derechos de voto no pertenezcan en más de un 25%, conjunta o individualmente, a empresas que no cumplan los requisitos anteriores, salvo que estas sean sociedades públicas de inversión, sociedades de capital riesgo o inversores institucionales; siempre que estos no ejerzan, individual o conjuntamente, ningún control sobre la empresa.

d) Para el cálculo de los umbrales de las letras a) y b) anteriores, se añadirá a las cifras correspondientes de la empresa beneficiaria las de todas las empresas en las que posea, directa o indirectamente, el 25% o más de su capital o de sus derechos de voto.

Fuente: Instituto Galego de Promoción Económica (IGAPE)

Población: conjunto de todos los elementos que son objeto de estudio.

Población económicamente activa: conjunto de personas en edad laboral (16 a los 65 años) que buscan empleo o que ya están trabajando.

Producto interior bruto (PIB): el PIB es el valor monetario de los bienes y servicios finales producidos por una economía en un período determinado. *Producto* se refiere a valor agregado; *interior* se refiere a que la producción es dentro de las fronteras de una economía; y *bruto* se refiere a que no se contabilizan la variación de inventarios ni las depreciaciones o apreciaciones de capital.

Proyecto ACCEPT: proyecto de Apoyo a la Competitividad y a la Calidad del Empleo Transfronterizo.

R

Responsabilidad social empresarial (RSE): la RSE es una nueva forma de gestión de la empresa que desde una perspectiva voluntaria asume las consecuencias de sus acciones sobre la sociedad, el ambiente y el mercado y que incluye, en la gestión de estas, a todos los grupos afectados por sus actividades: proveedores, clientes, competencia, gobiernos, sociedad civil, ONG y organismos internacionales.

S

Salario: es la remuneración que obtiene el trabajador por la realización de su trabajo. En el contrato figurará el total de euros brutos al año y el número de pagas (incluidas las pagas extraordinarias) en que se distribuye. El salario deberá coincidir con el recogido en el convenio colectivo de la empresa, y si no existiese, en el convenio colectivo del sector provincial o nacional. En cualquier caso, no será inferior al salario mínimo interprofesional.

Sector de actividad: conjunto de empresas o negocios que se engloban en un área diferenciada, dentro de la actividad económica y productiva.

Statistical Package for the Social Sciences (SPSS): es un completo sistema de análisis de datos. El SPSS puede adquirir datos de prácticamente cualquier tipo de archivo y de bases de datos externas y utilizarlos para generar informes tabulares, gráficos y diagramas de las distribuciones y de las tendencias, estadísticos descriptivos y complejos análisis estadísticos. El editor de datos ofrece una herramienta simple y eficaz con un diseño del tipo hoja de cálculo, que le permite introducir datos y examinar el archivo de datos de trabajo. Los gráficos, de alta resolución y con calidad de presentación, son una parte esencial e integrada del sistema base.

Subcontratación: la práctica mercantil de organización productiva en virtud de la cual el contratista o subcontratista encarga a otro subcontratista o trabajador autónomo parte de lo que a él se le encargó.

Suelo industrial: lugar de localización de una o más plantas industriales. Por extensión, se trataría del suelo dispuesto por los poderes públicos para acoger dichas actividades.

T

Tasa de desempleo/Tasa de paro: relación entre el total de parados y el total de activos.

Trabajador: toda persona que se encuentra vinculada a una actividad productiva a través de cualquier modalidad de contrato de trabajo. El colectivo de trabajadores diferencia entre los que trabajan a tiempo parcial y los que trabajan a tiempo completo.

Trabajador desplazado: trabajador desplazado, durante un período limitado de tiempo, en el marco de una prestación de servicios transnacional, siempre que exista una relación laboral entre la empresa y el trabajador durante el período de desplazamiento.

Trabajador transfronterizo: el término trabajador transfronterizo designa a todo trabajador que desempeñe su cometido en el territorio de un estado miembro y resida en el territorio de otro estado miembro (criterio político) al que regresa, en un principio, cada día o, al menos, una vez por semana (criterio temporal).

X

Xunta de Galicia: aparece definida en el Estatuto de Autonomía de Galicia como el órgano colegiado del Gobierno de Galicia. Está compuesta por el presidente, vicepresidentes y conselleiros. Los vicepresidentes y los conselleiros son nombrados por el presidente. Las funciones administrativas de Galicia son efectuadas a través de la Xunta y de las consellerías. La Presidencia de la Xunta de Galicia tiene su sede en el Pazo de Raxoi.

Encuestas

CUESTIONARIO 1:

Administraciones, personas expertas, personal responsable y técnico, y PYMES.

A. DATOS IDENTIFICATIVOS BÁSICOS DE LA ENTIDAD

Nombre de la entidad:			
Sector de actividad:			
Dirección:			
Número de trabajadores total:			
Número de trabajadores transfronterizos con residencia en Galicia:		Hombres:	Mujeres:
Número de trabajadores transfronterizos con residencia en el Norte de Portugal:		Hombres:	Mujeres:

B. DATOS IDENTIFICATIVOS BÁSICOS DE LA PERSONA QUE RESPONDE AL CUESTIONARIO

Sexo:	<input type="checkbox"/> Mujer	<input type="checkbox"/> Hombre		
Edad:	<input type="checkbox"/> De 16 a 29 años	<input type="checkbox"/> De 16 a 29 años	<input type="checkbox"/> De 45 a 54 años	<input type="checkbox"/> De 55 años y más
Puesto de trabajo en la empresa:				
Formación:	<input type="checkbox"/> Primarios	<input type="checkbox"/> Secundarios	<input type="checkbox"/> FP	<input type="checkbox"/> Universitarios
Fecha de la entrevista:	<input type="checkbox"/> Segundo semestre de 2009			

DEFINICIÓN DE TRABAJADOR TRANSFRONTERIZO

“El término trabajador fronterizo, designa a todo trabajador que desempeñe su cometido en el territorio de un estado miembro y resida en el territorio de otro estado miembro (criterio político), al que regresa en principio cada día o al menos una vez por semana (criterio temporal)”

(Reglamento 1408-71 de las Comunidades Europeas
en materia de Seguridad Social)

ORIGEN DEL TRABAJO TRANSFRONTERIZO

1. ¿Cuál cree que es la principal causa por la que se origina el trabajo transfronterizo en la Eurorregión Galicia- Norte de Portugal? (Máximo 2 respuestas)

Para la empresa:

- Mano de obra disponible.
- Mejores infraestructuras.
- Costes empresariales favorables.
- Oportunidades de negocio.
- Otros: Especifique:

Para el trabajador:

- Ausencia de ofertas de empleo en el país de origen.
- Mejores condiciones laborales en el país de destino.
- Existencia de puestos de trabajo en lugares próximos aunque están en otro país.
- Otros: Especifique:

2. ¿Considera que es un fenómeno reciente?

- Sí.
- No.

Por favor, justifique su respuesta:

LA REALIDAD ACTUAL DEL TRABAJO TRANSFRONTERIZO

Siempre que sea posible, indíquenos fuentes de información a las que poder acceder para la consulta de sus respuestas (bases de datos propias, informes sectoriales, etc)

3. Según su percepción, ¿cuáles son los dos principales sectores económicos que acogen el trabajo transfronterizo que se desarrolla en Galicia?

- Construcción.
- Hostelería.
- Sanidad.
- Industria. Especificar el ramo:
- Comercio.
- Otro/s:

Fuentes de información:

4. Según su percepción, ¿cuáles son los dos principales sectores económicos que acogen el trabajo transfronterizo que se desarrolla en el Norte de Portugal?

- Construcción.
- Hostelería.
- Sanidad.
- Industria. Especificar el ramo:
- Comercio.
- Otro/s:

Fuentes de información:

5. Según su percepción, ¿cuántas empresas gallegas desarrollan toda o parte de su actividad en el Norte de Portugal?

- Menos de 20 empresas.
- Entre 20 y 49 empresas.
- Entre 50 y 80 empresas.
- Más de 80 empresas... Aproximadamente, ¿cuántas?
- No conozco este dato.

Fuentes de información:

6. Según su percepción, ¿cuántas empresas portuguesas desarrollan toda o parte de su actividad en Galicia?

- Menos de 20 empresas.
- Entre 20 y 49 empresas.
- Entre 50 y 80 empresas.
- Más de 80 empresas... Aproximadamente, ¿cuántas?
- No conozco este dato.

Fuentes de información:

7. Según su percepción, ¿cuántos residentes en Galicia piensa que trabajan en el Norte de Portugal?

- Menos de 100 personas.
- Entre 100 y 499 personas.
- Entre 500 y 999 personas.
- Más de 1.000 personas... Aproximadamente, ¿cuántas?
- No conozco este dato.

Fuentes de información:

8. Según su percepción, ¿cuántos residentes en el Norte de Portugal piensa que trabajan en Galicia?

- Menos de 100 personas.
- Entre 100 y 499 personas.
- Entre 500 y 999 personas.
- Más de 1.000 personas... Aproximadamente, ¿cuántas?
- No conozco este dato.

Fuentes de información:

9. Considerando la definición de trabajador transfronterizo, ¿cuál suele ser el tiempo medio que una persona suele ser trabajador transfronterizo?

- Menos de 1 semana.
- Entre 1 semana y 1 mes.
- Entre 1 mes y 6 meses.
- Entre 6 meses y 1 año.
- Entre 1 año y 2 años.
- Más de 2 años.

10. El trabajo transfronterizo, ¿es algo conyuntural o es algo que tiende a consolidarse?

- 0 Es algo conyuntural.
- Tiende a consolidarse.

Por favor, justifique su respuesta:

11. Según su opinión, ¿cuáles son las dos fórmulas más habituales del trabajo transfronterizo?

- Contrataciones directas a trabajadores individuales por empresas en el país de destino.
- Subcontratación de empresas/Prestaciones de servicios transfronterizos.
- Proyectos de cooperación transfronteriza (traslados puntuales)
- Otras fórmulas:

LA REALIDAD ACTUAL DEL TRABAJO TRANSFRONTERIZO

12. ¿Cuál es, según su opinión, la principal ventaja del trabajo transfronterizo?

PRIORIDADES ESTRATÉGICAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL TRABAJO TRANSFRONTERIZO.

13. Por favor, indique el orden de preferencia que le da a las siguientes medidas de intervención destinadas a mejorar la calidad del trabajo transfronterizo:

Por favor, indique el orden de preferencia de las siguientes medidas:	Orden de preferencia			
	1°	2°	3°	4°
Servicio de Inspección.				
Acceso a la información, sobre trabajo transfronterizo, por parte del empresariado.				
Servicio de asesoramiento al empresariado y a los trabajadores/as.				
Otras medidas: <input type="text"/>				

NECESIDADES BÁSICAS DE FORMACIÓN.

14. Según su opinión, ¿cuáles son los temas clave que deberían impartirse en las acciones formativas destinadas al empresariado y trabajadores transfronterizos?

Por favor, seleccione sólo aquellos temas que le parezcan de interés e indique los que seleccione según su orden de preferencia:	Orden de preferencia					
	1°	2°	3°	4°	5°	6°
Legislación y Relaciones Laborales en Galicia/Norte de Portugal						
La realidad socioeconómica en Galicia/Norte de Portugal						
La Responsabilidad Social Empresarial (RSE)						
Competitividad e internacionalización						
Nociones básicas del idioma gallego/ del idioma portugués						
Otros temas: <input type="text"/>						

RETOS QUE PLANTEA EL TRABAJO TRANSFRONTERIZO.

15. ¿Cuáles son, según su opinión, los principales retos que plantea actualmente el trabajo transfronterizo?

Por favor, seleccione sólo aquellos retos que le parezcan de interés e indique los que seleccione según su orden de preferencia:	Orden de preferencia					
	1º	2º	3º	4º	5º	6º
Aumentar la calidad y responsabilidad empresarial						
Uniformizar las relaciones laborales del territorio Galicia/Norte de Portugal						
Adaptación a los criterios de internacionalización						
Conocimiento de las oportunidades profesionales/empresariales que ofrecen los países vecinos						
Otros temas: <input type="text"/>						

OBSERVACIONES:

Estudio sobre el trabajo transfronterizo en la Euroregión Galicia-Norte de Portugal



Unión Europea
FEDER
Invertimos en su futuro

