

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN SOCIAL, DE DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS SOBRE EL
PRECARIADO, LAS POLÍTICAS DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL, EL TERCER SECTOR Y EL RETO
DEMOGRÁFICO EN EL MEDIO RURAL - COCEDER 2024**

**INVESTIGACIÓN SOCIOLABORAL DEL PRECARIADO RURAL
EN LA ZONA DEL ALTO PALANCIA (CASTELLÓN)**

TERRITORIO DE ACTUACIÓN DEL CENTRO DE DESARROLLO RURAL PALANCIA MIJARES

AMELIA CADENAS GONZÁLEZ, socióloga (Estudio Cualitativo)
**XOSÉ ELIAS TRABADA CRENDE, sociólogo urbanista, Universidade de Vigo (Estudio
Cuantitativo y dirección Investigación)**

PALOMA CASADO FERNÁNDEZ Y MARÍA JOSÉ ILLERA SUÁREZ (coordinación Coceder)
JUAN MANUEL POLENTINOS CASTELLANOS (dirección-gerencia Coceder)



COCEDER

www.coceder.org

ISBN: 979-13-990507-4-5

ÍNDICE

0.- INTRODUCCIÓN	3
1.- ESTUDIO CUANTITATIVO	6
1.1.- ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN	8
1.1.1.- Distribución, evolución y densidad de población	10
1.1.2.- Nacionalidad: distribución, evolución y porcentaje de personas extranjeras	13
1.1.3.- La estructura por sexo	19
1.1.4.- La estructura por edad	23
1.2.- ANÁLISIS DEL EMPLEO	37
1.2.1. Evolución y distribución del empleo según sexo.....	39
1.2.2. El empleo según nacionalidad y sexo	45
1.2.3.- El empleo según cohortes de edad	49
1.2.4.- El empleo según sectores de actividad	52
1.2.5.- El empleo según régimen de afiliación	59
1.3.- ANÁLISIS DEL PARO REGISTRADO	64
1.3.1.- Distribución y evolución del Paro registrado según sexo	65
1.3.2.- Porcentajes de personas extranjeras en el Paro registrado.....	71
1.3.3.- Evolución y distribución del Paro registrado según cohortes de edad.....	74
1.3.4.- Evolución y distribución del Paro registrado según Sectores.....	79
1.3.5.- Distribución del Paro registrado según nivel de Estudios	83
1.3.6.- Distribución del Paro registrado según tipo de Ocupación anterior	85
1.3.7.- Paro registrado de larga duración	88
1.4.- ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS	91
1.4.1.- Distribución y evolución de los contratos según sexo	92
1.4.2.- Contratos realizados a personas extranjeras	98
1.4.3.- Contratos según cohortes de edad.....	101
1.4.4.- Contratos según sectores de actividad	102
1.4.5.- Contratos según tipo de duración	107
1.4.6.- Contratos según tipo de jornada	111
1.5.- CONCLUSIONES CUANTITATIVAS	116
1.5.1.- Índices de Recambio de la Población en Edad Activa	117
1.5.2.- Tasas de Actividad.....	119
1.5.3.- Tasas de Empleo	122
1.5.4.- Tasas de Paro registrado	125
1.5.5.- Tasas de Temporalidad	128
2.- ESTUDIO CUALITATIVO	131
2.1.- ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS	132
2.1.1.- Los perfiles sociolaborales del precariado	133
2.1.2.- La Administración pública	140
2.1.3.- El Tercer Sector	145
2.1.4.- Demandas y propuestas	148
2.2.- ANÁLISIS DEL GRUPO DAFO	151
2.2.1.- Debilidades: factores internos que obstaculizan la inserción sociolaboral.....	151
2.2.2.- Amenazas: factores externos que obstaculizan la inserción sociolaboral	154
2.2.3.- Fortalezas: factores internos que favorecen la inserción sociolaboral	155
2.2.4.- Oportunidades: factores externos que favorecen la inserción sociolaboral	156

2.3.- ANÁLISIS DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN.....	158
2.3.1.- Las experiencias y trayectorias de precariedad sociolaboral.....	160
2.3.2.- Las relaciones con las Administraciones públicas y el Tercer Sector	167
2.3.3.- Las demandas, reivindicaciones y propuestas	170
2.4.- CONCLUSIONES CUALITATIVAS Y RECOMENDACIONES	176
REFERENCIAS.....	179

0.- INTRODUCCIÓN

En las siguientes páginas exponemos los resultados de la “Investigación Sociolaboral del Precariado Rural en la Zona del Alto Palancia (Castellón)”, que constituye el territorio de actuación del *Centro de Desarrollo Rural Palancia Mijares*¹, los cuales son fruto de un proceso de investigación efectuado entre marzo y diciembre de 2024. En general, la investigación sociolaboral se basó en una metodología plural o mixta, consistente en el empleo integrado de los métodos documental, cuantitativo y cualitativo, a través de un proceso de trabajo que se desarrolló en cinco fases de investigación:

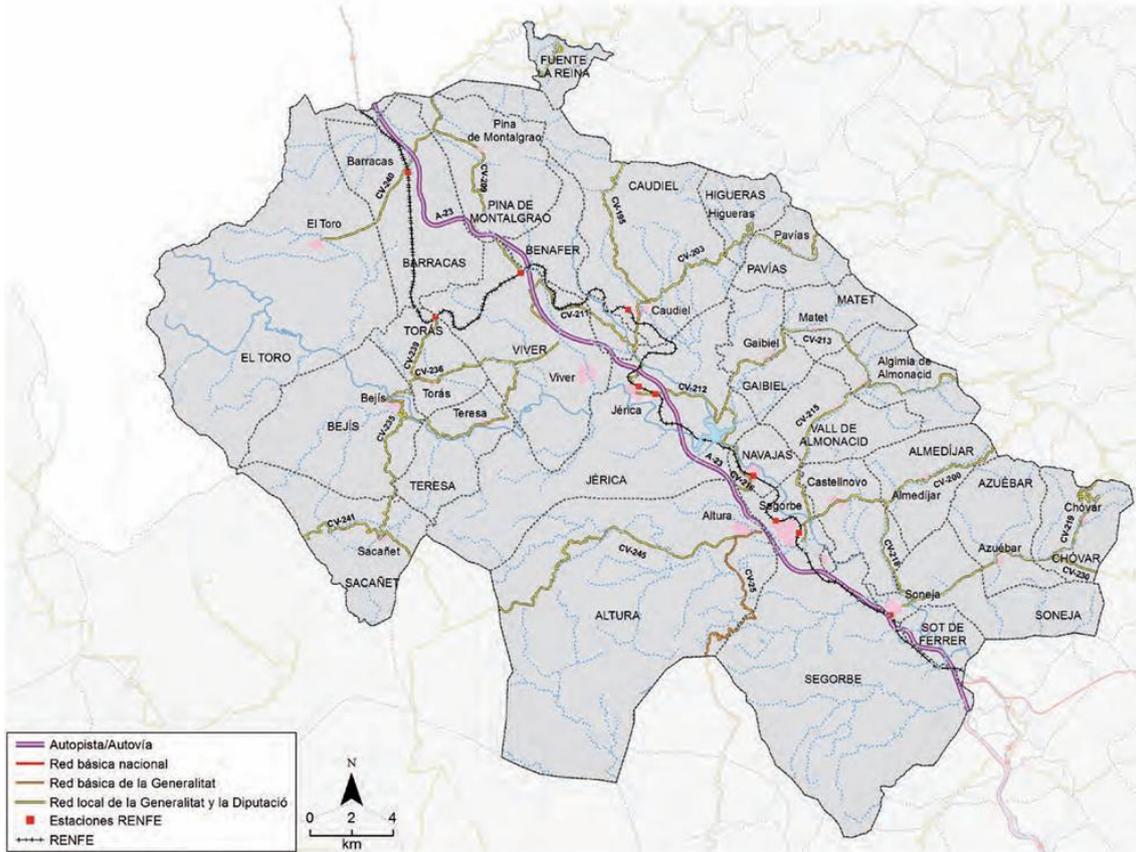
- **1ª Fase Documental** en la que se efectuó la búsqueda, selección y preparación de información cuantitativa producida por fuentes estadísticas oficiales (principalmente, Censos de Población del Instituto Nacional de Estadística, Estadística de Afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral de la Tesorería General de la Seguridad Social e Instituto Valenciano de Estadística, Paro Registrado y Contratos del SEPE y de LABORA-Instituto Valenciano de Estadística), que se complementó con información escrita (artículos, libros...) de cara a contextualizar y enriquecer los posteriores trabajos de análisis cuantitativo-distributivo (2ª Fase) y cualitativo-estructural (3ª Fase). El ámbito territorial de la investigación sociolaboral se centró en diez municipios de la Zona Alto Palancia en la provincia de Castellón, sobre los que interviene el *Centro de Desarrollo Rural Palancia Mijares*: Almedíjar, Altura, Castellnovo, Caudiel, Geldo, Jérica, Navajas, Segorbe, Soneja y Viver.
- **2ª Fase Cuantitativa** en la que, inicialmente, se elaboró un sistema de 62 indicadores demográficos y sociolaborales basados en los datos estadísticos producidos por las fuentes oficiales secundarias seleccionadas, que se estructuran en las temáticas de Población (15 Tablas Excel con datos e indicadores), Empleo (14), Paro Registrado (13), Contratos (14) y de Conclusiones Cuantitativas (5 Tablas Excel con datos e indicadores). Posteriormente, se efectuó el análisis cuantitativo-distributivo de los datos e indicadores recogidos en cada una de las 61 Tablas Excel, que representamos en Gráficos, organizándolo en los cinco apartados

¹ Centro de Desarrollo Rural Palancia Mijares: <https://www.cdrpalanciamijares.es/>

temáticos anteriormente mencionados: Análisis de la Población, del Empleo, del Paro Registrado, de los Contratos Registrados y Conclusiones Cuantitativas.

- **3ª Fase Cualitativa** en la que se realizó un trabajo de campo cualitativo basado en tres técnicas de investigación (doce Entrevistas semi-directivas, una reunión DAFO y dos Grupos de Discusión), implementadas en varios municipios de la Zona del CDR Alto Palancia, con las que se captaron los relatos y discursos generados por informantes cualificados de los niveles político y técnico de las Administraciones públicas y del Tercer Sector (Entrevistas semi-directivas y DAFO) y, además, por personas en situación de precariedad sociolaboral (Grupos de Discusión), con la finalidad de conocer diversos aspectos relevantes de la realidad socioeconómica del precariado rural, en su dimensión intersubjetiva. A continuación, se realizó una transcripción selectiva de los relatos y discursos recogidos mediante grabadora digital y, posteriormente, se procedió al análisis cualitativo de los discursos relevantes según su significación.
- **4ª Fase de Conclusiones y 5ª Fase de Recomendaciones** en las que se generaron las Conclusiones de los Estudios Cuantitativo y Cualitativo, así como las Recomendaciones que se manifestaron en las opiniones de las personas que participaron en el trabajo de campo cualitativo.

Los resultados de la “Investigación Sociolaboral del Precariado Rural en la Zona del Alto Palancia (Castellón)” que se presentan en esta publicación se organizan en dos secciones según el método principal de investigación empleado: 1.- Estudio Cuantitativo y 2.- Estudio Cualitativo; cada una de ellas se despliega en varios capítulos y estos a su vez en diversos apartados. En concreto, el Estudio Cuantitativo se desenvuelve en cinco capítulos según la temática del análisis cuantitativo-distributivo efectuado: población, empleo, paro registrado, contratos registrados y conclusiones cuantitativas. En cuanto al Estudio Cualitativo, se despliega en cuatro capítulos, tres de ellos especializados en los resultados del análisis cualitativo de los relatos y discursos recogidos por cada técnica cualitativa (Entrevistas semi-directivas, DAFO y Grupo de Discusión) y se finaliza con un apartado de conclusiones cualitativas, donde también se incluyen las recomendaciones emitidas por las personas que participaron en el trabajo de campo cualitativo.



Mapa de Alto Palancia

Municipios de Alto Palancia que forman el territorio de estudio: Almedijar, Altura, Castellinovo, Caudiel, Geldo, Jérica, Navajas, Segorbe, Soneja y Viver.

Fuente: Diagnósticos Territoriales. Territorio y Empleo (2018). Universitat de València (p. 396).

La Zona objeto de esta investigación está formada por 10 municipios de la comarca Alto Palancia, un territorio del interior de la provincia de Castellón, situado entre las montañas turolenses y el litoral castellanense, que riega el curso alto del río Palancia desde el noroeste al sureste. La Vía Verde de Ojos Negros discurre por esta comarca en paralelo con el antiguo trazado del ferrocarril minero Ojos Negros – Sagunto. Geográficamente, al norte limita con la comarca de Alto Mijares, al este con la Plana Baja y el Campo de Murviedro, al sur con Los Serranos y el Campo de Turia, mientras al oeste con la comarca aragonesa de Gúdar-Javalambre. Resaltar que, entre la mayoría de los 10 municipios de la Zona Alto Palancia transcurre la autovía Mudéjar, o A-23, siendo el municipio de Segorbe la capital de la comarca.

1.- ESTUDIO CUANTITATIVO

En la primera sección se recogen los resultados del Estudio Cuantitativo de la “Investigación Sociolaboral sobre el precariado rural en la Zona del Alto Palancia (Castellón)”, los cuales se despliegan en cinco capítulos: Análisis de la Población, del Empleo, del Paro registrado, Análisis de los Contratos y Conclusiones Cuantitativas.

En el primer capítulo, conoceremos la evolución de la Población censada entre 2001 y 2023, considerando la significación del colectivo demográfico de inmigración extranjera, además de analizar las estructuras por sexo y cohortes de edad. En el segundo capítulo nos interesamos por la evolución del Empleo entre final de 2014 y 2023 (último día), según las estadísticas de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral del Instituto Valenciano de Estadística (IVE) y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), atendiendo a las variables sexo-género y nacionalidad (española y extranjera), las cohortes de edad, los sectores de actividad económica (CNAE 2009) y el régimen de afiliación (R. General, RETA y otros). En el tercer capítulo, abordamos el análisis cuantitativo-distributivo del Paro registrado entre final de 2014 y 2023 (último día), en base a las estadísticas de personas inscritas en LABORA (C. Valenciana) y el SEPE (España), considerando las variables socioestadísticas de sexo-género, nacionalidad (española y extranjera), las cohortes de edad, los sector de actividad económica (CNAE 2009) entre las personas desempleadas con experiencia laboral anterior, el nivel de estudios, el tipo de ocupación y el paro registrado de larga duración (>365 años). El cuarto capítulo, se dedica a analizar los Contratos registrados entre 2014 y 2023 (acumulados anuales), según las estadísticas de contratos de LABORA (C. Valenciana) y del SEPE (España), cuyos datos se desagregan en las variables de sexo-género, nacionalidad (española y extranjera), cohortes de edad, sectores de actividad económica (CNAE 2009), tipo de duración del contrato (indefinidos y temporales) y tipo de jornada (a tiempo completo, parcial y contratos de fijo-discontinuo). Finalizamos el Estudio Cuantitativo con un quinto capítulo dedicado a analizar cinco indicadores de síntesis: los Índices de Recambio de la Población en Edad de Actividad en 2001 y 2023; después, para el intervalo de 2019 y 2023 (último día), estimaremos y analizaremos las Tasas de Actividad económica, las Tasas de Empleo, las Tasas del Paro Registrado y las Tasas de Temporalidad entre las personas asalariadas.

En cada uno de los capítulos, en un primer momento del análisis sociológico cuantitativo que desarrollamos, se procedió a comparar los datos e indicadores socioestadísticos generados para la Zona CDR Alto Palancia (agregado de los municipios castellonenses de Almedíjar, Altura, Castellnovo, Caudiel, Geldo, Jérica, Navajas, Segorbe, Soneja y Viver) con los respectivos de los totales de la provincia de Castellón, la Comunidad Valenciana y España. Y, en un segundo momento del análisis efectuado, se consideraron los datos e indicadores cuantitativos referidos a cada uno de los diez municipios que forman la Zona CDR Alto Palancia. Hay que mencionar que los datos e indicadores cuantitativos que se analizan en las siguientes páginas se representan en Gráficos tipo Excel, los cuales se insertan a lo largo del texto del análisis. Pasemos, seguidamente, a conocer los resultados del análisis cuantitativo de la población.

1.1.- ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN

Seguidamente, vamos a exponer los resultados del estudio demográfico de la población censada en los diez municipios castellonenses² sobre los que actúa el Centro de Desarrollo Rural Palancia Mijares de Castellón, a cuyo agregado o sumatorio nos referiremos como “Zona CDR Alto Palancia”. El estudio demográfico consistirá en un análisis secundario de tipo cuantitativo consistente en estudiar la distribución, evolución y densidad de población según los Censos de Población de 2001 y 2023, además de considerar las variables de nacionalidad (españoles y extranjeros), la estructura por sexo (hombres y mujeres) y la estructura por edad (cohortes de 0 a 14 años, 15 a 34, 35 a 49, 50 a 64, 65 y más; 0 a 19 y 80 y más años), analizando los posibles cambios ocurridos en un conjunto de 15 indicadores cuantitativos que recogemos en las correspondientes Tablas en un Anexo Excel y que enunciamos a continuación. Asimismo, el análisis secundario cuantitativo que efectuamos de cada indicador se despliega con el siguiente orden: a) comparación de la Zona CDR Alto Palancia con la provincia de Castellón, C. Valenciana y España; y b) comparación entre los diez municipios que forman la Zona objeto de estudio.

- Tabla 1.1. Distribución (%) de la población censada en 2001 y 2023 en la Zona CDR Alto Palancia entre sus municipios.
- Tabla 1.2. Evolución de la población censada entre 2001 y 2023.
- Tabla 1.3. Evolución de la Densidad de Población entre 2001 y 2023: nº habitantes por km².
- Tabla 1.4 Evolución de la población censada de nacionalidad Extranjera entre 2001 y 2023.
- Tabla 1.5. Porcentajes de población Extranjera entre el total de población censada en 2001, 2021 y 2023.
- Tabla 1.6. Ratios de Masculinidad entre la población censada en 2001, 2021 y 2023: nº de hombres por cada 100 mujeres.
- Tabla 1.7. Ratios de Masculinidad según Nacionalidad entre la población censada en 2001, 2021 y 2023: nº de hombres por cada 100 mujeres según nacionalidad.
- Tabla 1.8. Evolución de la población censada según cohortes de Edad, ambos sexos, de 2001 a 2023.

² Almedijar, Altura, Castellnovo, Caudiel, Geldo, Jérica, Navajas, Segorbe, Soneja y Viver.

- Tabla 1.9. Distribución (%) de la población censada según cohortes de Edad, ambos sexos, en 2001 y 2023.
- Tabla 1.10. Edad Media de la población censada, de ambos sexos, en 2001 y 2023, y por sexo en 2023.
- Tabla 1.11. Porcentajes de personas Extranjeras entre la población censada según cohortes de Edad en 2023.
- Tabla 1.12. Ratios de Masculinidad entre la población censada según cohortes de Edad en 2001 y 2023.
- Tabla 1.13. Índice de Dependencia para ambos sexos entre la población censada en 2001 y 2023: nº de personas dependientes (menores de 16 años y mayores de 64 años) por cada 100 de edades activas (16 a 64 años).
- Tabla 1.14. Índice de Envejecimiento para ambos sexos entre la población censada en 2001 y 2023: nº de personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 20 años.
- Tabla 1.15. Índice de Sobreenvejecimiento para ambos sexos entre la población censada en 2001 y 2023: nº de personas mayores de 80 años por cada 100 mayores de 64 años.

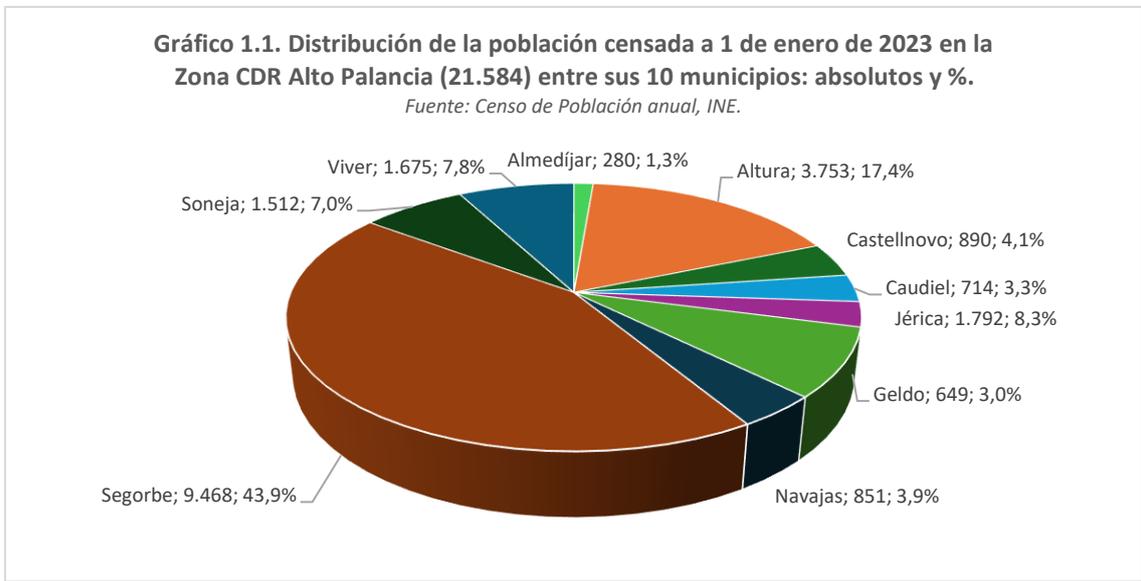
Los datos e indicadores cuantitativos que se recogen en esas 15 Tablas proceden de las siguientes fuentes secundarias oficiales de carácter estadístico:

- 📄 Censo de Población y Viviendas a 1 de noviembre 2001, Instituto Nacional de Estadística (INE). Censo de Población anuales a 1 de enero 2021-2023, INE.
https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176992&menu=resultados&idp=1254735572981

El primer capítulo del Estudio Cuantitativo se desarrolla en cuatro epígrafes: se inicia el estudio demográfico con la distribución, evolución y densidad de la población residente en los 14 territorios objeto de investigación. Se prosigue con el estudio de la evolución del colectivo de residentes de nacionalidad extranjera y su representación con respecto al total de la población. En tercer lugar, se analiza la estructura por sexo y, finalmente, se considera la estructura por cohortes de edad.

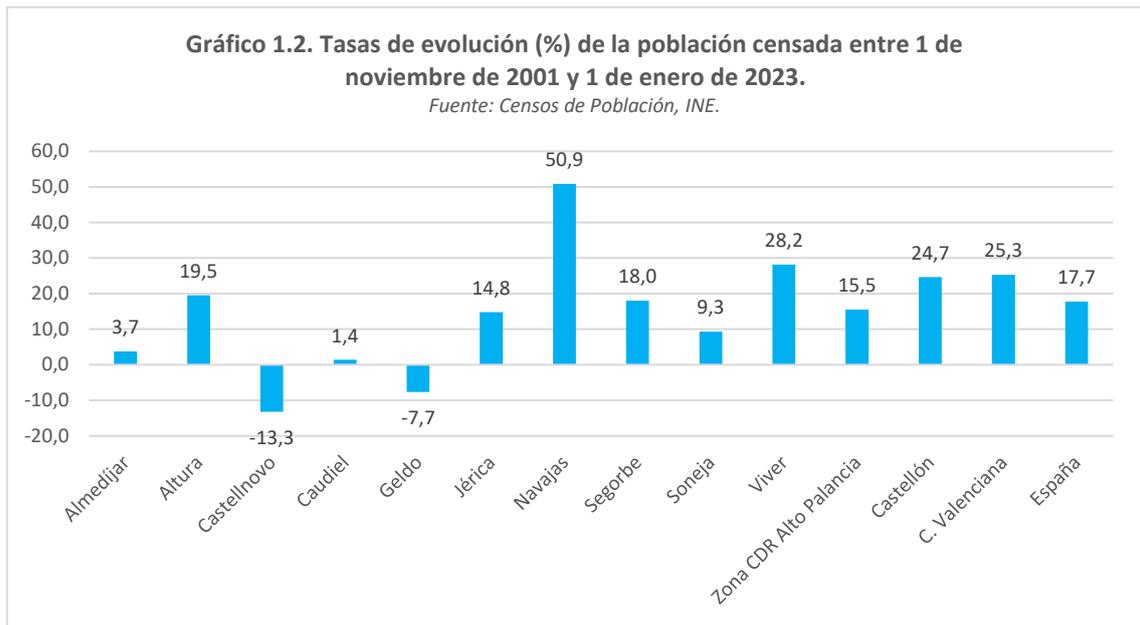
1.1.1.- Distribución, evolución y densidad de población

Al comenzar el año 2023, en el Censo de Población anual se contabilizaron 21.584 habitantes en los 10 municipios castellonenses que forman la Zona CDR Alto Palancia, territorio de actuación del Centro de Desarrollo Rural Palancia Mijares, entre los cuales destaca Segorbe por acoger el 43,9% de ese total (9.468 habitantes), resaltando en segundo lugar Altura con el 17,4% (3.753 habitantes). En tercer lugar, emergen tres municipios que representan del 7% al 8% de la población de la Zona: Soneja (7%), Viver (7,8%) y Jérica (8,3%). Los 5 municipios restantes significan menos del 5% de la población censada en la Zona CDR Alto Palancia, entre los cuales Almedijar es el menos poblado, pues acoge nada más que el 1,3% de ese total (280 habitantes). Por consiguiente, la población de la Zona CDR Alto Palancia se concentra en Segorbe, la capital comarcal, y en su municipio vecino de Altura, albergando entre ambos 6 de cada 100 habitantes censados a 1 de enero de 2023. En general, los municipios que acogen más población son por los que discurre la Autovía Mudéjar (A-23) y la Nacional-234.



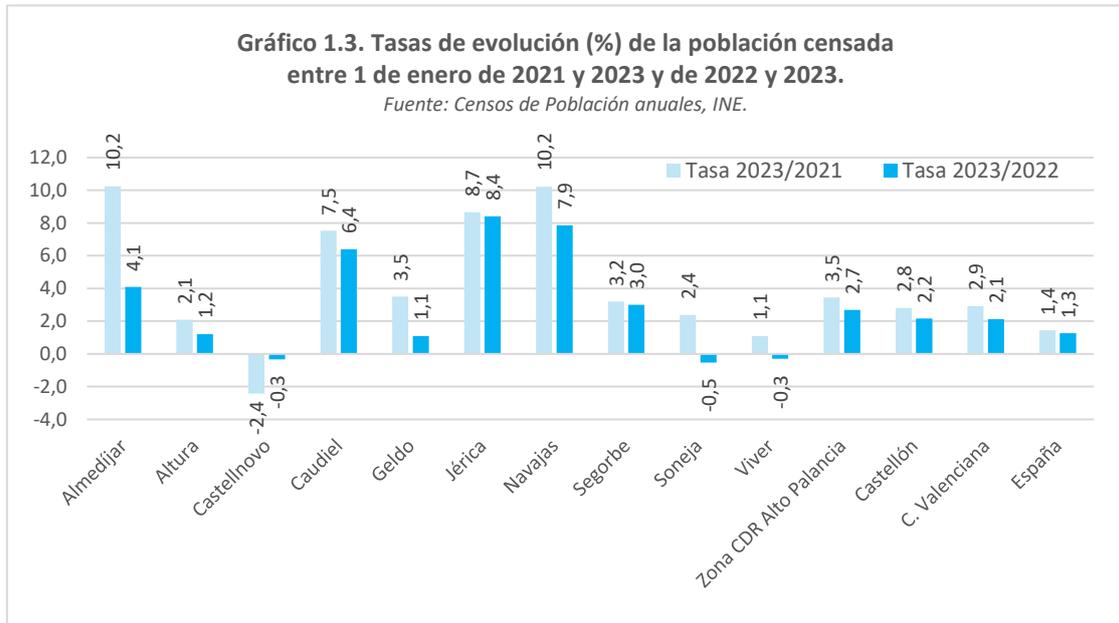
Con respecto a la evolución de la población censada, entre 2001 y 2023 (Gráfico 1.2) se percibe un incremento notable en el agregado de los diez municipios del Alto Palancia, con una Tasa del +15,5%, ligeramente menor con relación a la Tasa de evolución estatal (+17,7%), si bien la

tendencia de aumento demográfico fue más acentuada en los conjuntos de la provincia de Castellón (+24,7%) y la Comunidad Valenciana (+25,3%). Entre los diez municipios de la Zona, solamente en dos disminuyó la población censada de 2001 a 2023: Geldo (-7,7%) y Castellnovo (-13,3%); mientras en los demás ámbitos locales creció el número de habitantes censados, destacando por sus Tasas positivas más elevadas Segorbe (+18%), Altura (+19,5%), Viver (+28,2%) y Navajas (+50,9%), que superaron la Tasa zonal (+15,5%).



Recientemente, de 2021 a 2023 (Gráfico 1.3), la Tasa de evolución fue positiva en la Zona CDR Alto Palancia (+3,5%), incluso con un incremento que superó el provincial (+2,8%), autonómico (+2,9%) y estatal (+1,4%), mostrándose en el mismo sentido en la última variación interanual de 2022 a 2023 (+2,7%). En los territorios municipales, entre 2021 y 2023 la evolución del número de habitantes censados también fue positiva, salvo en Castellnovo (-2,4%); no obstante, de 2022 a 2023 son tres los municipios que expresaron un declive entre sus habitantes censados: además de Castellnovo (-0,3%), Viver (-0,3%) y Soneja (-0,5%). En todo caso, dominó la corriente crecientista, sobresaliendo los incrementos de habitantes censados registrados en Almedijar (+4,1%), Caudiel (+6,4%), Navajas (+7,9%) y Jérica (+8,4%), los cuales son relevantes por tratarse de una evolución anual. Cabe pensar si esta tendencia reciente de crecimiento demográfico en la Zona CDR Alto Palancia se inscribe en la recualificación del medio rural inducida por la crisis sociosanitaria de la pandemia del covid-19, al apreciarse como un espacio ecosocial más

saludable en comparación con el urbano-metropolitano, donde impactó más negativamente la crisis sociosanitaria de esa pandemia.

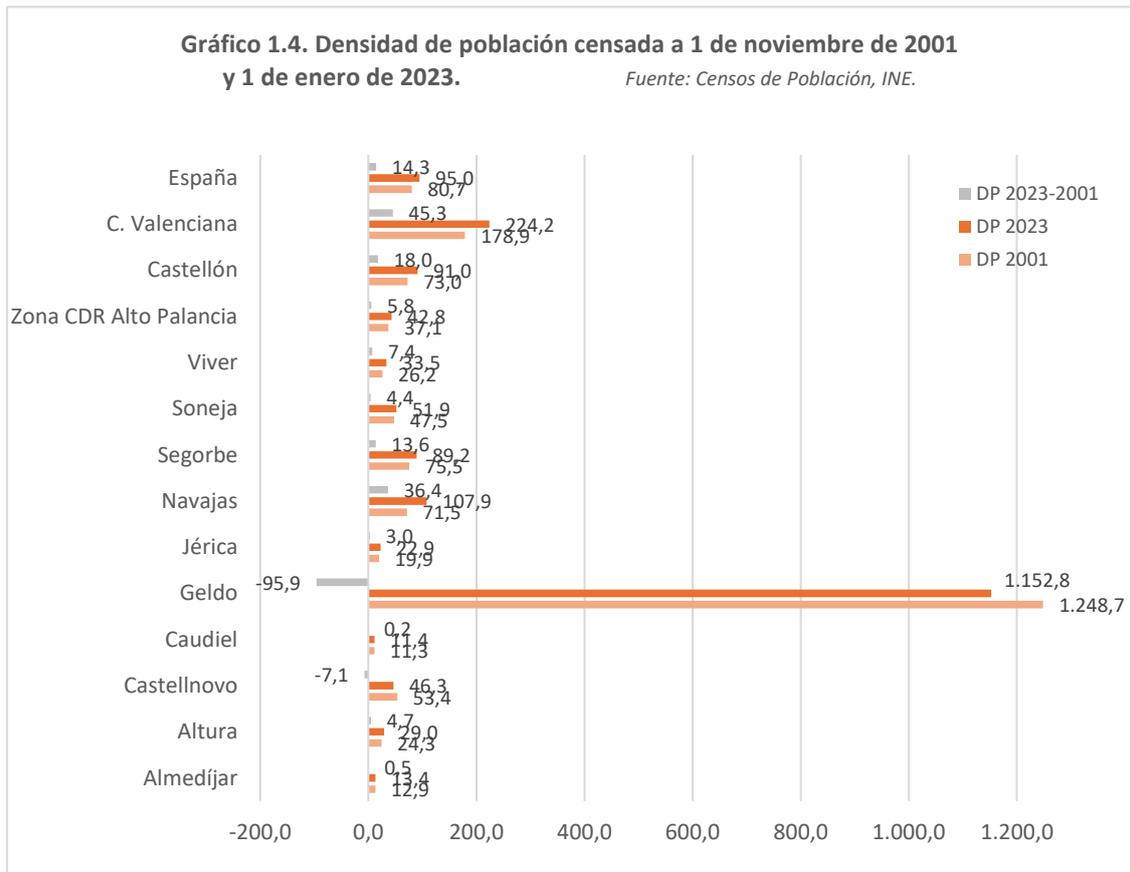


En cuanto a la densidad de población, a 1 de enero de 2023 (Gráfico 1.4), la Zona CDR Alto Palancia concretizó 42,8 habitantes por km², una densidad demográfica que duplicaron los indicadores provincial (91) y estatal (95), así como fue quintuplicado por el autonómico (224,2 hab./km²). *Grosso modo*, la baja densidad de población es uno de los rasgos principales que diferencian al territorio rural del urbano-metropolitano. Por lo demás, de 2001 a 2023 se observa una evolución positiva, al aumentar en 5,8 habitantes por km² en la Zona objeto de estudio, aunque fue un ascenso claramente menor en comparación con los acaecidos en los conjuntos de España (+14,3), la provincia de Castellón (+18) y, sobre todo, de la C. Valenciana (+45,3 hab./km²).

En el contexto de los diez municipios de la Zona, al iniciarse 2023 las densidades de población describieron un intervalo muy amplio, desde 11,4 en Caudiel hasta 1.152,8 habitantes por Km² en Geldo, un término municipal con una extensión muy reducida (0,6 km²), de ahí su elevada densidad demográfica, propia del hábitat urbano³. En segundo lugar, resalta Navajas con 107,9 hab./km², al que sigue Segorbe (89,2), la capital de la comarca. Mientras, en el polo contrario, nos encontramos a Caudiel y Almedijar (13,4 hab./km²). De 2001 a 2023, Castellnovo (-7,1) y

³ Por ejemplo, Castellón de la Plana tiene una densidad de 1.583,1 habitantes por km² (fuente: IVE).

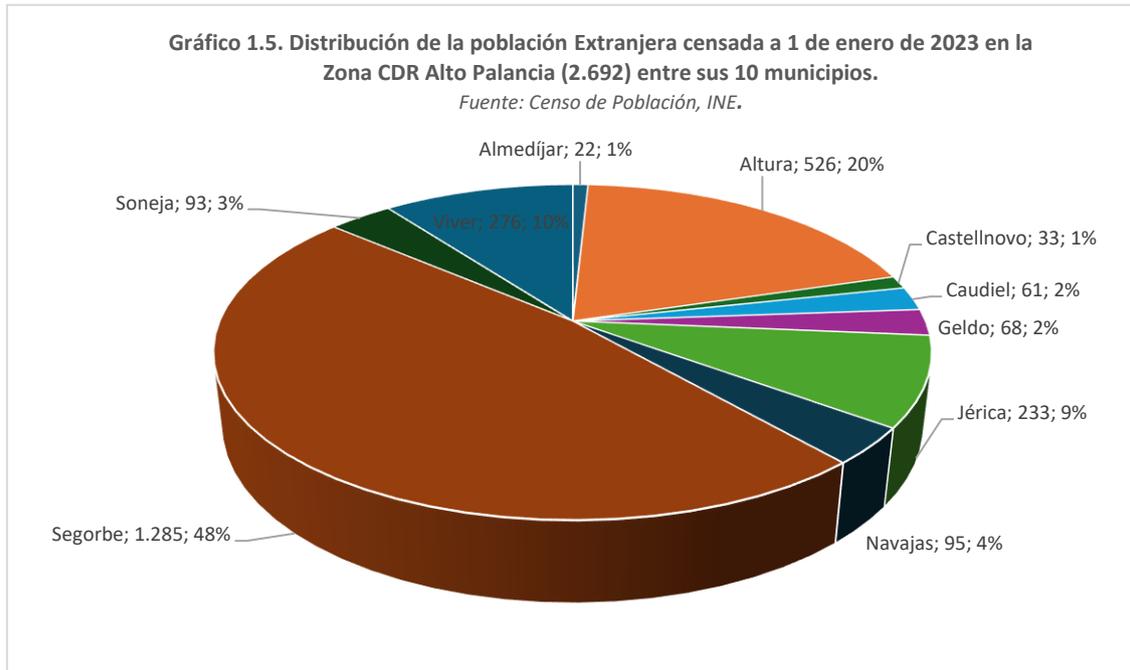
Geldo (-95,9 hab./km²) registraron retrocesos en la densidad de población, en tanto se mantuvo en Caudiel y aumentó en los demás 7 municipios, entre los cuales resaltan Segorbe (+13,6) y Navajas (+36,4 hab./km²). Posiblemente, la mayor densidad demográfica de Segorbe sea consecuencia de una tendencia de concentración de la población activa en la capital comarcal, en la medida que acoge los servicios públicos y privados de mayor relevancia, así como varios polígonos industriales.



1.1.2.- Nacionalidad: distribución, evolución y porcentaje de personas extranjeras

A 1 de enero de 2023, la población de nacionalidad extranjera censada suma un total de 2.692 personas entre los 10 municipios de la Zona CDR Alto Palancia, presentando una distribución entre municipios más concentrada en Segorbe (47,7%) y más reforzada en Altura (19,5%) y Viver (10,3%) que la distribución de la población total por municipios. Posiblemente, la distribución

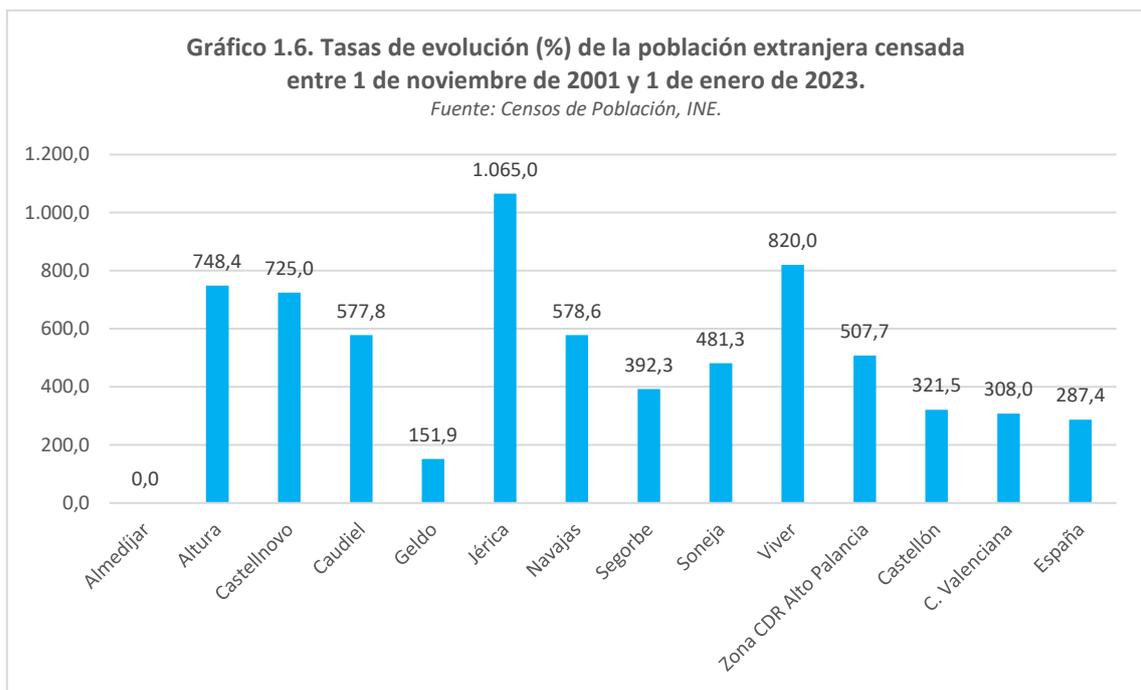
municipal de la oferta del mercado de vivienda en alquiler sea el principal motivo de esa concentración de las personas extranjeras censadas en la capital comarcal.



La evolución del número de personas extranjeras censadas entre 2001 y 2023 (ver Gráfico 1.6) fue muy positiva en la Zona objeto de estudio, ya que se incrementó en +507,7% (+2.249 individuos), representando una Tasa que superó a la provincial (+321,5%), autonómica y estatal (+287,4%). En el contexto de los municipios de Alto Palancia, la evolución del nº de personas extranjeras censadas fue muy positiva en las diez localidades, mostrando la menor Tasa de crecimiento Geldo (+151,9%) y la mayor Jérica (+1.065%). Además de este municipio, resaltan los importantes incrementos registrados en Castellново (+725%), Altura (+748,4%) y Viver (+820%).

En líneas generales, la inmigración extranjera resalta como el fenómeno demográfico más importante que ha tenido lugar durante las dos primeras décadas del siglo XXI en los territorios que analizamos, debido a la creciente mundialización del mercado de trabajo afectado por dos vectores de cambio: por un lado, necesidad y demanda de mano de obra en los territorios con capitalismo desarrollado y crecimiento económico y del empleo, pero también afectados por el proceso de envejecimiento y la imposibilidad de renovar la población activa con efectivos nacionales (Segunda Transición Demográfica), junto al rechazo entre la población activa nacional a emplearse en las ocupaciones de baja cualificación, las cuales tienen una valoración social

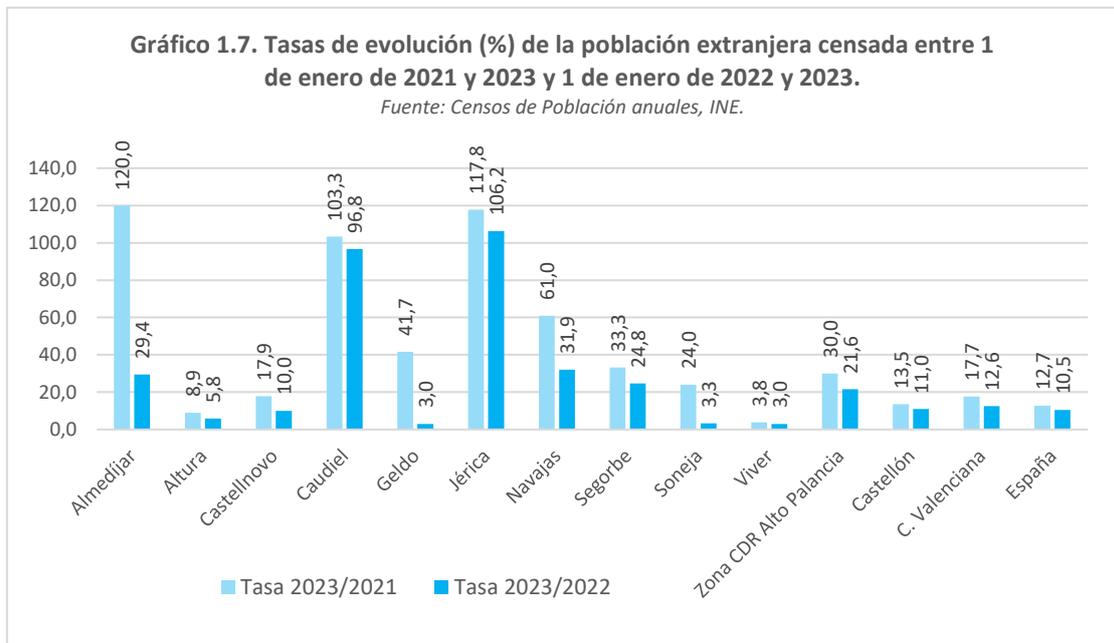
inferior, incluyendo su nivel salarial. Y, por otro, la existencia de notorios excedentes demográficos en las cohortes de jóvenes y adultos en países en vías de desarrollo (Europa Oriental, Magreb, Centro y Sudamérica y Asia) o menos desarrollados (África Subsahariana) que no pueden ocupar sus débiles economías, que las situaciones de subempleo, paro estructural y pobreza severa, comprendiendo los conflictos políticos y bélicos, impelen a incorporarse a los flujos de la emigración internacional hacia España u otros Estados de la Unión Europea con la esperanza de mejorar sus oportunidades, condiciones materiales de vida y derechos fundamentales⁴. Entre las causas de los movimientos emigratorios que proceden de los países en vías y menos desarrollados hacia los desarrollados también hay que considerar la desestructuración y crisis de las formas de vida locales y el proceso de proletarianización masiva que está provocando la penetración de las multinacionales y mercados capitalistas, así como recientemente el impacto del cambio climático en esos territorios.



⁴ Actualmente, los medios de comunicación recogen con frecuencia la nueva oleada inmigratoria de personas procedentes de África del Norte y Subsahariana que llegan al archipiélago canario, principalmente mediante cayucos que parten desde Gambia y Senegal. Otro tanto con respecto a los saltos de personas extranjeras sobre las vallas que cercan las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla. Sin embargo, el sociólogo holandés Hein de Haas ha estimado que este tipo de inmigración ilegal solo representa el 10% del flujo inmigratorio anual que llega a España y Europa (Martín, 29/09/2024). “Mi estimación es que nueve de cada 10 africanos que emigran a Europa lo hacen legalmente, pero como vemos todas esas imágenes de barcos tendemos a sobrestimar la contribución del cruce ilegal de fronteras.”

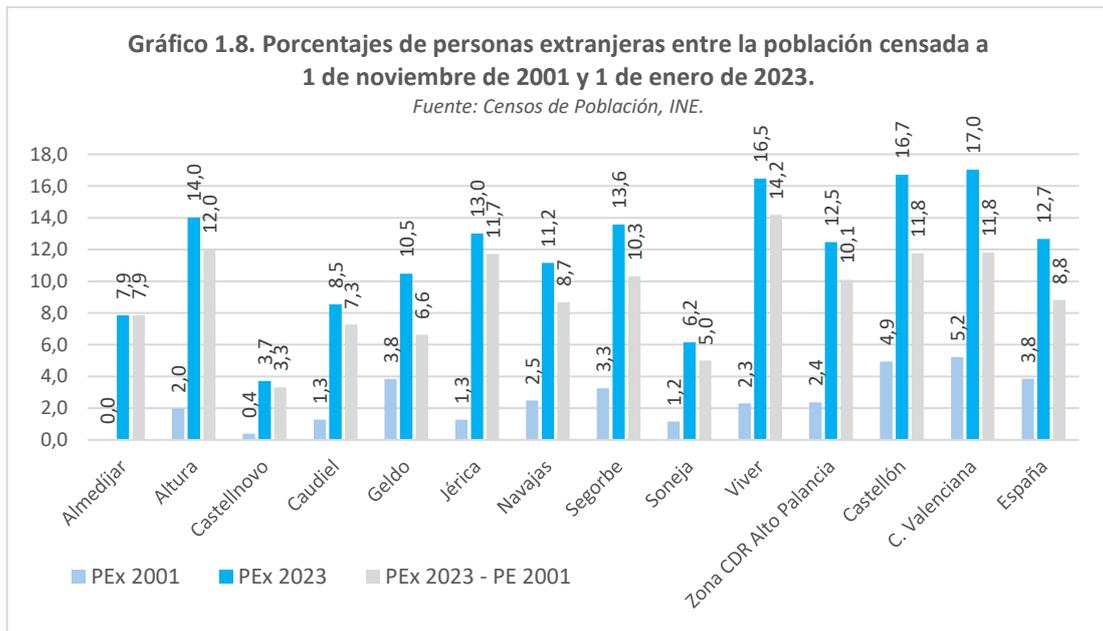
En el contexto de los municipios de Alto Palancia, la Tasa de evolución entre 2001 y 2023 del nº de personas extranjeras censadas fue muy positiva en las diez localidades, mostrando la menor Tasa de crecimiento en Geldo (+151,9%) y la mayor en Jérica (+1.065%). Además de este municipio, resaltan los importantes incrementos registrados en Castellnovo (+725%), Altura (+748,4%) y Viver (+820%).

Después de la pandemia del covid-19, en la que se interrumpieron la mayoría de los flujos migratorios internacionales debido a las restricciones a la movilidad en 2020 establecidas por los Estados y sus gobiernos, entre los Censos anuales de población de 2021 y 2023 (Gráfico 1.7) prosiguió la tendencia de crecimiento del número de personas extranjeras en la Zona CDR Alto Palancia (+30%), con un incremento que aproximadamente duplicó las Tasas provincial (+13,5%), autonómica (+17,7%) y estatal (+12,7%). Entre los diez municipios, las Tasas de evolución de 2021 a 2023 fueron bastante diversas, si bien todas expresan incrementos: desde +3,8% en Viver hasta +120% en Almedijar. Resaltar que la tendencia crecientista entre la inmigración extranjera también se manifestó en la última evolución intercensal de 2022 a 2023, sin excepciones territoriales: +21,6% en la Zona CDR Alto Palancia, con incrementos municipales que discurren desde +3% en Geldo y Viver hasta +106,2% en Jérica.



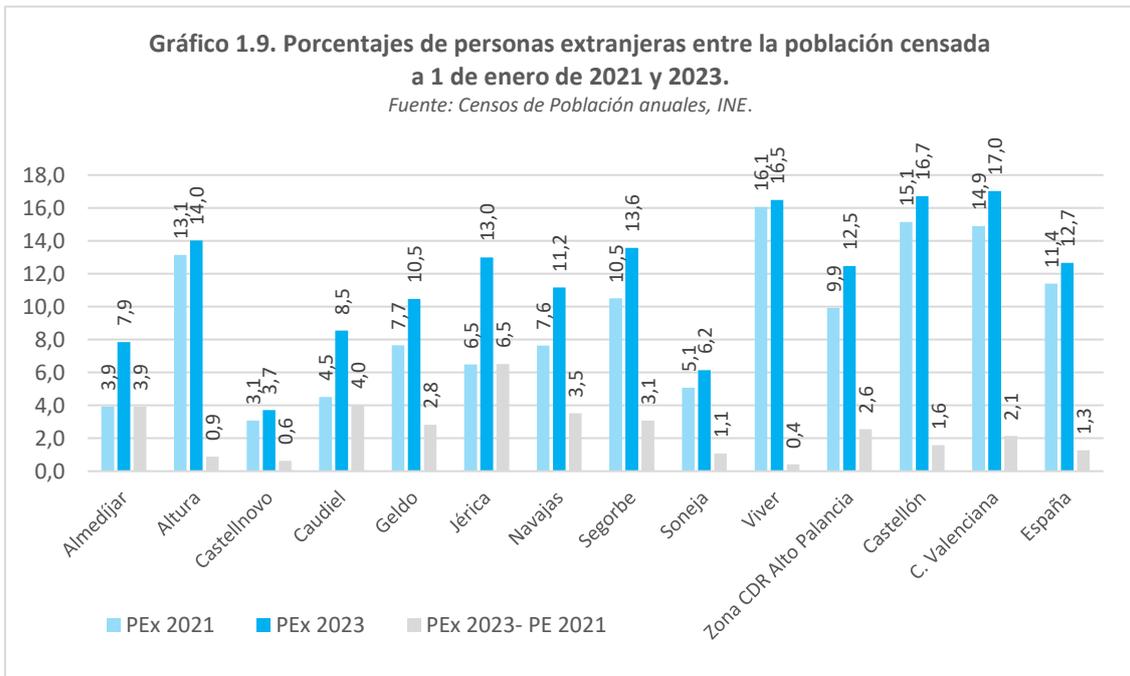
Tras esa evolución tan positiva, ¿qué representación tienen las personas extranjeras entre la población total? Al comenzar 2023 y respecto de la Zona CDR Alto Palancia (Tabla 1.5. del Anexo), el 12,5% de la población censada tenía nacionalidad extranjera, un Porcentaje similar al estatal pero inferior con relación al provincial (16,7%) y autonómico (17%). En la mirada retrospectiva sobre 2001 (ver Gráfico 1.8), se observa con claridad un aumento importante de la significación relativa de las y los vecinos extranjeros entre la población total, aumentando el Porcentaje en +10,1 puntos en la Zona objeto de análisis, coincidiendo en la corriente crecentista con los demás territorios supralocales (+11,8 puntos en Castellón y C. Valenciana).

En el entorno de los municipios, en 2023 los Porcentajes de personas extranjeras entre la población censada trazan un intervalo que abarca desde el 3,7% en Castellnovo hasta el 16,5% en Viver. Además de esta localidad, en otras cinco el porcentaje supera el umbral del 10% de la población total: Geldo (10,5%), Navajas (11,2%), Jérica (13%), Segorbe (13,6%) y Altura (14%); municipios que recorren la N-234 (Viver, Jérica) y la A-23 (Navajas, Altura, Segorbe, Geldo).



En la actualidad, también se observa que aumentó el Porcentaje de personas extranjeras, en concreto de 2021 a 2023 (Gráfico 1.9), con algo más de realce en la Zona CDR Alto Palancia (+2,6 puntos) que en los otros ámbitos supramunicipales de referencia comparativa (desde +1,3 en España hasta +2,1 en C. Valenciana). En el escenario municipal, el Porcentaje creció en menor o

mayor medida, sin excepciones entre las diez localidades: con suavidad en Viver (+0,4) y mayor resonancia en Jérica (+6,5 puntos). Mencionar la importancia de la inmigración extranjera para contrarrestar la despoblación y renovar la población activa en el medio rural, más afectada por el proceso de envejecimiento de la población de nacionalidad española y la persistencia de los flujos emigratorios hacia las urbes, especialmente de “jóvenes ilustrados”, es decir, con estudios superiores. Asimismo, la inmigración extranjera es fundamental para el proceso de acumulación e inversión en el sistema capitalista, sobre todo para las ramas económicas que requieren de más mano de obra de baja cualificación de la que obtienen plusvalía absoluta, sobre la cual se sustenta el codiciado beneficio en esas ramas (agricultura, construcción, hostelería...), que es el verdadero motor de la economía capitalista basada en las premisas liberales y neoliberales.



Como ha manifestado el sociólogo holandés Hein de Haas (Martín, 29/09/2024, El País): “Hay una enorme hipocresía en la política. España vuelve a ser aquí un gran ejemplo: los políticos pueden ser muy duros en su discurso con la inmigración clandestina, pero al mismo tiempo quieren servir a los empresarios y no van a detener y expulsar masivamente a trabajadores. Por eso España tiene un historial muy largo de regularizaciones desde la década de 1990, porque la realidad es que los empleos menos cualificados han sido cada vez más ocupados por inmigrantes. La puerta de atrás está abierta. Todos los gobiernos están bajo la presión no solo

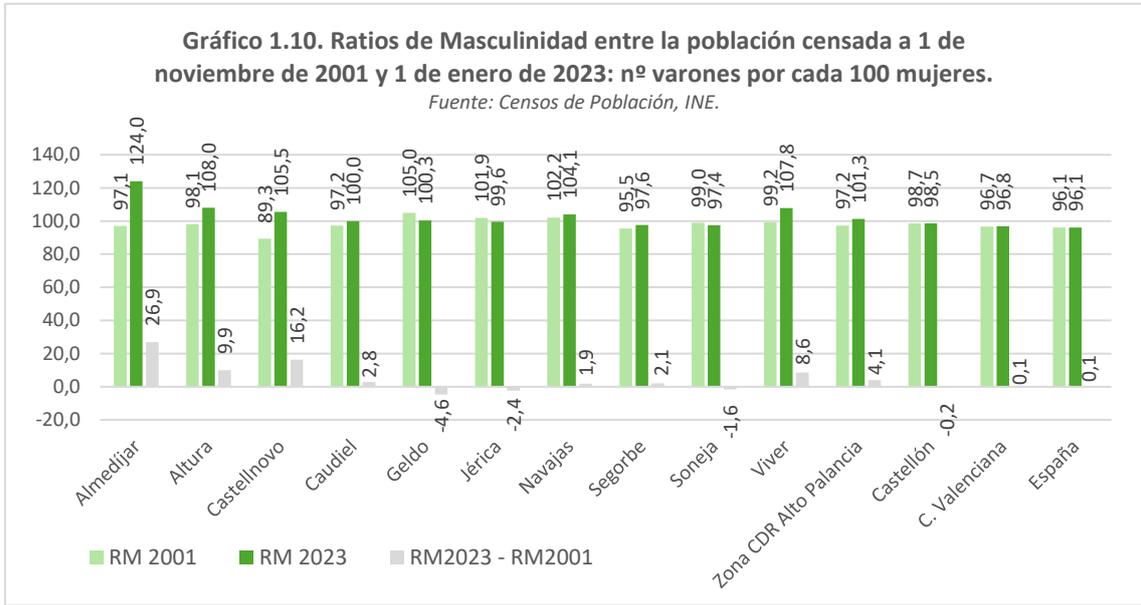
de los grandes empresarios que emplean a inmigrantes, sino también de los intereses de las clases medias porque la inmigración es una fuente muy conveniente de mano de obra barata, como, por ejemplo, trabajadoras domésticas, niñeras o personas que trabajan en restaurantes”.

1.1.3.- La estructura por sexo

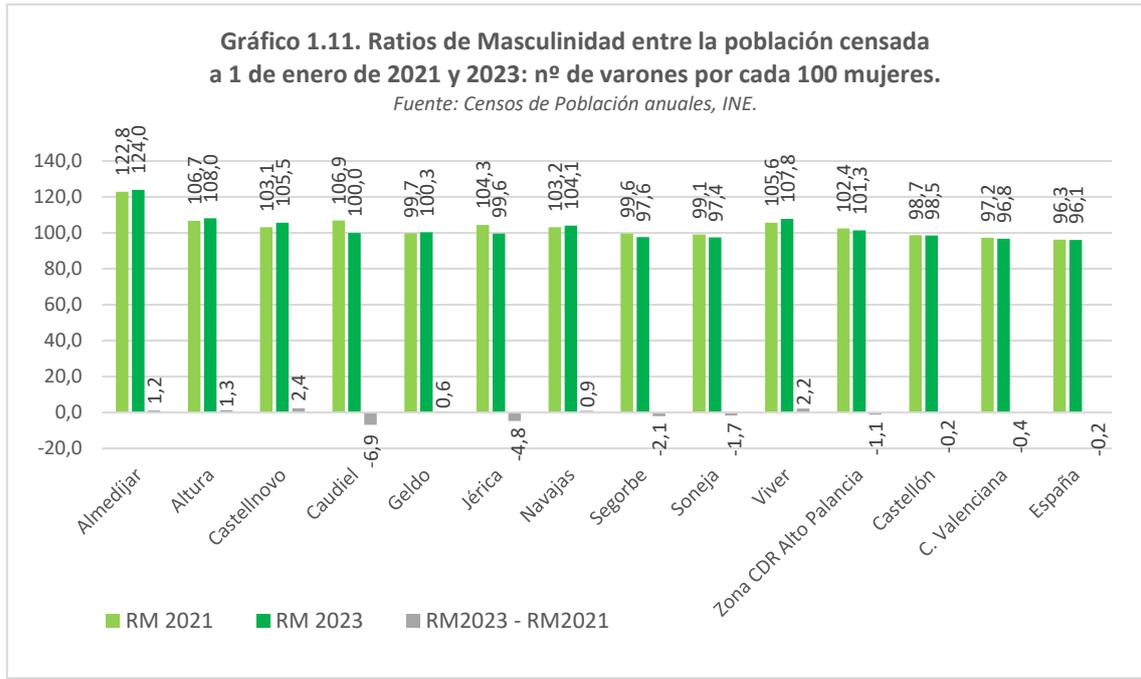
Para conocer con rigor una población es necesario saber de su estructura por sexo, de ahí que calculemos el indicador de la Ratio de Masculinidad (Tabla 1.6. del Anexo), el cual nos permite conocer cuántos varones hay por cada 100 mujeres: al iniciarse 2023, el Censo de Población contabilizaba 101,3 varones por cada 100 mujeres en la Zona CDR Alto Palancia, una Ratio que nos advierte de una estructura por sexo masculinizada, ya que la confluencia de la mayor longevidad de las mujeres y el proceso de envejecimiento se deberían traducir en una RM inferior a 100, como sucede en los territorios provincial (98,5), autonómico (96,8) y estatal (96,1 por 100 mujeres). Con relación a la Ratio de Masculinidad de 2001, en la Zona objeto de estudio se observa una evolución desde una estructura por sexo feminizada (97,2) hacia otra masculinizada (101,3), mientras en los otros tres ámbitos de comparación la Ratio permaneció prácticamente estable, esto es, escorada hacia las mujeres. Por lo general, durante las últimas décadas ha tenido lugar una emigración selectiva por sexo-género en el medio rural, motivada por las menores oportunidades de empleo de las mujeres activas en el mercado de trabajo rural, las cuales han reaccionado con una mayor disposición a emigrar a las ciudades en busca de un empleo, donde el mercado de trabajo está más terciarizado, un sector económico que es más permeable a la inserción laboral de las mujeres activas.

En cuanto a los municipios, en 2023 se constatan cinco localidades con una estructura por sexo masculinizada (Navajas, Castellnovo, Viver, Altura y Almedíjar), tres localidades con equilibrio en el nº de hombres y mujeres censadas (Jérica, Caudiel y Geldo) y dos municipios con predominio de mujeres (Soneja y Segorbe). Los municipios rurales con más ocupaciones agrícolas, industriales o de la construcción tienden a manifestar una Ratio de Masculinidad superior a 100 (+ varones), mientras los que tienen un mercado laboral más terciarizado son los que muestran una Ratio con valores inferiores a 100 (+ mujeres). En cuanto a la variación de 2001 a 2023, se percibe un aumento del valor de la Ratio de Masculinidad en siete municipios, más acusado en

cuatro de ellos (Almedíjar, Altura, Castellnovo y Viver), mientras en tres localidades tuvo lugar un retroceso contenido (Geldo, Jérica y Soneja).



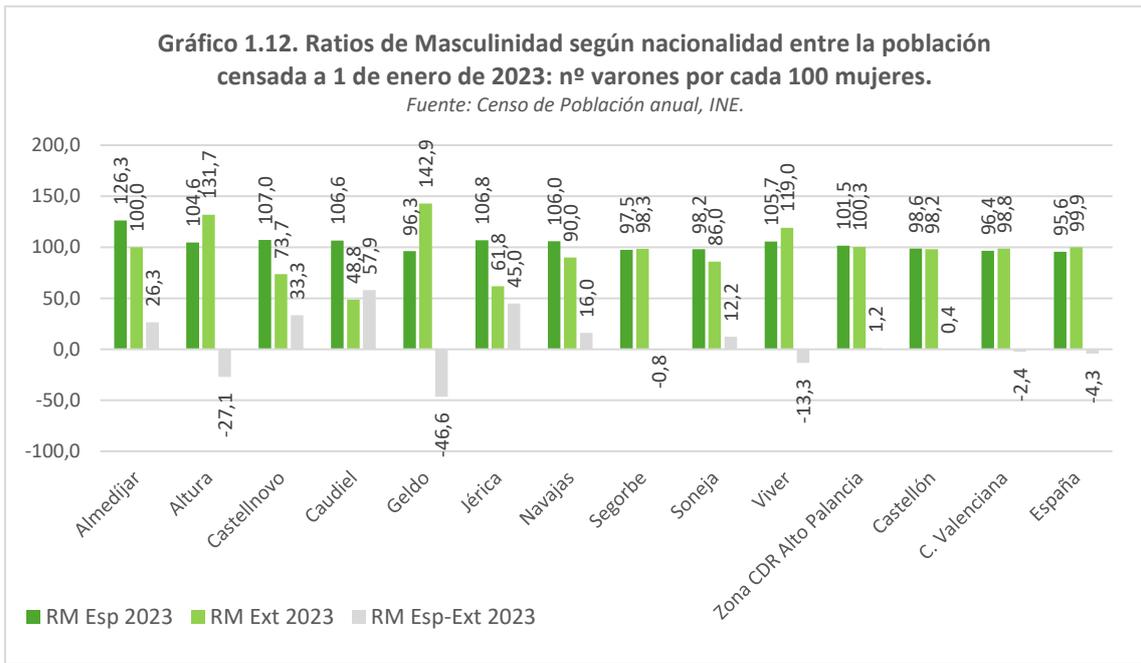
En la etapa pospandémica, de 2021 a 2023 (Gráfico 1.11) se distingue una disminución de la Ratio de Masculinidad en la Zona CDR Alto Palancia (-1,1), que se expresó con ligereza en Castellón (-0,2), C. Valenciana (-0,4) y España (-0,2). Entre los municipios la evolución fue ambivalente, ya que en cuatro de ellos se manifestó la tendencia de declive (Caudiel, Jérica, Segorbe y Soneja), en tanto en los otros seis la RM aumentó en su valor, mayormente en Castellnovo y Viver.



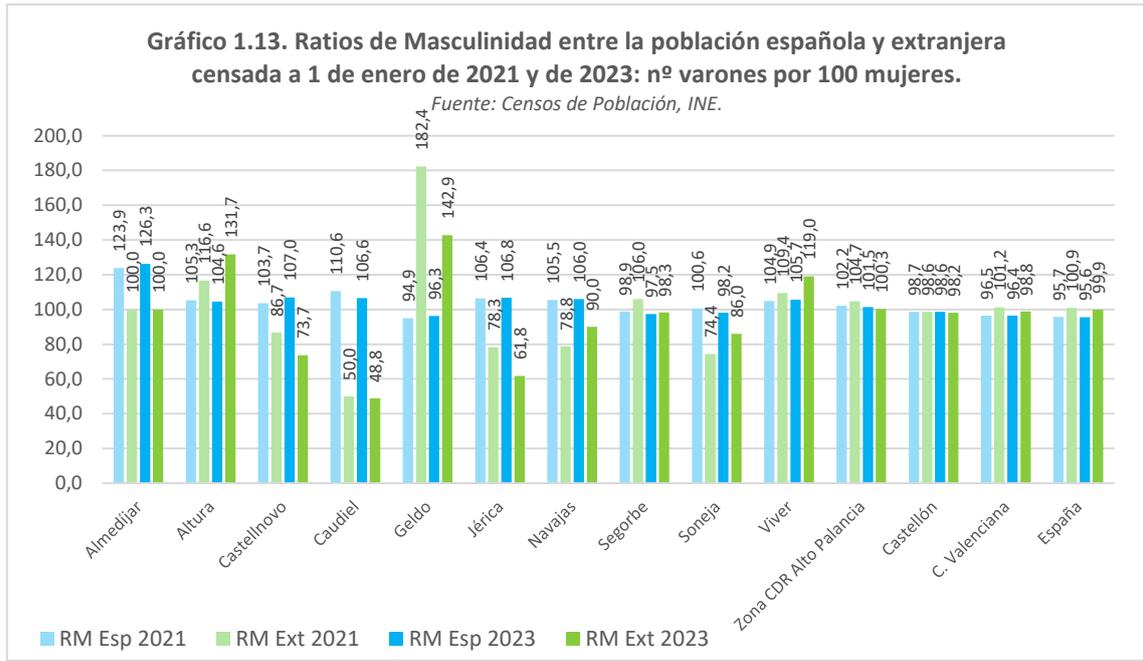
Pasemos a conocer las Ratios de Masculinidad según nacionalidad (Tabla 1.7 del Anexo y Gráfico 1.12): según el Censo de Población de 2023 y respecto de la Zona CDR Alto Palancia, la RM de españoles expresa más varones que mujeres (101,5 por cada 100), mientras la RM de extranjeros paridad cuantitativa entre los dos sexos (100,3 hombres por cada 100 mujeres). A diferencia de las RM en los otros tres territorios supramunicipales, donde los valores son inferiores a 100, tanto entre la población española como extranjera; en todo caso, se advierte una feminización algo más acentuada en la estructura por sexo de la población española en la C. Valenciana y España que en la provincial.

En cuanto a los municipios, en seis localidades la RM entre la población española superó con creces la respectiva de la población extranjera (Almedijar, Castellnovo, Caudiel, Jérica, Navajas y Soneja), ejemplificando la pauta rural global a una estructura por sexo masculinizada entre la población autóctona-española (más emigración de mujeres), mientras la foránea-extranjera muestra una estructura feminizada debido a un mercado de trabajo local que demanda mano de obra para actividades de servicios feminizadas (cuidados, hostelería, comercio, etc.). En tres municipios (Altura, Geldo y Viver), las RM de las personas extranjeras (de 119 a 142,9 varones por cada 100 mujeres) superaron con bastante holgura las RM correspondiente a las personas españolas (de 96,3 a 105,7): en general, en estas localidades adquieren más importancia las ocupaciones agrarias, industriales y de la construcción, las cuales son más favorables a emplear varones, también de nacionalidad extranjera ante la falta de mano de obra española. Y Segorbe,

la capital comarcal, muestra estructuras por sexo inclinadas hacia las mujeres en las dos nacionalidades, esto es, con Ratios de Masculinidad inferiores a 100: la concentración de las actividades de servicios, públicos y privados, en Segorbe suscita la inserción laboral de las mujeres, un factor que favorece que sean más frecuentes las mujeres que los hombres entre su población censada.



Si atendemos a la evolución postpandemia de las Ratios de Masculinidad entre la población según nacionalidad (Gráfico 1.13), de 2021 a 2023 se manifestaron cambios moderados en la Zona CDR Alto Palancia, en el sentido de reducirse los valores de la RM en ambos colectivos de nacionales para formular unas estructuras por sexo menos masculinizadas, más equilibradas. Entre los municipios, las variaciones de 2021 a 2023 fueron más diversas, sobre todo más pronunciadas y discordantes entre la población extranjera, ya que se observan municipios donde creció con relevancia la RM (Altura, Navajas, Soneja y Viver) pero también otras localidades donde menguó con significación (Castellnovo, Geldo, Jérica y Segorbe). La mayor movilidad residencial de la población extranjera motivada por su situación de vulnerabilidad y precariedad en los mercados de trabajo y de vivienda, generalmente suelen ser los motivos principales del aumento/declive de los valores de las Ratios de Masculinidad.



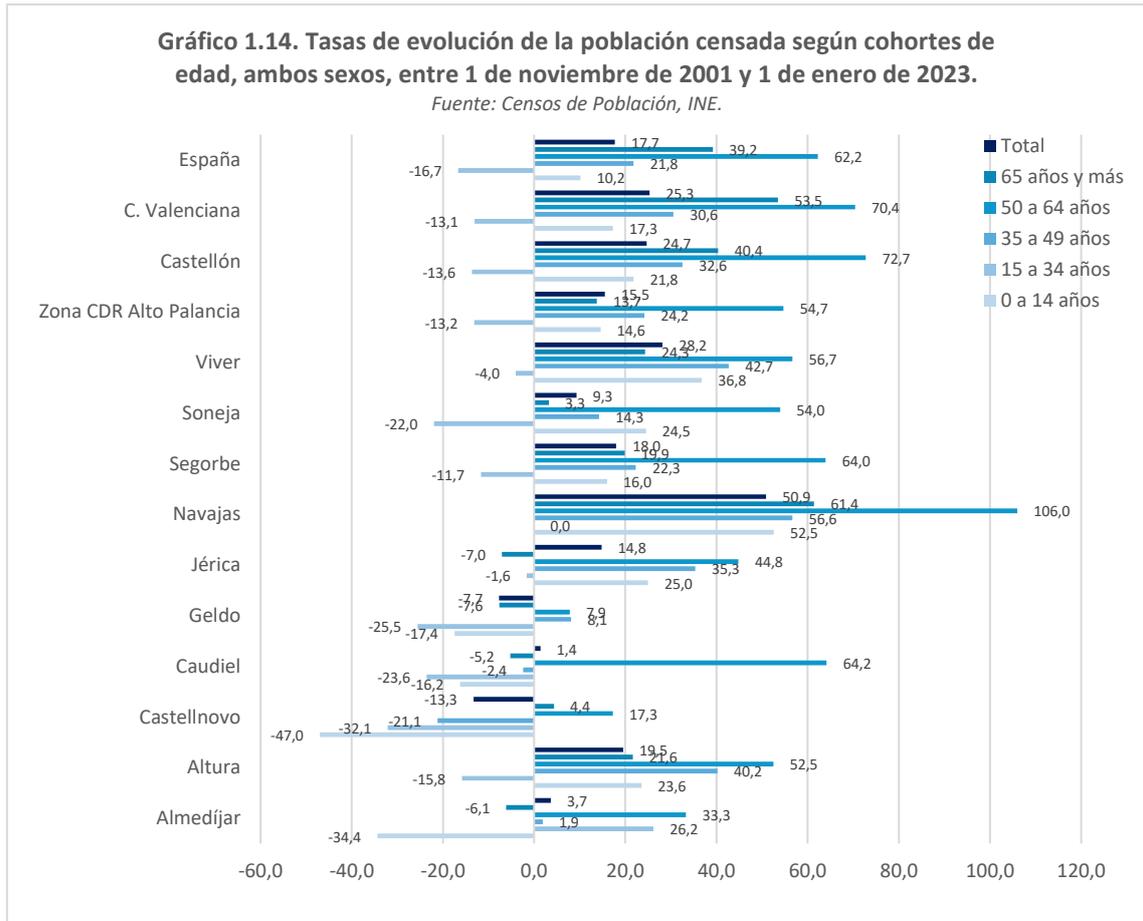
1.1.4.- La estructura por edad

A continuación, vamos a analizar la estructura por edad de la población censada en la Zona CDR Alto Palancia. En primer lugar, conociendo la evolución del número de individuos según cohortes de edad, ambos sexos, entre el 1 de noviembre de 2001 y 1 de enero de 2023 (Tabla 1.8 del Anexo): la población total (sin distinción de edad) se incrementó un +15,5%, una dinámica crecientista que se manifestó en casi todas las cohortes de edad, con la única excepción de la juventud de 15 a 34 años (-13,2%). El sentido de la evolución de cada cohorte de edad de la Zona coincide con los expresados en la provincia de Castellón, C. Valenciana y España, territorios que también muestran un declive en el número de jóvenes de 15 a 34 años censados (mayor decremento en España: -16,7%), así como incrementos en las demás cohortes de edad.

El incremento generalizado de 0 a 14 años se debe a que los efectivos censados a 1 de enero de 2023 nacieron entre 2008 y 2022, mientras los censados a 1 de noviembre de 2001 se alumbraron entre 1987 y 2001, una etapa con una natalidad todavía más baja. El declive de individuos en la cohorte de 15 a 34 años en los cuatro territorios supramunicipales es consecuencia de un reemplazo generacional claramente insuficiente, pues las y los jóvenes censados en 2001 nacieron entre el segundo lustro de los sesenta y el primero de los ochenta, una etapa con una natalidad bastante más alta que la que se registró entre 1988 y 2007, un

período en el que se alumbraron las y los jóvenes censados en 2023. En la siguiente cohorte de adultos de 35 a 49 años, el relevo de efectivos de 2001 a 2023 fue bastante positivo (+24,2% en la Zona o +32,6% en la provincia de Castellón), ya que la generación nacida entre 1952 y 1966 fue menos numerosa que la alumbrada entre 1973 y 1987 (con la excepción de España), a su vez reforzada por el fenómeno de la inmigración extranjera. Con respecto a la cohorte de 50 a 64 años, el relevo de individuos de 2001 a 2023 fue muy positivo (+54,7% en la Zona o +72,7% en la provincia de Castellón), pues la generación de nacidos de 1937 a 1951 (censados en 2001) es muy inferior a la de 1958 a 1972 (censados en 2023), ya que la primera está muy limitada por la Guerra Civil y la pobreza severa de la posguerra y la política autárquica de la dictadura franquista, mientras la segunda recoge el *baby boom* del *desarrollismo* franquista (1959-1975). Por último, la cohorte de 65 y más años también aumentó en efectivos en los cuatro territorios (+15,5% en la Zona o +25,3% en la C. Valenciana), una consecuencia de una renovación generacional más numerosa (las personas nacidas antes de 1937 son menos que las nacidas antes de 1957) y al crecimiento de la longevidad entre las personas que llegan a superar los 64 años, con la excepción de 2020 por el impacto de la mortalidad provocada por la pandemia del covid-19.

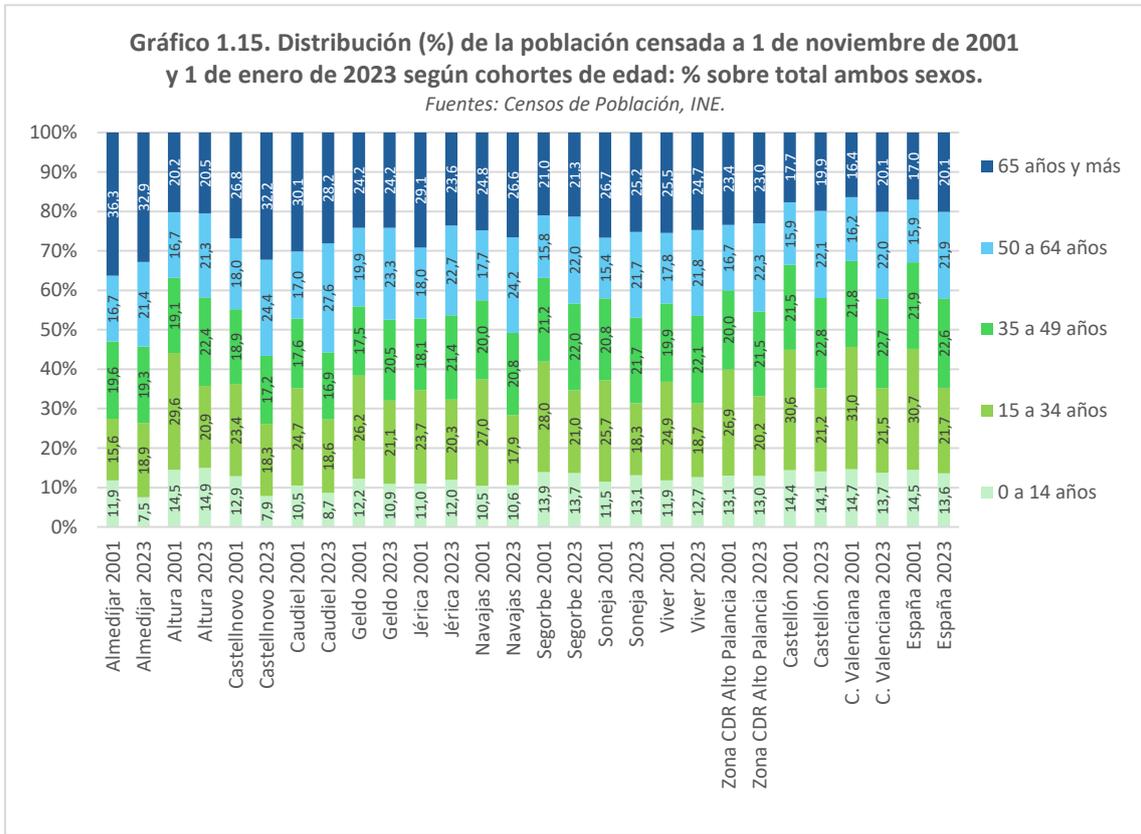
En el contexto de los 10 municipios, las localidades de Altura, Segorbe, Soneja y Viver manifiestan evoluciones coincidentes de 2001 a 2023, que predeterminan la tendencia global de la Zona (crecimiento en el nº de efectivos en casi todas las cohortes, exceptuando entre la juventud de 15 a 34 años). En tanto, en los demás municipios se muestran evoluciones heterogéneas: evolución estacionaria en el nº de individuos censados de 15 a 34 años (Navajas), decrecimiento de efectivos en las dos cohortes polares de la estructura por edad (Almedíjar), disminución de individuos en las tres primeras cohortes de 0 a 49 años (Castellnovo) y también en la última de mayores de 64 años (Caudiel), declive de efectivos en las dos primeras cohortes de 0 a 34 años y en la última de 65 y más años (Geldo), y retroceso del nº de individuos censados de 15 a 34 años y de 65 y más años (Jérica). Hay que mencionar que estas evoluciones discordantes por cohortes de edad con relación a la tendencia zonal solo resultaron en una regresión de la población total de Castellnovo (-13,3%) y Geldo (-7,7%).



En cuanto a la distribución de la población censada en 2023 según cohortes de edad (Tabla 1.9 del Anexo), en la Zona CDR Alto Palancia se percibe un progresivo ensanchamiento de la pirámide demográfica al aumentar la edad (Gráfico 1.15). Es decir, las cohortes de 50 a 64 años (22,3%) y de 65 y más años (23%) acogen más efectivos que las cohortes anteriores, resaltando la primera cohorte de menores de 15 años como la menos significativa (13%) sobre el total de población censada. En la comparativa con los otros tres territorios supramunicipales, la distribución porcentual según cohortes de edad de la Zona está algo más afectada por el proceso de envejecimiento que las distribuciones provincial (19,9% de 65 y más años), autonómica y estatal (ambas con 20,1%), un rasgo habitual de las zonas o comarcas rurales, tras sufrir flujos emigratorios que han mermado la capacidad reproductiva de sus mermadas cohortes de la juventud (15 a 34 años) y adultez (35 a 49 años).

La comparación entre las distribuciones porcentuales de 2001 y 2023 nos informan de un declive de la representación de la cohorte de 15 a 34 años, mientras sobre todo aumentó la importancia relativa de la cohorte de 50 a 64 años: en la Zona objeto de estudio, -6,7 puntos y +5,6 puntos,

respectivamente. Si acaso, en la Zona CDR Alto Palancia prácticamente se mantuvo el porcentaje de efectivos mayores de 64 años, mientras en los otros tres territorios aumentó su significación relativa.

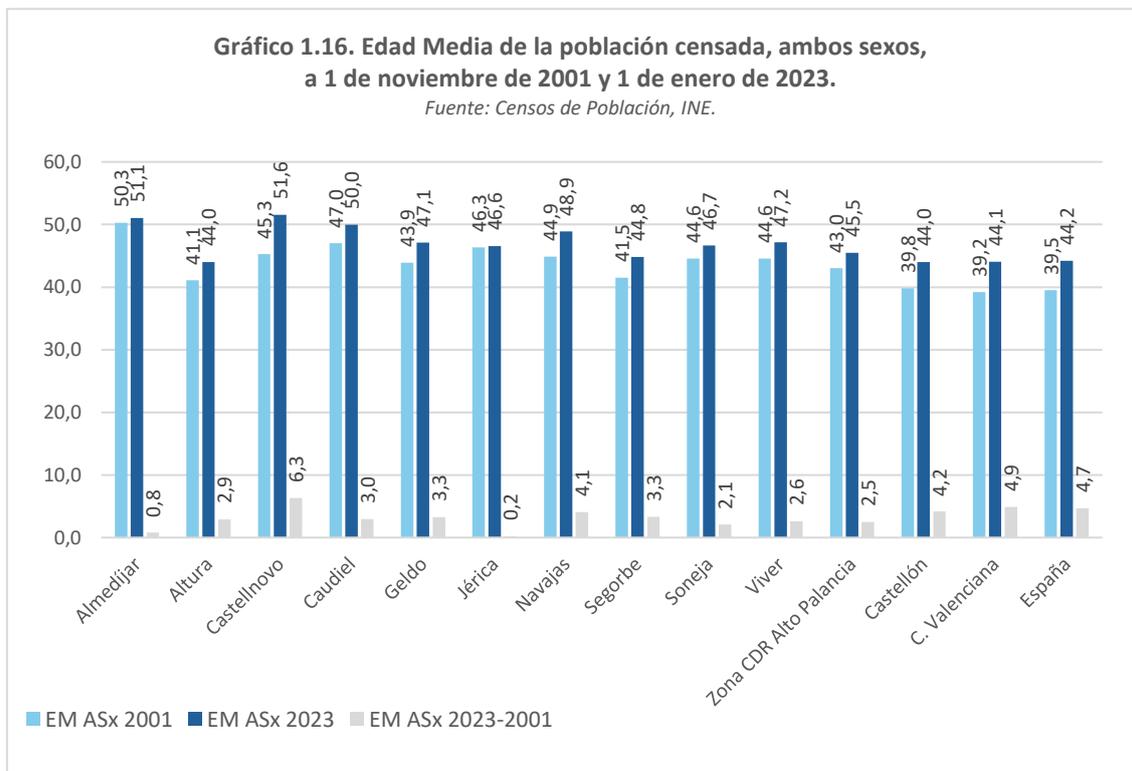


En el escenario municipal, siete localidades presentan en 2023 un porcentaje de personas mayores de 64 años que superó el zonal (23%): Geldo (24,2%), Viver (24,7%), Soneja (25,2%), Navajas (26,6%), Caudiel (28,2%), Castellnovo (32,2%) y Almedijar (32,9%). Al contrario de Altura (20,5%) y Segorbe (21,3%), los cuales resaltan por los porcentajes de menores de 15 años más altos (14,9% y 13,7% respectivamente): son los dos municipios que albergan más población censada a 1 de enero de 2023, disponiendo de las estructuras por edad menos envejecidas en el contexto de la Zona CDR Alto Palancia. Por lo demás, Jérica (23,6%) concretizó la proporción más semejante a la zona.

Al comparar las distribuciones porcentuales de 2001 y 2023, se percibe que la importancia relativa de la cohorte de menos de 15 años disminuyó en cinco municipios, resaltando por su declive Almedijar (-4,4) y Castellnovo (-5 puntos); la cohorte de 15 a 34 años retrocedió en casi

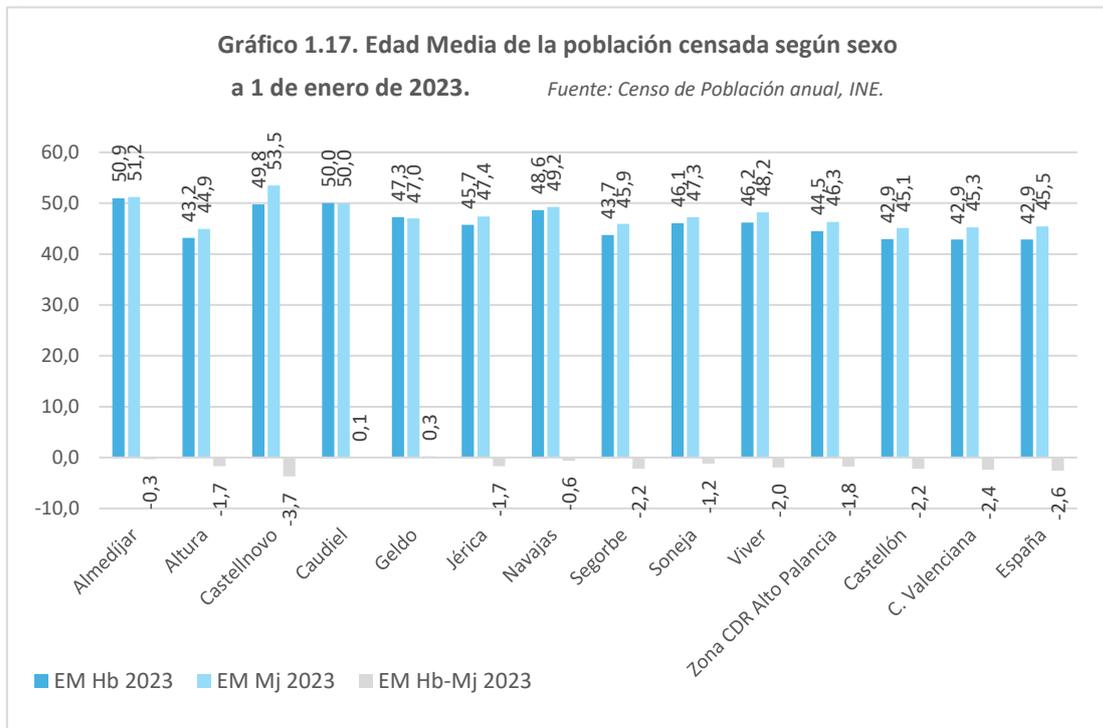
todos los municipios, salvo en Almedijar (+3,4 puntos); la de 35 a 49 años aumentó en siete municipios, con las excepciones de Almedijar, Castellnovo y Caudiel; la cohorte de 50 a 64 años aumentó en significación en los diez municipios, expresando el proceso de maduración que afecta a las poblaciones de las localidades de la Zona; y la cohorte de 65 y más años muestra una variación ambivalente, pues su importancia disminuyó en cinco municipios (Almedijar, Caudiel, Jérica, Soneja y Viver), mientras creció en cuatro (Altura, Castellnovo, Navajas y Segorbe) y se mantuvo en uno (Geldo).

Por otro lado, la Edad Media de la Población (EMP) es un buen indicador para conocer el grado de avance del proceso de envejecimiento (Tabla 1.10 del Anexo y Gráfico 1.16): para ambos sexos, a 1 de enero de 2023, la Edad Media de la Población censada en el agregado de los diez municipios de la Zona CDR Alto Palancia se elevó a 45,5 años, +2,5 años con relación a la EMP de 2001 (43 años). En los territorios provincial (+4,2), autonómico (+4,9) y estatal (+4,7 años), la Edad Media de la Población aumentó en mayor medida, sin embargo en 2023 significó un valor promedio inferior a un año con respecto al respectivo de la Zona: de 44 años en la provincia de Castellón a 44,2 años en España. Por consiguiente, la población de la Zona está más afectada por el proceso de envejecimiento, pero este ha avanzado con menor intensidad que en los otros tres ámbitos supramunicipales.

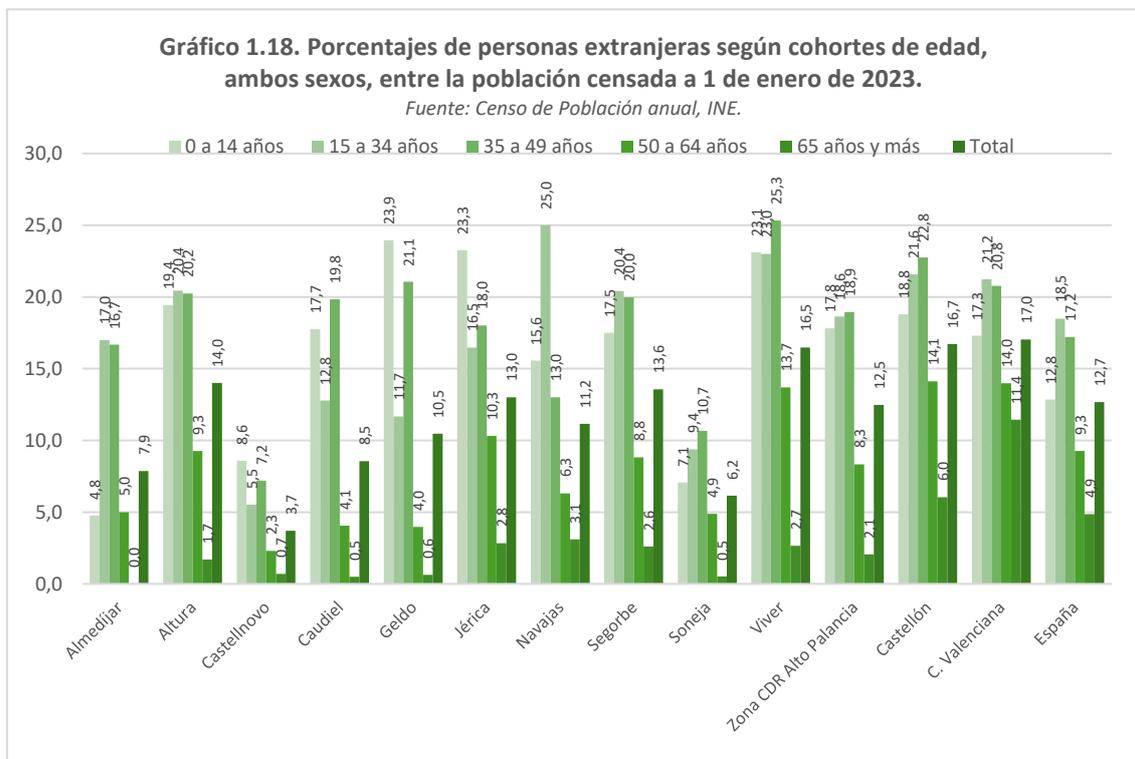


En el territorio municipal, de 2001 a 2023 el proceso de envejecimiento progresó en nueve localidades, salvo en Jérica donde más bien se mantuvo; los mayores grados de subida se manifestaron en Navajas (+4,1 años) y Castellnovo (+6,3 años). Al iniciarse 2023, las Edades Medias de la Población, de ambos sexos, describieron un intervalo con su valor mínimo de 44 años en Altura y máximo de 51,6 años en Castellnovo. Además de este municipio, destacan las elevadas EMP en Navajas (48,9 años), Caudiel (50) y Almedijar (51,1 años).

A continuación, comparemos las Edades Medias de la Población según sexo referida a 1 de enero de 2023 (Gráfico 1.17): las mujeres censadas tienen una Edad Media superior a los varones en la Zona CDR Alto Palancia (+1,8 años), una diferencia que también se expresó en la provincia de Castellón (+2,2 años), la C. Valenciana (+2,4 años) y España (+2,6 años). Entre los diez municipios de la Zona también se constata esa diferencia por sexo; esto es, la EM de las mujeres superó la respectiva de los hombres censados, con la excepción de dos localidades: Caudiel y Geldo, si bien con diferencias exiguas en favor de los varones (+0,1 y +0,3 años). En líneas generales, las mujeres tienen una longevidad biológica superior a los hombres, de ahí que disfruten de una mayor esperanza de vida a lo largo de las diferentes edades del ciclo vital.



Además, cruzar las variables edad y nacionalidad nos permite conocer los Porcentajes de personas Extranjeras entre la población censada según cohortes de Edad (Tabla 1.11 del Anexo y Gráfico 1.18): a 1 de enero de 2023 y respecto de la Zona CDR Alto Palancia, el 18%-19% de la población de 0 a 49 años tiene nacionalidad extranjera, reduciéndose de manera acelerada en las dos siguientes cohortes de edad, 8,3% en 50 a 64 años y 2,1% en 65 y más años. La provincia de Castellón y la C. Valenciana presentan Porcentajes de personas Extranjeras algo más elevados en las cohortes de 15 y más años, mientras en el conjunto de España adquieren menos significación las personas extranjeras en las edades de la infancia (0 a 14 años), así como más en la cohorte de 65 y más años.



En cuanto a los municipios (Gráfico 1.18), entre las cohortes de edad resaltan por Porcentajes de personas Extranjeras más elevados: las localidades de Viver (23,1%), Jérica (23,3%) y Geldo (23,9% del total) en la infancia (0 a 14 años); en la cohorte de la juventud (15 a 34 años), destacan Viver (23%) y Navajas (25%); en la de la adultez (35 a 49 años) sobresale el Porcentaje de personas Extranjeras de Viver (25,3%), el cual también predomina en la siguiente cohorte de las personas maduras (13,7% de 50 a 64 años). En la vertiente contraria, Almedijar, Castellnovo y Soneja se distinguen por los menores Porcentajes de personas Extranjeras entre la población censada en 2023 según cohortes de edad. En general, hay que destacar la relevancia de la

inmigración extranjera en el proceso de renovación y rejuvenecimiento demográfico en los municipios de la Zona, dada su significación relativa en las cohortes de la infancia, juventud y adultez (0 a 49 años), en tanto muestra una presencia marginal en la cohorte de 65 y más años, por tanto no está contribuyendo a reforzar el proceso de envejecimiento que afecta a la población de nacionalidad española. En resumen, los flujos de la inmigración extranjera están contribuyendo a revitalizar la debilitada y envejecida demografía del medio rural (Camarero y Sampedro, 2020).

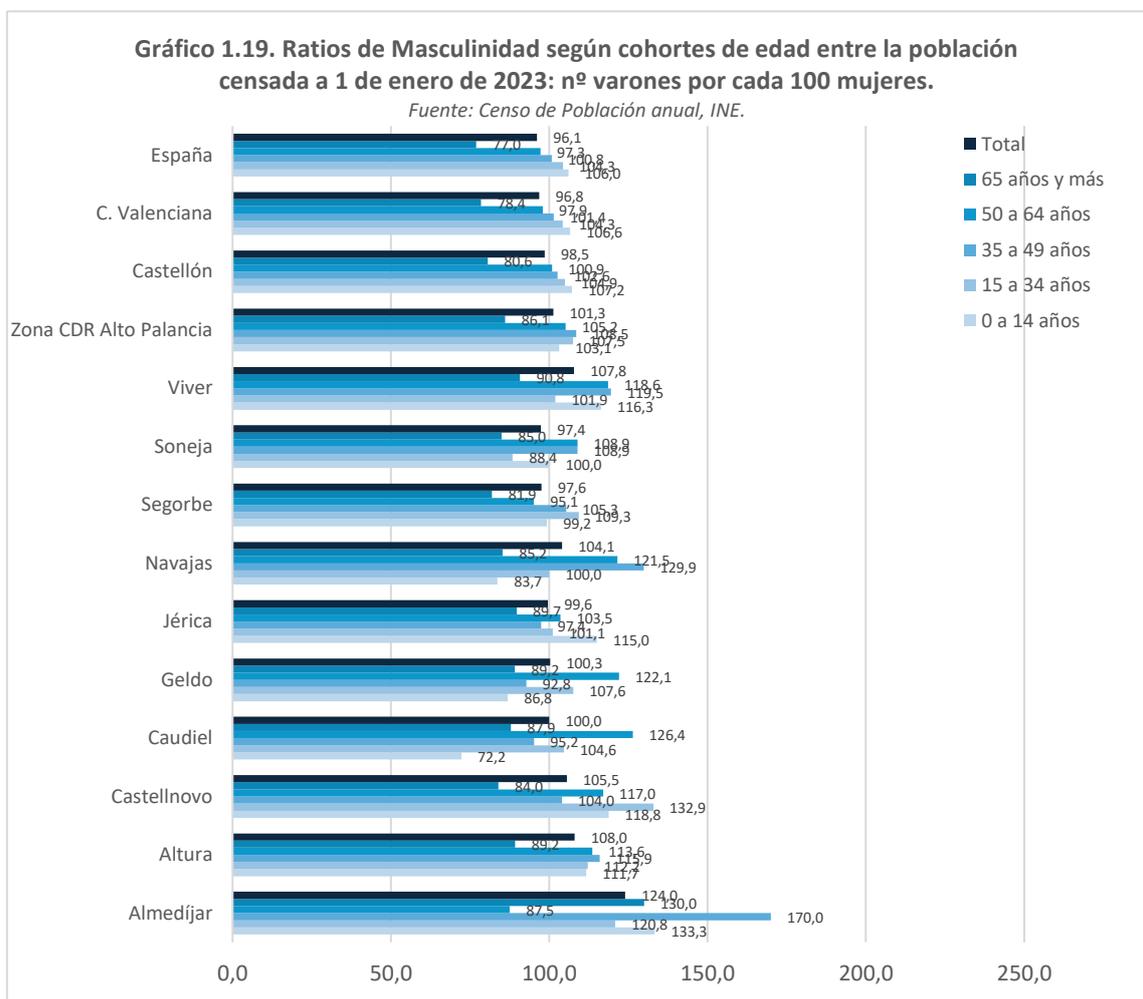
Pasemos a analizar las Ratios de Masculinidad según cohortes de edad a 1 de enero de 2023 (Gráfico 1.19 y Tabla 1.12 del Anexo): en la Zona CDR Alto Palancia, las Ratios se mantienen por encima del umbral de 100 entre 0 y 64 años, a diferencia de la última cohorte de 65 y más años donde son menos los varones que las mujeres (86,1 por cada 100). Con relación a la provincia de Castellón, C. Valenciana y España, se manifiesta una diferencia en la cohorte de 50 a 64 años: 105,2 hombres por cada 100 mujeres en la Zona objeto de estudio, mientras en los otros tres territorios hay casi equilibrio entre sexos (provincia) o un claro desequilibrio favorable para las mujeres (C. Valenciana y España). *Grosso modo*, suelen nacer más niños que niñas (alrededor de 105 por cada 100) pero la longevidad biológica es mayor entre las mujeres, implicando que al subir en la pirámide de edades la probabilidad de morir en los varones sea mayor que en las mujeres, una inferior longevidad masculina que se hace evidente en la cohorte joven y, sobre todo, en la adulta, suponiendo en la cohorte de la madurez (50 a 64 años) que las mujeres superen en cantidad a los hombres, intensificándose la sobremortalidad masculina en la cohorte de 65 y más años, donde se amplía el predominio cuantitativo de las mujeres gracias a su mayor esperanza de vida⁵. Con todo, las diferencias en los movimientos migratorios según sexo en un territorio concreto suelen alterar esa tendencia global predeterminada por las diferentes esperanzas de vida por sexo, tal como se manifiesta en la Zona CDR Alto Palancia en la cohorte de 50 a 64 años (105,2 varones por cada 100 mujeres).

Con relación a los municipios de la Zona, las excepciones con respecto a la tendencia global anteriormente descrita se manifiestan en la cohorte de la infancia de 0 a 14 años en Caudiel, Geldo, Navajas y Segorbe (más niñas que niños⁶: $RM < 100$); en la de la juventud de 15 a 34 años en Soneja (más mujeres que varones: $RM < 100$); en la cohorte de la adultez de 35 a 49 años en

⁵ Por ejemplo, para la provincia de Castellón y la anualidad de 2022, la esperanza de vida al nacimiento fue de 79,8 años en varones y 85,4 en mujeres; a los 25 años, de 55,3 y 61 años; a los 50 años, de 31,2 y 36,6 años; a los 65 años de 18,7 y 22,9 años; y la esperanza de vida a los 80 años fue de 8,5 años en hombres y 10,6 en mujeres. Fuente: *Indicadores de Mortalidad*, INE.

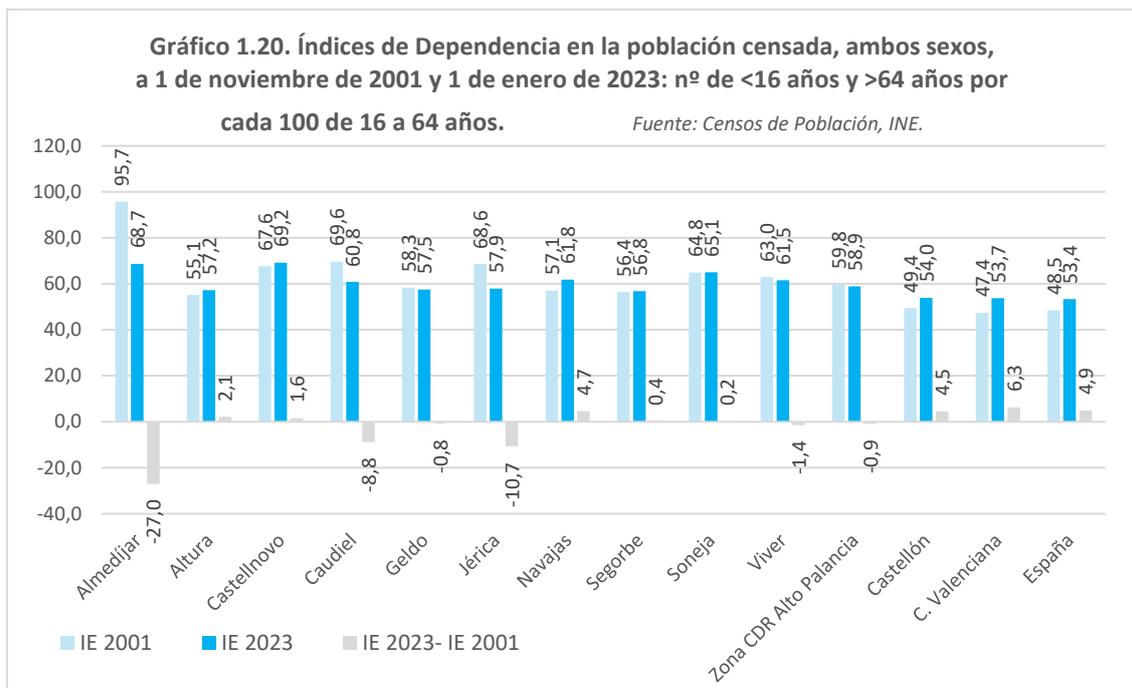
⁶ En poblaciones de menor tamaño surgen más excepciones a la pauta global (más probable nacer hombre que mujer) debido a que se producen pocos nacimientos anualmente.

Caudiel, Geldo y Jérica (más mujeres que hombres: RM<100); en la cohorte de la madurez de 50 a 64 años en Altura, Castellnovo, Caudiel, Geldo, Jérica, Navajas, Soneja y Viver (más hombres que mujeres: RM>100); y en la cohorte de 65 y más años en Almedíjar (más hombres que mujeres: RM>100). Por lo general, las Ratios de Masculinidad al iniciarse 2023 alcanzaron valores visiblemente por encima de 100 en las cohortes activas de 15 a 64 años en los municipios de Almedíjar, Altura, Castellnovo, Navajas y Viver, advirtiéndonos de que su estructura por sexo está afectada por el fenómeno típico de la masculinización de la población activa rural, como consecuencia de una mayor emigración de mujeres a las urbes en busca de un empleo en el sector servicios.



Prosigamos el análisis de la estructura por edad de la población considerando el Índice de Dependencia para ambos sexos (Tabla 1.13. del Anexo), un indicador que relaciona el nº de personas dependientes (menores de 16 años y mayores de 64 años) con el nº de personas en edades activas (16 a 64 años): en el Censo de Población anual de 1 de enero de 2023, en la Zona

CDR Alto Palancia se contabilizaron 58,9 personas dependientes por cada 100 de la cohorte de edades potencialmente activas, un Índice algo mayor con relación a los que definieron España (53,4), C. Valenciana y Castellón provincia (54). En la mirada retrospectiva con el Índice de Dependencia del Censo de Población de 2001, se observan tendencias diferentes entre la Zona (pequeña disminución: -0,9) y los otros tres ámbitos (aumentos relevantes: de +4,5 puntos en la provincia a +6,3 puntos en la C. Valenciana). Las representaciones porcentuales de las cohortes polares o extremas de la pirámide de población (<16 años y >64 años) se mantuvieron estables en la Zona objeto de estudio desde 2001 a 2023, mientras en los otros tres territorios solo permaneció estacionaria la cohorte de la infancia, ya que las personas de 65 y más años aumentaron con notoriedad, reflejando una intensificación del proceso de envejecimiento en sus estructuras por edad. En líneas generales, un aumento del valor del Índice de Dependencia nos advierte de posibles consecuencias en el gasto social y su distribución por sectores que dedica la sociedad a través de las políticas y medidas del Estado del bienestar: por ejemplo, en salud, dependencia y pensiones si la cohorte de edad que aumentó en importancia es la de las personas de 65 y más años; por consiguiente, cuanto mayor sea el ID mayor será la carga socioeconómica para la población de la cohorte activa (16 a 64 años) que supuestamente deberá sostener la población dependiente (<16 años y >64 años). En este contexto, los flujos de inmigrantes extranjeros de 16 a 64 años contribuyen a moderar el aumento de los Índices de Dependencia, una consecuencia que se expresó con mayor claridad en la Zona CDR Alto Palancia.



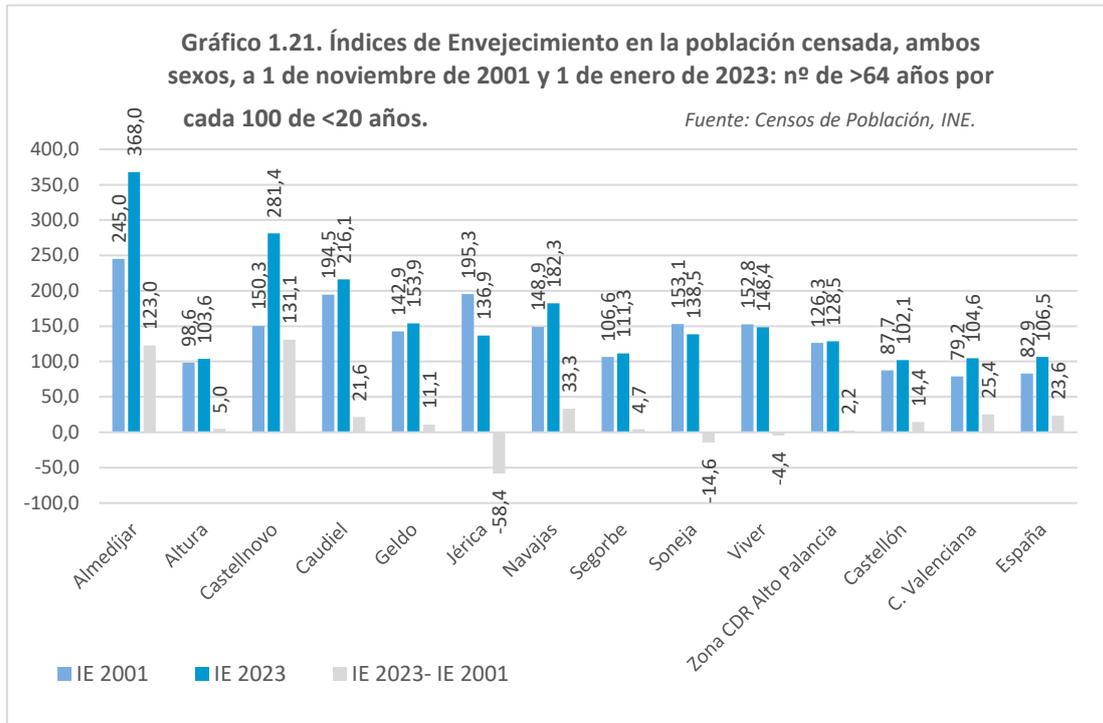
En la perspectiva de los diez municipios de la Zona, los Índices de Dependencia para ambos sexos (Gráfico 1.20) correspondientes a 1 de enero de 2023, muestran valores que trazan un intervalo amplio, desde 56,8 en Segorbe hasta 69,2 en Castellnovo. Además de este municipio, resaltan por sus valores más elevados las poblaciones de Caudiel (60,8), Navajas (61,8), Viver (61,5), Soneja (65,1) y Almedíjar (68,7 personas dependientes por cada 100 potencialmente activas). En suma, son las poblaciones más afectadas por el proceso de envejecimiento. No obstante, en algunas de ellas se observa una tendencia clara al declive del ID al comparar los resultados censales de 2001 y 2023: Caudiel (-8,8), Jérica (-10,7), Almedíjar (-27 puntos).

A continuación, relacionemos las dos cohortes polares o extremas de la pirámide de población a través del Índice de Envejecimiento para ambos sexos (Tabla 1.14 del Anexo): en el Censo de Población anual fechado a 1 de enero de 2023, se contabilizaron 128,5 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 20 años, superando en algo más de 20 puntos los Índices provincial (102,1), autonómico (104,6) y estatal (106,5). Por tanto, en los cuatros territorios supralocales hay más personas mayores de 64 años que menores de 20 años, pero este desequilibrio demográfico que pone en duda la renovación futura de la población es mayor en la Zona objeto de estudio, informándonos de un impacto más acusado del proceso de envejecimiento entre la población censada⁷. Ahora bien, si comparamos los Censos de Población de 2001 y 2023, se observa que apenas aumentó el IE en la Zona (+2,2), en tanto lo hizo con profusión en la provincia de Castellón (+14,4) y, mayormente, en la C. Valenciana (+25,4) y España (+23,6 puntos); así pues, el proceso de envejecimiento se mantuvo estable en la Zona, a diferencia de los otros tres ámbitos en los que avanzó visiblemente durante el tiempo transcurrido del siglo XXI.

Con relación al contexto municipal, al iniciarse 2023 resalta que en los diez municipios el valor del Índice de Envejecimiento superó el umbral de 100 (igual nº de efectivos de 65 y más años que de menores de 20 años), si bien ya lo hizo en 2001 en nueve localidades, con la única excepción de Altura. *Grosso modo*, los IE reflejan una estructura por edad más o menos envejecida, en todo caso con algunos retrocesos en 2023 con relación al IE de 2001: Viver (-4,4), Soneja (-14,6) y, mayormente, Jérica (-58,4). Así y todo, en el Censo de Población anual de 2023 se manifiestan diferencias importantes en los valores del Índice de Envejecimiento que nos

⁷ El regreso a los pueblos de procedencia de parte de las personas jubiladas emigradas, de las que emigraron hace décadas en busca de un empleo también debemos tenerlo en cuenta. Asimismo, hay que considerar la localización de Residencias de Mayores en la Zona, tanto públicas como privadas, que acogen personas residentes que proceden de otras comarcas, las cuales son empadronadas en el municipio donde se encuentra la Residencia.

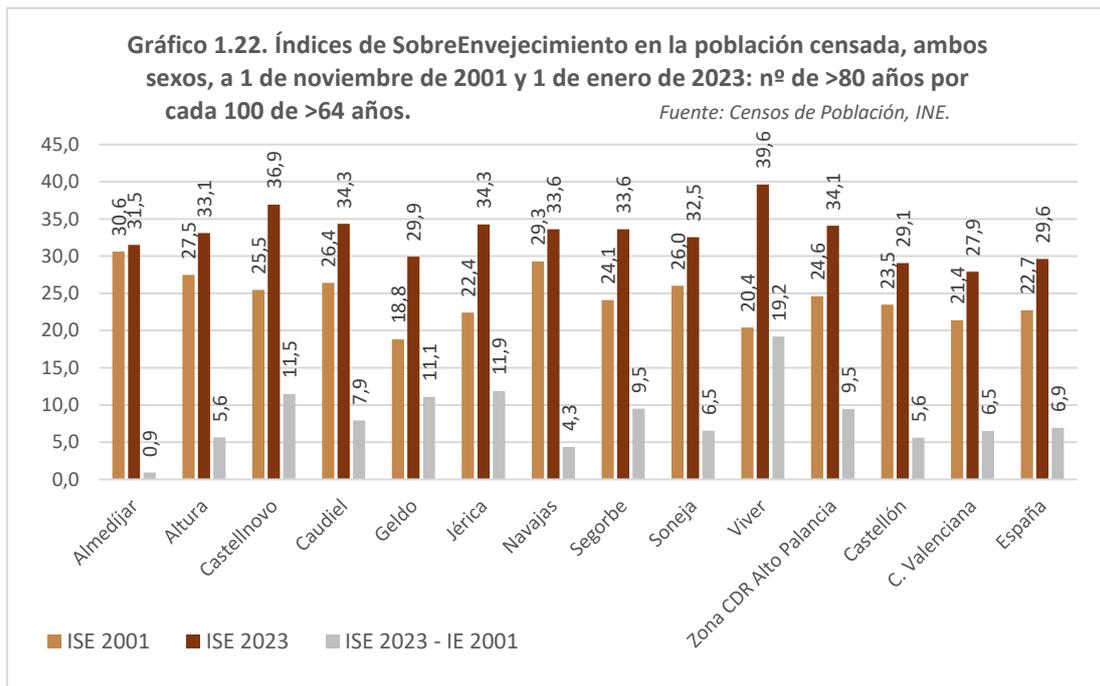
adverten de estructuras demográficas distintas en el interior de la Zona, principalmente entre Altura (103,6) y Segorbe (111,3), la capital comarcal, y los demás municipios más afectados por el proceso de envejecimiento, como ejemplifican Caudiel (216,1), Castellnovo (281,4) y Almedijar (368), con dos o tres veces más de individuos de 65 y más años que de menores de 20 años.



Para finalizar el estudio demográfico vamos a calcular el Índice de SobreEnvejecimiento para ambos sexos (Tabla 1.15 en el Anexo), un indicador que nos permite profundizar en el análisis sobre el grado del proceso de envejecimiento de una población, en la medida que se estima el nº de personas mayores de 80 años por cada 100 de 65 y más años: es decir, es un cociente que posibilita medir el *nivel de envejecimiento* entre la cohorte de las personas mayores. Al comenzar 2023, el Índice de SobreEnvejecimiento resultó ser de 34,1 mayores de 80 años por cada 100 de 65 y más años en la Zona CDR Alto Palancia, el cual sobrepasó de 4 a 6 puntos los Índices de la provincia (29,1), C. Valenciana (27,9) y España (29,6). En suma, el grado de envejecimiento es mayor entre la población de 65 y más años censada en la Zona CDR Alto Palancia, lo que es una consecuencia del aumento de la esperanza de vida a edades más tardías o avanzadas, gracias a las mejoras en los servicios públicos del Estado del bienestar (especialmente, en los sistemas de salud, pensiones y de servicios sociales) y, en general, en la mejora de la calidad de vida que disfrutaban las personas mayores, lo que ha permitido que más

consigan cumplir los 80 años y se incorporen con condiciones de vida y salud aceptables a la denominada “cuarta edad”: en la Zona objeto de estudio, en 2001 se censaron 1.075 personas con 80 y más años, mientras en 2023 esta cohorte sumó 1.694 personas, representando un incremento relativo del +57,6% (en la provincia castellanense del +73,8%, la C. Valenciana del 100% en y en el Estado del +81,7%).

En cualquier caso, hay que estar alerta ante el discurso economicista alarmista respecto del aumento de las personas que superan el umbral de los 80 años, generalmente centrado en el crecimiento excesivo del gasto social y la supuesta inviabilidad económica de los sistemas de pensiones y de salud, ya que el aumento del nº de personas en la “cuarta edad” sobre todo significa el éxito de la humanidad en su lucha constante contra la mortalidad y sus causas. Se ha logrado aumentar la longevidad de la población a lo largo del ciclo vital y, en las últimas décadas, en las edades más tardías o avanzadas, disfrutando las personas sobrevivientes de una salud y calidad de vida que favorece que más personas consigan perdurar varios años en la cohorte de 80 y más años⁸.



⁸ Para la provincia de Castellón y la anualidad de 2022, la esperanza de vida a los 80 años es de 10,6 años para las mujeres y de 8,5 años para los varones, a los 85 años de 7,2 años y 5,9 años, y a los 90 años de 4,7 años y de 3,9 años, respectivamente. Fuente: Indicadores de Mortalidad, INE.

Y con relación a los municipios, a 1 de enero de 2023 los Índices de SobreEnvejecimiento (ISE) comprendieron un intervalo definido por 29,9 en Geldo y 39,6 en Viver de personas mayores de 80 años por cada 100 de 65 y más años. Además de este municipio, los ISE más altos se concretizaron en Jérica (34,3), Caudiel (34,3) y Castellnovo (36,9), en tanto que los menos elevados entre la población censada en Geldo, Almedíjar (31,5) y Soneja (32,5). El valor del Índice de SobreEnvejecimiento aumentó en todas las localidades desde 2001 a 2023, con suavidad en Almedíjar (+0,9) y mayor abundancia en Viver (+19,2).

1.2.- ANÁLISIS DEL EMPLEO

En el segundo capítulo del Estudio Cuantitativo se realiza el análisis secundario del empleo a través del número de personas afiliadas a la Seguridad Social en situación de alta laboral según el municipio de residencia. En líneas generales, se elaboraron catorce indicadores cuantitativos a partir de los datos estadísticos oficiales generados por el Instituto Valenciano de Estadística (IVE) y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), los cuales presentamos en 14 Tablas en la hoja de Empleo del Anexo Excel:

- Tabla 2.1. Evolución del nº de personas Afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral, de ambos sexos, entre final de diciembre de 2014 y 2023: absolutos y Tasas de evolución (%) de ambos sexos.
- Tabla 2.2. Evolución del nº de personas Afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral según Sexo entre final de diciembre de 2014 y 2023: absolutos y Tasas de evolución (%) por sexo.
- Tabla 2.3. Ratios de Masculinidad entre las personas Afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral entre final de diciembre de 2014 y 2023: nº de hombres afiliados por cada 100 mujeres afiliadas.
- Tabla 2.4. Porcentajes de personas Extranjeras Afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral, ambos sexos, entre final de diciembre de 2014 y 2023: % respecto total de personas afiliadas de ambos sexos.
- Tabla 2.5. Ratios de Masculinidad entre las personas Extranjeras Afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral entre final de diciembre de 2014 y 2023: nº de hombres afiliados por cada 100 mujeres afiliadas de nacionalidad extranjera.
- Tabla 2.6. Evolución por cohortes de Edad de la población Afiliada a la Seguridad Social en alta laboral entre final de diciembre de 2019 y 2023: absolutos y Tasas de evolución (%) de ambos sexos.
- Tabla 2.7. Distribución (%) según cohortes de Edad de la población Afiliada a la Seguridad Social en alta laboral entre diciembre de 2019 y 2023: % de cada cohorte de edad respecto del total de ambos sexos.
- Tabla 2.8. Evolución del nº de personas Afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral (R. General y RETA), de ambos sexos, según Sector de actividad (CNAE-2009) entre final de diciembre de 2014 y 2023: absolutos y Tasas de evolución (%) de ambos sexos.

- Tabla 2.9. Distribución (%) del nº de personas Afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral (R. General y RETA), de ambos sexos, según Sector de actividad (CNAE-2009) entre final de diciembre de 2014 y 2023: % sectorial respecto del total.
- Tabla 2.10. Distribución (%) del nº de personas Afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral (R. General y RETA) por Sexo entre final de diciembre de 2019 y 2023 según Sector de actividad (CNAE-2009): % sectorial respecto del total de cada sexo.
- Tabla 2.11. Evolución del nº de personas Afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral, de ambos sexos, según Régimen de afiliación entre final de diciembre de 2019 y 2023 : absolutos y Tasas de evolución (%) de ambos sexos.
- Tabla 2.12. Distribución (%) del nº de personas Afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral, de ambos sexos, según Régimen de afiliación entre final de diciembre de 2019 y 2023: % de cada régimen sobre total.
- Tabla 2.13. Distribución (%) del nº de personas Afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral por Sexo según Régimen de afiliación entre final de diciembre de 2019 y 2023: % de cada régimen respecto del total de cada sexo.
- Tabla 2.14. Distribución (%) del nº de personas Afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral, ambos sexos, según Tipo de Contrato entre final de diciembre de 2019 y 2023: % cada tipo de contrato con respecto del total de ambos sexos.

Los datos e indicadores cuantitativos que se recogen en las 14 Tablas anteriores proceden de las siguientes fuentes secundarias oficiales de carácter estadístico:

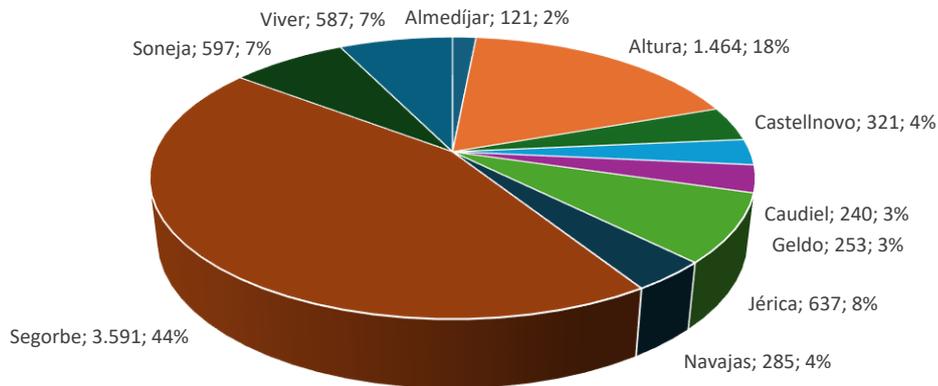
- 📄 Estadística de Trabajadores Afiliados a la Seguridad Social, Personas afiliadas por lugar de residencia, último día del cuarto trimestre. Instituto Valenciano de Estadística (IVE) de la Generalitat Valenciana:
<https://pegv.gva.es/es/temas/sociedad/trabajo/afiliaciondetrabajadoresalsistemadelaseguridadsocial>
- 📄 Estadística de Afiliaciones en Alta laboral, Afiliación último día del mes. Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones:
<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST10/EST305>

El segundo capítulo especializado en el empleo (personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral) se despliega en seis apartados con referencia temporal desde el último día de 2014 al correspondiente de 2023: en el primero, se analiza la evolución y distribución del empleo según sexo; el segundo se centra en la significación de las personas extranjeras entre las personas ocupadas y su distribución por sexo; el tercero considera la variable edad a través de las cohortes de 16 a 24, 25 a 34, 35 a 49, 50 a 64 y 65 y más años; el cuarto recoge el análisis cuantitativo del empleo según los sectores económicos de la agricultura y ganadería, industria y energía, construcción y servicios (CNAE-2009); el quinto recoge el análisis de la distribución del empleo por régimen de afiliación y sexo, distinguiendo entre personas asalariadas y autónomas; y se finaliza con un sexto epígrafe consistente en analizar el fenómeno de la temporalidad entre el empleo asalariado según sexo.

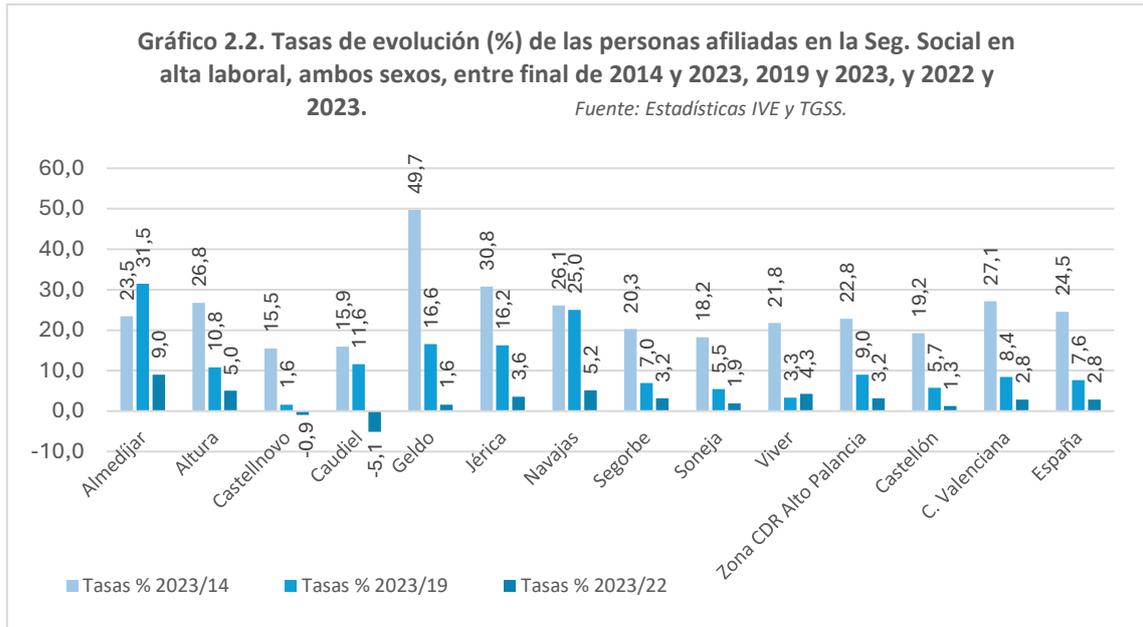
1.2.1. Evolución y distribución del empleo según sexo

Al finalizar 2023 se contabilizan 8.096 personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral con residencia en los municipios de la zona o comarca del CDR de Alto Palancia, que representan el 3,5% de la población empleada formalmente en la provincia de Castellón (233.129) y tan solo el 0,4% de las personas ocupadas en la economía formal de la Comunidad Valenciana (1.961.389). Al distribuir el total comarcal entre sus diez municipios se observa una más que notoria concentración del empleo en Segorbe, ya que las 3.591 personas afiliadas a la Seg. Social en alta laboral al finalizar 2023 representaron nada menos que el 44% de ese total (una proporción idéntica a la que representa su demografía en la comarcal). En segundo lugar, resaltó Altura con el 18% (1.464 personas afiliadas en alta laboral). En tercer lugar, entre el 5% y el 10%, cabe mencionar a Soneja (7%), Viver (7%) y Jérica (8%). Por último, los cinco municipios cuya representación comprende menos del 5%: Almedijar (2%), Caudiel (3%), Geldo (3%), Castellnovo (4%) y Navajas (4%).

Gráfico 2.1. Distribución de las personas afiliadas en la Seg. Social en alta laboral a finales de 2023 en la Zona CDR Alto Palancia entre municipios: absolutos y % respecto total zona. Fuente: Estadísticas IVE.



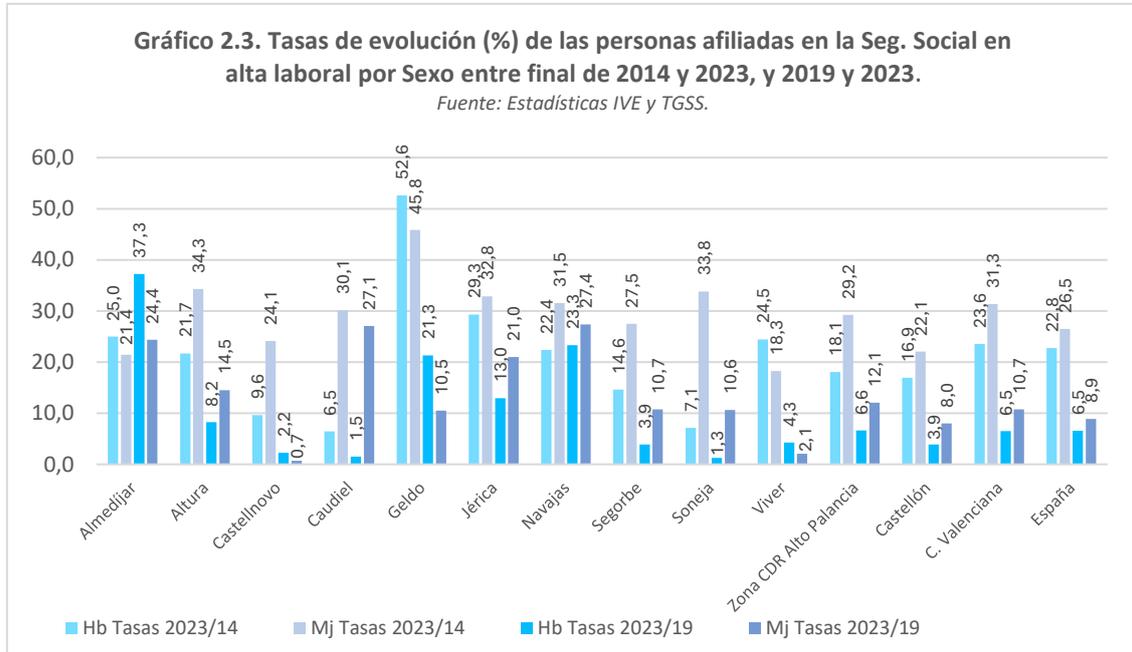
Con respecto a la evolución del nº de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral según municipio de residencia (ver Gráfico 2.2. y Tabla 2.1. del Anexo), entre finales de 2014 y 2023 se constata un importante incremento (22,8%) en la zona del CDR Alto Palancia, que se sitúa por encima del provincial (19,2%) pero por debajo de las Tasas española (24,5%) y autonómica (27,1%). En general, el empleo evolucionó muy positivamente gracias al inicio de un nuevo ciclo capitalista de crecimiento económico y del empleo, tras superarse el período de la *Gran Recesión* de 2008 a 2013 que desencadenó el estallido de la *burbuja* inmobiliaria y financiera en 2007/2008. Incluso, la cantidad de personas afiliadas en alta laboral al cerrar 2023 superó con relevancia la registrada al terminar 2019, es decir, un poco antes de la irrupción de la pandemia del Covid-19 y de la implementación de las medidas públicas de confinamiento y protección de la población que paralizaron las actividades económicas desde mediados de marzo hasta finales de junio de 2020 (I Estado de Alarma) y de manera más selectiva desde noviembre de 2020 a mayo de 2021 (II Estado de Alarma). Así, la Tasa de crecimiento entre finales de 2019 y 2023 fue del 9% en la zona del CDR Alto Palancia, la más alta entre los cuatro ámbitos supramunicipales que comparamos (la provincia se señala con la más baja: 5,7%). Por consiguiente, el empleo no solo ha recuperado la dimensión cuantitativa previa a la crisis sociosanitaria del Covid-19 sino que la acrecentado con significación, mostrándose asimismo la tendencia crecentista en la última evolución de finales de 2022 a 2023 en los cuatro territorios supralocales, resaltando la zona del CDR Alto Palancia por el mayor incremento (3,2%).



Entre los diez municipios de la zona del CDR Alto Palancia, la evolución del empleo entre finales de 2014 y 2023 fue bastante positiva, con Tasas de crecimiento que describen un intervalo con su cota menor en 15,5% de Castellnovo y mayor en 49,7% de Geldo. Además de esta localidad, otras cuatro superaron el incremento zonal (22,8%): Almedijar (23,5%), Navajas (26,1%), Altura (26,8%) y Jérica (30,8%). Entre finales de 2019 y 2023, también se manifestó una dinámica de crecimiento generalizado en el nº de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral: Castellnovo concretizó la menor Tasa (1,6%), seguido de Viver (3,3%), en tanto que Navajas (25%) y Almedijar (31,5%) las mayores Tasas de incremento. En cuanto a la evolución interanual reciente, de finales de 2022 a 2023, aunque se observa un cambio de sentido en Castellnovo (-0,9%) y Caudiel (-5,1%), sin embargo predominó la corriente crecentista en el empleo de residentes en ocho municipios, sobresaliendo Altura (5%), Navajas (5,2%) y Almedijar (9%).

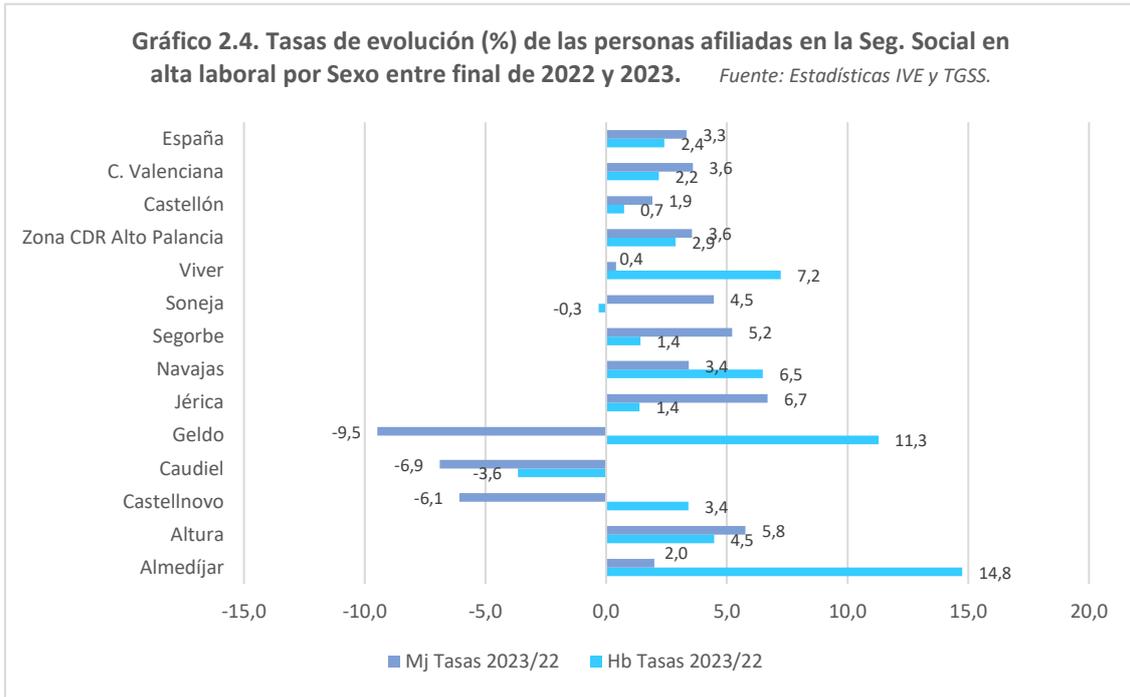
Incorporemos la variable sexo al análisis secundario cuantitativo de la evolución del empleo (ver Gráfico 2.3. y Tabla 2.2. del Anexo): desde finales de 2014 a 2023, el nº de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral según municipio de residencia aumentó con importancia en hombres y mujeres, si bien las Tasas de crecimiento fueron más altas entre las mujeres, destacando la zona de actuación del CDR Alto Palancia con 29,2% en mujeres sobre 18,1% en varones (11,2 puntos de diferencia). Este crecimiento más intenso del empleo femenino también se constató entre finales de 2019 y 2023, donde la zona objeto de estudio vuelve a distinguirse por la diferencia en los incrementos por sexo más favorable para la Tasa femenina (12,1% sobre 6,6%: 5,5 puntos). Seguramente, el crecimiento del empleo en el actual ciclo de desarrollo

capitalista se ha concentrado en actividades de servicios, un sector más permeable a la inserción laboral de las mujeres, a diferencia de lo que sucede en la agricultura, construcción o industria, con mercados de trabajo visiblemente masculinizados.



En el escenario municipal, entre final de diciembre de 2014 y de 2023, las Tasas de evolución del nº de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral según municipio de residencia fueron positivas en hombres y mujeres en los diez municipios de la zona, sobresaliendo el incremento femenino sobre el masculino en ocho localidades, mientras sucedió lo contrario en tres términos (Almedijar, Geldo y Viver). Y desde final de 2019 al mismo momento de 2023, la evolución del empleo de residentes también fue exhaustivamente crecientista en cada sexo-género, superando sin ambages el impacto negativo de la pandemia del Covid-19, con siete términos con una Tasa femenina que despuntó sobre la masculina, en tanto en cuatro se invirtió la relación (los tres mencionados anteriormente más Castellnovo).

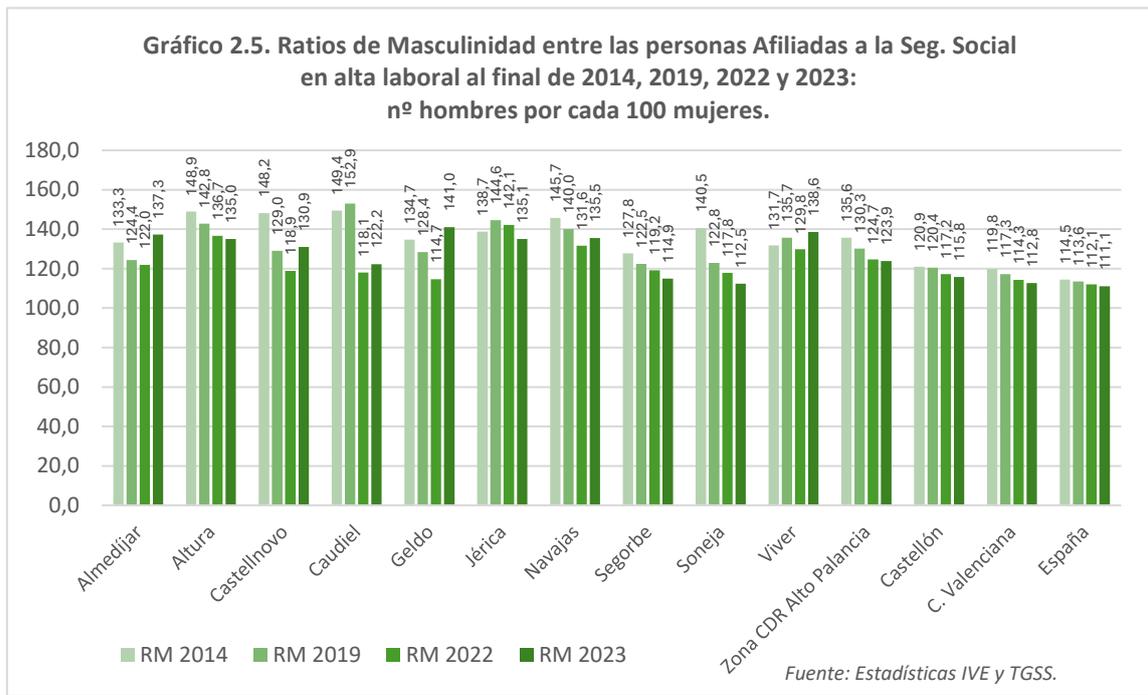
Finalicemos el análisis de la evolución del empleo según sexo-género considerando el intervalo más reciente: de finales de 2022 a 2023, aumentó el nº de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral tanto de hombres como de mujeres en los cuatro ámbitos supramunicipales, resaltando las Tasas de crecimiento de la zona del CDR Alta Palancia como las más acentuadas en los dos sexos-géneros (2,9% y 3,6%, respectivamente). Asimismo, las Tasas femeninas se elevaron sobre las masculinas en los cuatro territorios.



Entre los municipios, la evolución positiva no fue tan extendida en los dos sexos-género, ya que entre los varones se expresó el retroceso del empleo en Caudiel (-3,6%) y la estabilidad en Soneja, al tiempo que entre las mujeres el declive se extendió por tres municipios: Castellnovo (-6,1%), Caudiel (-6,9%) y Geldo (-9,5%). Por tanto, destaca Caudiel, al reflejar un cambio de tendencia hacia el decrecimiento en el nº de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral de hombres y de mujeres, aunque habrá que esperar si se consolida en el año 2024 o, por el contrario, regresa a la vía del crecimiento.

Aunque las Tasas de evolución se mostraron más *crecentistas* entre las mujeres que los hombres, sin embargo las Ratios de Masculinidad (RM) entre las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral expresan una estructura del empleo por sexo claramente masculinizada: al finalizar 2023 se contabilizan 123,9 varones por cada 100 mujeres en la zona del CDR Alto Palancia, una RM superior a la provincial (115,8), autonómica (112,8) y española (111,1). Por consiguiente, los cuatro territorios supramunicipales muestran una visible masculinización de la estructura por sexo del empleo, mayormente en la zona objeto de estudio. No obstante, se percibe una tendencia a la moderación de la Ratio de Masculinidad, ya que entre finales de 2014 y 2023 se redujo su valor en los cuatro ámbitos, incluso con mayor acentuación en la zona del CDR Alto Palancia (-11,7 puntos). Asimismo, también se constata esa tendencia en la evolución de la RM entre finales de 2019 y 2023 y en la última variación interanual de 2022 a 2023 (-6,4 y

-0,8 puntos, respectivamente, en la zona). Por tanto, los mayores incrementos en la afiliación de mujeres a la Seguridad Social en alta laboral que conocimos anteriormente están impulsando una reducción de la desigualdad de género en la distribución del empleo por sexo, aunque todavía es más frecuente la presencia de hombres que de mujeres entre el colectivo de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral.

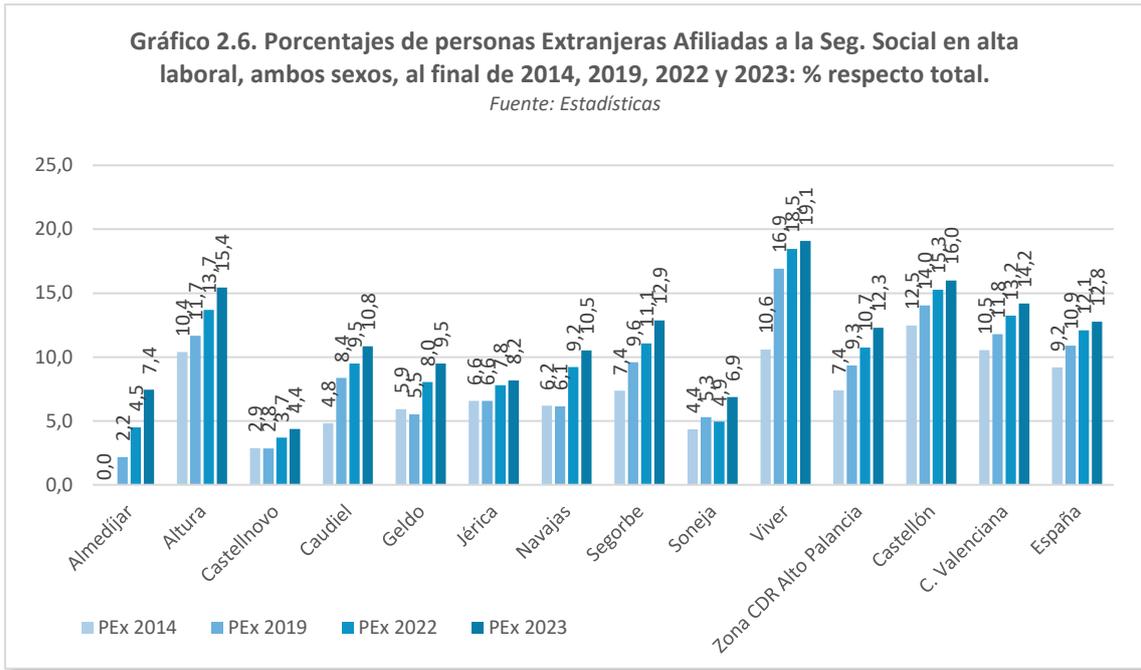


En cuanto al contexto municipal del CDR Alto Palancia, al finalizar 2023 las Ratios de Masculinidad trazan una horquilla de valores con su cota menor de 112,5 en Soneja y mayor de 141 en Geldo; es decir, en los diez municipios las RM se elevan con amplitud por encima del umbral de 100, reflejando una estructura por sexo del empleo ostensiblemente masculinizada. En siete localidades, las RM al cierre de 2023 son inferiores a las respectivas de 2014, mientras se manifestó lo contrario en tres municipios: Almedijar (+3,9 puntos), Geldo (+6,2) y Viver (+6,9). En síntesis, actuaron dos tendencias contrapuestas en las Ratios de Masculinidad por municipios durante ese período: de impulso hacia una menor desigualdad de género en Altura (-13,9), Castellnovo (-17,3), Caudiel (-27,2), Jérica (-3,7), Navajas (-10,1), Segorbe (-12,9) y Soneja (-28 puntos), así como de arrastre hacia una mayor desigualdad en los tres restantes, los cuales resaltan al finalizar 2023 por las RM más elevadas.

1.2.2. El empleo según nacionalidad y sexo

En el capitalismo posfordista y globalizado los mercados se mundializan, incluyendo los de trabajo, aumentando con relevancia cuantitativa los flujos de trabajadores que emigran hacia otros países en busca de un empleo que les posibilite mejorar sus condiciones de trabajo y de vida. En la etapa sociohistórica de la *Segunda Transición Demográfica* (Van de Kaa, 1987), los mercados laborales de los países capitalistas desarrollados necesitan fuerza de trabajo extranjera debido a la baja natalidad y fecundidad que predominan desde las pasadas décadas de los setenta u ochenta (caso de España), así como al importante aumento del nivel educativo de las poblaciones activas de esos países, sobre todo de las nuevas generaciones alumbradas desde la última década del siglo XX, que dificulta que los empleos de baja cualificación y menor valoración socioeconómica sean cubiertos con candidatos nacionales (CC.OO., 2019), de ahí que sean ocupados por personas extranjeras que proceden de países en vías de desarrollo (Latinoamérica, Norte de África, Europa Oriental y Asia) y menos desarrollados (África Subsahariana). Asimismo, el medio rural que sufre la crisis demográfica (despoblación y acusado envejecimiento) en los países desarrollados necesita de flujos de inmigrantes extranjeros para renovar su debilitada población activa y mantener en funcionamiento sus actividades económicas.

Los flujos de inmigrantes extranjeros han transformado los mercados de trabajo en España desde el cambio de siglo hasta la actualidad. Es un colectivo sociolaboral que está presente en la zona de actuación del CDR Alto Palancia (ver Gráfico 2.6.): al finalizar 2023, se contabilizan 996 personas de nacionalidad extranjera afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral, las cuales suponen un incremento del 104,5% con relación a las afiliadas al cierre de 2014 (ver Tabla 2.4. del Anexo). Durante esos nueve años de crecimiento económico y del empleo (con la excepción de 2020 por la crisis provocada por la pandemia del Covid-19), el porcentaje de personas extranjeras creció desde el 7,4% al 12,3% (+4,9 puntos) del total de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral. Al final de 2023, el porcentaje zonal es similar al estatal (12,8%) pero algo menor con relación al autonómico (14,2%) y, sobre todo, al provincial (16%). Por lo demás, hay que mencionar que este porcentaje aumentó su valor en los cuatro ámbitos territoriales desde finales de 2019 a 2023 y también en la reciente evolución de 2022 a 2023 (+3 y +1,6 puntos, respectivamente, en la zona).



Pasemos al espacio municipal de la zona: al finalizar 2023, los porcentajes de personas extranjeras describen un intervalo amplio, delimitado por 4,4% en Castellnovo y 19,1% en Viver. Además de esta localidad, destacan por igualar o superar el umbral del 10% las localidades de Navajas (10,5%), Caudiel (10,8%), Segorbe (12,9%) y Altura (15,4%). En general, los municipios que recorre la A-23 (autovía Mudéjar) y la antigua N-234 son los que acogen mayores cantidades de personas extranjeras entre el total de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral con residencia en el municipio, seguramente porque en ellos se concentran la demanda de empleo pero también el mercado de viviendas principales en alquiler. Por lo demás, los porcentajes de personas extranjeras afiliadas en alta laboral crecieron en los diez municipios entre finales de 2014 y 2023, igualmente de 2019 a 2023 y de 2022 a 2023.

Incorporemos la variable sexo al análisis (ver Tabla 2.5. del Anexo): al terminar 2023, la Ratio de Masculinidad entre las personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral representó 149 varones por cada 100 mujeres en la zona del CDR Alto Palancia, una RMEx notoriamente más elevada que las respectivas de la provincia de Castellón (129,4), C. Valenciana (128,6) y España (127,2). Entre finales de 2014 y 2023, aumentó con notoriedad el valor de la RMEx en la zona objeto de estudio (+18,2 puntos), bastante más de lo que sucedió en los otros tres ámbitos de comparación (+4,3 puntos en la provincia y +9,3 en el Estado español, mientras en la autonomía solo +0,4). Efectivamente, el colectivo de trabajadores extranjeros afiliados en alta laboral está formado mayormente por hombres, seguramente porque se emplean en ramas

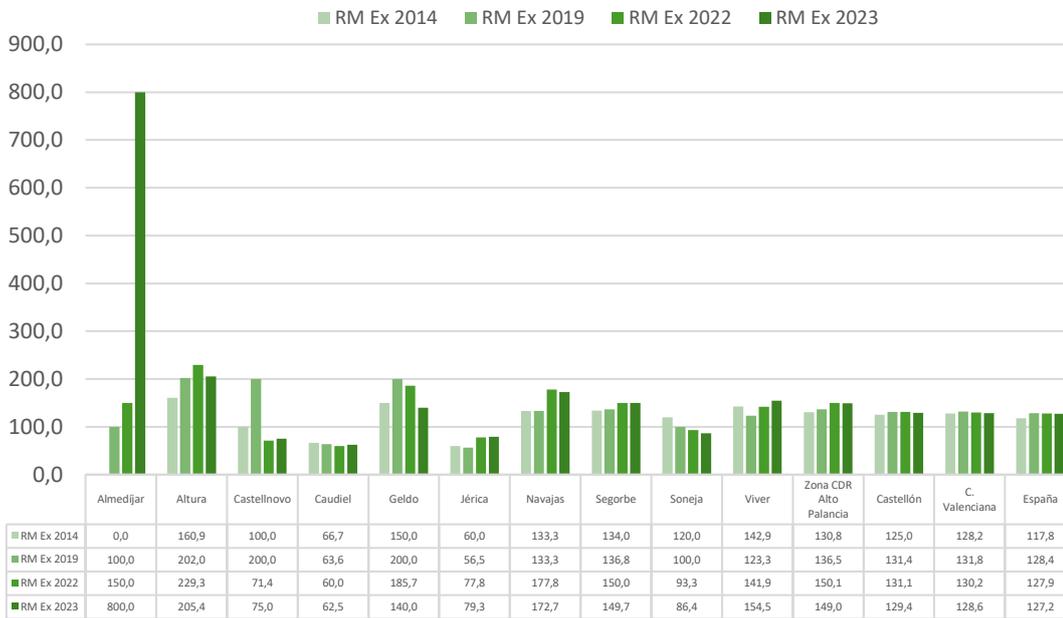
económicas con mercados laborales previamente masculinizados como la agricultura, la construcción, la industria ... Por otro lado, hay que considerar que las mujeres extranjeras se ocupan en actividades más afectadas por la economía sumergida (limpieza, trabajo doméstico y cuidado de personas mayores, hostelería, etc.), en consecuencia es posible que estén infrarrepresentadas en el empleo formal al ser más frecuente que su empleo sea informal (sin afiliación a la Seguridad Social en alta laboral) al realizarse en el contexto de la economía sumergida.

Al acabar 2023 y refiriéndonos a los municipios, las Ratios de Masculinidad entre las personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral oscilaron entre el valor mínimo de 62,5 en Caudiel y el valor máximo de 800 varones por cada 100 mujeres en Almedíjar⁹. Además de esta localidad, el umbral de 100 (igualdad cuantitativa entre los dos sexos) se superó en Geldo (140), Segorbe (149,7), Viver (154,6), Navajas (172,7) y Altura (205,4). En estos seis municipios, el colectivo de la inmigración extranjera afiliada en alta laboral está bastante masculinizado, contrastando con los cuatro municipios restantes en los que se manifiesta lo contrario, ya que las RMEx se precipitan con rotundidad por debajo del umbral de 100: Caudiel, Castellnovo (75), Jérica (79,3) y Soneja (86,4 hombres por cada 100 mujeres). Con relación a la evolución de 2014 a 2023, se percibe un aumento del valor de la RMEx en seis municipios, en tanto que decayó en cuatro (Caudiel, Castellnovo, Geldo, y Soneja).

⁹ Almedíjar tenía 9 personas extranjeras afiliadas a la Seg. Social en alta laboral, de las cuales tan solo una era mujer.

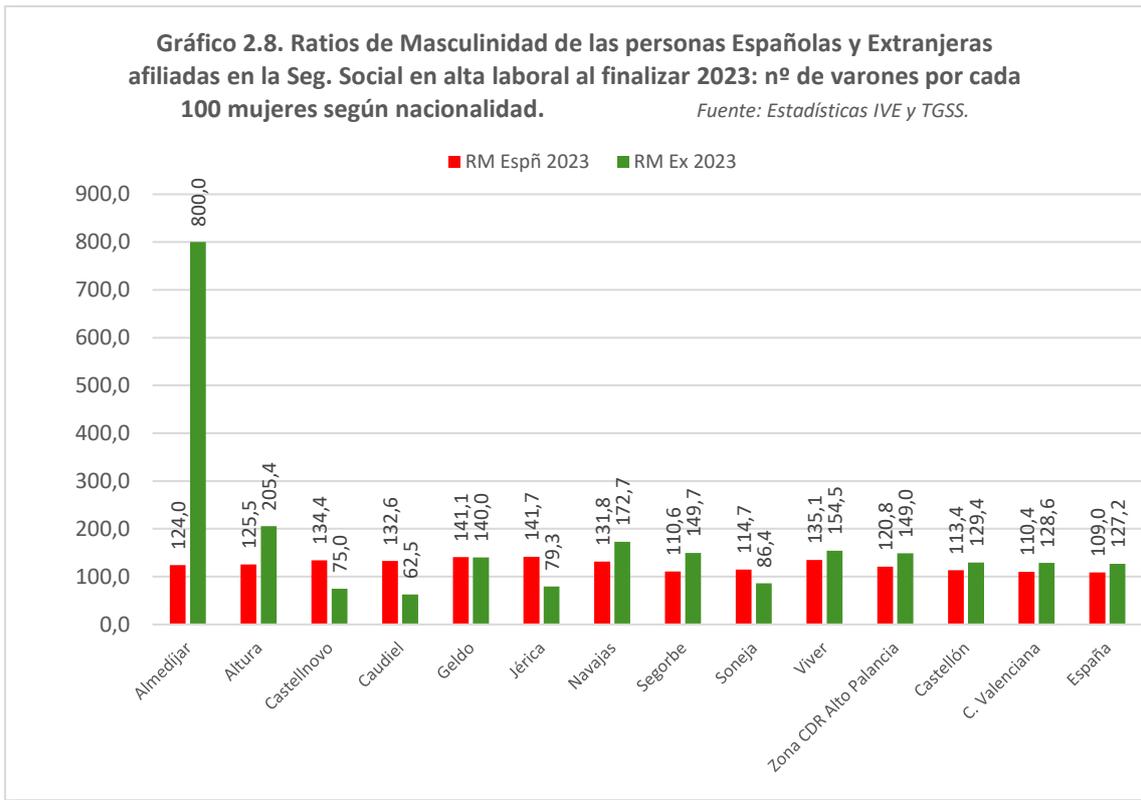
Gráfico 2.7. Ratios de Masculinidad de las personas Extranjeras afiliadas en la Seg. Social en alta laboral al finalizar 2014, 2019, 2022 y 2023: nº de varones por cada 100 mujeres.

Fuente: Estadísticas IV



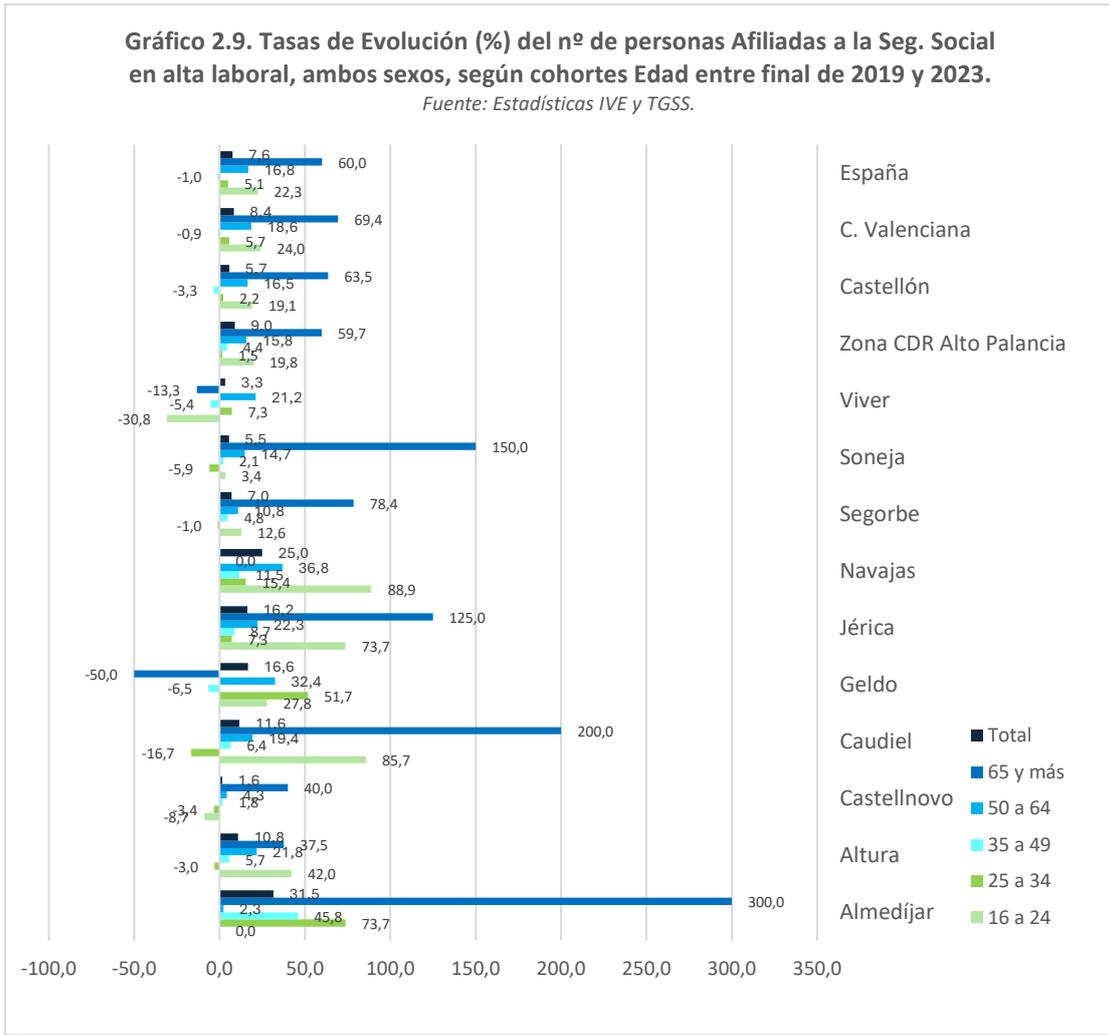
Prosigamos, comparando las Ratios de Masculinidad distinguiendo entre las personas de nacionalidad española y extranjera afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral al finalizar 2023 (ver Gráfico 2.8.): en primer lugar, resalta que los dos colectivos de nacionalidades muestren RM visiblemente por encima de 100, es decir, con más hombres afiliados que mujeres afiliadas; y, en segundo lugar, destaca que la población extranjera afiliada concretiza Ratios de Masculinidad más elevadas que la población española afiliada en los cuatro ámbitos supramunicipales, desde +16 puntos en la provincia castellanense (129,4 sobre 113,4) hasta +28 puntos en la zona del CDR Alta Palancia (149 sobre 120,8). En consecuencia, el colectivo de afiliados extranjeros acrecienta la masculinización que ya caracterizaba al de afiliados españoles.

En los municipios surgen diferencias respecto de esa pauta general: si entre las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral de nacionalidad española las Ratios de Masculinidad son patentemente superiores a 100 en cada uno de los diez términos de la zona (desde 110,6 en Segorbe hasta 141,7 en Jérica), sin embargo entre las personas de nacionalidad extranjera en cuatro localidades sucede lo contrario: Caudiel, Castellnovo, Jérica y Soneja concretizaron menos hombres que mujeres de nacionalidad extranjera. Por tanto, en estos municipios las personas extranjeras afiliadas moderan el rasgo de masculinización entre la población afiliada a la Seguridad Social en alta laboral.



1.2.3.- El empleo según cohortes de edad

De 2019 a 2023 (final de año), el número de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral con residencia en la zona del CDR de Alto Palancia creció en todas las cohortes de edad (ver Tabla 2.6. del Anexo y Gráfico 2.9.), si bien con menor intensidad en 24 a 34 años (+1,5%) y en 35 a 49 años (+4,4%), con mayor énfasis en 16 a 24 años (19,8%) y en 50 a 64 años (15,8%), además de con exuberancia en 65 y más años (59,7%). Comparando los ámbitos supramunicipales, se percibe una diferencia en la cohorte de 35 a 49 años, ya que su Tasa de evolución fue negativa en Castellón (-3,3%), C. Valenciana (-0,9%) y España (-1%). El más que notorio incremento de personas afiliadas de la cohorte de mayores de 64 años en los cuatro territorios es una consecuencia de la ampliación de la edad legal de jubilación ordinaria por encima del umbral de los 65 años, ya que se retrasa dos meses al año durante el período transitorio de 2018 a 2027, significando los 66 años y 4 meses en 2023.



Pero, también, hay que considerar aquellas personas que prosiguen trabajando a pesar de alcanzar la edad legal de jubilación ordinaria por diferentes motivos: crecimiento de la cuantía económica de la pensión de jubilación por cada año extra que se continúa trabajando – cotizando¹⁰; aumento de la esperanza de vida, disfrute de buena salud y procurar un envejecimiento activo; el empleo-profesión como valor central y fuente principal del estilo de vida, las relaciones, la autoestima e identidad psicosocial de las personas ocupadas; el importante encarecimiento de los precios de bienes y servicios básicos (alimentación, energía, vivienda, transporte, etc.) que se manifiesta con la inflación económica desde 2022 es un factor que contribuye a retrasar la edad de jubilación, ya que la pensión a percibir puede ser menor a la remuneración económica que se recibe por el trabajo-empleo e insuficiente para sufragar el nivel de vida que se necesita... Con respecto a la motivación de necesidad económica se debe

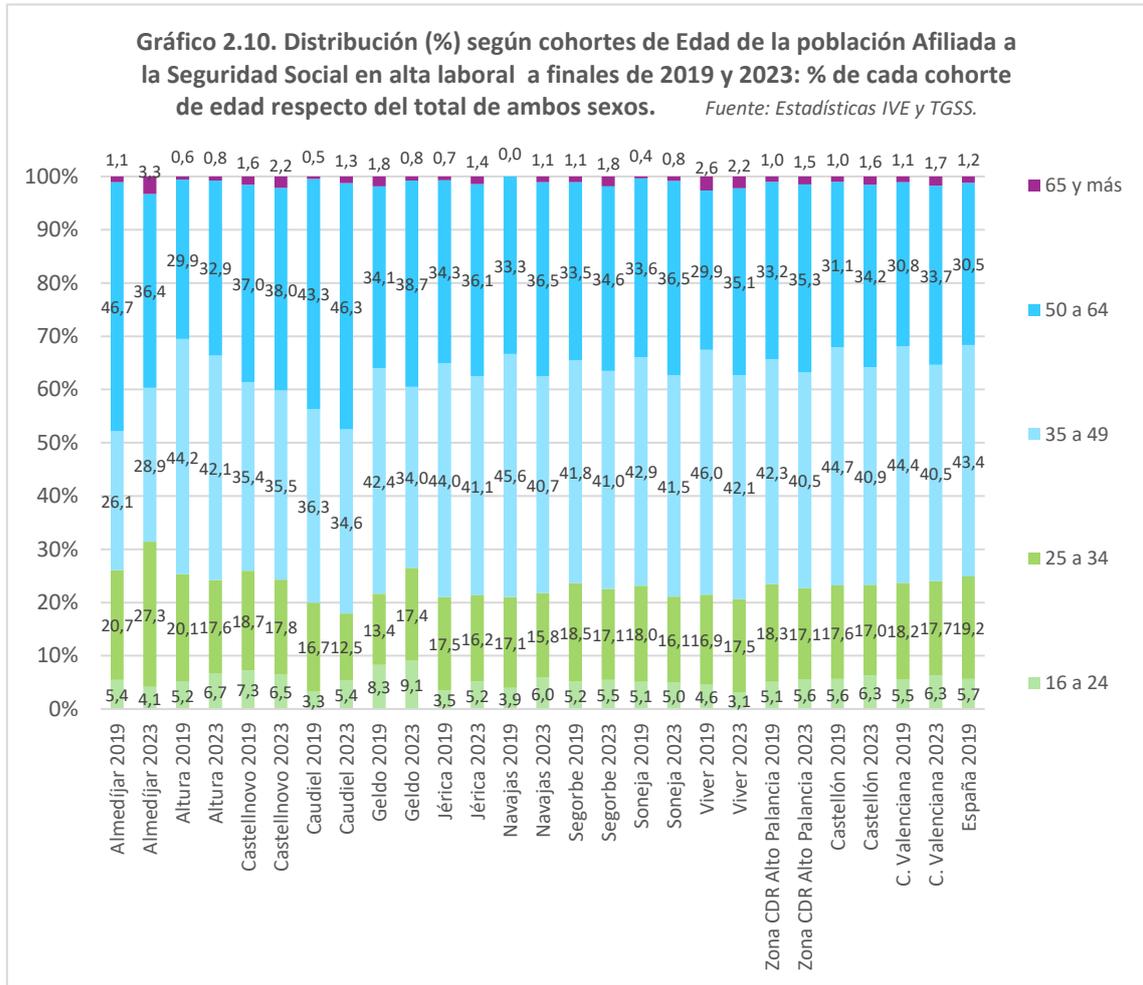
¹⁰ Por cada año trabajado-cotizado por encima de la edad legal de jubilación ordinaria, la pensión aumentará un 2% (mínimo 25 años cotizados), un 2,75% (de 25 a 37 años cotizados) y aumentará el 4% si se trabajaron - cotizaron 37 años (fuente: Seguridad Social).

tener en cuenta que comienzan a alcanzar la edad legal de jubilación ordinaria las primeras generaciones del *baby boom* franquista, parte de cuyos efectivos sufrieron la gestión hiperflexible de la fuerza de trabajo que se institucionalizó con el capitalismo posfordista y globalizado desde la última década del siglo XX, con la proliferación de los contratos temporales y la rotación entre situaciones de empleo y paro temporales, así como por el impacto negativo de la *Gran Recesión* de 2008-2013 y del ajuste de la política neoliberal en las biografías laborales y cotizaciones a la Seguridad Social de bastantes personas, especialmente de la cohorte madura de 50 y más años, que seguramente favorecerá el retraso de la jubilación mientras en el mercado de trabajo prosiga una dinámica de crecimiento del empleo.

Con respecto a la distribución por cohortes de edad, ambos sexos, de las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral con residencia en la zona del CDR de Alto Palancia (ver Tabla 2.7. del Anexo y Gráfico 2.10.), al cerrar la anualidad de 2023 son bastante más frecuentes las personas adultas de 35 a 49 años (40,5% del total) y maduras de 50 a 64 años (35,3%), emergiendo después las personas preadultas de 25 a 34 años (17,1%), mientras las dos cohortes polares de la población activa son las que menos relevancia cuantitativa alcanzaron, esto es, la cohorte de entrada formada por jóvenes de 16 a 24 años (5,6%) y la de salida constituida por personas de 65 y más años (1,5% del total). En la comparativa con los ámbitos supramunicipales no se aprecian diferencias significativas y si contrastamos las distribuciones de 2019 y 2023 (final de año), se observan cambios ligeros: en la zona del CDR Alto Palancia creció la representación de 50 a 64 años (+2,1 puntos), en tanto que disminuyó la de la preadultez (-1,3%) y adultez (-1,8%), advirtiendo que esa variación fue similar en Castellón, C. Valenciana y España.

En el entorno municipal, se aprecian algunas diferencias en la distribución por cohortes de edad de final de 2023 considerando la estructura de referencia la de la zona del CDR Alto Palancia: la significación relativa en la cohorte de jóvenes de 16 a 24 años es menor en Viver (3,1% del total) y Almedíjar (4,1%), pero mayor en Geldo (9,1%); en la cohorte preadulta de 25 a 34 años destaca por su porcentaje inferior Caudiel (12,5%), mientras Almedíjar (27,3%) por el más elevado; en la cohorte de la adultez de 35 a 49 años cabe mencionar a Almedíjar (28,9%), Geldo (34%), Caudiel (34,6%) y Castellnovo (35,5%) por sus porcentajes más bajos; en la cohorte de 50 a 64 años resaltan Castellnovo (38%), Geldo (38,7%) y, especialmente, Caudiel (46,3%) por sus porcentajes más altos; y en la cohorte de 65 y más años se distingue Almedíjar por un porcentaje mayor. En síntesis, la distribución porcentual de las personas afiliadas a la Seguridad Social por cohortes de edad, en Almedíjar se aglutina en las edades de la preadultez y adultez (25 a 49 años), en

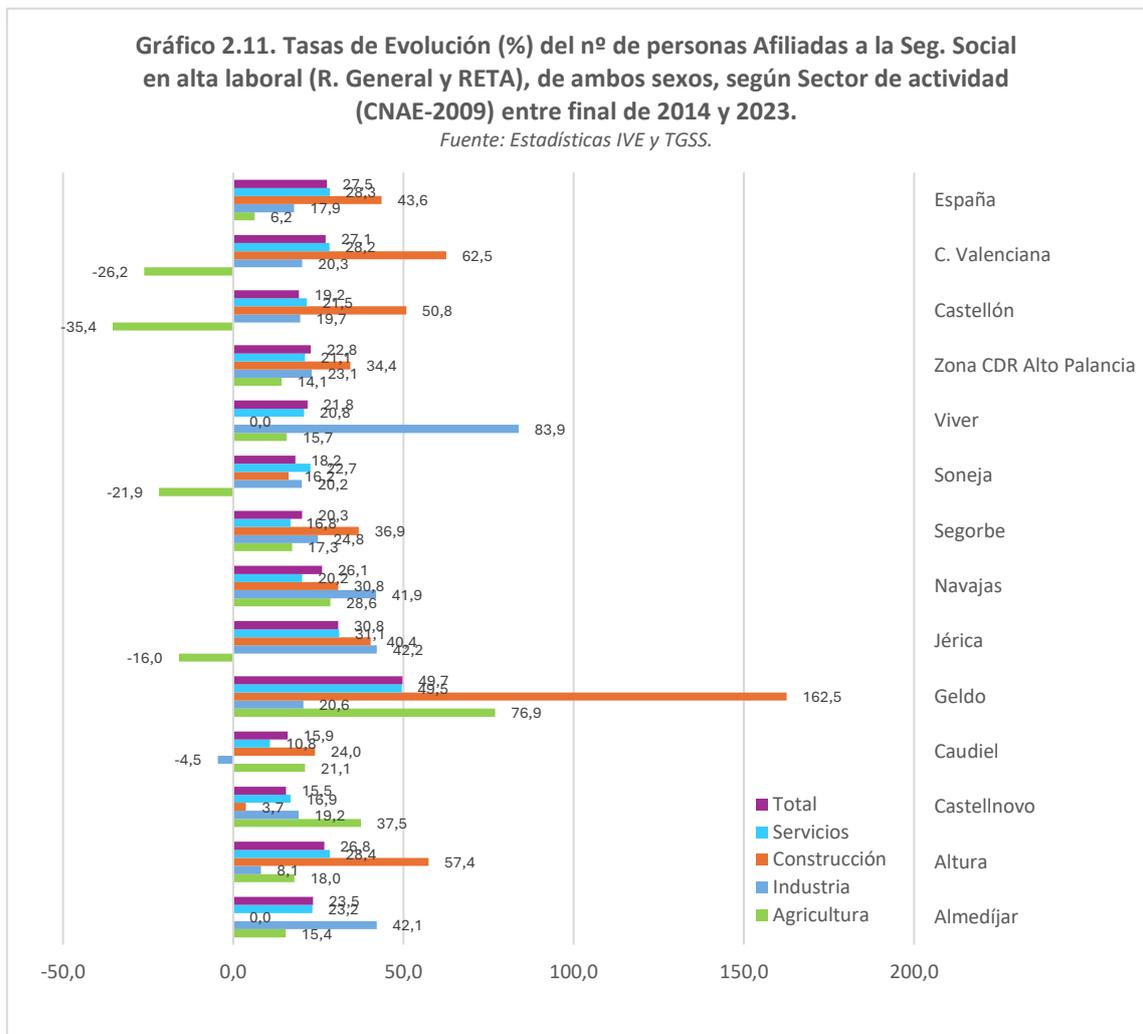
Castellnovo, Caudiel y Geldo en las de la madurez (50 a 64 años), en tanto que en el conjunto de la zona se concentra en la adultez (35 a 49 años).



1.2.4.- El empleo según sectores de actividad

La evolución del nº de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral entre finales de 2014 y 2023 fue bastante positiva en los cuatros sectores de actividad (CNAE 2009): en la zona de actuación del CDR Alto Palancia (ver Tabla 2.9. del Anexo), las Tasas de crecimiento abarcaron desde 14,1% en la agricultura hasta 34,4% en la construcción, mientras la industria (23,1%) y los servicios (21,1%) disfrutaron de incrementos en la cantidad de personas afiliadas en alta laboral en torno a la Tasa general de la zona (22,8%). La actual fase de auge del ciclo de desarrollo capitalista ha superado sin ambages la crisis económica generada por la pandemia del covid-19 y las medidas implementadas por las Administraciones públicas para proteger a la población de

la posible infección vírica en 2020-2021 (Estados de Alarma y medidas suplementarias). En el Gráfico 2.11. se observa que la evolución por sectores económicos de la zona coincide con la del conjunto de España, donde también creció el nº de personas afiliadas en alta laboral en los cuatro sectores, pero se diferencia de las evoluciones de Castellón y la Comunidad Valenciana en el sector agrícola, ya que en estos dos ámbitos sufrió un declive importante (-35,4% y -26,2% respectivamente). Recientemente, entre el final de diciembre de 2022 y 2023, la evolución en el nº de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral también fue claramente crecentista en la zona del CDR Alto Palancia, al aumentar en los cuatros sectores de actividad, volviendo a coincidir con la evolución estatal, así como mostrando alguna discrepancia con relación a la provincial (decrece en la industria: -3,1%) y la evolución autonómica (mengua en la agricultura: -2,2%).



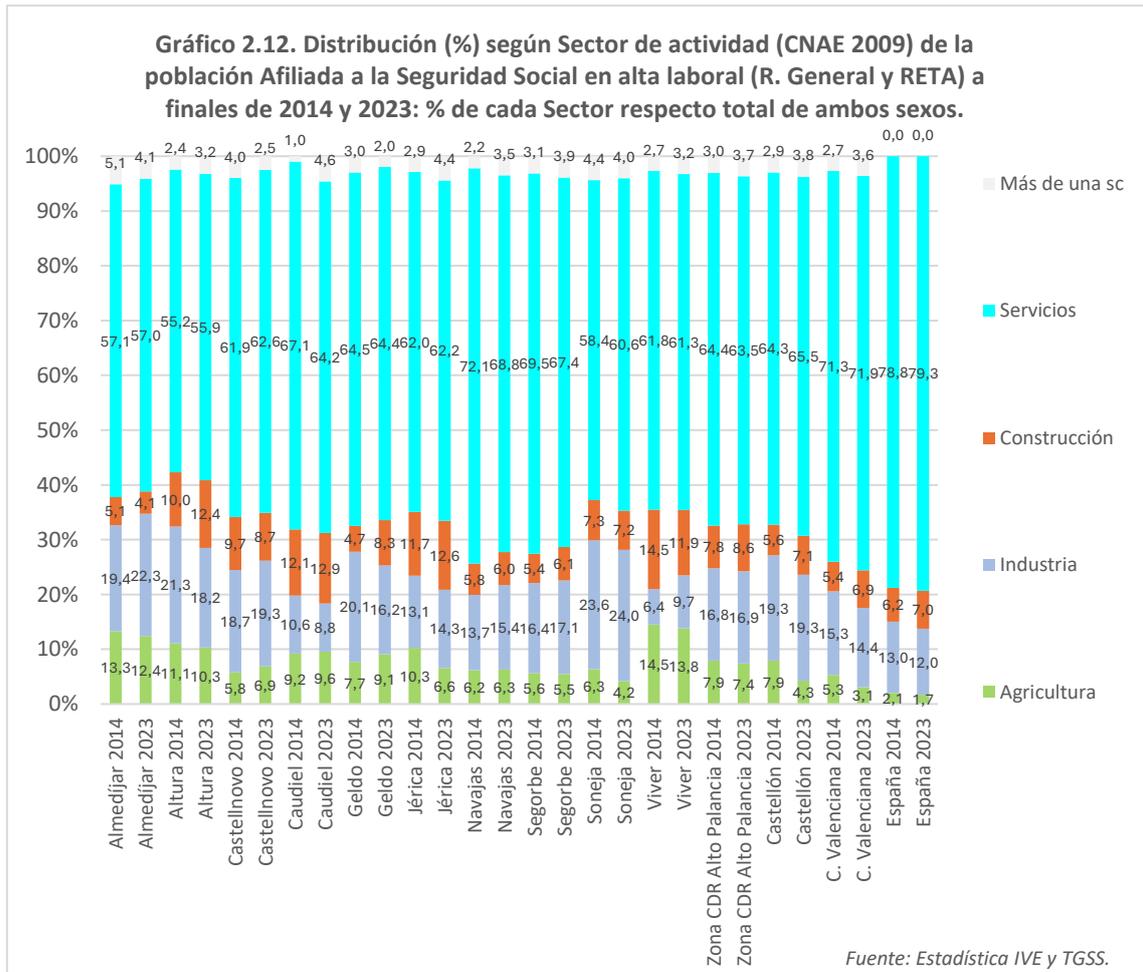
En el entorno municipal y refiriéndonos a las Tasas de evolución de 2014 a 2023 (final de año), cinco municipios reflejaron el incremento del nº de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral en los cuatro sectores (Altura, Castellново, Geldo, Navajas y Segorbe), en tanto los otros cinco lo manifestaron en tres sectores, de los cuales dos términos revelaron inmovilidad en la construcción (Almedíjar y Viver), otros dos decrecimiento en la agricultura (Jérica y Soneja) y en el municipio restante declinó el nº de personas afiliadas en alta laboral en la industria (Caudiel). Hay que resaltar el sector servicios por ser el que creció en nº de personas afiliadas en alta laboral en los diez municipios y la construcción por no decrecer en ninguno de ellos.

Y con respecto a la última evolución interanual de 2022 a 2023, la corriente crecentista no se manifestó exhaustivamente en los sectores de actividad en ningún municipio, ya que en cuatro de ellos el crecimiento de algunos sectores se acompañó de la inmovilidad en los demás (Altura, Geldo, Segorbe y Viver); en cinco localidades crecieron en tres sectores a la vez que disminuyeron en uno (Almedíjar, Castellново, Jérica, Navajas y Soneja) y en una localidad la evolución fue negativa al crecer en un sector y, al mismo tiempo, decrecer en tres (Caudiel). Hay que señalar que el sector servicios es el que ha mostrado una mayor debilidad, al decrecer en cuatro municipios (Castellново, Caudiel, Navajas y Soneja), a diferencia de la industria y la construcción que sólo disminuyeron en un término municipal (Jérica y Caudiel, respectivamente.)

Ahora, conozcamos cómo se distribuye el nº de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral entre los cuatro sectores de actividad (CNAE 2009) al terminar 2023 (ver Tabla 2.9. del Anexo): en el agregado municipal de la zona del CDR Alto Palancia, dos de cada tres personas afiliadas en alta trabajan en el sector servicios (63,5%), emergiendo en segundo lugar de relevancia la industria (16,9%) pero a gran distancia, mientras la construcción (8,6%) y la agricultura (7,4%) concretizan una representación inferior y parecida. En comparación con los otros tres ámbitos supramunicipales, la distribución de la zona está menos terciarizada, sobre todo con relación a la C. Valenciana (72%) y España (79,3%), ya que despuntan algo más las personas afiliadas en alta laboral en la agricultura, industria e incluso la construcción. En consecuencia, la distribución sectorial de la zona objeto de estudio es algo más diversa, especialmente con respecto a las autonómica y estatal más concentradas en el terciario.

En cuanto a la comparación entre las distribuciones sectoriales de 2014 y 2023 (final de año), en la zona del CDR Alto Palancia las diferencias son menores a +/-1 punto, por consiguiente son marginales, mostrando una predisposición a la estabilidad en el porcentaje que significa cada sector de actividad respecto del total de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral,

coincidiendo con la evolución del total de España. En los demás ámbitos supralocales, se observan algunos cambios a mencionar: desagravación a favor de la construcción en Castellón y C. Valenciana, además de los servicios en la provincia. En resumen, el actual ciclo de desarrollo capitalista no ha modificado la distribución sectorial del empleo en la zona del CDR Alto Palancia y España, a diferencia de la provincia y autonomía en cuyas distribuciones sectoriales se perciben algunos cambios.



En cuanto a las distribuciones municipales de las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral entre los cuatro sectores de actividad (CNAE 2009), al concluir 2023 se observa un claro dominio del empleo de servicios pero con diferencias a considerar en el grado de terciarización: por un lado, resaltan por su porcentaje menor Altura (55,9%) y Almedijar (57%) y, por otro, Segorbe (67,5%) y Navajas (68,8%) significaron los mayores porcentajes de empleo de servicios. En Altura (10,3%), Almedijar (12,4%) y Viver (13,8%) el sector primario representó las mayores proporciones sobre el total, pero solo en el tercer término se eleva a la segunda posición en la

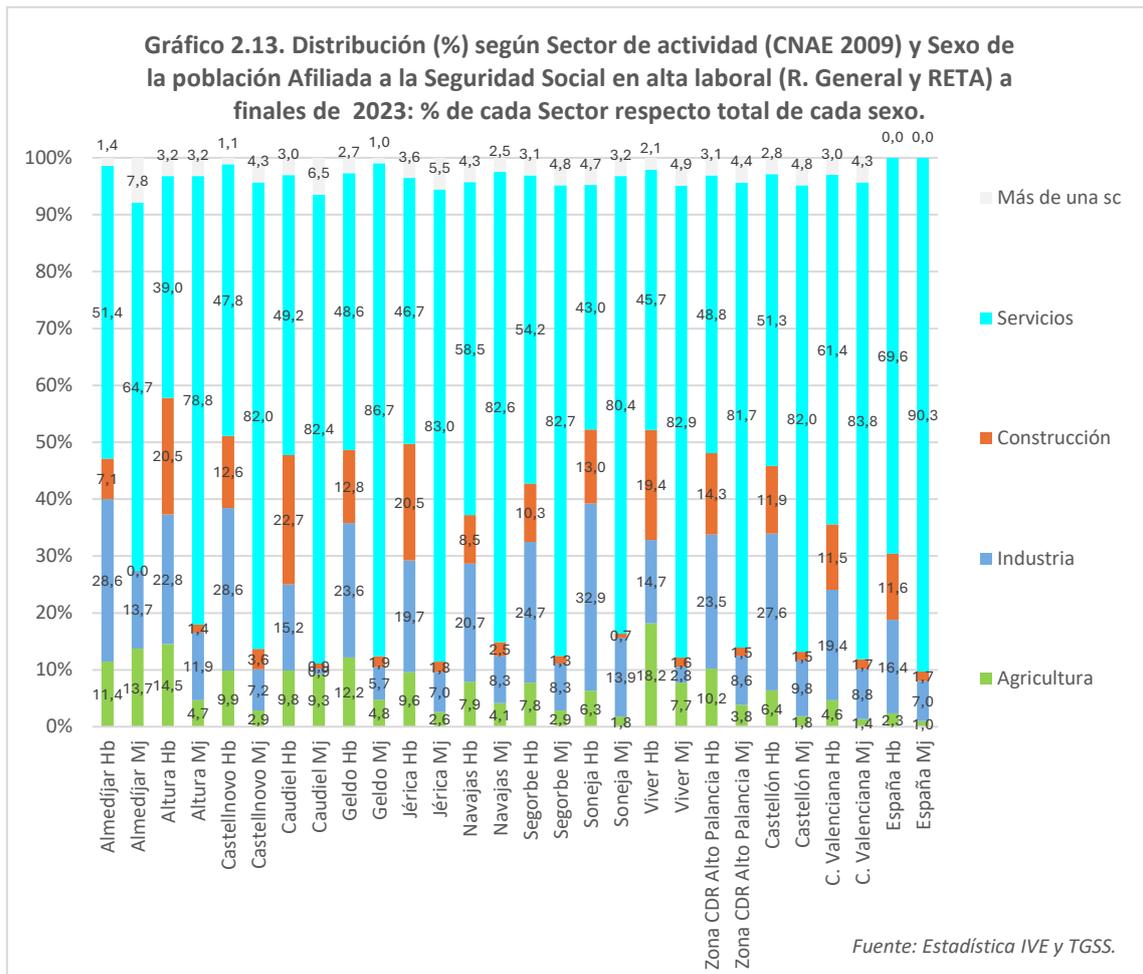
jerarquía sectorial (si bien a bastante por detrás de los servicios: 61,3%), ya que en los dos primeros el empleo industrial superó en importancia al agropecuario. Además de Altura (18,2%) y Almedíjar (22,3%), la industria es la segunda fuente de empleo en Jérica (14,3%), Navajas (15,4%), Geldo (16,2%), Segorbe (17,1%), Castellnovo (19,3%) y Soneja (24%); esto es, en ocho de los diez municipios. La construcción resaltó en Caudiel (12,9%), Jérica (12,6%), Altura (12,4%) y Viver (11,9%), aunque solo en el primero consiguió ser el segundo sector en importancia con respecto al empleo (no obstante a bastante distancia de los servicios: 64,2%).

Al comparar las distribuciones sectoriales de 2014 y 2023 (final de año) se aprecian algunos cambios menores a tener en cuenta: en el sector agropecuario resaltan los declives de Soneja (-2,2 puntos) y Jérica (-3,7) en el porcentaje de personas afiliadas en alta laboral; en el empleo industrial sobresalen por sus retrocesos Caudiel (-1,9 puntos), Altura (-3,1) y Geldo (-3,9), mientras en la vertiente del crecimiento Almedíjar (+2,9 puntos) y Viver (+3,3); en la construcción despuntan el repliegue de Viver (-2,6 puntos), así como los aumentos de Altura (+2,4) y Geldo (+3,6); y la representación relativa de las personas afiliadas en alta laboral en el sector servicios disminuyó en Segorbe (-2 puntos), Caudiel (-3) y Navajas (-3,4), en tanto se acrecentó en Soneja (+2,2 puntos). Con todo son cambios pequeños en el transcurso de nueve años, que realmente no han modificado la estructura del empleo en esos municipios, si bien conviene tenerlos en cuenta para comprobar si esas tendencias sectoriales prosiguen en los próximos años y transforman esas estructuras.

Seguidamente, analicemos las distribuciones de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral entre los cuatro sectores de actividad (CNAE 2009) según la variable sexo-género (ver Tabla 2.10. del Anexo): al acabar 2023, en la zona de intervención del CDR Alto Palancia se observa que la distribución de los hombres detalló una mayor importancia relativa del empleo en la agricultura (+6,4 puntos: 10,2% sobre 3,8%), la industria (+14,9 puntos: 23,5% sobre 8,6%) y la construcción (+12,9 puntos: 14,3% sobre 1,5%), mientras la distribución de las mujeres en el sector servicios (+32,9 puntos: 81,7% sobre 48,8%). Estas divergencias por sexo-género también se manifestaron en las distribuciones porcentuales de Castellón, C. Valenciana y España (ver Gráfico 2.13.); sin embargo, hay que resaltar que se declararon más acentuadas en la zona y la provincia.

Entre los municipios, se repiten las diferencias anteriores según sexo-género: al finalizar 2023, las actividades de servicios resaltaron por sus mayores proporciones de empleo entre las

mujeres, con un mínimo de +13,3 puntos en Almedijar (64,7% sobre 51,3% en varones), mientras en la industria y la construcción los porcentajes masculinos superaron los femeninos, con valores mínimos de +10,9 puntos en Altura (22,8% sobre 11,9% en mujeres en industria) y +6,1 puntos en Navajas (8,5% sobre 2,5% en mujeres en construcción). En el sector agropecuario, también predominó el porcentaje masculino sobre el femenino en la distribución del empleo, pero en Caudiel casi se equipararon (9,9% sobre 9,3% en mujeres), en tanto en Almedijar consiguió resaltar el porcentaje femenino sobre el masculino (13,7% sobre 11,4% en varones).



Generalmente, en base a ese marco de la cultura tradicional de carácter patriarcal y androcéntrica, socialmente se han adscrito las mujeres al espacio privado-doméstico y las actividades de reproducción socioeconómica (trabajos de cuidados y doméstico), mientras a los hombres al espacio público y las actividades de producción socioeconómica (Torns y Recio, 2013). Sin embargo, el desarrollo del capitalismo, especialmente durante la actual etapa posfordista y globalizada, ha implicado la incorporación masiva de las mujeres como fuerza de

trabajo al mercado de trabajo (espacio público), generalmente a ocupaciones identificadas como ‘femeninas’ del sector servicios, a lo que también ha contribuido el desarrollo del Estado del bienestar, tanto en relación a los servicios públicos que gestiona como a la ideología democrática que promueve, favoreciendo la movilización laboral de las mujeres en un doble sentido: las Administraciones públicas asumen parte de las tareas de cuidados realizadas por las mujeres en el espacio privado-doméstico, lo que las libera de parte del trabajo que socialmente se les asignaba (cuidado de hijos/as y familiares mayores, dependientes) y, por otro parte, la prestación de esos servicios públicos genera oportunidades de empleo para ellas, precisamente como extensión en el ámbito público de las tareas identificadas culturalmente como propias del género femenino (Mingione, 1993).

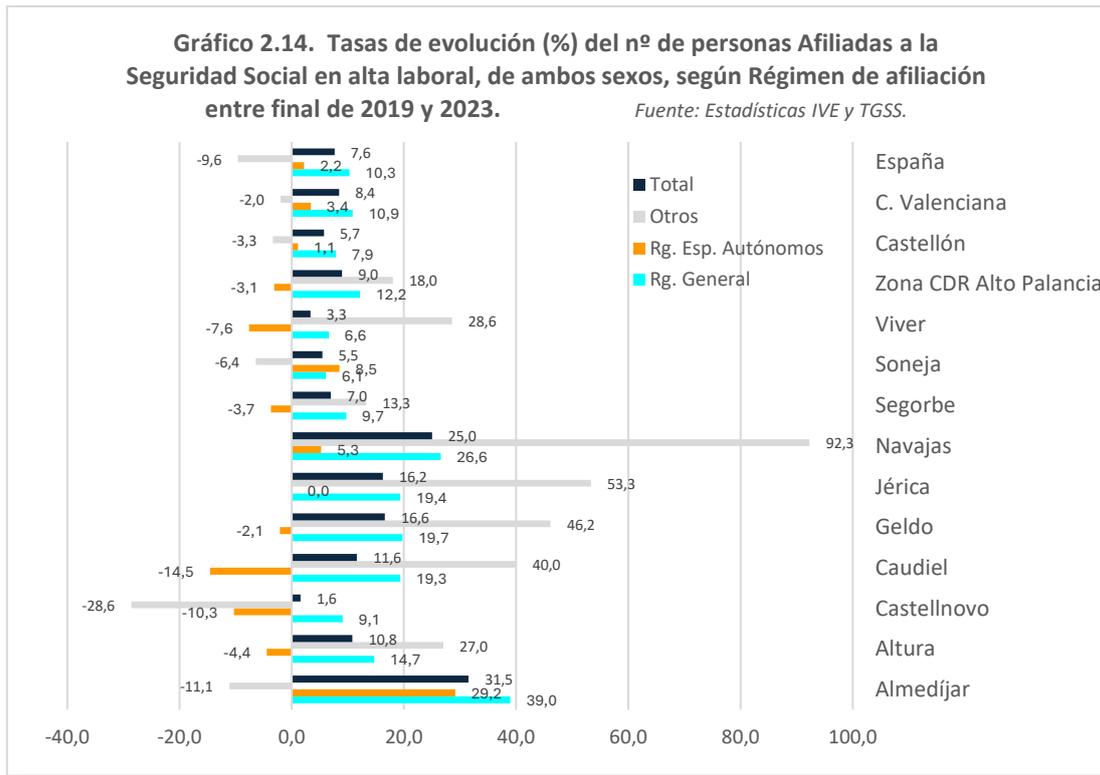
Grosso modo, el proceso de terciarización de la economía y el empleo en las sociedades capitalistas posfordistas que se han desindustrializado desde la crisis del modo de acumulación y regulación fordista durante las dos últimas décadas del siglo XX, ha supuesto un más que notable aumento de la demanda de trabajo en el sector servicios, el cual ha pasado en España de aglutinar el 41,8% de las personas ocupadas en 1977 (36,2% en varones y 56,1% en mujeres ocupadas; media anual de la EPA) a representar en 2023 nada menos que el 76,7% (66% en los hombres y 88,9% entre las mujeres ocupadas), así con el 74,6% en la C. Valenciana (63,6% en los varones y 87,4% en las mujeres ocupadas). Como una parte significativa de los empleos de servicios, tanto de la esfera privada como pública, se aprecian culturalmente como una proyección y extensión en el mercado laboral de actividades que se han identificado como femeninas por la sociedad patriarcal (trabajo doméstico y de cuidados, sanidad y servicios sociales, educación, arte y entretenimiento, etc.), las mujeres se han visto abocadas a buscar y emplearse en esas “actividades femeninas” en las que se han insertado con menos dificultades. La acusada terciarización del empleo de las mujeres refleja el fenómeno de la segregación horizontal por género en el mercado de trabajo: su inserción laboral se concentra en las actividades de servicios, entre las cuales predominan actividades con un menor prestigio social e inferiores condiciones laborales (Torns, Recio y Durán, 2013, p. 168).

1.2.5.- El empleo según régimen de afiliación

Analicemos la evolución del nº de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral, de ambos sexos, según el régimen de afiliación entre final de diciembre de 2019 y 2023 (ver Tabla 2.14.): en la zona de actuación del CDR Alto Palancia, el Régimen General (RG) se incrementó +12,2%, mientras el Régimen Especial de las y los Trabajadores Autónomos (RETA) retrocedió -3,1% con relación a la cantidad de personas afiliadas en alta laboral al finalizar 2019. No obstante, es la categoría de Otros¹¹ la que más se acrecentó relativamente, con un +18%, aunque sus valores absolutos son bastante menores con relación a las otras dos categorías. Las evoluciones de 2019 a 2023 (final de año) en Castellón, C. Valenciana y España difieren de la zona en la categoría RETA, pues creció en vez de retroceder, y en la de Otros, al menguar en vez de aumentar. Hay que apuntar que, durante la última evolución de 2022 a 2023 (final de año), prosiguió creciendo el nº de personas afiliadas en alta laboral en el Régimen General en los cuatro territorios supramunicipales, mientras el RETA se mantuvo estable en la zona objeto de estudio, al mismo tiempo que crecía ligeramente en los otros tres ámbitos.

Por lo general, en los ciclos de crecimiento de la economía capitalista suele crecer el Régimen General, ya que la privatización y concentración de los medios de producción y financieros entre la burguesía supone la asalarización de las clases obreras y medias, de ahí que al aumentar las expectativas de beneficio en los mercados capitalistas crezca la inversión privada en capital y el gasto, tanto privado como público, que genera más empleo asalariado (Régimen General). En este ambiente del crecimiento capitalista también suele aumentar el Régimen Especial de las y los Trabajadores Autónomos (RETA), aunque en menor grado, y puede ser debido a una estrategia empresarial de externalización y subcontratación de parte de su actividad para reducir costes, por ejemplo el salarial; asimismo, también se destruye la afiliación del RETA entre las capas sociales de la pequeña burguesía dedicadas a la agricultura, los pequeños talleres industriales y los negocios de servicios por el proceso de concentración y centralización del capital en favor de las grandes explotaciones, empresas y distribuidoras, incluyendo las de nivel multinacional, lo que a su vez supone el proceso de proletarización-asalarización de esas personas que anteriormente cotizaban en RETA y que no se han jubilado o cambiado a otra situación de inactividad económica.

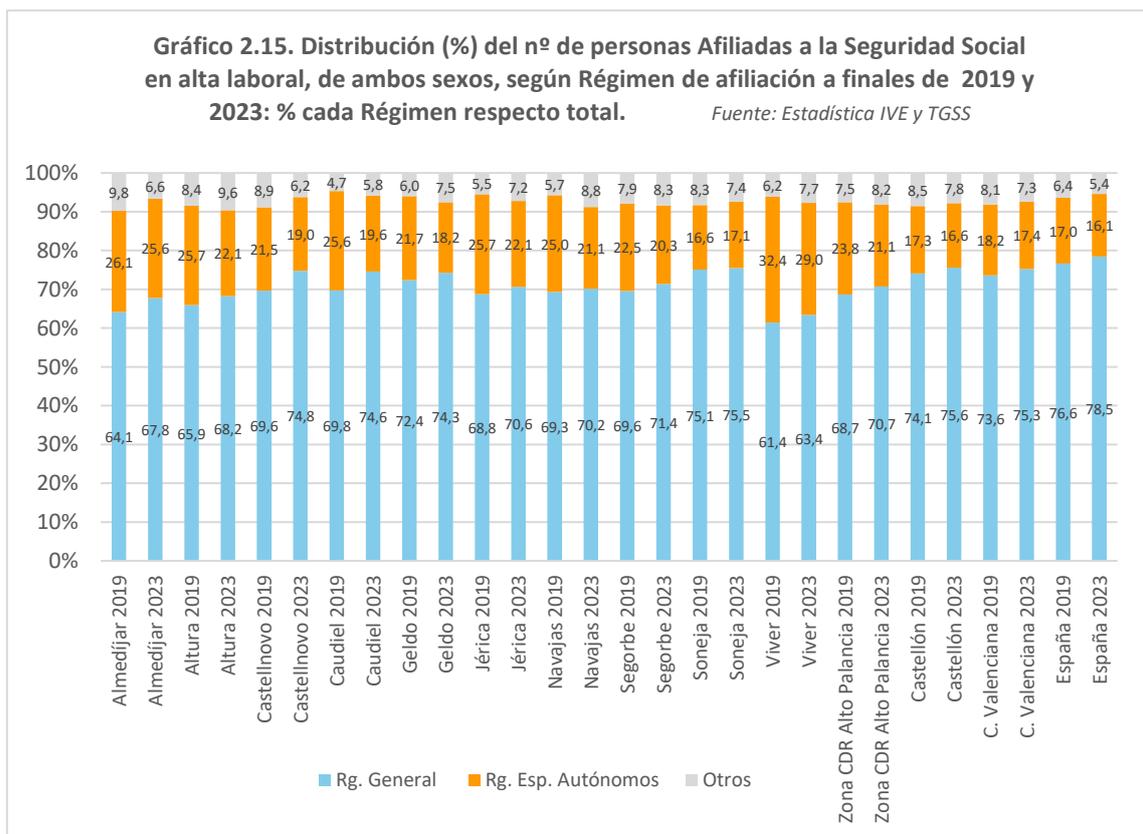
¹¹ En "Otros" se incluyen los Sistemas Especial Agrario, Especial de personas Empleadas del Hogar, Especial del Mar y más de una situación de cotización.



En el contexto municipal, entre finales de 2019 y 2023 aumentó en el número personas afiliadas en alta laboral en el Régimen General en las diez localidades, mostrándose los menores incrementos en Soneja (+6,1%) y Viver (+6,6%), en tanto los mayores en Navajas (+26,6%) y Almedíjar (+39%). En cuanto al Régimen Especial de las y los Trabajadores Autónomos (RETA), decreció en seis municipios, destacando por sus decrementos más altos Castellnovo (-10,3%) y Caudiel (-14,5%), a diferencia de Navajas (5,3%), Soneja (8,5%) y Almedíjar (29,2%) entre los cuales consiguió crecer el número personas afiliadas en alta laboral en RETA.

Seguidamente, atendamos a la distribución porcentual del nº de personas Afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral, de ambos sexos, según Régimen de afiliación entre final de diciembre de 2019 y 2023 (Tabla 2.12. del Anexo): para el último año y en la Zona del CDR Alto Palancia (ver Gráfico 2.15), el 70,7% de las personas que cotizan a la Seguridad Social lo hacen en el Régimen General (RG), una Tasa de Asalarización que es moderadamente mayor en la provincia de Castellón (75,6%), C. Valenciana (75,3%) y en el conjunto de España (78,5%). Al contrario de lo que sucede con las y los afiliados autónomos (RETA), pues en la Zona el porcentaje de personas autónomas (21,1%) se sitúa varios puntos por encima de los respectivos de la

provincia (16,6%), la Comunidad Autónoma (17,4%) y del Estado (16,1%). Por tanto, se percibe claramente una pauta general de diferenciación en el régimen de cotización a la Seguridad Social que suele ser habitual en la comparativa territorial entre los mercados laborales rural y urbano-metropolitano: en los primeros, son más frecuentes las y los autónomos debido a las explotaciones familiares y al tejido económico de autoempleo y microempresas que predomina en las ramas de la industria, la construcción y los servicios a la población rural. En tanto, la asalarización de la población ocupada (personas afiliadas en el RG de la Seguridad Social en alta laboral) resulta ser más hegemónica en el medio urbano-metropolitano, en todo caso con retrocesos en los momentos de crisis económica y desempleo masivo (por ejemplo, *Gran Recesión* de 2008-13), en los que emerge el empleo autónomo como alternativa a la relación salarial en crisis. Precisamente, el ciclo actual de crecimiento económico ha favorecido la reducción de los porcentajes de personas ocupadas que cotizan como autónomas (RETA) desde 2019 a 2023, a diferencia de las asalariadas cuya representación relativa sobre el total de ocupadas ha aumentado en los cuatro territorios supralocales.



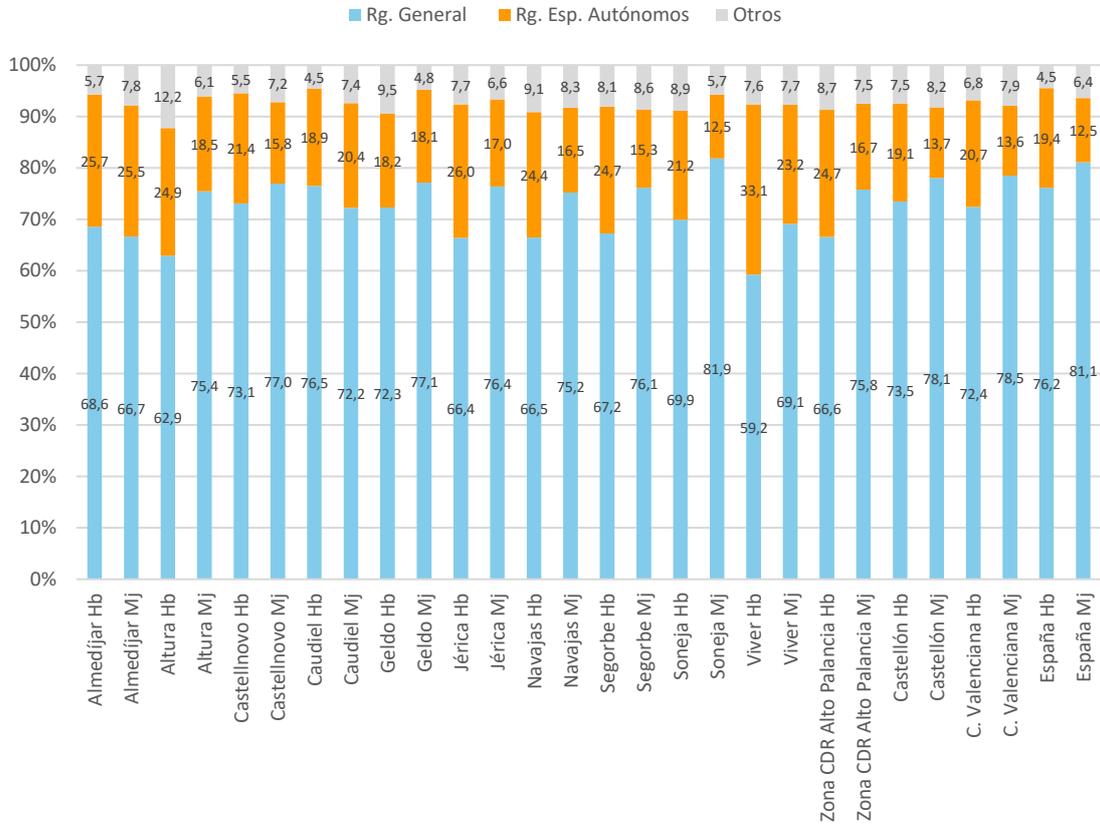
En el contexto de los diez municipios predomina la afiliación al Régimen General entre las personas ocupadas (en alta a la Seguridad Social), bosquejando en diciembre de 2023 un

intervalo con el porcentaje inferior de personas asalariadas en Viver (63,4%) y el mayor en Soneja (75,5%); además, de este municipio, los porcentajes de asalariados destacan en Geldo (74,3%), Caudiel (74,6%) y Castellново (74,8%). Por el contrario, resaltan por sus porcentajes de autónomos más altos las localidades de Altura (22,1%), Jérica (22,1%), Almedíjar (25,6%) y Viver (29%). Recordemos que, en tres de estos municipios, el sector agropecuario todavía supera el umbral del 10% de la población ocupada al finalizar 2023, mientras en Jérica tiene una mayor significación la construcción, un sector donde abunda el empleo de autónomos.

Se finaliza el segundo capítulo del Estudio Cuantitativo con el análisis de la distribución (%) del nº de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral según Sexo y Régimen de afiliación (Tabla 2.13. del Anexo): en diciembre de 2023, en los dos sexos dominó la afiliación al Régimen General, es decir, la cotización correspondiente a la contratación de personas asalariadas, pero se observa que la Tasa de Asalarización entre las mujeres ocupadas resulta varios puntos por encima de la Tasa respectiva de los varones ocupados, sucediendo lo contrario con los porcentajes de Autónomos/as, los cuales son menores entre las mujeres ocupadas (afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral). Así, en la Zona del CDR de Alto Palancia, la Tasa de Asalarización fue de 66,6% entre los hombres ocupados, es decir 9,2 puntos por debajo de la Tasa femenina de 75,8%. Mientras el porcentaje de autónomos en hombres superó en 8 puntos el femenino: 24,7% sobre 16,7%. Se constatan diferencias parecidos en la provincia de Castellón, C. Valenciana y España, esto es, mayor % de asalariadas que % de asalariados y menor % de autónomas con respecto al % de autónomos. Por consiguiente, nos hallamos ante una clara desigualdad de género en el empleo según régimen de afiliación a la Seguridad Social, ya que las mujeres tienen una probabilidad más alta de ocuparse como asalariadas (RG), en tanto los varones como autónomos (RETA). Hay que tener en cuenta que la afiliación como autónomos expresa un mayor grado de autonomía y responsabilidad en la ocupación y también apunta a la posibilidad de que sean autónomos que contratan personal (empresarios).

Por lo demás, en los municipios predomina lo dicho anteriormente, con las excepciones de Almedíjar y Caudiel con mayores % de asalariados que % de asalariadas. En cuanto a la pauta general de % de autónomos más elevados que los % de autónomas, se reproduce en siete municipios, salvo en Almedíjar y Geldo que mostraron % similares, además de Caudiel donde el % femenino superó al % masculino.

Gráfico 2.16. Distribución (%) del nº de personas Afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral según Sexo por Régimen de afiliación a finales de 2023: % cada Régimen respecto cada sexo.
 Fuente: Estadística IVE y TGSS.



1.3.- ANÁLISIS DEL PARO REGISTRADO

El tercer capítulo consiste en realizar un análisis cuantitativo sobre el fenómeno del desempleo según la información estadística que genera la fuente secundaria del Paro Registrado del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), inscrito en el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Para los diez municipios que constituyen la de actuación del Centro de Desarrollo Rural Alto Palancia, la provincia de Castellón y la Comunidad Valenciana utilizamos la explotación estadística sobre el Paro Registrado que efectúa Labora (Servicio Valenciano de Ocupación y Formación) de la Generalitat Valenciana, mientras, con relación a España, la información que utilizamos procede de las estadísticas del SEPE. El intervalo temporal de estudio abarca desde 2014 a 2023, concentrando el análisis temporal y comparativo en los datos estadísticos referidos al final de cada anualidad (último día de diciembre). En concreto, analizamos los siguientes indicadores cuantitativos sobre el Paro Registrado, los cuales recogemos en 13 Tablas en la hoja dedicada al Paro Registrado del Anexo Excel:

- Tabla 3.1. Evolución del nº de personas en el Paro Registrado entre final de diciembre de 2014 y 2023: absolutos y Tasas de evolución (%; -%) para ambos sexos.
- Tabla 3.2. Evolución del nº de personas en el Paro Registrado por Sexo entre final de diciembre de 2014 y 2023: absolutos y Tasas de evolución (%; -%) por sexo.
- Tabla 3.3. Ratios de Masculinidad entre la población del Paro Registrado entre final de diciembre de 2014 y 2023: nº de hombres por cada 100 mujeres.
- Tabla 3.4. Porcentajes de personas Extranjeras entre la población del Paro Registrado entre final de diciembre de 2019 y 2023: % de personas extranjeras respecto del total de ambos sexos.
- Tabla 3.5. Ratios de Masculinidad entre las personas Extranjeras en Paro Registrado entre final de diciembre de 2014 y 2023: nº de hombres por cada 100 mujeres de nacionalidad extranjera.
- Tabla 3.6. Evolución por cohortes de Edad del Paro Registrado entre final de diciembre de 2019 y 2023: absolutos y Tasas de evolución (%; -%) para ambos sexos y cohortes de edad.
- Tabla 3.7. Distribución (%) por Sexo según cohortes de Edad del Paro Registrado entre final de diciembre de 2019 y 2023: % respecto del total de cada sexo.
- Tabla 3.8. Evolución del Paro Registrado entre final de diciembre de 2019 y 2023 según Sector de actividad (CNAE-2009): absolutos y Tasas de evolución (%; -%) para ambos sexos y sector.

- Tabla 3.9. Distribución (%) del Paro Registrado en final de diciembre de 2019 y 2023 según Sector de actividad (CNAE-2009): % de cada Sector respecto del total de ambos sexos.
- Tabla 3.10. Distribución (%) del Paro Registrado por Sexo entre final de diciembre de 2019 y 2023 según Sector de actividad (CNAE-2009): % de cada Sector respecto del Total de cada Sexo.
- Tabla 3.11. Distribución (%) por Sexo del Paro Registrado al final de diciembre de 2023 según Nivel de Estudios: % de cada Nivel de Estudios respecto del Total de cada sexo.
- Tabla 3.12. Distribución (%) del Paro Registrado al final de diciembre de 2023 según tipo de Ocupación: % de cada tipo Ocupación con respecto del Total de cada sexo.
- Tabla 3.13. Porcentajes de personas Paradas de Larga Duración (>365 días) en el Paro Registrado al final de diciembre de 2019 y 2023 según Sexo: % respecto del Total de cada sexo.

Los datos e indicadores cuantitativos que se recogen en esas trece Tablas Excel proceden de las siguientes fuentes secundarias oficiales de carácter estadístico:

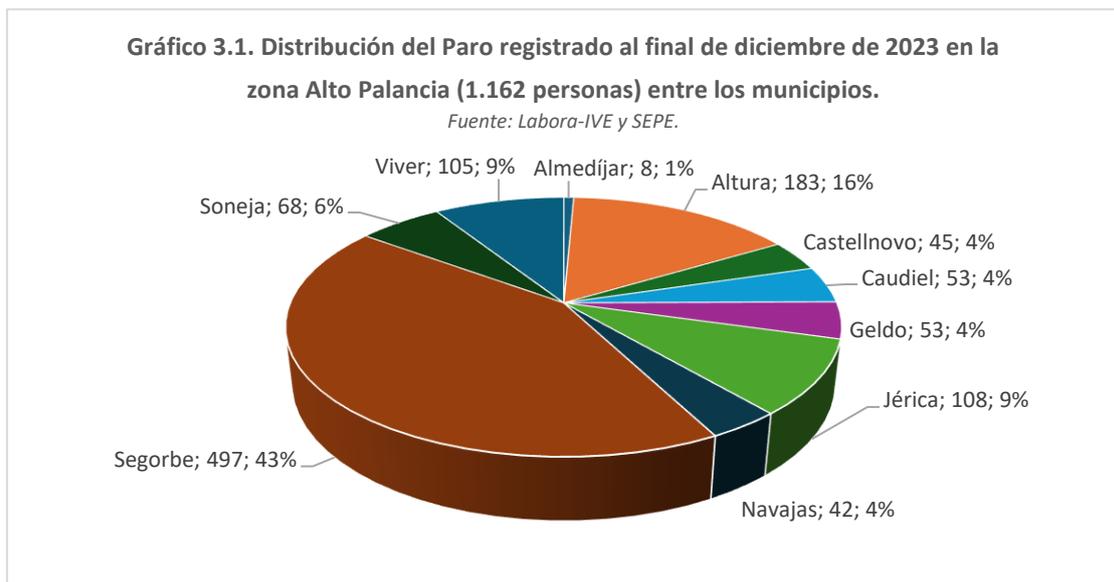
- 📄 Paro Registrado por meses. Movimiento Laboral Registrado. Labora (Servicio Valenciano de Ocupación y Formación) de la Generalitat Valenciana. Instituto Valenciano de Estadística (IVE) de la Generalitat Valenciana: <https://labora.gva.es/es/banc-de-dades-de-series-del-moviment-laboral-registrat>
- 📄 Datos estadísticos de Empleo por meses. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Ministerio de Trabajo y Economía Social: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/empleo/estadisticas-nuevas.html>

Este capítulo se despliega en siete apartados: distribución y evolución del paro registrado según sexo, porcentajes de personas extranjeras, evolución y distribución del paro registrado según cohortes de edad, los sectores de actividad económica, el nivel de estudios, la ocupación anterior y el paro registrado según duración.

1.3.1.- Distribución y evolución del Paro registrado según sexo

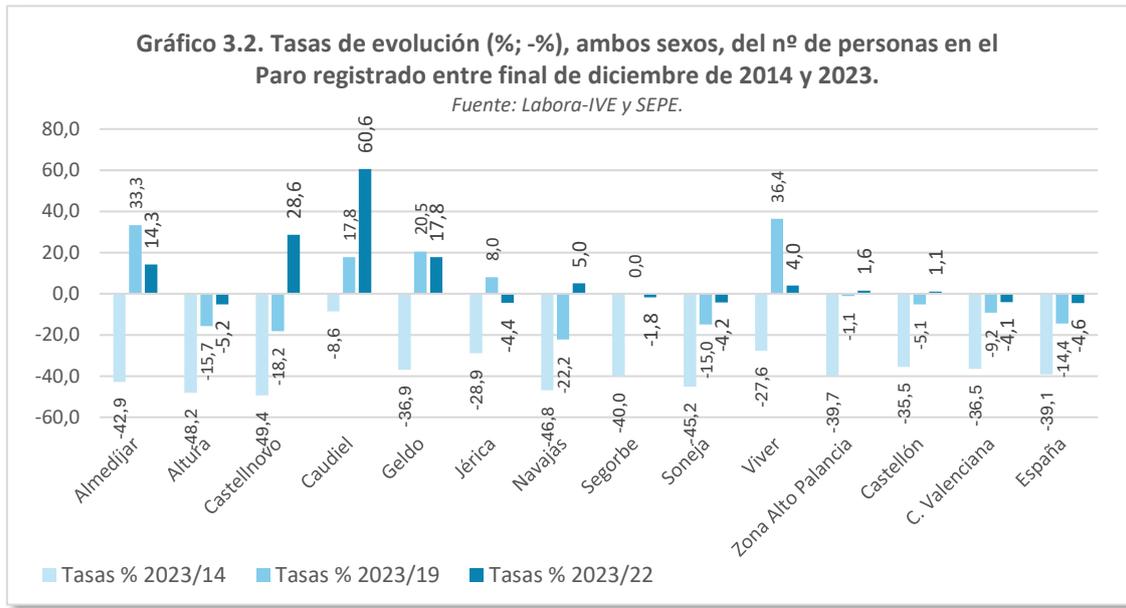
Comencemos el análisis cuantitativo mencionando que el paro registrado en la zona Alto Palancia al finalizar diciembre de 2023 sumó 1.162 personas en total, expresando una

distribución municipal centrípeta, ya que casi uno de cada dos efectivos desempleados registrados se concentraron en Segorbe (42,8%), la capital comarcal. En segundo lugar, aunque con una importancia claramente inferior, se situó Altura (15,7%), al que siguieron Jérica (9,3%) y Viver (9%). Los demás municipios representaron menos del 6% del total zonal: Soneja (5,9%), Caudiel (4,6%), Geldo (4,6%), Castellnovo (3,9%), Navajas (3,6%) y, por último, Almedijar (0,7%). En líneas generales, la distribución municipal del paro registrado se corresponde con la distribución municipal de la población potencialmente activa de 16 a 64 años censada al inicio de 2023, en todo caso con algo más de relevancia porcentual en Segorbe y Altura, así como un poco menor en Caudiel, Geldo y Viver.



En cuanto a la evolución del paro registrado entre final de diciembre de 2014 y 2023, la tendencia fue de declive más que notorio (ver Tabla 3.1. del Anexo): en 2014 finalizó la *Gran Recesión* española que se inició en 2008 con la crisis económica mundial de origen hipotecaria-financiera, desarrollándose entre 2015 y 2023 un nuevo ciclo capitalista de crecimiento económico y del empleo, interrumpido coyunturalmente en 2020 por la crisis provocada por la pandemia del covid-19. Entre diciembre de 2014 y 2023, el nº de personas en el paro registrado disminuyó un -39,7% en la zona de Alto Palancia, una Tasa de evolución negativa similar a la española (-39,1%), mientras fue superior a las Tasas provincial (-35,5%) y autonómica (-36,5%). A pesar de la crisis económica de 2020 causada por la pandemia del covid-19 y las medidas de confinamiento y restricción del movimiento de la población aprobadas por las Administraciones públicas, en diciembre de 2023 el número de personas en paro registrado fue inferior con respecto al final de 2019, aunque la zona resaltó por el menor decremento (-1,1%), posiblemente por

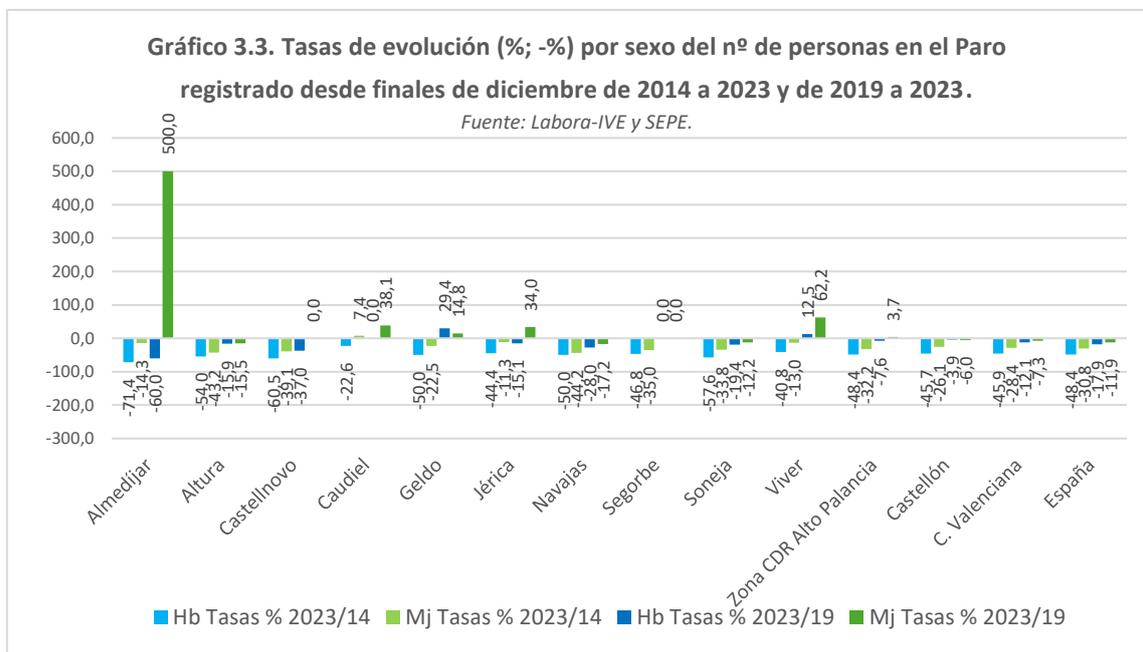
agotamiento de la capacidad de creación de empleo de la economía comarcal en el contexto del actual ciclo de desarrollo capitalista, un rasgo que se expresó sin ambages en la evolución interanual de diciembre de 2022 a 2023, ya que se incrementó moderadamente el paro registrado en Alto Palancia (+1,6%) y en la provincia de Castellón (+1,1%), a diferencia de la Comunidad Valenciana (-4,1%) y España (-4,6%) con decrementos relevantes.



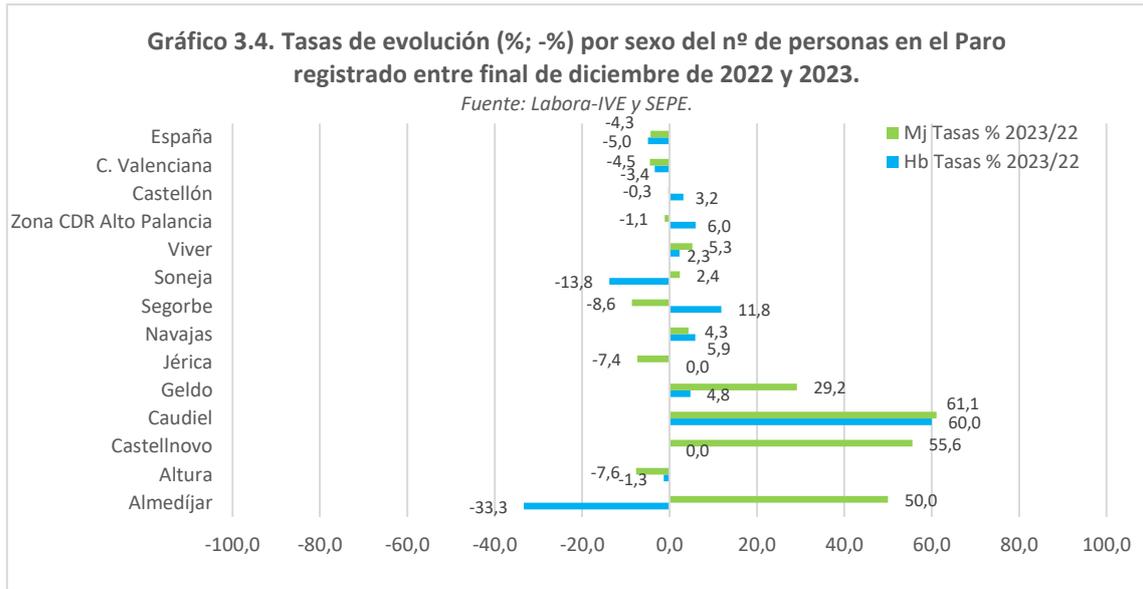
Seguidamente, atendamos a la evolución del paro registrado en los diez municipios de la zona de Alto Palancia: entre final de 2014 y 2023, disminuyó en todos los términos, si bien con menor relevancia en Caudiel (-8,6%), mientras con mayor importancia relativa en Segorbe (-40,1%), Almedijar, Soneja (-45,2%), Navajas, Altura y Castellnovo (-49,4%), en todos ellos por encima del decremento zonal (-39,7%). De 2019 a 2023, la evolución decreciente se redujo a cuatro municipios (Altura, Castellnovo, Navajas y Soneja), en tanto en cinco se manifestó una evolución crecientista (Almedijar, Caudiel, Geldo, Jérica y Viver), con una dinámica estacionaria o de ‘crecimiento cero’ en Segorbe. Recientemente, de diciembre de 2022 a 2023, es cuando se manifestó con cierta rotundidad el cambio de tendencia hacia el crecimiento del paro registrado, ya que se reflejó en seis poblaciones (Almedijar, Castellnovo, Caudiel, Geldo, Navajas y Viver), entre las que sobresalieron por su incremento más elevado Castellnovo (+28,6%) y Caudiel (+60,6%), en tanto la pauta decreciente subsistió en Segorbe (-1,8%), Soneja, Jérica y Altura (-5,2%).

Incorporemos al análisis cuantitativo la variable sexo-género (ver Tabla 3.2. del Anexo): en primer lugar, respecto del intervalo 2014-2023, las Tasas de evolución por sexo fueron bastante

negativas en la zona de Alto Palancia y los otros tres territorios supramunicipales de referencia comparativa. En todo caso, se perciben decrementos mayores en los hombres que entre las mujeres inscritas en el paro registrado; seguramente, una recuperación de la ocupación más intensa en las ramas económicas masculinizadas (construcción, industria, transporte) más afectadas por la Gran Recesión sea el motivo principal de ese diferencial en los decrementos por sexo. En segundo lugar, con relación al intervalo de 2019-2023 -afectado por la crisis de la pandemia del covid-19- se manifestó una desigualdad por sexo-género en la zona de Alto Palancia, ya que el paro registrado menguó entre los varones pero creció entre las mujeres, contrastando con la provincia, C. Autónoma y el Estado, ámbitos territoriales en los que la corriente regresiva se expresó en los dos sexos.



Ahora bien, en la última evolución anual de diciembre de 2022 a 2023 se produce un cambio en la evolución según sexo en la zona y la provincia, al aumentar el paro registrado entre los hombres y, simultáneamente, disminuir entre las mujeres; básicamente, aumentó el paro registrado en la industria y la construcción, sectores económicos con una ocupación bastante masculinizada, como conoceremos después.

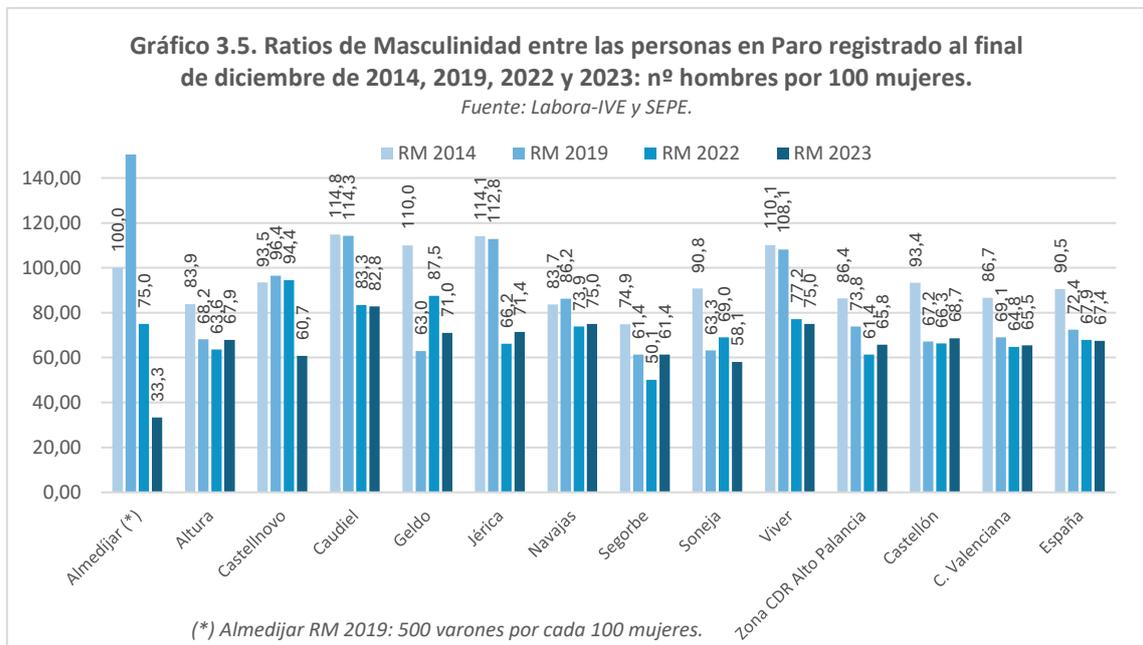


En el contexto municipal, desde diciembre de 2014 a 2023 el retroceso del desempleo registrado casi se generalizó en hombres y mujeres; la única excepción se expresó entre las mujeres de Caudiel (+7,4%). Si nuestra mirada de análisis se concentra en la etapa marcada por la pandemia del covid-19, de diciembre de 2019 a 2023 las evoluciones *crecientistas* se manifestaron más en las mujeres (Almedijar, Caudiel, Geldo, Jérica y Viver) que entre los varones (Geldo y Viver), resultando en un sumatorio positivo en el paro registrado femenino y negativo en el masculino respecto al total de la zona Alto Palancia. Y en la última evolución anual de diciembre de 2022 a 2023, el paro registrado aumentó en más municipios en los dos sexos: en siete términos creció el paro registrado de mujeres (Almedijar, Castellnovo, Caudiel, Geldo, Navajas, Soneja y Viver) y en cinco entre los hombres (Caudiel, Geldo, Navajas, Segorbe y Viver); sin embargo, el sumatorio para Alto Palancia se inclinó hacia el decrecimiento en las mujeres (-1,1%), en tanto que hacia el crecimiento en los varones (+6%), principalmente por la relevancia cuantitativa de Segorbe.

El indicador de la Ratio de Masculinidad (ver Tabla 3.3. del Anexo) informa de un desempleo registrado con *rostro de mujer*, un rasgo de la desigualdad de género que se ha agudizado durante el período de estudio: en la zona de Alto Palancia, al finalizar el mes de diciembre de 2014 la Ratio representó 86,4 varones por cada 100 mujeres, mientras en el mismo momento de 2023 el valor de la Ratio de Masculinidad se redujo a 65,8 por 100; esto es, hay menos varones que mujeres en el paro registrado y la distribución entre sexos favorable para las mujeres ha tendido a aumentar durante el actual ciclo capitalista de desarrollo económico, advirtiéndonos que el crecimiento del empleo ha sido más propenso a la inserción laboral de los varones activos.

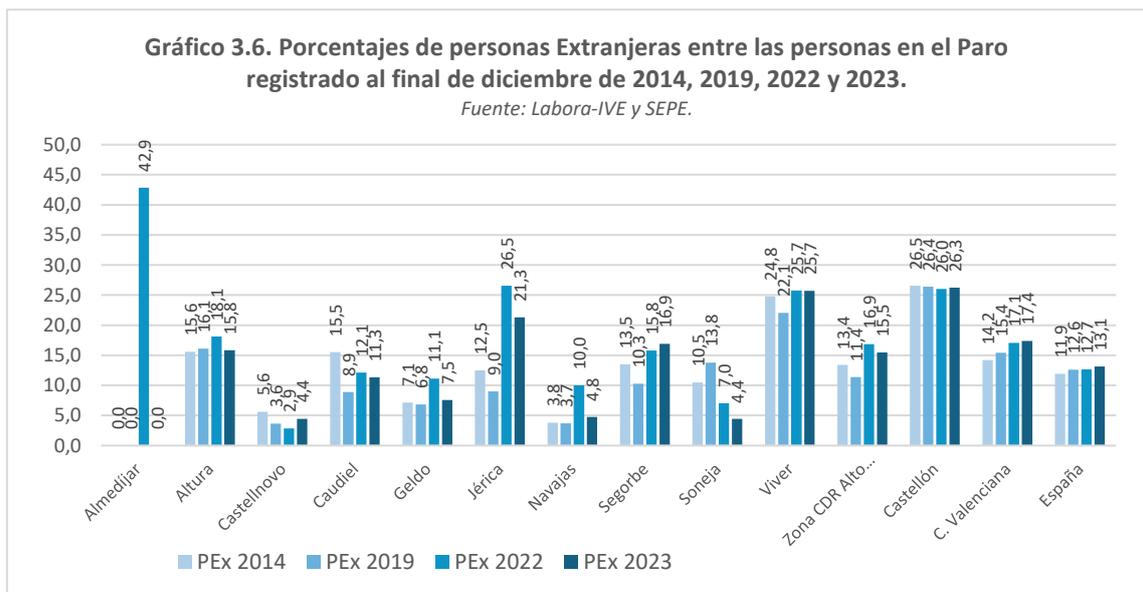
La misma pauta ha actuado en la provincia (de 93,4 a 68,7), la Comunidad Valenciana (de 86,7 a 65,5) y España (de 90,5 a 67,4 hombres 100 mujeres). Por lo demás, al finalizar 2023 las Ratios de Masculinidad describen una horquilla estrecha, de 65,5 (C. Valenciana) a 68,7 por 100 (Castellón), significando la Ratio de la zona de Alto Palancia 65,8 varones por cada 100 mujeres. En suma, se constata una mayor feminización del paro registrado.

En el escenario municipal, todas las Ratios de Masculinidad al finalizar 2023 son visiblemente inferiores a 100, trazando un intervalo de valores con cota inferior en 33,3 en Almedijar y superior en Caudiel con 82,8 varones por cada 100 mujeres. Con relación al cierre de 2014, las Ratios disminuyeron sus valores en todos las poblaciones, cambiando en varios municipios desde la masculinización hacia la feminización del paro registrado (Caudiel, Geldo, Jérica y Viver), mientras en los demás términos se intensificó la pauta de feminización, una muestra clara de la desigualdad de género existente en el mercado de trabajo que, en este caso, se manifiesta en que las mujeres activas sufren un mayor riesgo que los hombres activos de precipitarse a la situación de desempleo. Además de Almedijar, al rematar 2023 la feminización se expresó más rotunda en el paro registrado en Soneja (58,1), Castellnovo (60,7), Segorbe (61,4) y Altura (67,9 hombres por cada 100 mujeres).



1.3.2.- Porcentajes de personas extranjeras en el Paro registrado

Desde el inicio del actual milenio, las personas de nacionalidad extranjera constituyen un colectivo sociodemográfico que ha adquirido una creciente importancia cuantitativa entre la población activa en los mercados de trabajo valencianos y españoles. En líneas generales, entre las y los trabajadores extranjeros también incide el fenómeno del desempleo, tal como se observa en el siguiente Gráfico 3.6.: al finalizar 2023, las personas extranjeras representaron el 15,5% de todas las personas inscritas en el paro registrado en la zona de Alto Palancia, un porcentaje que se situó entre el estatal (13,1%) y autonómico (17,4%), pero ostensiblemente por debajo del provincial (26,3%). Si comparamos con el indicador de 2014, el porcentaje de personas extranjeras aumentó moderadamente en Alto Palancia (+2,1 puntos), C. Valenciana y España, mientras se mantuvo en la provincia de Castellón (ver Tabla 3.4. en el Anexo).

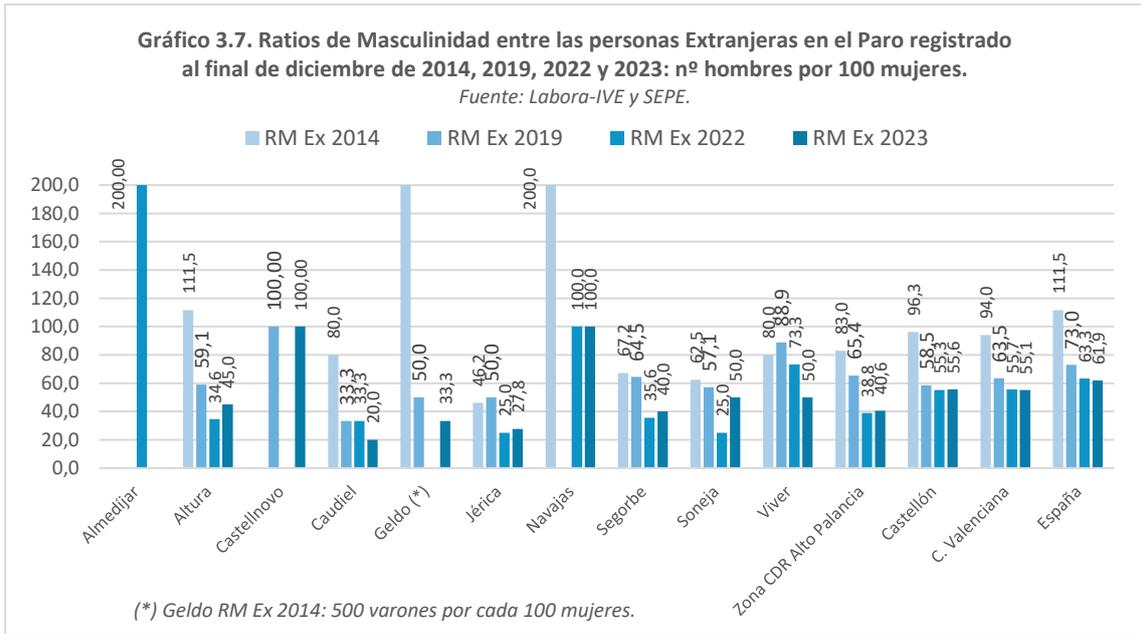


Es decir, aunque al final de 2023 se contabilizasen menos personas extranjeras en el paro registrado que al concluir 2014, sin embargo su declive relativo fue menos acentuado que entre la población de nacionalidad española, advirtiéndonos que el atributo de la nacionalidad es un factor de desigualdad en el acceso al empleo: las personas extranjeras activas tienen un mayor riesgo de situarse en el paro registrado que las personas de nacionalidad española. Ahora bien, en la última variación de diciembre de 2022 a 2023 se manifestó una disminución del valor del

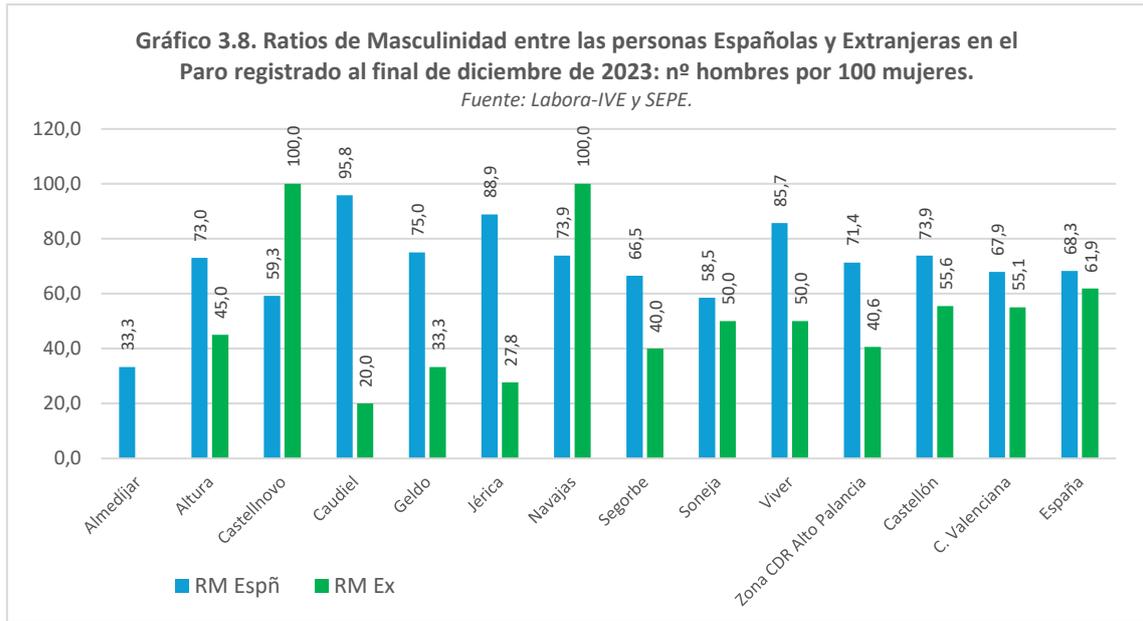
porcentaje en la zona objeto de estudio (-1,4 puntos), que nos informa de una probable mejora en la inserción laboral de las y los extranjeros activos en el mercado de trabajo de la zona.

Con respecto a los municipios de Alto Palancia y refiriéndonos a los datos más recientes que cerraron la anualidad de 2023, salvo en Almedíjar donde no se anotó ninguna persona extranjera en el paro, en los demás términos los porcentajes definen un intervalo amplio, desde 4,4% en Castellnovo y Soneja hasta 25,7% en Viver. Además de este municipio, superan el porcentaje de la zona (15,5%) los términos de Altura (15,8%), Segorbe (16,9%) y Jérica (21,3%). Con relación a los porcentajes de 2014, se percibe una evolución diversa, ya que se muestran municipios que contribuyeron al aumento general del porcentaje de la zona, principalmente Jérica y Segorbe, así como localidades con porcentajes en retroceso (Castellnovo, Caudiel y Soneja).

A continuación, analicemos la Ratio de Masculinidad entre las personas extranjeras en el paro registrado (ver Tabla 3.5. en el Anexo): al finalizar 2023, había 40,6 varones por cada 100 mujeres, una Ratio menor con respecto a la provincial (55,6), autonómica (55,1) y sobre todo estatal (61,9). *Grosso modo*, el valor de esta Ratio fue más bajo que el correspondiente para las personas de nacionalidad española en el paro registrado (71,4 en Alto Palancia), informándonos de una mayor feminización del paro registrado entre las personas extranjeras: en otras palabras, para una mujer de nacionalidad extranjera el riesgo de situarse en el paro registrado suele ser mayor que para una mujer de nacionalidad española (ver Gráfico 3.8.). En la comparativa con los datos de 2014, se observa una caída generalizada del valor de las Ratios de Masculinidad en los cuatro territorios supramunicipales, reflejando la desigualdad de género expresada anteriormente para el total de personas sin distinción de nacionalidad: en síntesis, entre las mujeres extranjeras es más probable situarse en el paro registrado que entre los varones extranjeros, un riesgo que aumentó durante el actual ciclo de desarrollo capitalista.



En el entorno municipal, con las excepciones de Castellnovo y Navajas que muestran al finalizar 2023 una Ratio de Masculinidad del paro registrado de equilibrio cuantitativo entre hombres y mujeres de nacionalidad extranjera, en los demás municipios las Ratios avisan de una más que notoria feminización del paro registrado: desde 20 en Caudiel hasta 50 en Soneja y Viver de hombres por cada 100 mujeres. Asimismo, se distingue una caída generalizada de los valores de la RM de 2014 a 2023, si bien de 2022 a 2023 se constatan más municipios en los que aumentó su valor que en los que menguó (5 sobre 2). Así y todo, el paro registrado se muestra con *rostro de mujer* entre las personas extranjeras, incluso con mayor resolución que entre las personas de nacionalidad española en paro registrado, como se puede observar en el Gráfico 3.8., salvo en Castellnovo y Navajas.

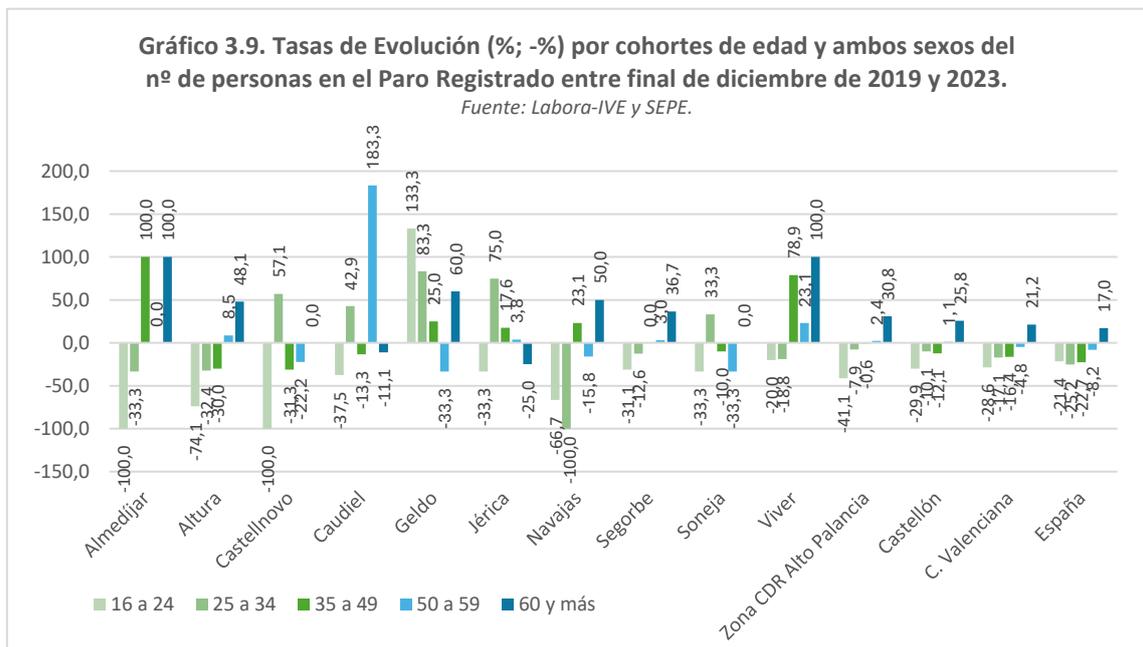


1.3.3.- Evolución y distribución del Paro registrado según cohortes de edad

A continuación, vamos a analizar el paro registrado según la variable edad (ver Tabla 3.6. del Anexo), comenzando por la evolución temporal desde 2019 a 2023, refiriéndonos a los datos publicados por LABORA (Servicio Público de Empleo y Formación de la Comunidad Valenciana) para el último día del año: para todas las edades, el paro registrado disminuyó -1,1% en la zona de Alto Palancia, pero en las cohortes de edad observamos una evolución diferenciada entre las de menos y más edad. Así, el número de personas en paro registrado disminuyó con bastante notoriedad entre la juventud de 16 a 24 años (-41,1%), con relevancia entre la preadultez de 25 a 34 años (-7,9%) y con ligereza en la cohorte de la adultez de 35 a 49 años (-0,6%), en tanto aumentó con moderación entre la madurez de 50 a 59 años (+2,4%) y mayormente entre las personas mayores de 59 años (+30,8%). La provincia de Castellón coincide en cuanto al signo de la evolución (+/-) en las cinco cohortes de edad, en todo caso muestra una mayor caída en la cohorte de la adultez (-12,1%). En la Comunidad Valenciana y España el declive de efectivos en el paro registrado se extendió hasta la cohorte de la madurez de 50 a 59 años (-4,8% y -8,2%), coincidiendo con Alto Palancia en el incremento del paro registrado de personas activas de 60 y más años (21,2% y 17% respectivamente). Por consiguiente, la evolución del paro registrado entre finales de 2019 y 2023 nos informa que la inserción laboral mejoró claramente entre las personas activas de menos de 50 años en Alto Palancia y la provincia, o las de menos de 60 años

en la C. Valenciana y España, a diferencia de las de 50 y más años (Alto Palancia y provincia), o las de 60 y más años (C. Valenciana y España) entre las que empeoró.

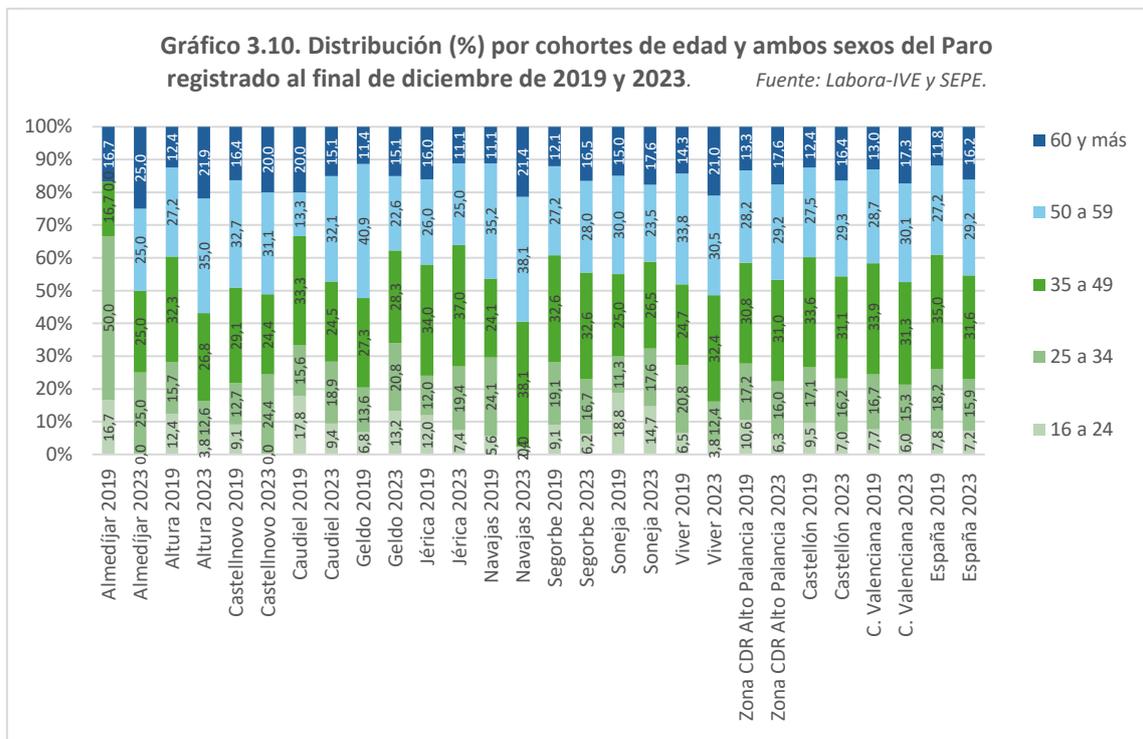
No obstante, si consideramos la evolución más reciente entre los cierres anuales de 2022 y 2023, se observa que el paro registrado en la zona de Alto Palancia solamente decreció en la cohorte de la adultez de 35 a 49 años (-8,9%), se mantuvo estable entre la juventud de 16 a 24 años, mientras aumentó en número en las cohortes de la preadultez de 25 a 34 años (+1,6%), madurez de 50 a 59 años (+4,3%) y mayormente entre las personas de 60 y más años (+21,4%). La evolución de la provincia castellanense coincidió en el signo en las cohortes de personas mayores de 34 años (de negativo a positivo), mientras las evoluciones autonómica y estatal concordaron en el decremento de 35 a 49 años y en el incremento de 60 y más años. De todos modos, parece que se está produciendo un cambio de tendencia hacia el crecimiento del paro registrado en la zona de Alto Palancia y la provincia de Castellón, como se refleja en los incrementos del total (+1,6% y +1,1% respectivamente), que contrastan con los decrementos autonómico y estatal (-4,1% y -4,6%).



Entre los municipios, la variación del paro registrado de finales de 2019 a 2023 nos informa que Segorbe es la población que prácticamente reproduce la evolución del conjunto de la zona de Alto Palancia, ya que aporta casi la mitad de las personas inscriptas en el desempleo. Altura, el segundo municipio que más población aporta al paro registrado, muestra una evolución que sólo

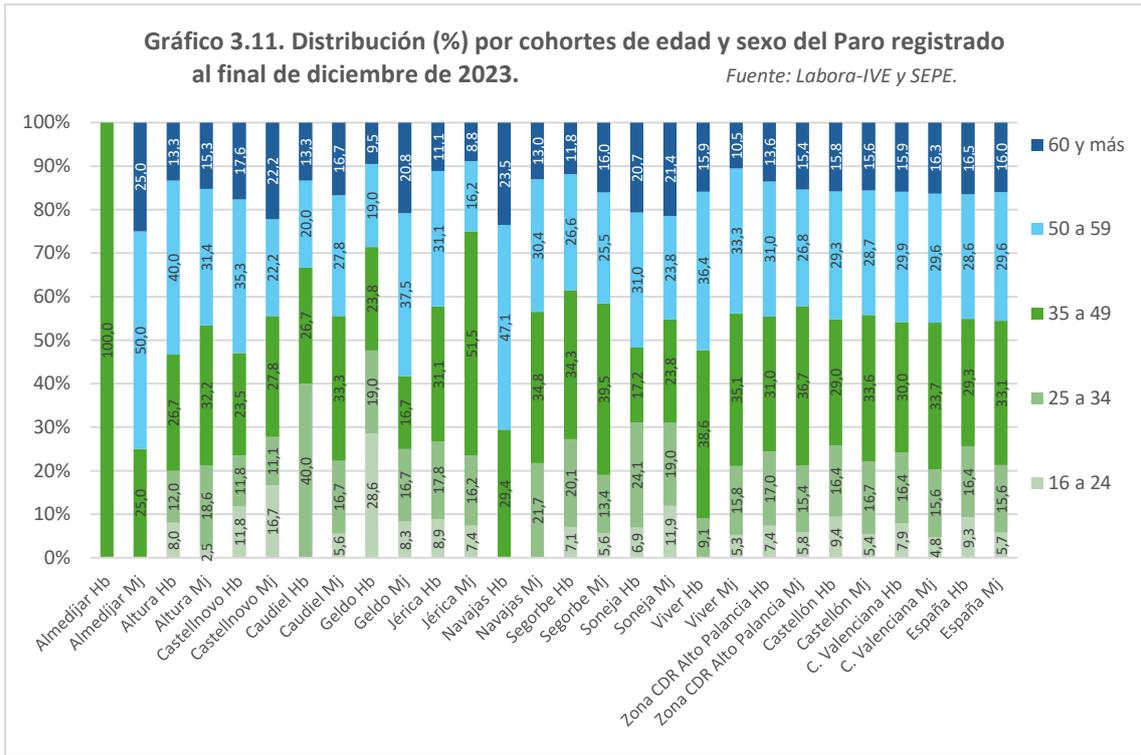
difiere de la zona en la cohorte de 35 a 49 años (-30%). Viver manifiesta un incremento del paro registrado de 35 y más años, mientras en Jérica decreció en las dos cohortes extremas (<25 años y >59 años) y, asimismo, aumentó el número de personas en paro registrado en las tres cohortes restantes (de 25 a 59 años). En la cohorte de 16 a 24 años es donde más municipios coinciden en la evolución negativa (salvo Geldo), en tanto en las demás cohortes las evoluciones municipales son más diversas.

Pasemos a conocer la distribución porcentual del paro registrado de ambos sexos según cohortes de edad (ver Tabla 3.7. del Anexo): al concluir 2023, en la zona de Alto Palancia el desempleo registrado se concentró en las cohortes de la adultez de 35 a 49 años (31,1%) y madurez de 50 a 59 años (29,3%); después, resaltaron las cohortes de la preadultez de 25 a 34 años y de 60 y más años (16% y 17,6% respectivamente), mientras la de personas menores de 25 años se distinguió por la menor representación porcentual, coincidiendo con las distribuciones provincial, autonómica y estatal. En comparación con la distribución porcentual de final de 2019, se percibe una disminución de la significación relativa de las dos cohortes de 16 a 34 años, así como un aumento de la representación porcentual de las dos cohortes de 50 y más años, en tanto la cohorte de persona adultas de 35 a 49 años se mantuvo estable en Alto Palancia, a diferencia de los territorios provincial, autonómico y estatal en los que retrocedió su importancia relativa.



Entre los diez municipios que constituyen la zona de Alto Palancia, al concluir el año 2023 el paro registrado de ambos sexos se concentró, en la mayoría de los términos, en las dos cohortes de 35 a 59 años, pero se exteriorizaron algunas diferencias a tener en cuenta: en Almedijar y Castellnovo no se contabilizaron jóvenes de 16 a 24 años en el paro registrado, así como alcanzaron una representación marginal en Altura (3,8%), Navajas (2,4%) y Viver (3,8%); al contrario de Caudiel (9,4%), Geldo (13,2%) y Soneja (14,7%), localidades en las que las personas de menos de 25 años significaron los mayores porcentajes sobre el total. En Jérica (37%) y Navajas (38,1%) sobresalen las personas adultas de 35 a 49 años, en tanto que las maduras de 50 a 59 años destacan en las distribuciones de Altura (35%) y Navajas (38,1%). En cuanto a las personas de 60 y más años inscriptas en el paro registrado, su presencia relativa igualó o superó el umbral del veinte por cien del paro registrado en Castellnovo (20%), Navajas (21,4%), Viver (21%), Altura (21,9%) y Almedijar (25%).

Seguidamente conozcamos las distribuciones porcentuales según cohortes de edad y sexo referidas al final de diciembre de 2023 (ver Tabla 3.8. del Anexo): en la zona de Alto Palancia, la distribución masculina descuella en los porcentajes de las cohortes de la juventud de 16 a 24 años (+1,6 puntos), la preadultez de 25 a 34 años (+1,6 puntos) y de la madurez de 50 a 59 años (+4,2 puntos), mientras la distribución femenina en las cohortes de la adultez de 35 a 49 años (+5,6 puntos) y de las personas de 60 y más años (+1,8 años). En la provincia, las distribuciones por edad y sexo son bastante parecidas, en todo caso la masculina despunta en la cohorte de 16 a 24 años (+4 puntos) y la femenina en la cohorte de 35 a 49 años (+4,5 puntos), reproduciendo en gran medida el modelo general que describen las distribuciones por edad y sexo de la Comunidad Valenciana y España: mayor presencia relativa de jóvenes entre los varones y de adultas entre las mujeres en el paro registrado. En el marco de las hipótesis explicativas, podemos pensar que los hombres se incorporan más tempranamente al mercado de trabajo (abandonan antes la etapa formativa con respecto a las mujeres jóvenes), mientras parte de las mujeres adultas buscan un nuevo empleo tras la primera fase de la etapa de maternidad y crianza de un bebé, lo que también dificulta su inserción laboral.

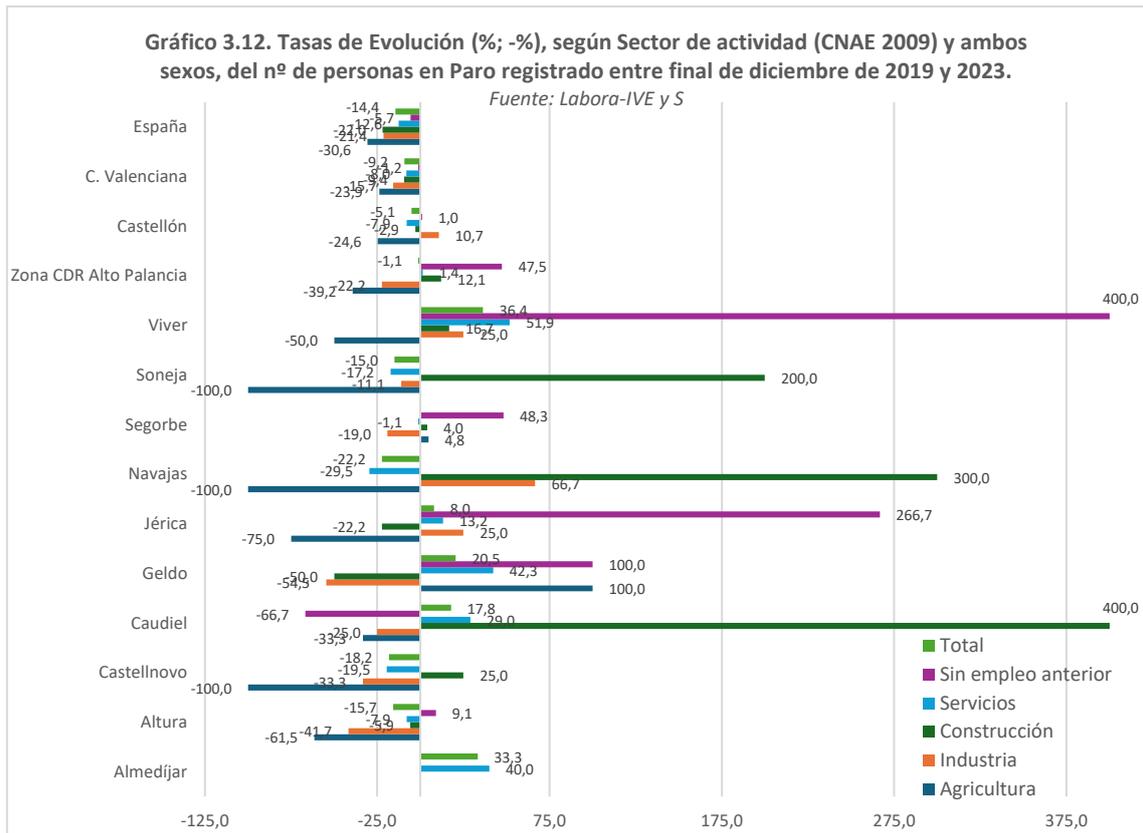


En el entorno municipal, la distribución por cohortes de edad y sexo de Segorbe es la única que reproduce el modelo del conjunto de Alto Palancia (o más bien es la zona la que lo escenifica, dada la importancia demográfica de la capital comarcal): los porcentajes entre las mujeres superaron los de los varones en 35 a 49 años y 60 y más años, en tanto la diferencia resultó favorable para los porcentajes de hombres en las cohortes de 16 a 34 años y de 50 a 59 años; en Jérica casi se calca ese modelo zonal, con la única excepción de la cohorte de 60 y más años, en la que despuntó el porcentaje masculino sobre el femenino. Los demás municipios mostraron distribuciones más heterogéneas, aunque cabe mencionar algunas de las *anomalías o singularidades* con respecto al patrón general de la zona: en Almedijar, Geldo y Viver, los porcentajes masculinos superaron los femeninos en la cohorte de 35 a 49 años; los porcentajes de las mujeres sobrepasaron los de hombres en la cohorte de la juventud de 16 a 24 años de Castellnovo, Caudiel, Soneja y Viver; en este último también sucedió en la cohorte de la preadultez de 25 a 34 años, así como en Navajas y Altura; otro tanto aconteció en Almedijar, Caudiel y Geldo con respecto a los porcentajes femeninos que se elevaron por encima de los masculinos en la cohorte de 50 a 59 años; y en la cohorte de 60 y más años los porcentajes de hombres sobrepasaron los de las mujeres en las distribuciones de Jérica, Navajas y Viver.

1.3.4.- Evolución y distribución del Paro registrado según Sectores

Con relación al sector de actividad económica (CNAE 2009) de las personas inscritas en el paro registrado al finalizar las anualidades de 2019 y 2023 (ver Tabla 3.8. del Anexo), en la zona de Alto Palancia se percibe una evolución notoriamente regresiva en la agricultura (-39,2%) e industria (-22,2%), a diferencia de lo sucedido en la construcción (+12,1%) y los servicios (+1,4%), sectores en los que aumentó el número de personas en el paro registrado, además de la categoría de sin empleo anterior (+47,5%). En la provincia de Castellón el desempleo registrado aumentó en la industria (+10,7%) y con más ligereza entre las personas sin empleo anterior (+1%), en cambio en la Comunidad Valenciana y España menguó el número de personas registradas como paradas en los cuatro sectores económicos y también en el colectivo de sin empleo anterior (generalmente, jóvenes que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo). Por tanto, la zona de Alto Palancia muestra una evolución sectorial diferenciada con respecto a los conjuntos provincial, autonómico y estatal, con incrementos en el paro registrado en la construcción y servicios, sectores que disfrutaron de decrementos significativos en los otros territorios.

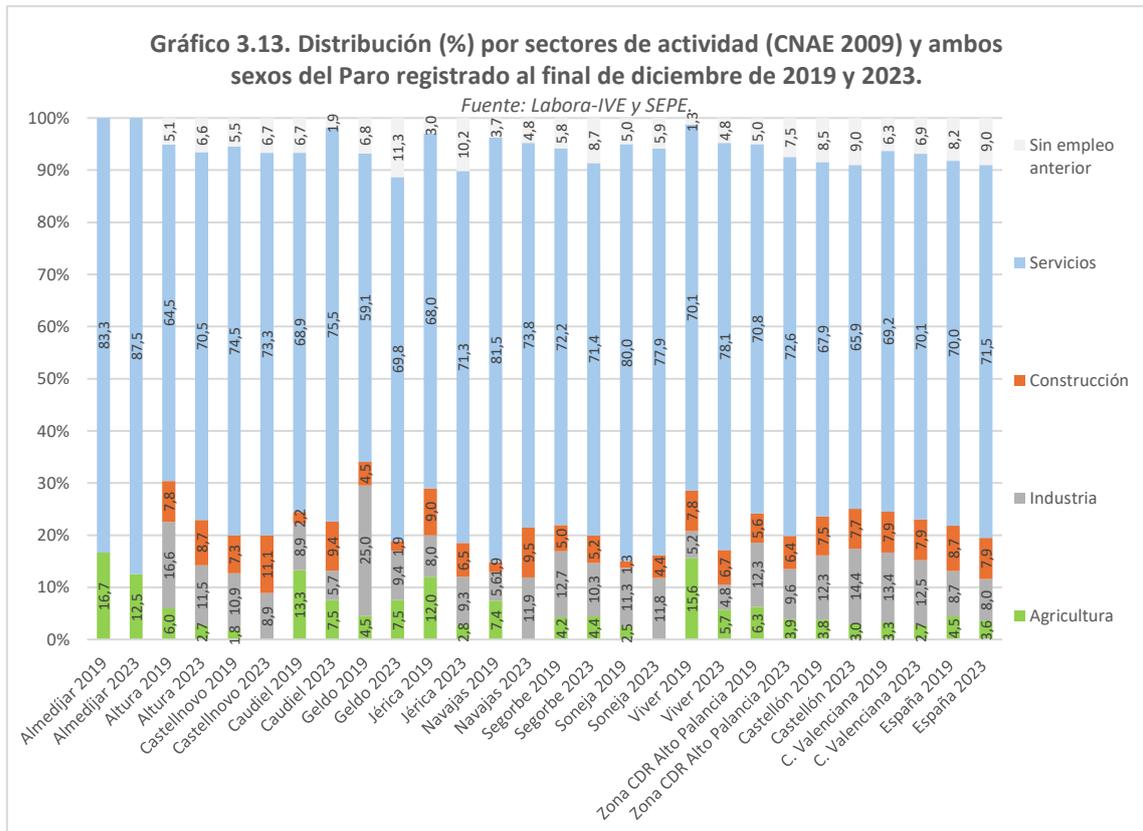
En cuanto a los diez municipios, se aprecian evoluciones sectoriales de 2019 a 2023 que difieren de la descrita para el conjunto de la zona: así, en la vertiente crecientista, aumentó el número de efectivos en paro registrado del sector primario en Geldo y Segorbe, en tanto en la industria se incrementó en Jérica, Navajas y Viver. En la vertiente decreciente del paro registrado, en la construcción disminuyó en Altura, Geldo y Jérica, mientras en el sector terciario se redujo en Altura, Castellnovo, Navajas, Segorbe y Soneja; y en la categoría de sin empleo anterior menguó en Caudiel.



Ahora, conozcamos la distribución porcentual del paro registrado según sectores económicos (CNAE 2009): al concluir 2023, entre las personas desempleadas inscritas en las oficinas de LABORA en la zona de Alto Palancia, eran hegemónicas las que habían trabajado en el sector servicios (72,6% del total), lo que nos informa de la más que notoria terciarización del mercado de trabajo en la zona (ver Tabla 3.9. del Anexo). En segundo lugar, aunque a gran distancia, emerge el porcentaje de la industria (9,6%), al que sigue el colectivo de sin empleo anterior (7,5%) y, después, el de las personas desempleadas de la construcción (6,4%). Por último, hay que mencionar que la agricultura tiene una representación marginal (3,9%) entre las personas del paro registrado en la zona. En la comparativa con la provincia castellanense y la C. Valenciana, se observa una menor representación relativa de la industria en Alto Palancia, a diferencia del terciario, mientras con relación a España las diferencias sectoriales son menos acentuadas.

En cuanto a la evolución de la distribución porcentual del paro registrado entre 2019 y 2023, se observa en la zona de Alto Palancia que disminuyó la representación relativa de las personas desempleadas de la agricultura y la industria, en tanto aumentó con ligereza el porcentaje de la construcción y mayormente del sector servicios y la categoría de sin empleo anterior, esencialmente formada por personas jóvenes que se incorporan por primera vez al mercado de

trabajo. La evolución interanual de la distribución porcentual del paro registrado en la zona difiere de la provincial en la industria (+) y el terciario (-), y de la estatal en la construcción (-).



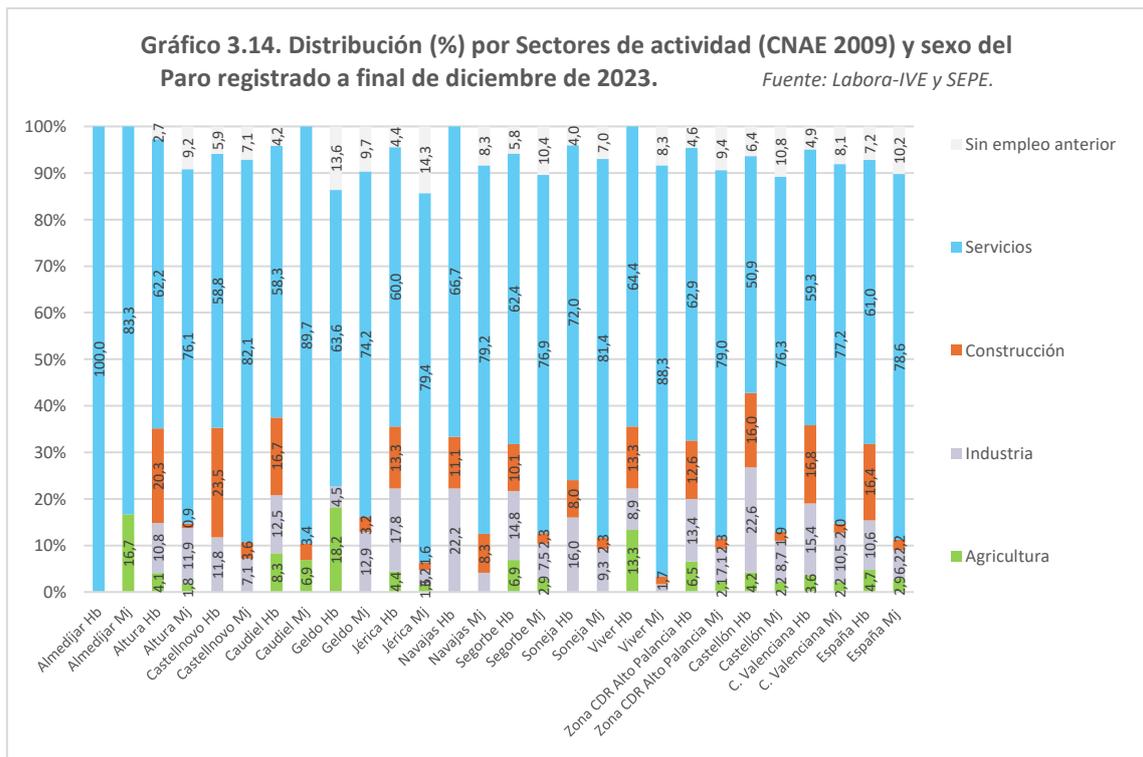
Con respecto al contexto municipal y centrando el análisis cuantitativo en la distribución porcentual del paro registrado al cierre de 2023, cabe mencionar que el porcentaje de la agricultura alcanzó una mayor importancia en Viver (5,7%), Caudiel, Geldo y Almedijar (12,5%); el de la industria en Segorbe (10,3%), Altura, Soneja y Navajas (11,9%); el porcentaje de la construcción en Altura (8,7%), Caudiel, Navajas y Castellnovo (11,1%); el del terciario en Caudiel (75,5%), Soneja, Viver y Almedijar (87,5%); y porcentaje correspondiente al colectivo de sin empleo anterior despuntó en Segorbe (8,7%), Jérica y Geldo (11,3%).

Al incorporar la variable sexo al análisis (ver Tabla 3.10. del Anexo), en las distribuciones porcentuales del paro registrado se observan diferencias relevantes: al concluir 2023, en la zona de Alto Palancia, los porcentajes de hombres superan los de mujeres en los sectores de la agricultura (+4,4 puntos), la industria (+6,3 puntos) y la construcción (+10,3 puntos), mientras los porcentajes de las mujeres se elevaron por encima de los de varones en el sector servicios (+16,1 puntos) y en el colectivo de sin empleo anterior (+4,9 puntos). Estas diferencias según

sexo se perciben también en las distribuciones porcentuales de finales de 2019, así como en las correspondientes para los territorios provincial, autonómico y estatal. Por tanto, nos encontramos ante unas diferencias según sexo y sector de actividad en el paro registrado causadas por una ‘división sexual del trabajo’ basada en roles y prácticas de género que establecen en qué debe emplearse un hombre o una mujer según los valores y las pautas tradicionales de la cultura tradicional -patriarcal y androcéntrica- que aprecian que hay trabajos de hombres-masculinos y de mujeres-femeninos, a la vez que se valora los considerados ‘masculinos’ e infravalora los que se aprecian ‘femeninos’. Generalmente, por influencia de la cultura tradicional, socialmente se han adscrito las mujeres a las ocupaciones laborales del sector servicios, las cuales se aprecian como una extensión en el espacio público de la producción socioeconómica de las tareas identificadas culturalmente como propias del género femenino que se desenvuelven en el espacio privado de la reproducción socioeconómica (trabajos doméstico y de cuidados), en tanto que los varones se han adscrito a las ocupaciones laborales de los sectores agrícola, industrial y de la construcción.

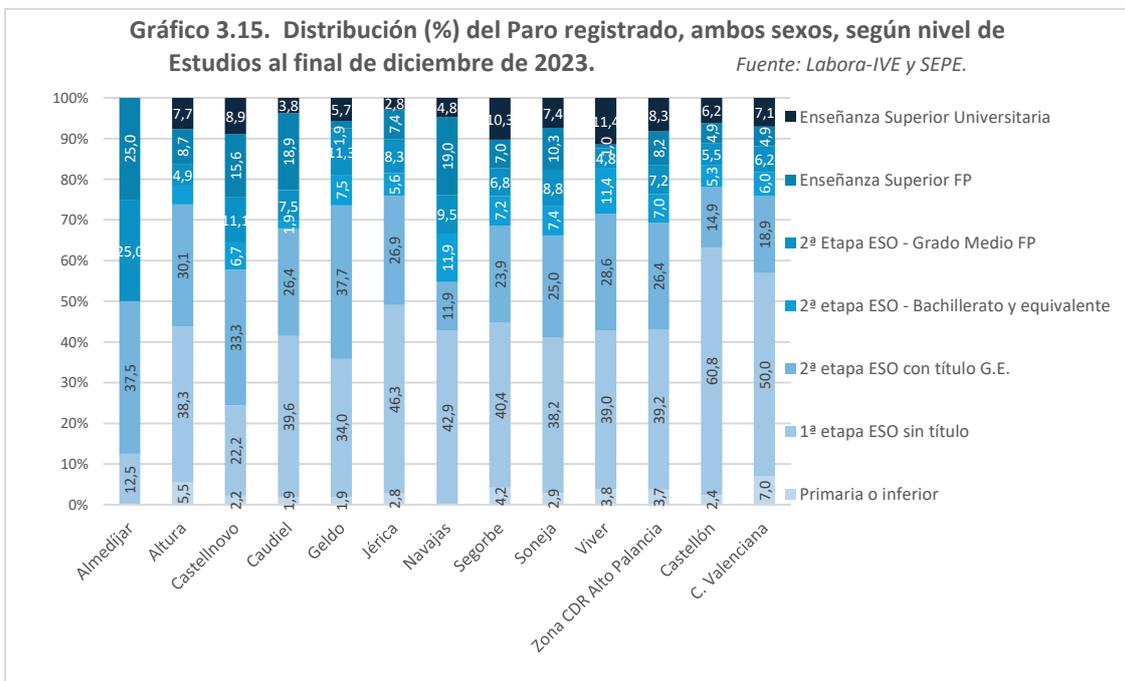
Gráfico 3.14. Distribución (%) por Sectores de actividad (CNAE 2009) y sexo del Paro registrado a final de diciembre de 2023.

Fuente: Labora-IVE y SEPE.



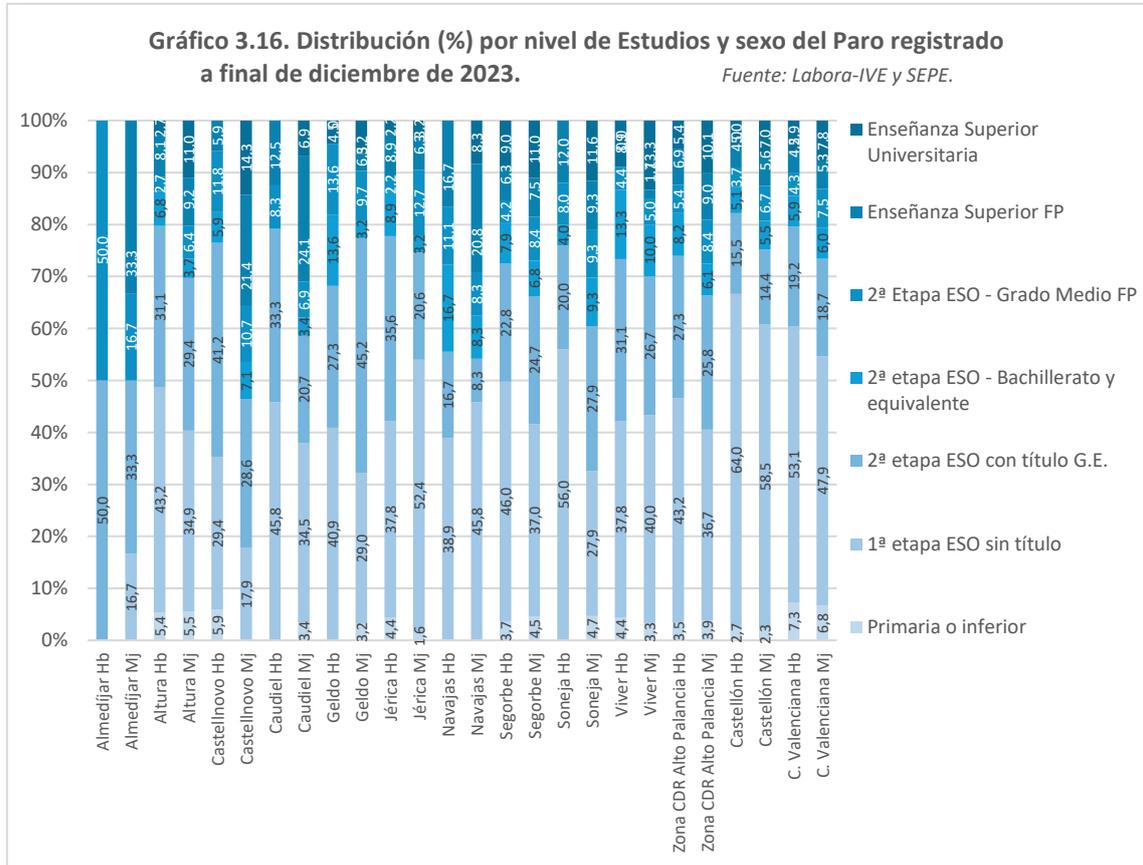
1.3.5.- Distribución del Paro registrado según nivel de Estudios

Con relación al nivel de estudios de las personas en el paro registrado, al finalizar 2023 entre las inscritas en las oficinas de LABORA de la zona de Alto Palancia predominan las que tienen la 1ª etapa de la ESO sin título (39,2%) y las que disponen de la 2ª etapa de la ESO con título de Graduado Escolar (26,4%), entre las cuales suman el 65,7% del total. Ambos niveles de estudios representan algo más en la provincia (75,6%) y la Comunidad Valenciana (68,9%), debido a la mayor presencia relativa de personas con solo la 1ª etapa de la ESO sin título (60,8% y 50%, respectivamente). En los niveles educativos posobligatorios, las personas en paro registrado de Alto Palancia concretizan porcentajes que superan los provinciales y autonómicos, tanto en la 2ª etapa de la ESO (Bachillerato y FP de Grado Medio) como en la Enseñanza Superior (FP de Grado Superior y estudios universitarios). Por consiguiente, las personas registradas en el paro que residen en la zona de Alto Palancia disponen de un nivel educativo que supera a las registradas en los conjuntos provincial y autonómico.



En cuanto a los municipios, las personas en paro registradas en Almedijar, Castellnovo, Caudiel y Navajas destacan por los porcentajes más elevados de titulados con estudios superiores (FP de Grado Superior y estudios universitarios), a diferencia de Geldo y Jérica que resaltan por la mayor

presencia relativa de personas en paro registrado que no han superado el nivel obligatorio de la ESO.



Si atendemos a las posibles diferencias según la variable sexo, la distribución porcentual de las mujeres paradas manifiesta un nivel educativo más alto con relación al que disponen los varones parados, una distinción por sexo que se expresa en la zona de Alto Palancia, la provincia de Castellón y la Comunidad Valenciana, ya que los porcentajes de mujeres paradas con un nivel educativo posobligatorio despuntan sobre los correspondientes de los hombres parados: 33,7% sobre 26% en Alto Palancia, 24,8% sobre 17,8% en la provincia y 26,6% sobre 20,4% en la C. Valenciana del total de cada sexo. En el contexto municipal también sucede que las mujeres en el paro registrado disponen de un nivel educativo más elevado, con las únicas excepciones de Almedijar y Geldo. Cabe pensar que las mujeres activas aunque inviertan más en instrucción educativa que los varones, sin embargo se ven limitadas en su inserción laboral por las barreras sociales de género, de ahí que haya más mujeres que hombres en el paro registrado al finalizar 2023: por ejemplo, las mujeres representan el 60,3% del total en Alto Palancia, el 59,3% en la provincia y el 60,4% en la C. Valenciana; y, entre los municipios, los porcentajes de mujeres sobre

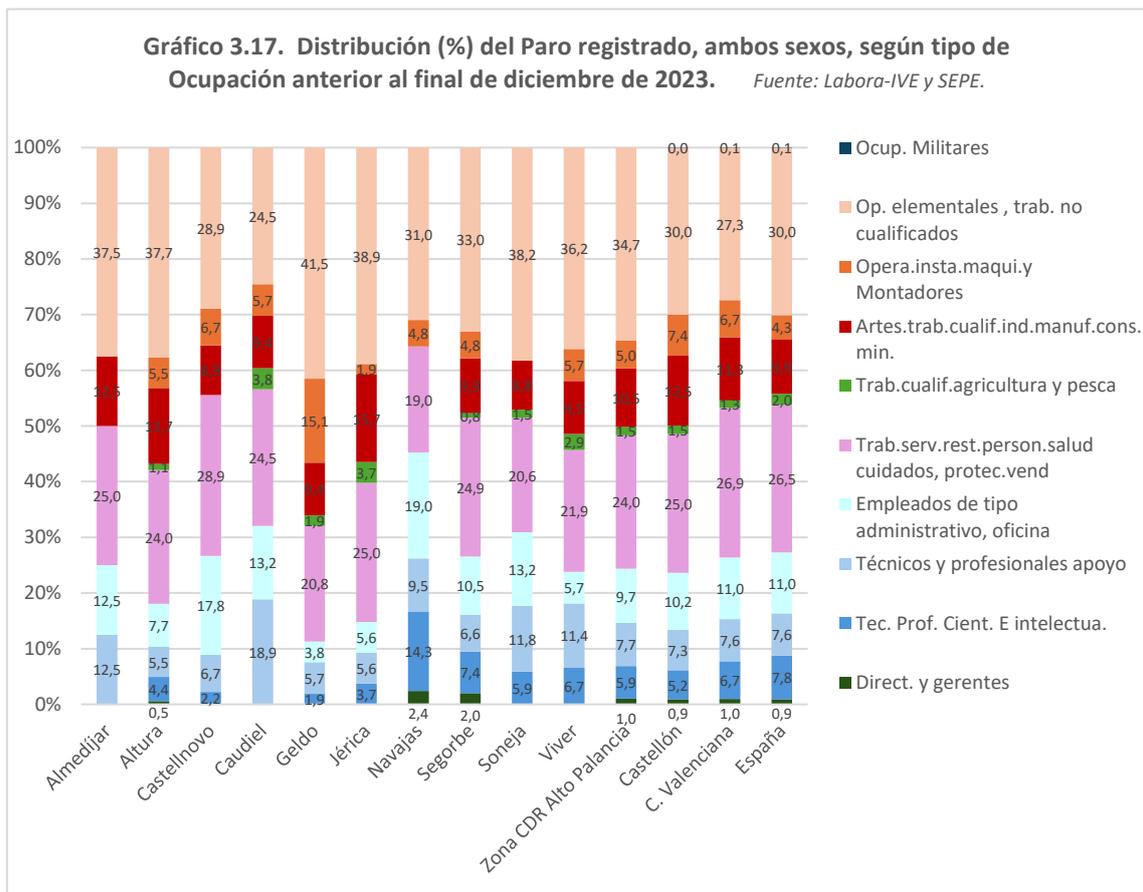
el total de personas en el paro registrado significan desde el 54,7% en Caudiel hasta el 75% en Almedíjar.

1.3.6.- Distribución del Paro registrado según tipo de Ocupación anterior

Prosigamos el análisis cuantitativo describiendo el tipo de ocupación desempeñada por las personas en el paro registrado (ver Tabla 3.12. del Anexo): al finalizar 2023 y refiriéndonos a la distribución porcentual correspondiente a la zona de Alto Palancia, en primer lugar destacan las personas desempleadas que trabajaron en “Ocupaciones elementales y trabajos no cualificados” (34,7% del total), en segundo lugar las ocupaciones de las y los “Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio” (24%) y, en tercer lugar, aunque a distancia emergen las ocupaciones de las y los “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción” (10,5%; excepto operadores de instalaciones y maquinaria) y, a continuación, las ocupaciones de las y los “Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina” (9,7% del total). Los puestos de trabajo con una cualificación media y alta, como son las de “Técnicos y profesionales apoyo” (7,7%) y las de “Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales” (5,9%) representan porcentajes visiblemente menores.

Aunque no se manifiestan grandes diferencias con relación a las distribuciones porcentuales de los demás territorios supramunicipales, en la medida que se limitan a varios puntos, no obstante cabe mencionar una menor representación de las “Ocupaciones elementales y trabajos no cualificados” en la provincia de Castellón, la C. Valenciana y España, donde adquieren una relevancia algo mayor los tipos de ocupaciones de las y los “Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio”, de las y los “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción” (Castellón y C. Valenciana), de las y los “Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores” (Castellón y C. Valenciana), de las y los “Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales” (C. Valenciana y España) y de “Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina” (C. Valenciana y España). En resumen, la tipología ocupacional entre las personas desempleadas inscritas en LABORA que residen en la zona de Alto Palancia se distingue discretamente por una distribución algo más inclinada hacia los tipos de ocupaciones de cualificación baja.

En el entorno de los diez municipios, las “Ocupaciones elementales y trabajos no cualificados” son más frecuentes entre las personas del paro registrado en Almedijar (37,5%), Altura, Soneja, Jérica y Geldo (41,5% del total); las ocupaciones de las y los “Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio” despiertan en la distribución porcentual de Castellnovo (28,9%); las ocupaciones de las y los “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción” resaltan en Almedijar (12,5%), Altura y Jérica (15,7% del total); los puestos de trabajo de las y los “Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina” descuellan en las distribuciones porcentuales de Almedijar (12,5%), Caudiel, Soneja, Castellnovo y Navajas (19% del total); las ocupaciones de “Técnicos y profesionales apoyo” sobresalen en las distribuciones de Viver (11,4%), Soneja, Almedijar y Caudiel (18,9% del total); y, por último, las y los “Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales” emergen en Navajas (14,3%).

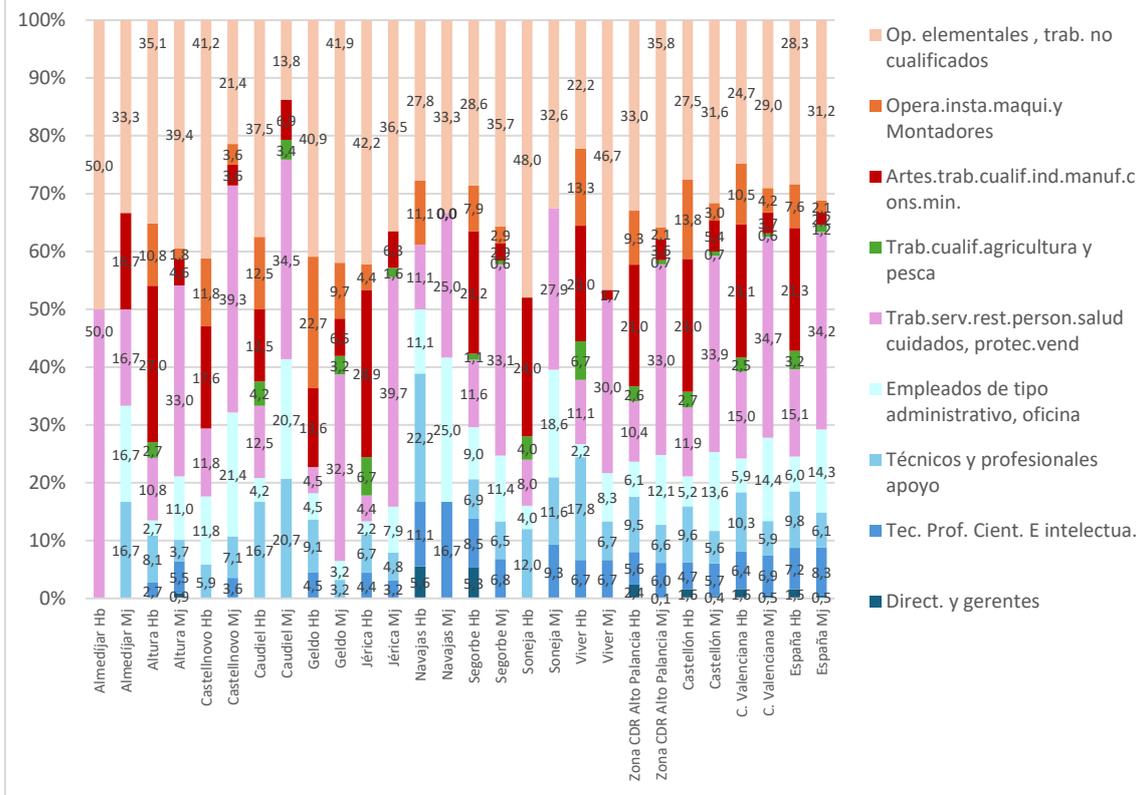


Al introducir la variable sexo en el análisis del paro registrado según tipos de ocupación, en los datos estadísticos de LABORA para el final de diciembre de 2023 se observa que entre las mujeres desempleadas son bastante más frecuentes las que trabajaron como “Trabajadoras de

servicios de restauración, personales, protección y vendedoras de comercio” y de “Empleadas contables, administrativas y otras empleadas de oficina”, además de algo más recurrente las que lo hicieron en “Ocupaciones elementales y trabajos no cualificados”, sucediendo así en Alto Palancia, la provincia castellanense, Comunidad Valenciana y España. A diferencia de los varones en paro entre los que resaltan los porcentajes de “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción”, de “Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores” y de “Técnicos y profesionales apoyo”. Por tanto, se refleja con claridad entre las mujeres y hombres en el paro registrado la segregación horizontal en las ocupaciones que desempeñaron anteriormente, en el sentido de que las mujeres lo hicieron mayormente en puestos de trabajo del sector servicios, mientras los varones de la industria y construcción. Asimismo, se percibe la segregación vertical por género en la tipología de las ocupaciones desempeñadas, ya que en los hombres parados están más presentes los “Directivos y gerentes”, en tanto en las mujeres paradas las “Ocupaciones elementales y trabajos no cualificados”.

Gráfico 3.18. Distribución (%) por tipo de Ocupación anterior y sexo del Paro registrado a final de diciembre de 2023.

Fuente: Labora-IVE y SEPE.

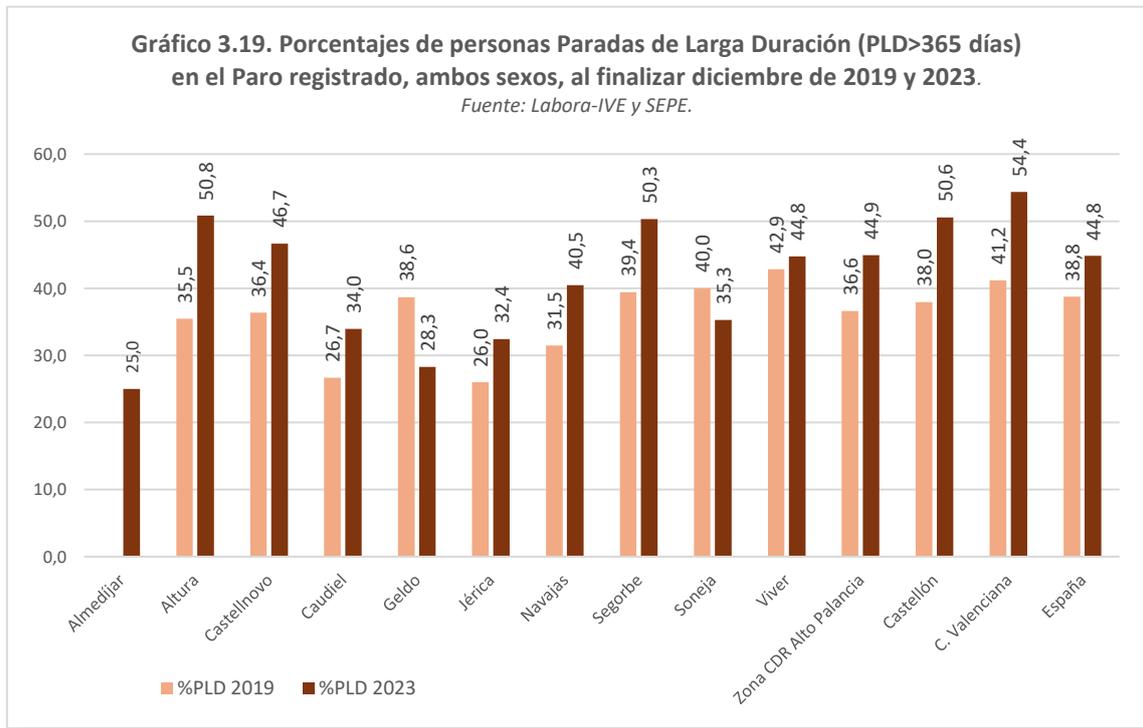


1.3.7.- Paro registrado de larga duración

Vamos a finalizar el análisis cuantitativo dedicado al paro registrado atendiendo a los porcentajes de personas paradas de larga duración (>365 días) al final de diciembre de 2023 (ver Tabla 3.13. del Anexo): para ambos sexos, el 44,9% de las personas del paro registrado que residen en la zona de Alto Palancia llevaban más de 365 días inscritas en LABORA, una proporción semejante a la estatal pero inferior con respecto a la provincial (50,6%) y, sobre todo, autonómica (54,4%). Con relación al porcentaje correspondiente al cierre de 2019, se observa un aumento en los cuatro ámbitos territoriales, si bien algo menor en Alto Palancia y España. Por consiguiente, en un escenario económico en el que el paro registrado disminuyó entre 2019 y 2023 (desde -1,1% en Alto Palancia hasta -14,4% en España), sin embargo ha aumentado el porcentaje de personas paradas que llevan más de un año buscando un empleo, lo que puede ser una consecuencia multifactorial: disponen de cualificaciones profesionales menos demandadas, obsolescencia de sus capacitaciones profesionales y competencias laborales, carencias en su capital relacional para la búsqueda de empleo, insuficiencia de los recursos públicos y sociales de apoyo y mediación en el mercado de trabajo, barreras socio-institucionales que sufren las mujeres (infravaloración de género, situación de ‘doble presencia’ (Balbo, 1994) y falta de recursos para conciliar la formación y el empleo con el trabajo doméstico y de cuidados de sus hogares), exclusión laboral de las personas maduras por estereotipos y prejuicios sociales (*edadismo*), insuficientes ofertas de empleo por un tejido empresarial con debilidades y carencias diversas, crecientes inversiones empresariales en nuevas tecnologías que disminuyen los puestos de trabajo disponibles en una comarca, cierre de centros de trabajo que se deslocalizan o externalizan-subcontratan a otros países, etc.. En todo caso, hay que señalar que la prolongación de la situación de desempleo agrava alguno de los factores mencionados anteriormente: por ejemplo, la obsolescencia de las capacitaciones profesionales y la pérdida de competencias y habilidades laborales. Además, entre las personas afectadas por el paro de larga duración se reducen los ingresos y el consumo, aumentando bastante el riesgo de pobreza y exclusión social, incluso la desafiliación social¹² (Castel, 1997), así como se debilita la motivación, autoestima y puede debilitar la salud mental de las y los parados de larga duración, causando probables desórdenes mentales (Farré, Fasani y Mueller, 2019).

¹² Según el sociólogo R. Castel (1997), el concepto de “desafiliación social” se refiere a una situación de carencia y debilidad de relaciones y vínculos sociales; en general, de pérdida de capital relacional-social que deriva en un aislamiento psicosocial de las personas afectadas por el desempleo estructural y la pobreza económica asociada.

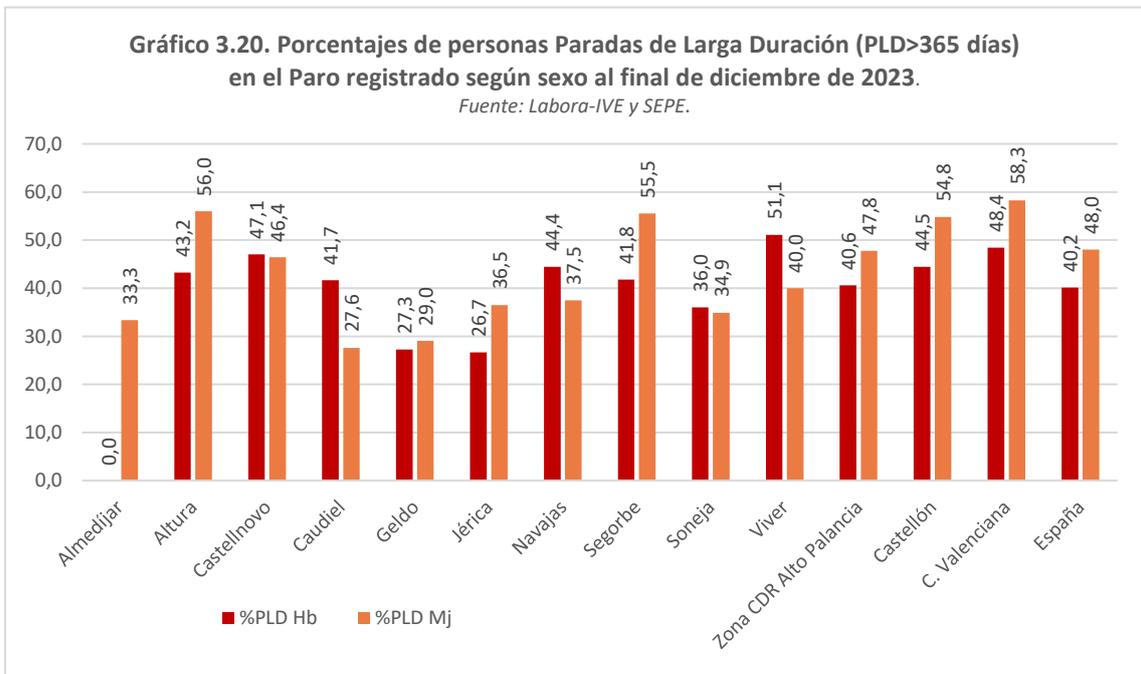
Entre los municipios, al concluir 2023 los porcentajes de personas en el paro registrado de larga duración (>365 días) describieron un intervalo amplio de veinticinco puntos, con su límite inferior en Almedijar (25%) y superior en Segorbe (50,3%) y Altura (50,8%). Además de estos dos municipios, igualan o superan el porcentaje de la zona (44,9%), Viver (44,8%) y Castellnovo (46,7%). Entre final de 2019 y 2023, el valor de este indicador creció en ocho de los diez municipios, retrocediendo solamente en Soneja (-4,7 puntos) y Geldo (-10,3); en la vertiente crecentista, los aumentos más altos tuvieron lugar en Castellnovo (+10,3), Segorbe (+10,9) Altura (+15,3) y Almedijar (+25 puntos).



Finalicemos el apartado incorporando la variable sexo al análisis del paro registrado de larga duración: al concluir la anualidad de 2023, el porcentaje en las mujeres superó con holgura el de los varones en la zona de Alto Palancia (+7,2 puntos: 47,8% sobre 40,6%), una diferencia por sexo que, incluso, se expresó con mayor amplitud en la provincia (+10,3 puntos) y la C. Valenciana (+9,9 puntos), mientras fue similar en el conjunto estatal. Hay que mencionar que los porcentajes por sexo también fueron favorables para las mujeres paradas de larga duración al cerrar 2019 en los cuatro ámbitos territoriales; por consiguiente, constatamos una de las desigualdades de género en el mercado de trabajo: las mujeres en situación de desempleo tienen una mayor probabilidad de sufrir el paro de larga duración que los hombres desempleados, lo que nos

informa de las mayores dificultades y barreras sociales que soportan en el proceso de búsqueda de un nuevo empleo.

Y en el contexto de los municipios, las diferencias entre los porcentajes por sexo no son tan favorables para las mujeres, ya que en cuatro localidades el porcentaje de varones en paro registrado de larga duración superó al respectivo de las mujeres desempleadas: Soneja (+1,1 puntos), Navajas (+6,9), Viver y Caudiel (+14,1); y, además, en Castellnovo prácticamente se equipararon los dos sexos. De 2019 a 2023, se observa que se reducen de siete a cinco los municipios en los que predomina el porcentaje femenino, posiblemente debido al colectivo de varones de 50 y más años, la cohorte masculina con más dificultades y barreras sociales para insertarse laboralmente.



1.4.- ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS

El cuarto capítulo se centra en el análisis cuantitativo-distributivo de los indicadores elaborados a partir de los datos estadísticos procedentes de las siguientes fuentes secundarias de carácter oficial: a) Contratos registrados, Banco de datos de series del Movimiento Laboral Registrado, LABORA e Instituto Valenciano de Estadística (IVE), Generalitat Valenciana; y b) respecto de los Contratos registrados para el conjunto de España, utilizamos los Datos estadísticos de contratos, del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Ministerio de Trabajo y Economía Social. En síntesis, para los intervalos temporales de 2014 a 2023 y de 2019 a 2023, analizamos los siguientes indicadores cuantitativos de los Contratos registrados que se recogen en 14 Tablas en el Anexo Excel:

- Tabla 4.1. Evolución del Nº Contratos registrados para ambos sexos entre 2014 y 2023 (anuales): absolutos y Tasas de evolución (%; -%) para ambos sexos.
- Tabla 4.2. Evolución del Nº Contratos registrados según sexo entre 2014 y 2023 (anuales): absolutos y Tasas de evolución (%; -%) por sexo.
- Tabla 4.3. Distribución (%) del Nº Contratos registrados según sexo entre 2014 y 2023 (anuales): porcentajes respecto del total de ambos sexos.
- Tabla 4.4. Porcentajes de Contratos registrados realizados a personas Extranjeras entre 2019 y 2023 (anuales): absolutos y % de Contratos registrados a personas extranjeras respecto del total de ambos sexos.
- Tabla 4.5. Distribución (%) del Nº Contratos registrados a personas Extranjeras según sexo en 2019, 2022 y 2023 (anuales): porcentajes respecto del total de ambos sexos.
- Tabla 4.6. Distribución (%) del Nº Contratos registrados según cohortes de Edad, ambos sexos, en 2019, 2022 y 2023 (anuales): porcentajes de contratos de una cohorte de edad respecto del total de ambos sexos.
- Tabla 4.7. Evolución del Nº Contratos registrados según Sector de actividad económica (CNAE-2009) entre 2019 y 2023 (anuales): absolutos y Tasas de evolución (%; -%) por Sector y ambos sexos.
- Tabla 4.8. Distribución (%) del Nº Contratos registrados según Sector de actividad económica (CNAE-2009) en 2019 y 2023 (anuales): porcentajes por Sector respecto total de ambos sexos.

- Tabla 4.9. Distribución (%) de los Contratos registrados según Sector de actividad (CNAE-2009) por sexo en 2019 y 2023 (anuales): % de cada Sector respecto del Total de cada sexo.
- Tabla 4.10. Evolución del Nº Contratos registrados según Duración entre 2019 y 2023 (anuales): absolutos y Tasas de evolución (%; -%) para ambos sexos.
- Tabla 4.11. Tasas de Temporalidad según Sexo entre los Contratos registrados en 2019, 2022 y 2023 (anuales): porcentajes de contratos temporales respecto del total de contratos según sexo.
- Tabla 4.12. Evolución del Nº Contratos registrados según tipo de Jornada entre 2019 y 2023 (anuales): absolutos y Tasas de evolución (%; -%) para ambos sexos.
- Tabla 4.13. Distribución (%) del Nº Contratos registrados según tipo de Jornada en 2019, 2022 y 2023 (anuales): porcentajes de cada tipo de Jornada respecto del total de ambos sexos.
- Tabla 4.14. Tasas de Parcialidad (%) y de Fijos-Discontinuos (%) por sexo entre el Nº Contratos registrados según tipo de Jornada en 2023 (anuales): porcentajes de cada tipo de Jornada respecto del total de cada sexo.

Los datos e indicadores cuantitativos que se recogen en esas catorce Tablas Excel proceden de las siguientes fuentes secundarias oficiales de carácter estadístico:

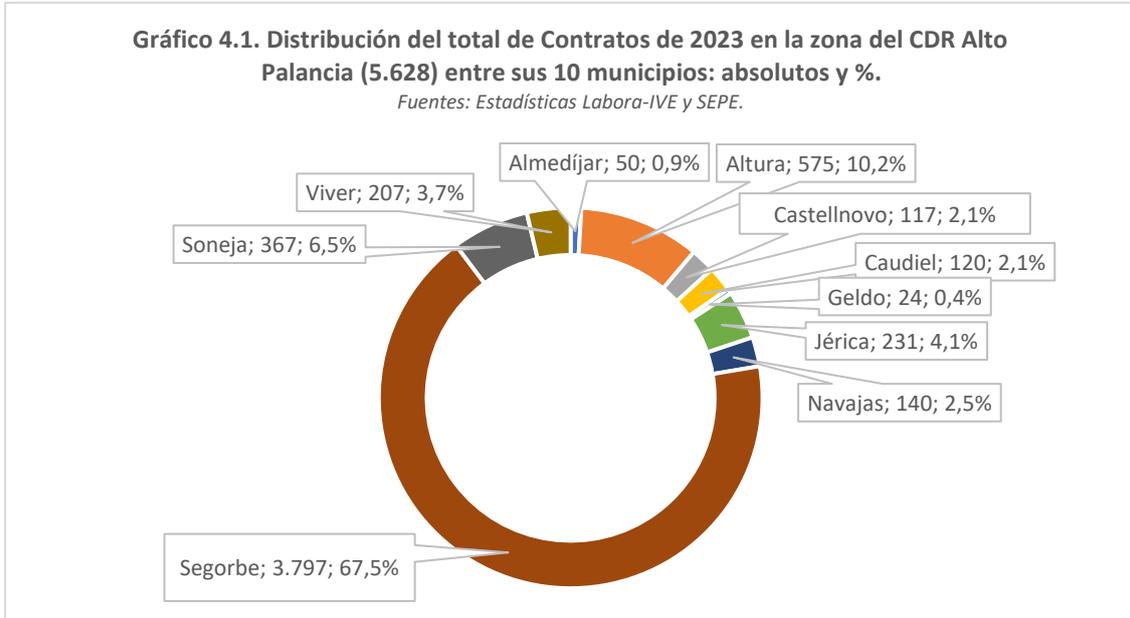
📄 Contratos registrados, Banco de datos de series del Movimiento Laboral Registrado. Labora e Instituto Valenciano de Estadística (IVE), Generalitat Valenciana: <https://labora.gva.es/es/banco-de-dades-de-series-del-moviment-laboral-registrat>

📄 Datos estadísticos de contratos. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Ministerio de Trabajo y Economía Social: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos/estadisticas-nuevas.html>

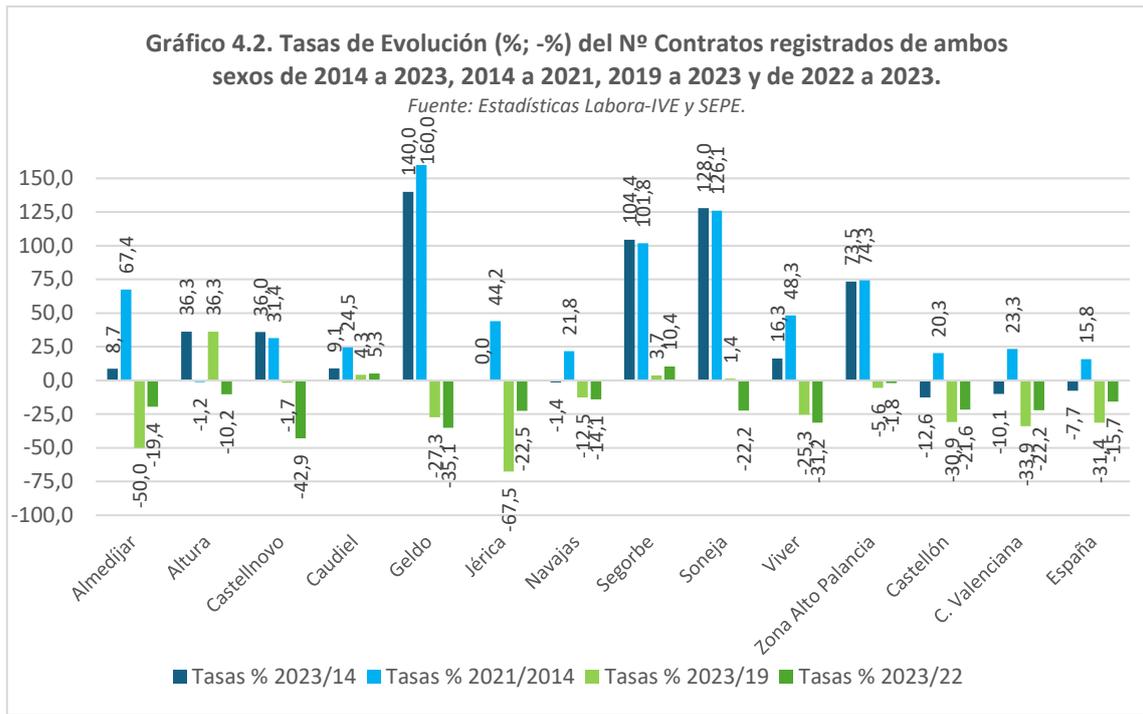
1.4.1.- Distribución y evolución de los contratos según sexo

En la anualidad de 2023, se realizaron 5.628 contratos laborales entre los diez municipios que constituyen la zona de actuación del CDR de Alto Palancia, los cuales representaron el 3,6% de los contratos registrados en la provincia y tan solo el 0,4% del total autonómico. Con respecto a la distribución municipal, se concentraron en Segorbe, la capital comarcal, que comprendió nada menos que el 67,5% del total de la zona de Alto Palancia. En segundo lugar, los contratos

efectuados en Altura, si bien con una representación claramente menor: 10,2%. En tercer lugar, emerge Soneja con el 6,5%, al que siguen Jérica y Viver que simbolizan el 4,1% y 3,7%, respectivamente. Por último, mencionar tres municipios que representan cada uno entre el 2,1% (Castellново y Caudiel) y el 2,5% del total de los contratos registrados (Navajas).



La evolución del número de contratos registrados para ambos sexos entre 2014 y 2023 fue bastante positiva en la zona de Alto Palancia, con una tasa de crecimiento del 73,5%, a diferencia de los conjuntos territoriales provincial (-12,6%), autonómico (-10,1%) y estatal (-7,7%), entre los cuales se impuso el declive (ver Tabla 4.1. del Anexo). Pero si calculamos las tasas de evolución entre 2014 y 2021, observamos que el número de contratos registrados aumentó en los cuatro ámbitos supramunicipales, desde el 26,5% en la provincia al 83,7% en Alto Palancia. Sin embargo, en la última evolución interanual de 2022 a 2023 se percibe una disminución generalizada del número de contratos registrados: su cantidad retrocedió -1,8% en la zona de Alto Palancia, con decrementos bastante mayores en la provincia (-21,6%), la C. Valenciana (-22,2%) y también en España (-15,7%).



¿Cómo fue posible que, en un escenario de crecimiento económico y del empleo¹³, sin embargo disminuyese el número de contratos registrados? En general, la entrada en vigor al finalizar marzo de 2022 del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*, ha provocado un cambio muy importante en la contratación laboral de la población asalariada, al reducir los contratos temporales en favor de los indefinidos o fijos, incluyendo la modalidad de fijo-discontinuo, suponiendo una caída generalizada del número de contratos registrados anualmente, ya que desde abril de 2022 se efectúan bastantes menos contratos temporales, los cuales representaban anteriormente alrededor del 90% del total de los contratos registrados. En base a la reforma laboral progresista del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021*, si anteriormente una empresa realizaba varios contratos temporales para el desempeño de un mismo puesto de trabajo, derivando en la concatenación de contratos temporales en ese puesto de trabajo¹⁴ durante años a través de diversos subterfugios, desde el 30 de marzo de 2022 se tiene que realizar un contrato fijo o indefinido para ese puesto de trabajo. En este sentido, se suprimió el tipo de contrato temporal más frecuente, el de obra y

¹³ Incluso se superó con prontitud la crisis económica de 2020 provocada por la pandemia del covid-19.

¹⁴ Con el *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021*, se reduce a 18 meses dentro de un período de 24 meses el plazo legal para encadenar contratos temporales (anteriormente eran 24 de 30 meses), pero su incumplimiento supone el paso automático al estatus laboral de contratado indefinido para la persona asalariada afectada.

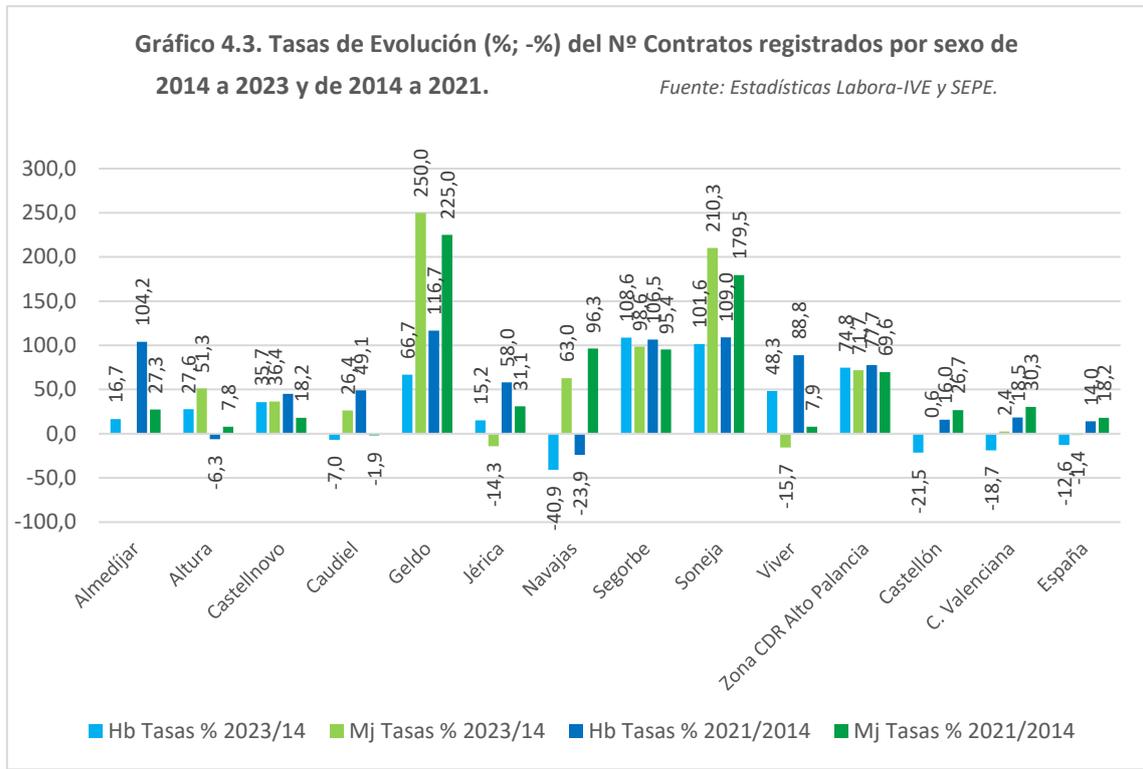
servicio determinado, en tanto la reforma laboral progresista solo permite dos tipos de contratación temporal: por circunstancias de la producción (previstas e imprevistas) y el contrato temporal de sustitución.

Pasemos a conocer las tasas de evolución de la cantidad de contratos registrados de ambos sexos en los diez municipios de Alto Palancia, centrandone primeramente nuestra observación entre 2014 y 2021: solo en Altura disminuyó el nº de contratos laborales con un decremento pequeño (-1,2%); en los nueve municipios con dinámica crecientista, los incrementos abarcan desde +21,8% en Navajas hasta +160% en Geldo, con +101,8% en Segorbe, la localidad con más población y empleo de la zona. Seguidamente, concentremos nuestra mirada de análisis en la evolución interanual de 2022 a 2023: esta fue negativa en ocho municipios, con las excepciones de Caudiel (+5,3%) y Segorbe (+10,4%). Por consiguiente, en el contexto municipal de la zona predominó la tendencia regresiva, claramente impulsada por la reforma laboral del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021*, con tasas de decrecimiento que abarcaron desde -10,2% en Altura hasta -35,1% en Geldo.

En cuanto a la variable sexo (ver Tabla 4.2. del Anexo), de 2014 a 2023 los contratos a varones y mujeres mostraron en Alto Palancia una evolución bastante positiva (+74,8% y +71,7%, respectivamente), diferente a la expresada en los territorios de la provincia, la Comunidad Autónoma y el Estado, entre los cuales dominó el declive en los contratos a hombres, mientras entre los realizados a mujeres el crecimiento fue pequeño (Castellón y C. Valenciana) o ligeramente negativo (España). Como señalamos anteriormente, la dinámica de crecimiento en el nº de contratos laborales realmente se concentró entre 2014 y 2021, con incrementos generalizados en los dos sexos y los cuatro territorios supramunicipales, aunque el número de contratos aumentó con más intensidad en Alto Palancia: 77,7% en varones y 69,6% en mujeres.

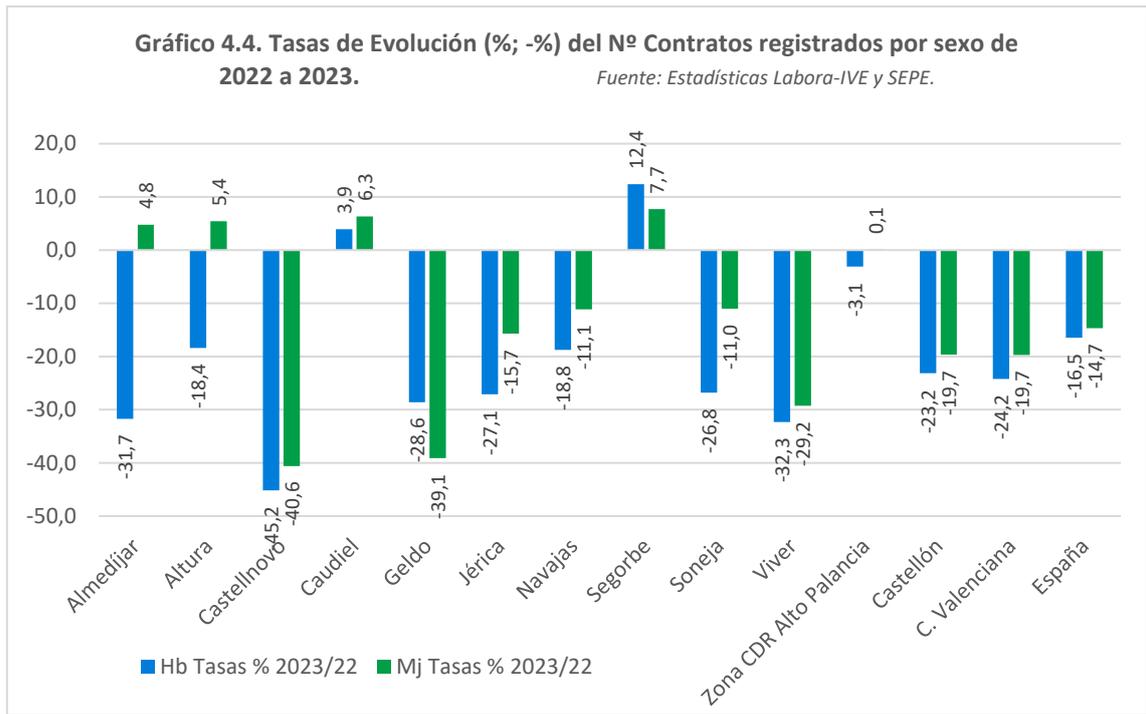
De 2022 a 2023 se constata el impacto del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021*, una reforma laboral que ha provocado el declive del número de contratos registrados, tanto entre los hombres como entre las mujeres, si bien en la zona de Alto Palancia se manifestó una estabilidad en la cantidad de contratos a mujeres que contrasta con los decrementos en la provincia, C. Valenciana (-19,7%) y el Estado (-14,7%). Como veremos después, el declive en el número de contratos laborales se debe al cumplimiento de unos de los objetivos principales de la reforma laboral consistente en reducir la elevada temporalidad existente en el mercado de

trabajo español mediante un cambio integral del marco regulatorio que ha impulsado la estabilidad y la calidad en el empleo¹⁵.

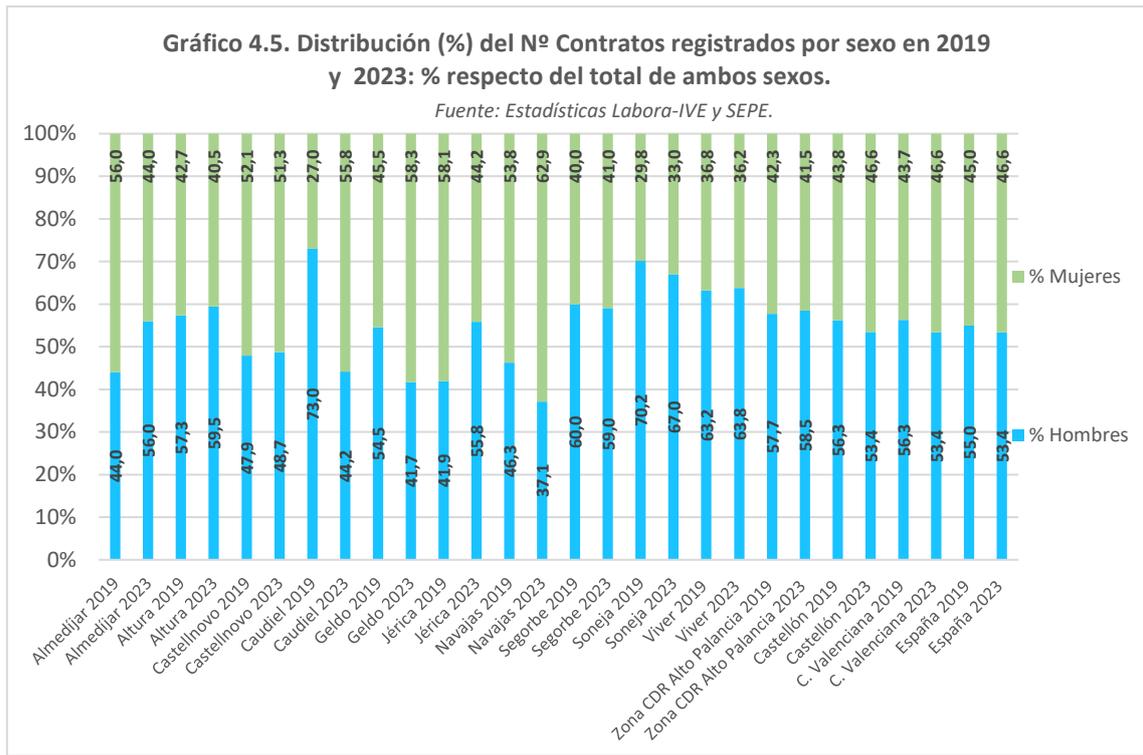


Con respecto a los municipios, de 2014 a 2021 solo disminuyó el número de contratos registrados en Altura y Navajas entre los varones, mientras entre las mujeres en Caudiel. En la evolución condicionada por la reforma laboral sucedió al contrario, ya que de 2022 a 2023 se redujo el nº de contratos registrados en la mayoría de los municipios, con las excepciones de Caudiel y Segorbe entre los hombres, así como de Almedijar, Altura, Caudiel y Segorbe entre los contratos a mujeres. En todo caso, resaltar que los dos sexos coincidieron en una evolución negativa en Castellnovo, Geldo, Jérica, Navajas, Soneja y Viver, a diferencia de Caudiel y Segorbe donde convergieron en la positiva.

¹⁵ Como se declara en el preámbulo del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021*: “La reforma que contiene este real decreto-ley pretende corregir de forma decidida esta temporalidad excesiva, evitando esa rutina tan perniciosa que provoca que en cada crisis se destruya sistemáticamente el empleo. (...) Para enfrentarnos a esta anomalía de paro y temporalidad excesivos es necesaria una transformación integral de nuestro mercado de trabajo, cambiando las normas que favorecen esta temporalidad por otras que impulsan la estabilidad en el empleo, generando así un cambio en las prácticas y en la propia cultura de las relaciones laborales”.



Ahora, conozcamos la distribución porcentual del nº de contratos registrados por sexo (ver Tabla 4.3. del Anexo): en la anualidad de 2023, los porcentajes masculinos superaron a los femeninos en los cuatro territorios supramunicipales, si bien con mayor profusión en la zona de Alto Palancia (+17 puntos: 58,5% sobre 41,5% de contratos a mujeres). En los años anteriores sucedió otro tanto, pero se aprecia que las diferencias a favor del % masculino se redujeron en la provincia, C. Valenciana y España, mientras se mantuvo en Alto Palancia. De hecho, si comparamos las distribuciones porcentuales de los contratos según sexo de 2019 y 2023 (ver Gráfico 4.5.), observamos que es más frecuente la contratación de un varón en los cuatro territorios supramunicipales pero, asimismo, de 2019 a 2023 ha actuado una tendencia clara a la equiparación entre sexos en el nº de contratos registrados que, sin embargo, no se ha manifestado en la zona objeto de estudio.



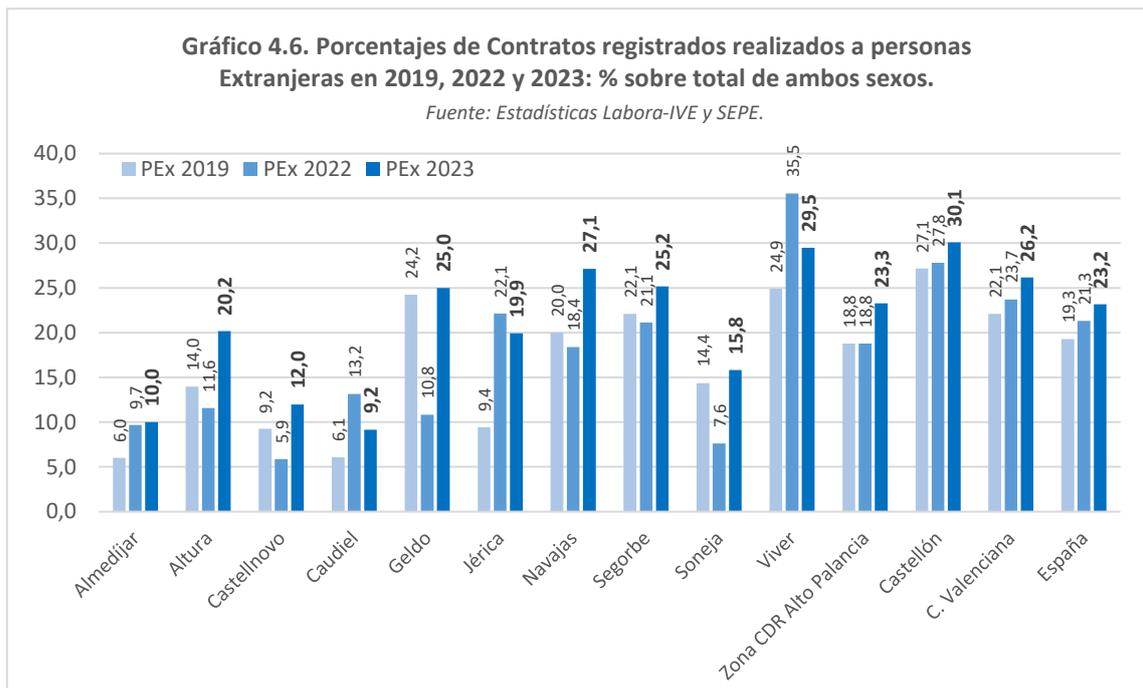
Entre los diez municipios y refiriéndonos a la anualidad de 2023, el porcentaje de contratos a hombres superó el correspondiente a mujeres en seis localidades, con diferencias que abarcan desde +11,7 puntos en Geldo hasta +34,1 puntos en Viver a favor del % masculino. Caudiel, Geldo Jérica y Segorbe son los cuatro municipios con % femeninos más altos que los % masculinos. No obstante, solamente en Segorbe se muestra con recurrencia interanual la feminización de la contratación laboral, pues así sucede desde 2019, posiblemente por la mayor terciarización de su estructura económica.

1.4.2.- Contratos realizados a personas extranjeras

A continuación, vamos a conocer qué porcentaje de los contratos registrados anualmente se realizaron a personas de nacionalidad extranjera (ver Tabla 4.4. del Anexo): en la zona de Alto Palancia y respecto a 2023, se efectuaron el 23,3% del total de los contratos laborales, representando un porcentaje similar al estatal, pero inferior con relación al autonómico (26,2%) y, sobre todo, provincial (30,1%). En 2019 y 2022 se definen porcentajes similares en cada uno de los cuatro ámbitos territoriales (Alto Palancia repite 18,8% en esos dos años), pero en 2023 tiene lugar un aumento generalizado en el porcentaje de contratos a personas extranjeras (+4,5

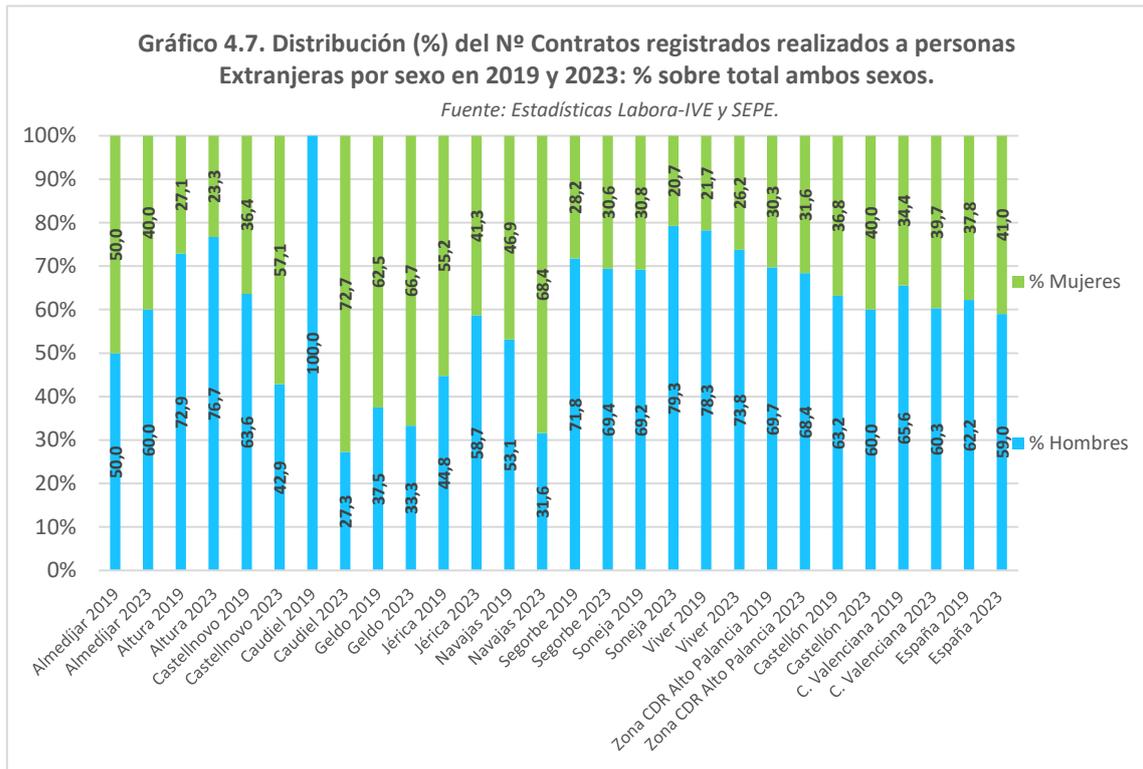
puntos en Alto Palancia, +2,3 puntos en la provincia, +2,5 puntos en la C. Valenciana y +1,9 puntos en España sobre el % de 2022), lo que puede ser una consecuencia de que la temporalidad en la contratación afecta en mayor medida a las y los trabajadores extranjeros y la reforma laboral implementada con el *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021*, ha reducido en menor grado la temporalidad entre el colectivo de inmigrantes al ser segregados al segmento secundario del mercado de trabajo.

En el escenario municipal, los porcentajes de 2023 comprenden desde 9,2% en Caudiel hasta 29,5% de contratos realizados a personas extranjeras en Viver con respecto al total de contratos registrados; además de esta localidad, resaltan los porcentajes de Geldo (25%), Segorbe (25,2%) y Navajas (27,1%). De 2022 a 2023 se observa una corriente de aumento del porcentaje de contratos realizados a personas extranjeras en siete municipios, más que notable en Soneja (+8,2 puntos), Altura (+8,6), Navajas (+8,7) y Geldo (+14,2).



A cerca de la distribución por sexo de los contratos realizados a personas extranjeras (ver Tabla 4.5. del Anexo), en 2023 los realizados a hombres superaron con bastante amplitud los efectuados a mujeres: en la zona de Alto Palancia, el porcentaje masculino se elevó 36,8 puntos sobre el femenino (68,4% sobre 31,6%), un rasgo de la desigualdad de género que opera en la contratación laboral que también se manifestó en los territorios provincial (+20,1 puntos), autonómico (+20,7) y estatal (+18 puntos). Igualmente, se advierte que la masculinización en la

contratación laboral de personas extranjeras es un rasgo firme o continuado interanualmente (2019, 2022 y 2023). En general, seis de cada diez contratos se realizaron a varones, mientras los cuatro restantes a mujeres; por lo demás, está más marcada la masculinización en la contratación laboral entre las personas de nacionalidad extranjera que entre el total (sin considerar la nacionalidad).

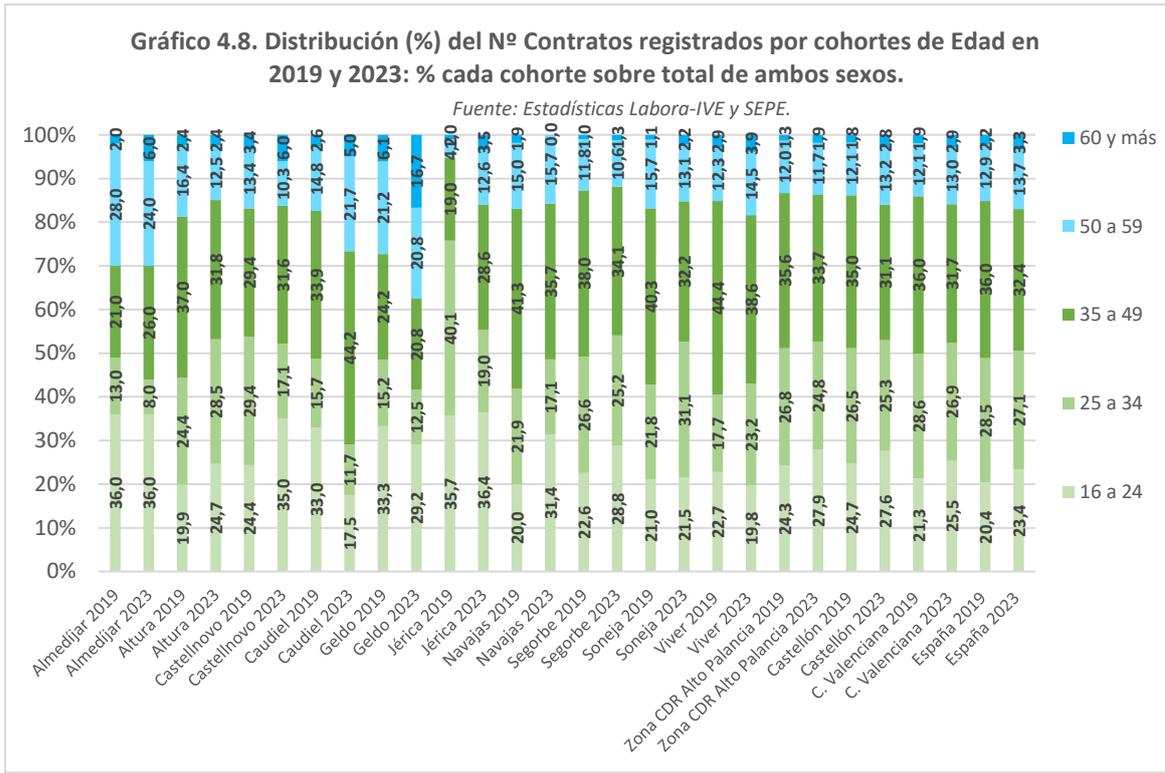


En el contexto de los diez municipios, en 2023 en seis localidades son más los contratos formalizados a hombres que a mujeres, mientras en cuatro ámbitos ocurre lo contrario: Castellónovo, Caudiel, Geldo y Navajas. En 2022, ya se manifestó esta singularidad con respecto a la pauta de la masculinización, incluso expresándola los mismos municipios. Habrá que esperar a conocer los datos de 2024 para constatar si nos encontramos ante un cambio de pauta de género en la contratación laboral, de la masculinización a la feminización, aunque seguramente se deba a que la temporalidad sea más frecuente entre los empleos que desempeñan las mujeres que los hombres de nacionalidad extranjera que residen en esos municipios. En todo caso, la importancia cuantitativa de Segorbe y, después, la relevancia de Altura en la contratación registrada en la zona, son las que predeterminan la masculinización de los contratos en la zona de Alto Palancia, tanto entre las personas extranjeras como españolas.

1.4.3.- Contratos según cohortes de edad

Los contratos registrados para ambos sexos en 2023 se concentraron en las cohortes de la juventud de 16 a 24 años, la preadultez de 25 a 34 años y de la adultez de 35 a 49 años (ver Tabla 4.6. del Anexo): en la zona de Alto Palancia representaron 27,9%, 24,8% y 33,7% del total de contratos laborales, respectivamente. La comparación con las distribuciones porcentuales según cohortes de edad correspondientes a los otros tres territorios supramunicipales nos informa que los porcentajes por cohortes de edad son similares. En la perspectiva temporal, de 2019 a 2023 se observa que, en los cuatro territorios, aumentó la relevancia porcentual de los contratos realizados a personas de las dos cohortes polares, es decir, de 16 a 24 años y de 60 y más años, mientras disminuyó la importancia porcentual de los contratos efectuados a personas de 25 a 34 años y de 35 a 49 años. La cohorte de 50 a 59 años mostró una evolución diversa en su porcentaje según el territorio, pues, retrocedió suavemente en Alto Palancia, a la vez que creció con algo más de ímpetu en los demás ámbitos supramunicipales. En resumen, la distribución por cohortes de edad de los contratos registrados resulta algo más joven en la zona de Alto Palancia.

Con relación a los municipios y centrándonos en las distribuciones por cohortes de edad de 2023, hay que mencionar que los contratos registrados en favor de personas jóvenes de 16 a 24 años alcanzaron una representación porcentual mayor en Navajas (31,4%), Castellново (35%), Almedíjar (36%) y Jérica (36,4%); los contratos efectuados a personas de la preadultez de 25 a 34 años despuntaron relativamente en Altura (28,5%) y Soneja (31,1%); los realizados a personas adultas de 35 a 49 años en Viver (38,7%) y Caudiel (44,2%); los contratos formalizados a personas maduras de 50 a 59 años en Geldo (20,8%), Caudiel (21,7%) y Almedíjar (24%); y los realizados a personas de 60 y más años en Caudiel (5%), Castellново (6%), Almedíjar (6%) y, mayormente, en Geldo (16,7%). En líneas generales, resaltan Jérica y Navajas por definir una distribución inclinada hacia la juventud; Almedíjar por cierta polarización entre la juventud y la madurez; Caudiel y Viver por una mayor presencia de la adultez entre las personas contratadas; y la distribución de la contratación laboral en Geldo se inclinó hacia las personas maduras y mayores.

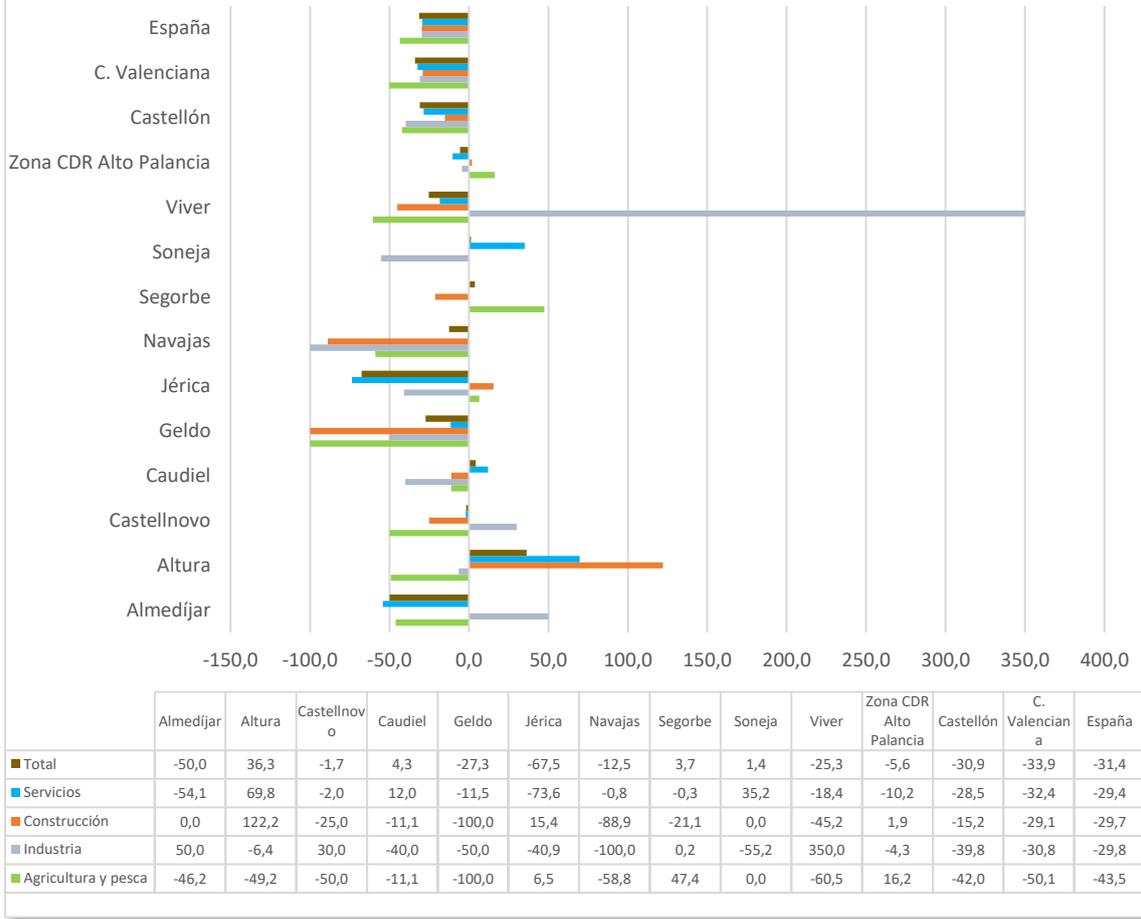


1.4.4.- Contratos según sectores de actividad

De 2019 a 2023, con respecto a la evolución el nº de contratos registrados, de ambos sexos, según los cuatro sectores de actividad económica (CNAE 2009; ver Tabla 4.8. del Anexo), en la zona de Alto Palancia creció con relevancia en la agricultura (+16,2%) y con mesura en la construcción (1,9%), en tanto disminuyó la contratación en la industria (-4,3%) y, sobre todo, en las actividades de servicios (-10,2%). En las evoluciones manifestadas por los otros tres territorios supramunicipales (ver Gráfico 4.9.1.), se observa que el nº de contratos laborales disminuyó en los cuatro sectores económicos, concretizando decrementos que abarcaron desde -15,2% en la construcción de Castellón hasta -50,1% en la agricultura de la Comunidad Valenciana. Por consiguiente, la evolución positiva de la contratación laboral en la construcción y la agricultura de Alto Palancia es realmente peculiar y diferenciadora en ese contexto supramunicipal.

Gráfico 4.9.1. Tasas de Evolución (%; -%) del Nº Contratos registrados por Sectores de actividad (CNAE 2009) y ambos sexos de 2019 a 2023.

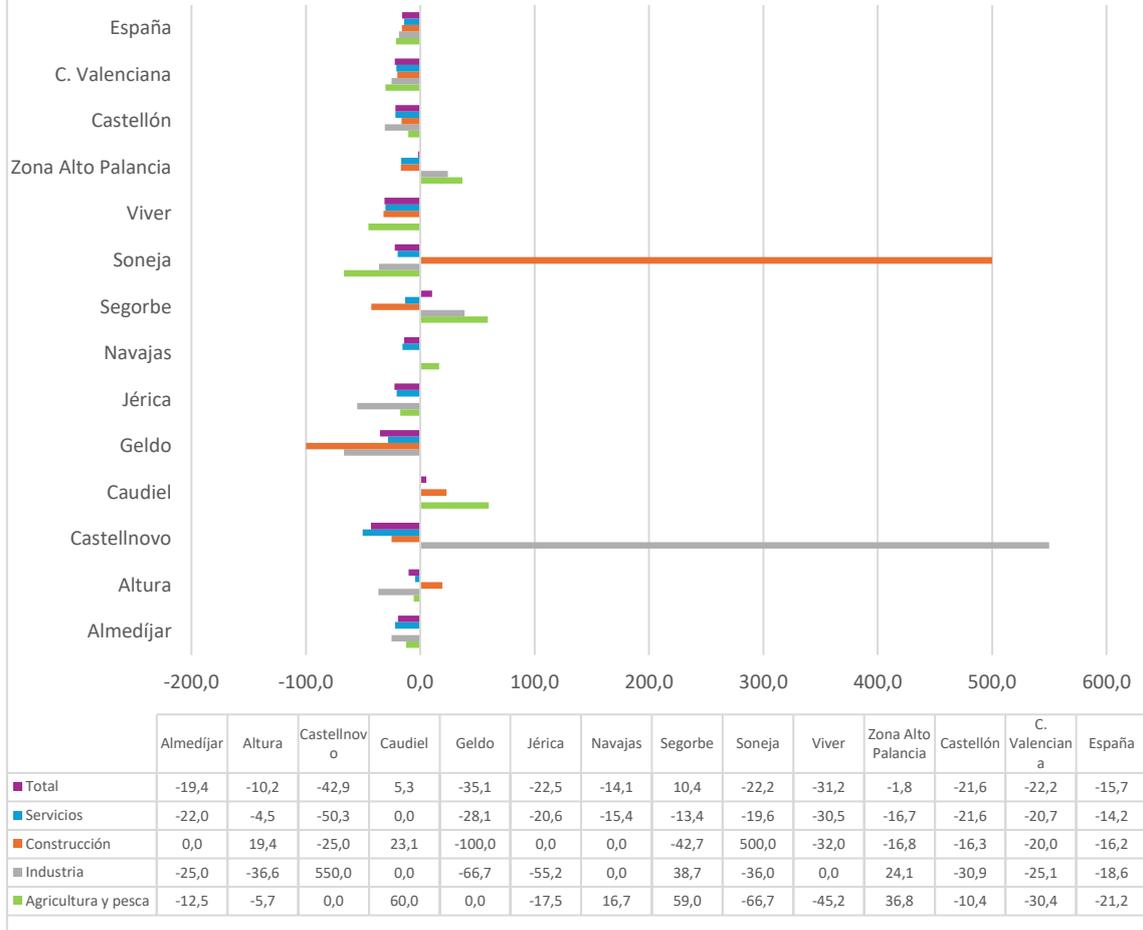
Fuente: Estadísticas Labora-IVE y SEPE.



Si consideramos la última evolución anual de 2022 a 2023 (ver Gráfico 4.9.2.), se percibe que, en un contexto de declive generalizado en el nº de contratos registrados motivado por la implementación del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021*, sin embargo en la zona de Alto Palancia aumentó su número en la agricultura (+36,8%) y la industria (+24,1%), sectores que retrocedieron en contratación en los conjuntos provincial, autonómico y estatal; por lo demás, coincidieron los cuatro territorios supramunicipales en la regresión del nº de contratos en la construcción y los servicios. Cabe pensar que la temporalidad es un fenómeno más estructural en el sector primario debido a la estacionalidad de las tareas agropecuarias, aunque en la industria, menos condicionada por la estacionalidad, puede deberse a un crecimiento de la demanda y producción en las ramas industriales en las que se ha especializado la zona de Alto Palancia.

Gráfico 4.9.2. Tasas de Evolución (%; -%) del Nº Contratos registrados por Sectores de actividad (CNAE 2009) para ambos sexos de 2022 a 2023.

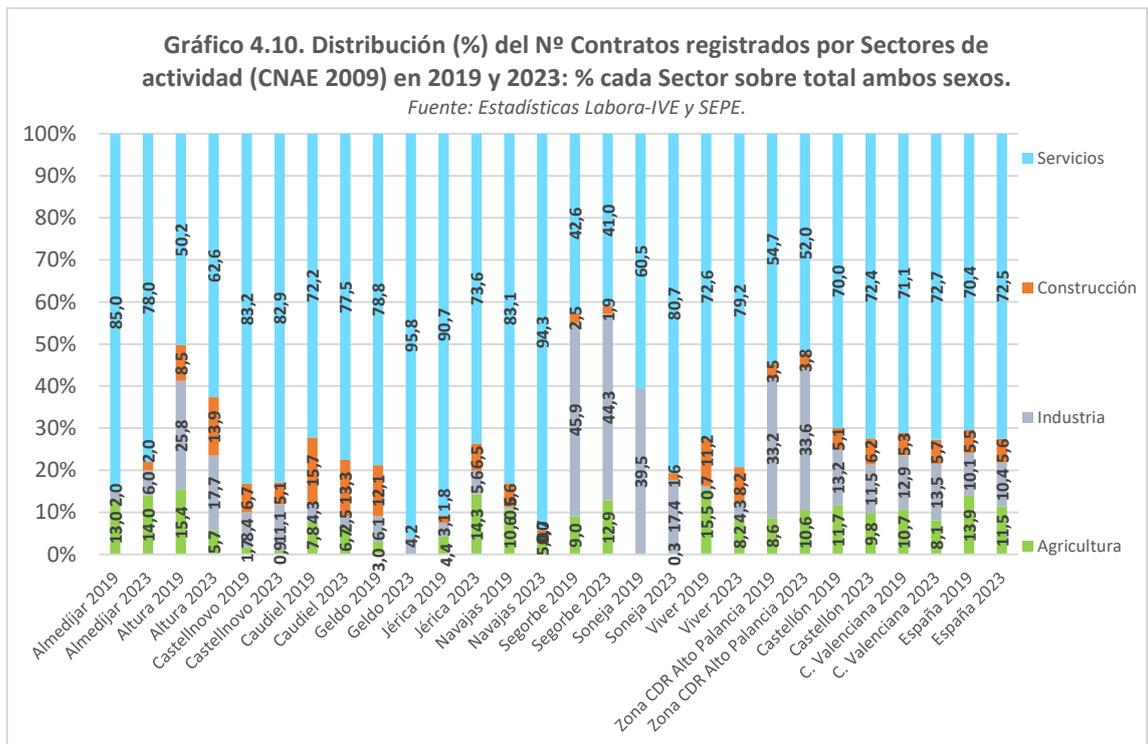
Fuente: Estadísticas Labora-IVE y SEPE.



Por otro lado, en cuanto a las evoluciones sectoriales de los contratos registrados en los municipios, al concentrar la mirada de análisis en la última variación de 2022 a 2023 se observa que la agricultura incrementó el nº de contratos en Caudiel, Navajas y Segorbe; la industria logró aumentar la contratación en Castellnovo y Segorbe; la construcción en Altura, Caudiel y Soneja; y las contrataciones del sector servicios reflejan una evolución regresiva en casi todos los municipios, con la única excepción de Caudiel, donde permaneció estable. Hay que señalar que el nº total de contratos registrados solo aumentó en Caudiel (gracias a la agricultura y construcción) y Segorbe (gracias a la agricultura e industria), mientras en los demás municipios los incrementos sectoriales fueron incapaces que inclinar el resultado total hacia la vertiente del crecimiento. En suma, la evolución de 2022 a 2023 ha estado bastante condicionada por la ejecución del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021*, reforma laboral progresista que ha supuesto una reducción importante del nº de contratos anuales al limitar la contratación temporal (duración determinada) a unos pocos supuestos (circunstancias de la producción y

sustitución), para cumplir su objetivo estratégico de reducir el exceso de temporalidad que distinguía negativamente al mercado de trabajo español en el contexto laboral de la Unión Europea, dando prioridad a la contratación estable o indefinida.

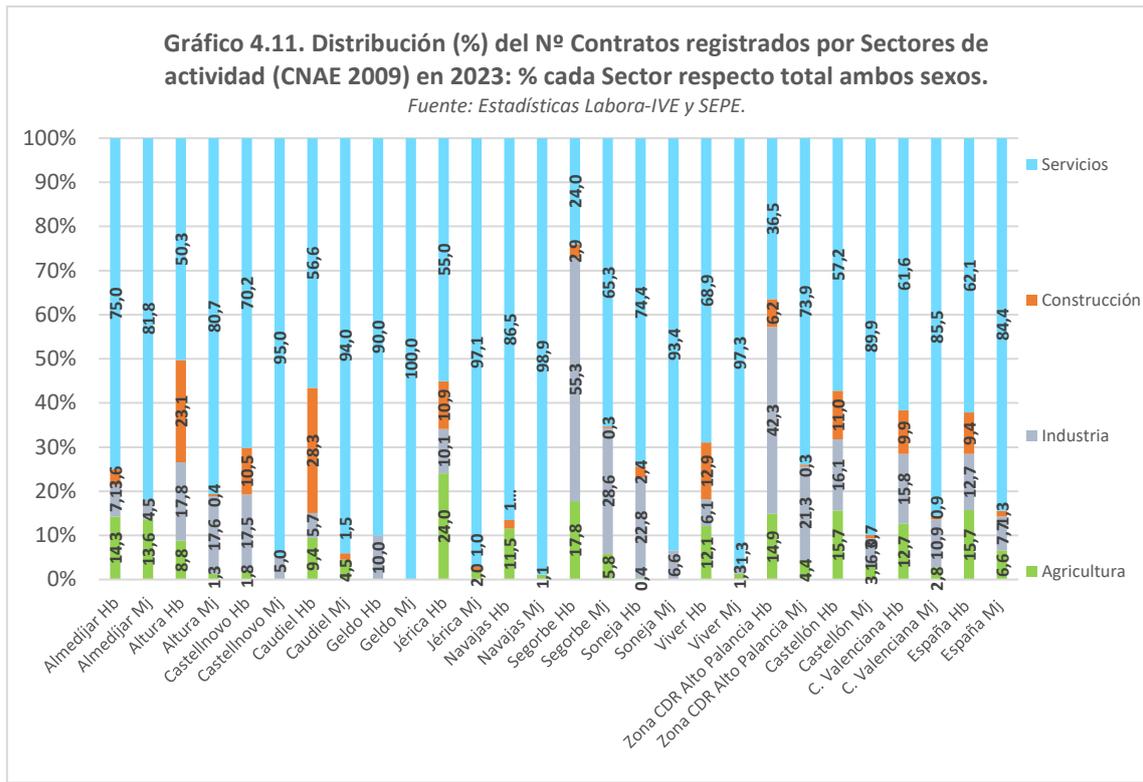
Ahora, conozcamos la distribución porcentual del nº de contratos registrados anualmente por sectores económicos (ver Tabla 4.8. del Anexo): en 2023 y para ambos sexos, la mitad de los contratos registrados en la zona de Alto Palancia se efectuaron en el sector terciario (52,5%), al que le siguió la industria (33,6%) y, después, aunque con representación claramente inferior, los contratos correspondientes al sector agrario (10,6%). En la comparativa con los territorios supramunicipales, Alto Palancia se distingue por la mayor presencia relativa de la contratación de la industria, así como por la menor relevancia de los servicios: los contratos en la industria solo significaron entre el 11,5% en la provincia y el 13,5% en la C. Valenciana, mientras los efectuados en actividades de servicios se elevaron hasta prácticamente el 73% en los otros tres territorios. En 2019, la distribución sectorial de la contratación laboral ya reflejó esas diferencias entre Alto Palancia (+industria) y los demás territorios supramunicipales (+servicios).



En el espacio municipal y refiriéndonos a los contratos registrados de ambos sexos en la anualidad de 2023, el rasgo distintivo de la industria en la zona de Alto Palancia se debe a la

especialización de la contratación laboral de Segorbe en el sector secundario (44,3% del total), a cierta distancia reforzada por Altura (17,7%) y Soneja (17,4%). Los contratos en el sector servicios sobrepasaron el umbral del 60% en nueve municipios (desde el 62,6% en Altura hasta el 95,8% en Geldo), pero al reducirse su importancia al 41% en Segorbe, que es la población ocupada más numerosa, se determina el porcentaje de la zona al 52%. Por lo demás, la agricultura despuntó entre la contratación laboral registrada en Segorbe (12,9%), Almedíjar (14%) y Jérica (14,3%), mientras la construcción sobresalió en Caudiel (13,3%) y Altura (13,9%).

Con respecto a las diferencias según la variable sexo (ver Tabla 4.9. del Anexo), en las distribuciones porcentuales de 2019 y 2023 se percibe que los contratos en la agricultura, la industria y la construcción fueron más frecuentes entre los varones, en tanto que entre las mujeres lo fueron los de actividades de servicios: estas diferencias por sexo se manifestaron en las distribuciones de la zona de Alto Palancia, la provincia, C. Valenciana y España. Entre los municipios, se observan diferencias similares en las distribuciones de los contratos por sexo, tanto en 2019 como en 2023, pues, en prácticamente todas las localidades resaltaron los % masculinos sobre los % femeninos en los sectores de la agricultura, industria y construcción, y viceversa con relación a los contratos del sector servicios (más habituales entre las mujeres). Por consiguiente, se trata de una manifestación de la desigualdad de género, en el sentido de que los hombres se identifican socialmente con trabajos apreciados por la cultura patriarcal y androcéntrica como ‘masculinos’ (agricultura, industria y construcción), mientras las mujeres con los que se valoran socialmente como ‘femeninos’ (actividades del sector servicios que se relacionan directa o indirectamente en la esfera económica con las tareas de cuidados y otras de reproducción social que se han visto abocadas a desempeñar las mujeres en la esfera doméstica).

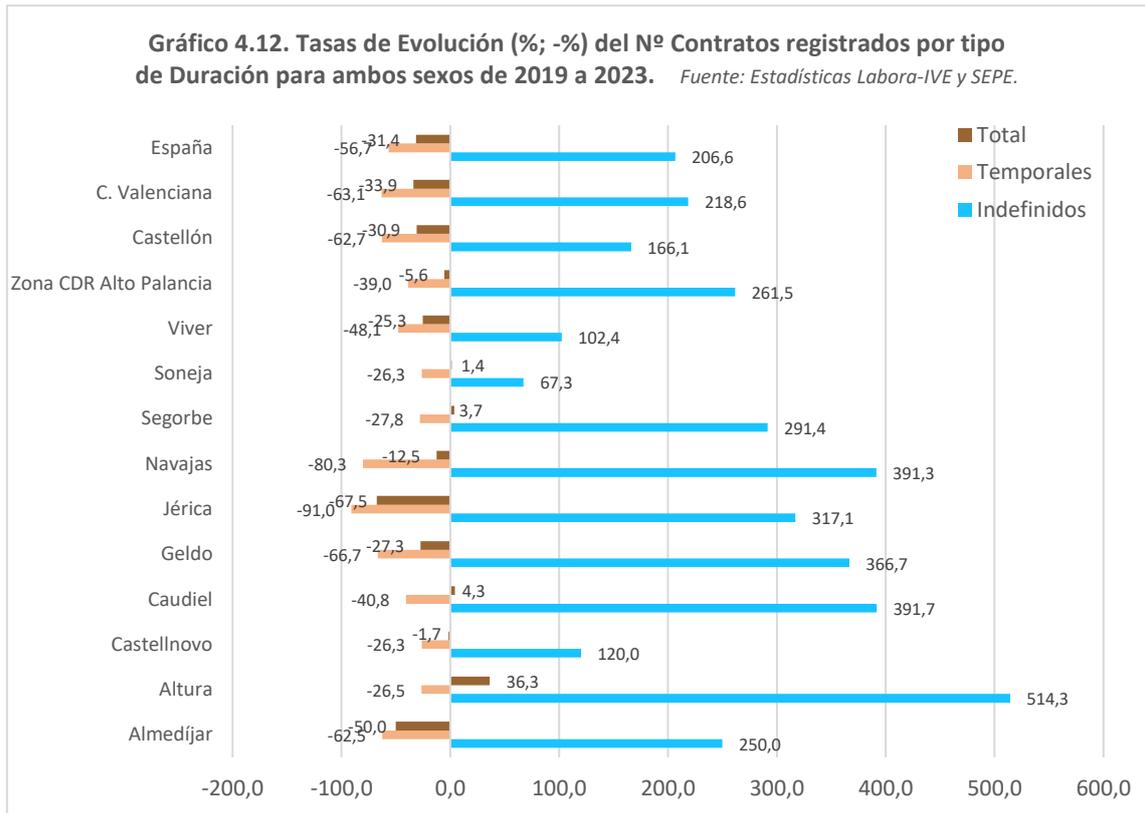


1.4.5.- Contratos según tipo de duración

La evolución del número de contratos registrados según duración entre 2019 y 2023 (ver Tabla 4.10. del Anexo) refleja un declive generalizado de los temporales, a la vez que un aumento exhaustivo de los contratos indefinidos: así, en la zona de Alto Palancia el número de contratos indefinidos se incrementó un +261,5%, mientras los temporales disminuyeron un -39%. En los otros tres ámbitos supramunicipales, los decrementos entre los contratos temporales fueron bastante superiores (-62,7% en la provincia, -63,1% en la C. Valenciana y -56,7% en España), mientras los incrementos en los contratos indefinidos fueron algo menores (+166,1%, +218,6% y +206,6%, respectivamente). Nuevamente, hay que señalar que las evoluciones crecientes en los contratos indefinidos y las decrecientes en los contratos temporales son una consecuencia directa de la entrada en vigor el 31 de marzo de 2022 del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.*

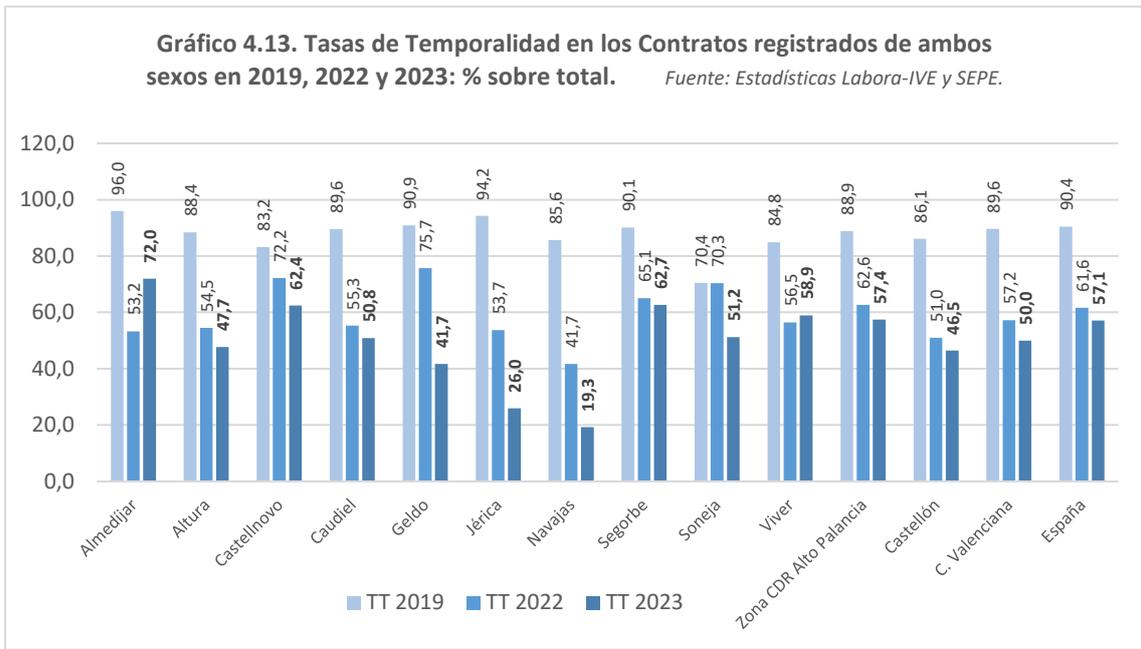
Entre 2022 y 2023, la evolución del nº de contratos en la zona de Alto Palancia siguió siendo positiva en la contratación indefinida (+11,9%) y negativa en la temporal (-10%), pero en la

provincia, Comunidad Valenciana y el Estado se observa que no solo decreció la contratación temporal sino también la indefinida (-14,3%, -9,1% y -5,8%, respectivamente), lo que puede ser debido a que la mayoría de las empresas hicieron el grueso de los cambios de temporales a indefinidos en el último trimestre de 2021, más que durante el primer trimestre de 2022, el período que se estipuló para la adaptación de los contratos de trabajo al *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021*, antes de su entrada en vigor el 31 de marzo de 2022.



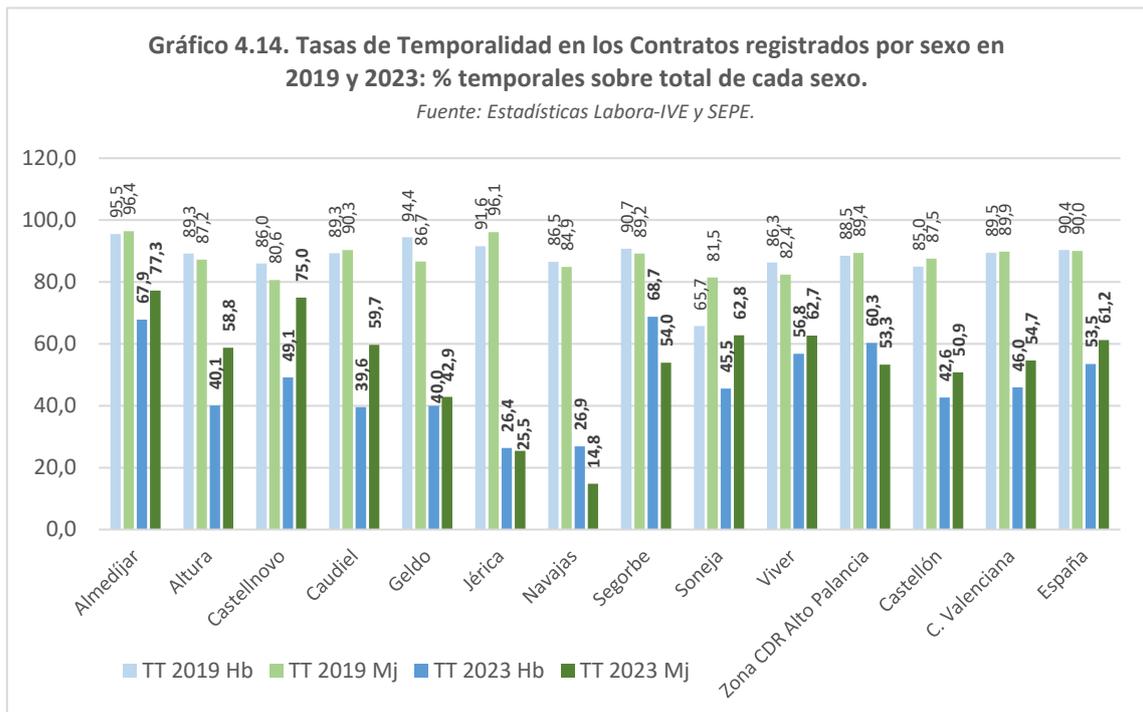
En el contexto municipal y centrándonos en la última evolución de 2022 a 2023, se produjo una evolución positiva de los indefinidos en siete localidades (Altura, Caudiel, Geldo, Jérica, Navajas, Segorbe y Soneja), seguramente aprovechando el primer trimestre de 2022 para convertir trabajos temporales en fijos tal como estableció el *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021*. En cuanto a los contratos temporales, solo crecieron en número en Almedíjar y Segorbe, posiblemente por la relevancia de la contratación en la agricultura, un sector bastante marcado por la estacionalidad.

Pasemos a estimar las Tasas de Temporalidad para ambos sexos (ver Tabla 4.11. del Anexo): en 2023, en la zona de Alto Palancia la Tasa significó el 57,4% del total de contratos registrados, un porcentaje semejante el estatal pero superior con respecto al provincial (46,5%) y autonómico (50%). Ahora bien, lo más relevante es la importante disminución que ha tenido lugar en el valor de las Tasas de Temporalidad en la contratación desde 2019 a 2023, con una caída de nada menos -31,5 puntos en Alto Palancia, de -39,6 puntos en la provincia y la Comunidad Valenciana, así como de -33,3 puntos en España, ya que las Tasas de Temporalidad comprendían en 2019 nueve de cada diez contratos registrados: en concreto, el 88,9% de los contratos en Alto Palancia o el 90,4% en España. Asimismo, de 2022 a 2023 se mostró la corriente de declive, si bien con menos profusión cuantitativa: -4,5 puntos en Castellón y España, -5,2 puntos en la zona objeto de estudio y hasta -7,2 puntos en la C. Valenciana.



Entre los diez municipios Alto Palancia, las Tasas de Temporalidad en los contratos registrados en la anualidad de 2023, para ambos sexos, describieron un intervalo amplio con cota menor en 19,3% (Navajas) y mayor en 72% (Almedijar); que contrasta con la horquilla de porcentajes correspondiente a la anualidad de 2019, visiblemente más elevada y estrecha, definida por 70,4% (Soneja) y 96% (Almedijar). Por tanto, la evolución de 2019 a 2023 fue notablemente regresiva, con retrocesos generalizados en los valores municipales de las Tasas de Temporalidad en los contratos, mostrando los declives menos amplios Soneja (-19,2 puntos) y Castellnovo (-20,8), en tanto los más dilatados Navajas (-66,3) y Jérica (-68,3 puntos).

Al incorporar la variable sexo al análisis, observamos que, en Alto Palancia, la Tasa de Temporalidad en los contratos realizados a varones referida a 2023 superó en siete puntos la correspondiente para los contratos efectuados a mujeres: 60,3% sobre 53,3%. Sin embargo, la diferencia se invierte a favor de la Tasa femenina en Castellón (+8,2 puntos), C. Valenciana (+8,7) y España (+7,7). Hay que mencionar que, en 2019, la Tasa de Temporalidad femenina en los contratos superó ligeramente la masculina en Alto Palancia (+0,9: 89,4% sobre 88,5%); por tanto, el *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021*, ha tenido un impacto positivo mayor en la reducción de la contratación temporal entre las mujeres que en los varones. En los otros tres territorios supramunicipales se constata el efecto contrario, ya que, de 2019 a 2023, disminuyeron en mayor medida las Tasas de Temporalidad masculinas que femeninas, implicando en 2023 una afección más elevada del fenómeno de la contratación temporal entre las mujeres que en los varones.



En el escenario de los diez municipios de la zona, en la anualidad de 2023 solamente en tres poblaciones la Tasa de Temporalidad en los contratos a mujeres superó la correspondiente para los hombres: Jérica (+0,9), Navajas (+12,1) y Segorbe (+14,8 puntos); precisamente, la relevancia cuantitativa que tiene este último municipio en la zona, donde es su capital comarcal, supone que se incline la diferencia entre las Tasas de Temporalidad por sexo en Alto Palancia a favor de

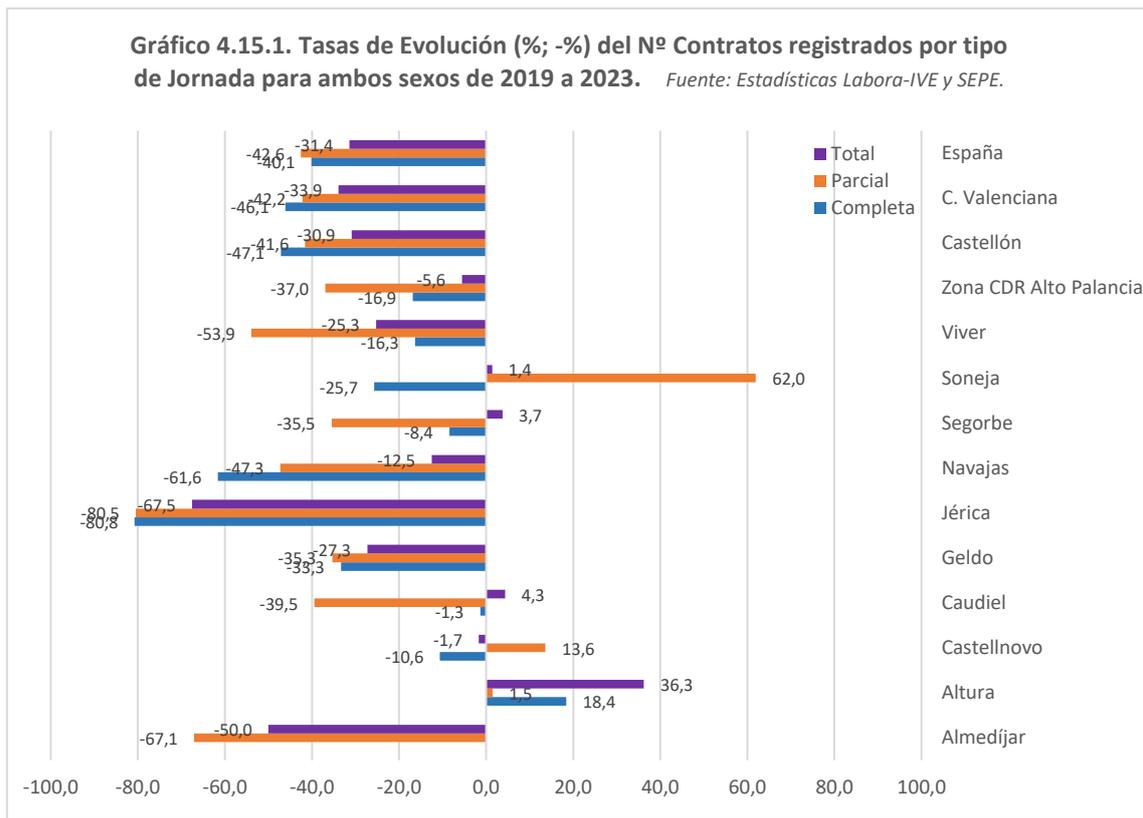
la Tasa masculina. En los siete municipios restantes sucede lo contrario, es decir, la Tasa femenina se elevó por encima de la masculina, siguiendo la tendencia general que se expresó en los conjuntos provincial, autonómico y estatal.

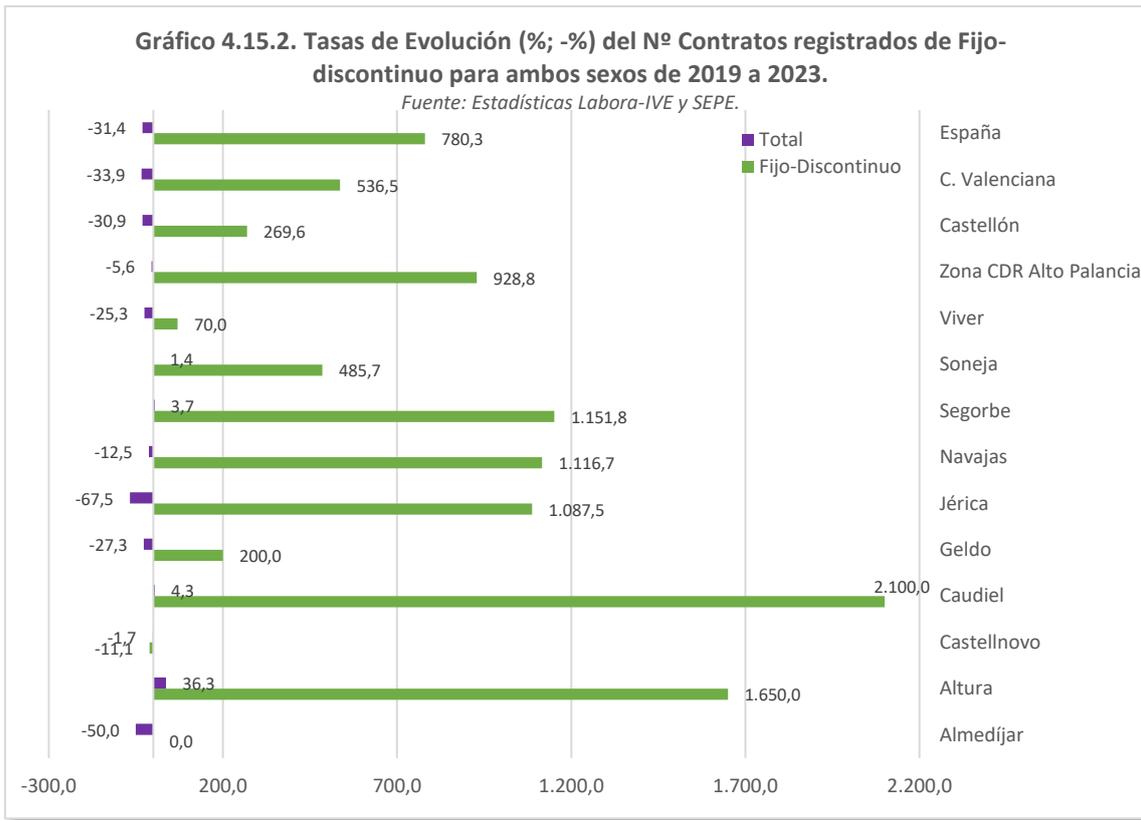
En todo caso, en todos los municipios se percibe con claridad el impacto positivo de la reforma laboral del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021*, ya que en los contratos efectuados, tanto a mujeres como a hombres, disminuyeron con significancia las Tasas de Temporalidad: así, de 2019 a 2023 cayeron las Tasas femeninas de -5,7 (Castellnovo) a -70,6 puntos (Jérica), mientras las Tasas masculinas de -20,2 (Soneja) a -65,3 puntos (Jérica). No obstante, de 2022 a 2023 se observa que aumentaron las Tasas de Temporalidad por sexo en varios municipios: Almedíjar en los dos sexos, en tanto Altura, Castellnovo y Viver entre los contratos a mujeres.

1.4.6.- Contratos según tipo de jornada

En un contexto laboral de reducción del nº de contratos registrados entre 2019 y 2023, sin embargo la evolución fue diferenciada si atendemos al tipo de jornada (ver Tabla 4.12. del Anexo): en la zona de Alto Palancia, disminuyó el nº de contratos con jornada completa (-16,9%) y a tiempo parcial (-37%), mientras aumentó con gran notoriedad el número de contratos de fijo-discontinuo (928,8%). La evolución de 2019 a 2023 fue parecida en la provincia castellanense, la Comunidad Valenciana y España, si bien concretizaron decrecimientos relativos más elevados en las cantidades de contratos de jornada completa y, en menor medida, a tiempo parcial, así como crecimientos porcentuales inferiores en la modalidad de fijo-discontinuo. Con relación a la última evolución anual de 2022 a 2023, en la zona objeto de estudio se percibe estabilidad en el nº de contratos con jornada completa, retroceso en los de a tiempo parcial (-29%) e crecimiento en la cantidad de fijo-discontinuo (+35,8%), contrastando con la evolución regresiva experimentada por los tres tipos de contratos en los territorios provincial, autonómico y estatal. *Grosso modo*, la reforma laboral implementada con el *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021*, ha significado la reducción del nº de contratos con jornada a tiempo completo y parcial, seguramente de duración determinada o temporal, en tanto aumentó la cantidad de contratos de fijo-discontinuo, aunque en los territorios de la provincia, C. Valenciana y España el crecimiento se manifestó hasta la anualidad de 2022, mientras en Alto Palancia prosiguió hasta 2023.

En el espacio municipal, de 2019 a 2023 son mayoría las localidades en las que decreció el número de contratos con jornada completa (dos excepciones) y a tiempo parcial (tres excepciones), a la vez que aumentó la cantidad de contratos de fijo-discontinuo (una excepción). En términos generales, la evolución de Segorbe -la capital comarcal y municipio con más población activa- predetermina lo que sucede en el conjunto de la zona. Así, de 2022 a 2023, en Segorbe creció el nº de contratos con jornada completa, logrando contrarrestar el declive que se expresó en ocho municipios; en los contratos con jornada a tiempo parcial, Segorbe experimentó un declive que intensificó el decremento de esta modalidad en la zona, junto a otros seis municipios; y en los contratos de fijo-discontinuo el incremento de Segorbe fue fundamental para que, con el apoyo de otras tres localidades, creciese con relevancia esta modalidad en el conjunto de la zona



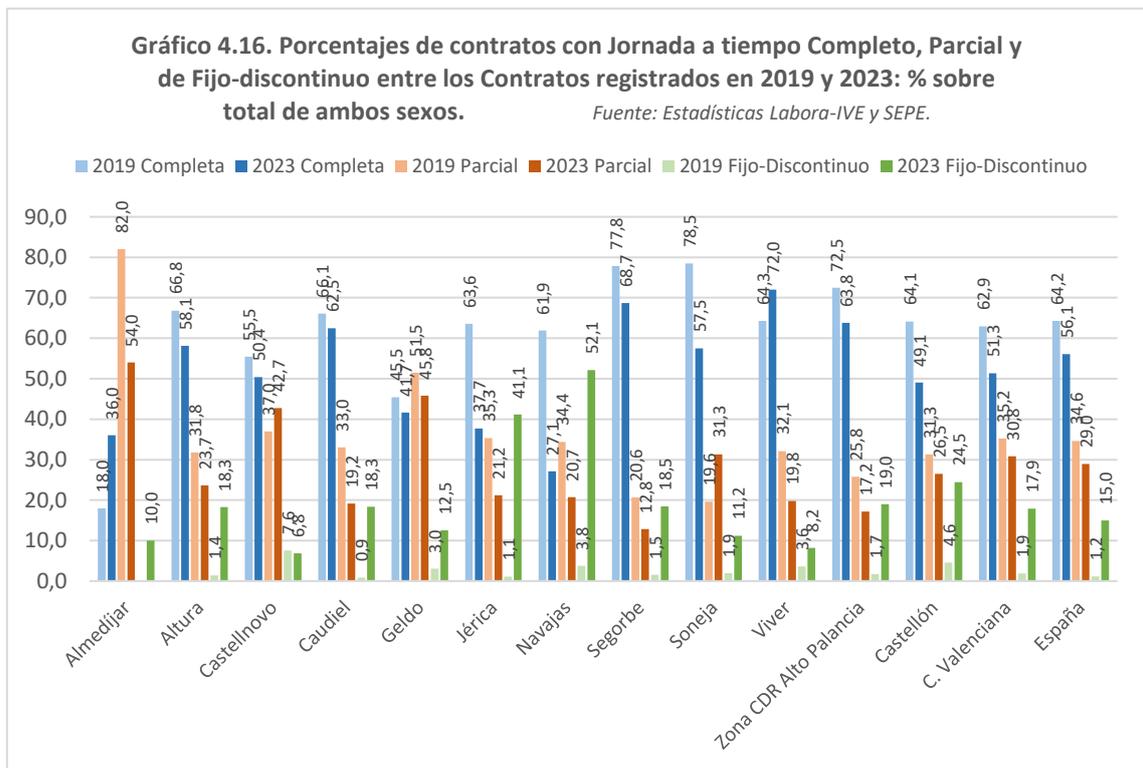


A continuación, conozcamos la distribución porcentual de los contratos registrados según tipo de jornada (ver Tabla 4.13. del Anexo): en 2023, para ambos sexos y respecto de la zona de Alto Palancia, del total de contratos el 63,8% son de jornada completa, el 17,2% a tiempo parcial y el 19% de fijo-discontinuo. En la comparación con los otros ámbitos supramunicipales, se aprecia que en la distribución de nuestra zona alcanzó una mayor representación porcentual los contratos de jornada completa, mientras en la provincial consiguieron una mayor relevancia las modalidades de jornada a tiempo parcial (26,5%) y de fijo discontinuo (24,5%), en cuanto en la C. Valenciana y España la menor significación porcentual de los contratos de jornada completa se debió a la mayor presencia relativa de los de jornada a tiempo parcial (30,8% y 29%, respectivamente).

Con relación a la distribución porcentual de 2019, en la de 2023 se observa que descendieron los porcentajes de contratos con jornada a tiempo completo y parcial, mientras aumentó la importancia relativa de los contratos de fijo-discontinuo, sucediendo así en la zona de Alto Palancia y los demás territorios de ámbito supramunicipal. Por lo demás, la subida del porcentaje de contratos de fijo-discontinuo también se percibe en la comparativa entre las distribuciones

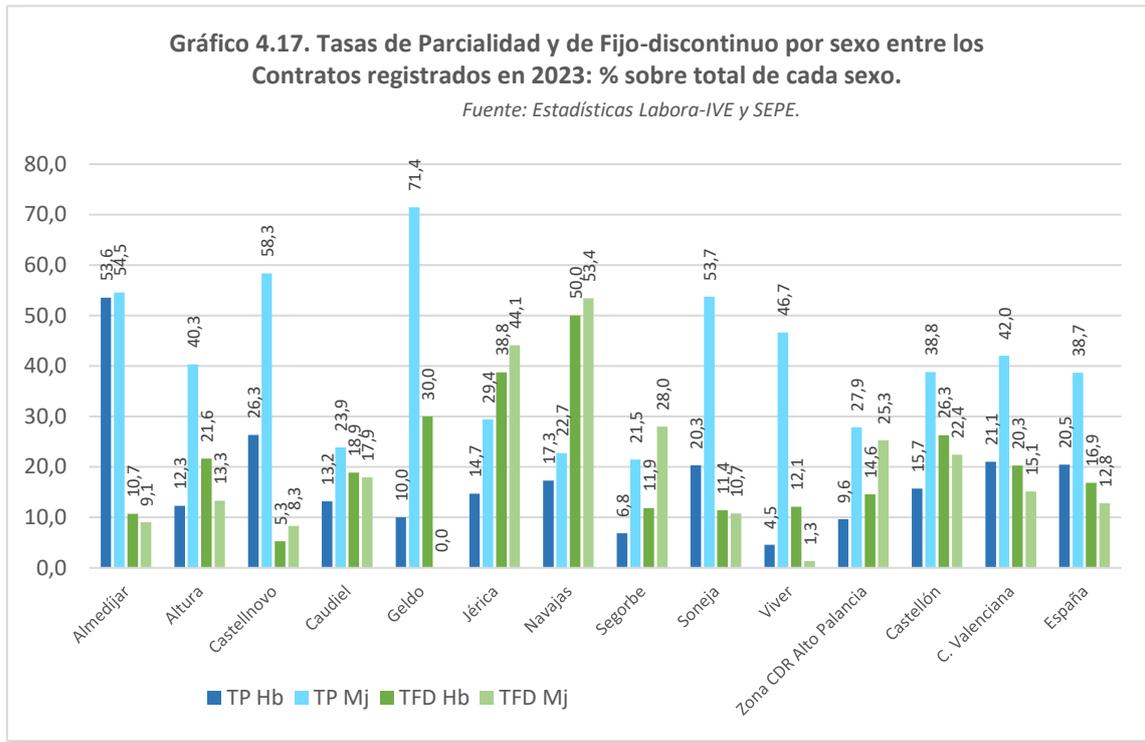
de 2022 y 2023, sin embargo Alto Palancia expresó diferencias en los contratos de jornada completa (aumentó el % de la zona pero disminuyó en los otros tres ámbitos) y a tiempo parcial (disminuyó con relevancia el % de la zona mientras casi se mantuvo en los otros tres territorios).

Respecto de los municipios y la anualidad 2023, quiero comentar que en siete localidades el porcentaje de contratos de jornada completa superó el umbral del 40%: Geldo (41,7%), Castellnovo (50,4%), Soneja (57,5%), Altura (58,1%), Caudiel (62,5%), Segorbe (68,7%) y Viver (72%). Entre los contratos a tiempo parcial, resaltan tres poblaciones que despuntaron sobre el umbral del 40% del total de contratos: Castellnovo (42,7%), Geldo (45,8%) y Almedijar (54%). Y en el tipo de contratos de fijo-discontinuo solo dos municipios consiguieron sobrepasar ese umbral: Jérica (41,1%) y Navajas (52,1%).



Vamos a finalizar el apartado calculando y analizando las Tasas de Parcialidad y las Tasas de Fijo-Discontinuo entre los contratos registrados en 2023 según la variable sexo (ver Tabla 4.14. del Anexo): con relación a la zona de Alto Palancia, se constata que las dos Tasas significan un porcentaje mayor entre los contratos a mujeres (27,9% sobre 9,6% en las Tasas de Parcialidad y de 25,3% sobre 14,6% en las Tasas de Fijo-Discontinuo). Al comparar Alto Palancia con los territorios supramunicipales, se advierte que coincide en la mayor incidencia de los contratos a

tiempo parcial entre los realizados a mujeres, pero no así en los contratos de Fijo-Discontinuo, ya que predominan con moderación los % masculinos en la provincia, la C. Valenciana y España, mientras en la zona sobresale con mayor holgura el % femenino. Por consiguiente, la desigualdad de género en los contratos a tiempo parcial se manifiesta en los cuatro territorios, mientras no sucede así en los de fijo-discontinuo, pues solo se expresó en Alto Palancia.



Por último, en el contexto territorial de los diez municipios, las Tasas de Parcialidad entre los contratos a mujeres superaron las respectivas de los contratos a varones en todas las localidades, con diferencias que abarcaron desde un punto (Almedijar) hasta casi sesenta y dos puntos (Geldo). Entre las Tasas de Fijo-Discontinuo, las diferencias son de signo oscilante, ya que en seis municipios las Tasas femeninas superaron las masculinas (Soneja, Caudiel, Almedijar, Altura, Viver y Geldo), pero en cuatro sucedió al contrario (Castellnovo, Navajas, Jérica y Segorbe); nuevamente, los datos de Segorbe predeterminan los del conjunto de la zona de Alto Palancia, al ser la localidad más poblada y que por ser el centro - capital comarcal concentra la mayoría de los contratos registrados en 2023 (51,3% de los contratos a tiempo parcial y 73,6% de los contratos de fijo-discontinuo, así como el 66,5% del total de contratos de la zona).

1.5.- CONCLUSIONES CUANTITATIVAS

A modo de Conclusiones, en el quinto y último capítulo del Estudio Cuantitativo vamos a analizar cinco indicadores de síntesis, los cuales nos permiten caracterizar la población activa que reside en los territorios objeto de estudio en cuanto a la capacidad de relevo o recambio demográfico, las Tasas de Actividad económica, las Tasas de Empleo, las Tasas del Paro Registrado y finalizaremos con la magnitud del fenómeno de la temporalidad laboral a través de las Tasas de Temporalidad entre las personas asalariadas. Estos indicadores cuantitativos se recogen en cinco Tablas en la hoja del Anexo Excel dedicada a las Conclusiones:

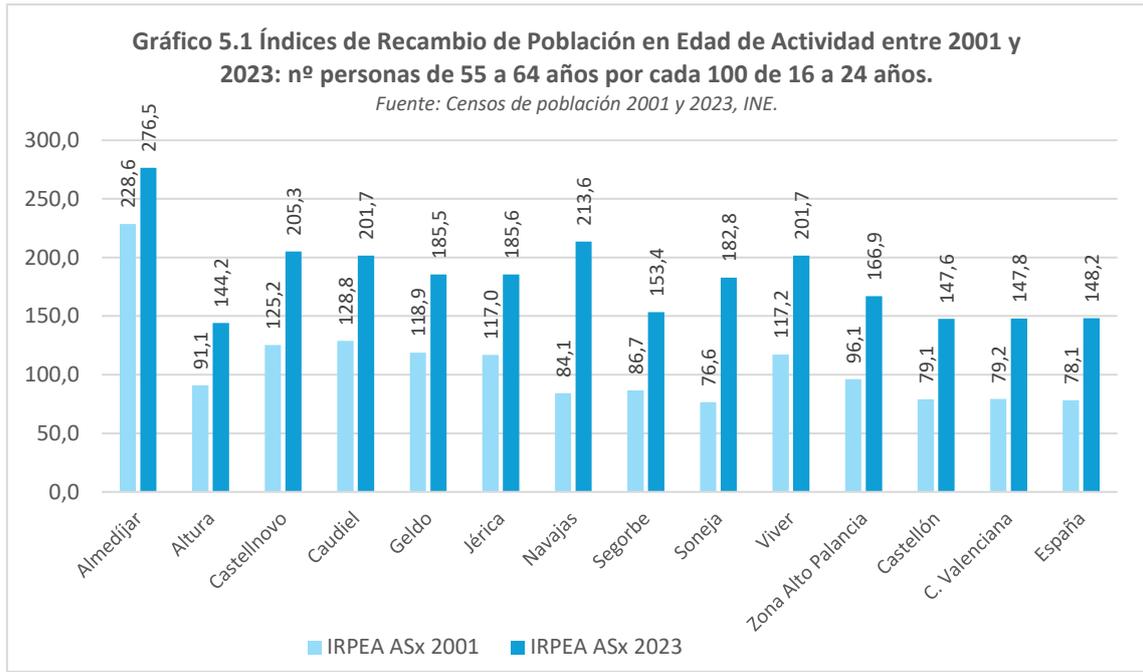
- Tabla 5.1. Índice de Recambio de la Población en Edad de Actividad según Sexo entre la población censada en 2001 y 2023: nº de personas de 55 a 64 años por cada 100 de 16 a 24 años.
- Tabla 5.2. Tasas de Actividad según Sexo al final de diciembre de 2019, 2022 y 2023: porcentajes que significan la población activa (personas afiliadas en la Seguridad Social en alta laboral y paradas registradas) con respecto del total de 16 a 64 años para ambos sexos y por sexo.
- Tabla 5.3. Tasas de Empleo según Sexo al final de Diciembre de 2019, 2022 y 2023: porcentajes de población ocupada (personas afiliadas en la Seguridad Social en alta laboral) con respecto del total de población de 16 a 64 años para ambos sexos y por sexo.
- Tabla 5.4. Tasas de Paro Registrado según Sexo al final de Diciembre de 2019, 2022 y 2023: porcentajes de personas paradas registradas con relación a la población activa (personas ocupadas-afiliadas en la Seguridad Social en alta laboral y paradas registradas) para ambos sexos y por sexo.
- Tabla 5.5. Tasas de Temporalidad entre las personas asalariadas según Sexo al final de Diciembre de 2019, 2022 y 2023: porcentajes de personas asalariadas con contrato temporal con relación a la población asalariada para ambos sexos y por sexo (afiliadas al Régimen General de la Seguridad Social en alta laboral).

Los datos e indicadores cuantitativos que se recogen en esas cinco Tablas Excel proceden de las siguientes fuentes secundarias oficiales de carácter estadístico:

-  Censo de Población y Viviendas a 1 de noviembre 2001, Instituto Nacional de Estadística (INE). Censo de Población anual a 1 de enero 2023, INE.
https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176992&menu=resultados&idp=1254735572981
-  Estadística de Trabajadores Afiliados a la Seguridad Social, Personas afiliadas por lugar de residencia, último día del cuarto trimestre de 2019, 2022 y 2023. Instituto Valenciano de Estadística (IVE) de la Generalitat Valenciana:
<https://pegv.gva.es/es/temas/sociedad/trabajo/afiliaciondetrabajadoresalsistemadelaseguridadsocial>
-  Estadística de Afiliaciones en Alta laboral, Afiliación último día de diciembre de 2019, 2022 y 2023. Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST10/EST305>
-  Paro Registrado en diciembre de 2019, 2022 y 2023. Movimiento Laboral Registrado. Labora (Servicio Valenciano de Ocupación y Formación) de la Generalitat Valenciana. Instituto Valenciano de Estadística (IVE) de la Generalitat Valenciana: <https://labora.gva.es/es/banc-de-dades-de-series-del-moviment-laboral-registrat>
-  Datos estadísticos de Empleo en diciembre de 2019, 2022 y 2023. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Ministerio de Trabajo y Economía Social: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/empleo/estadisticas-nuevas.html>

1.5.1.- Índices de Recambio de la Población en Edad Activa

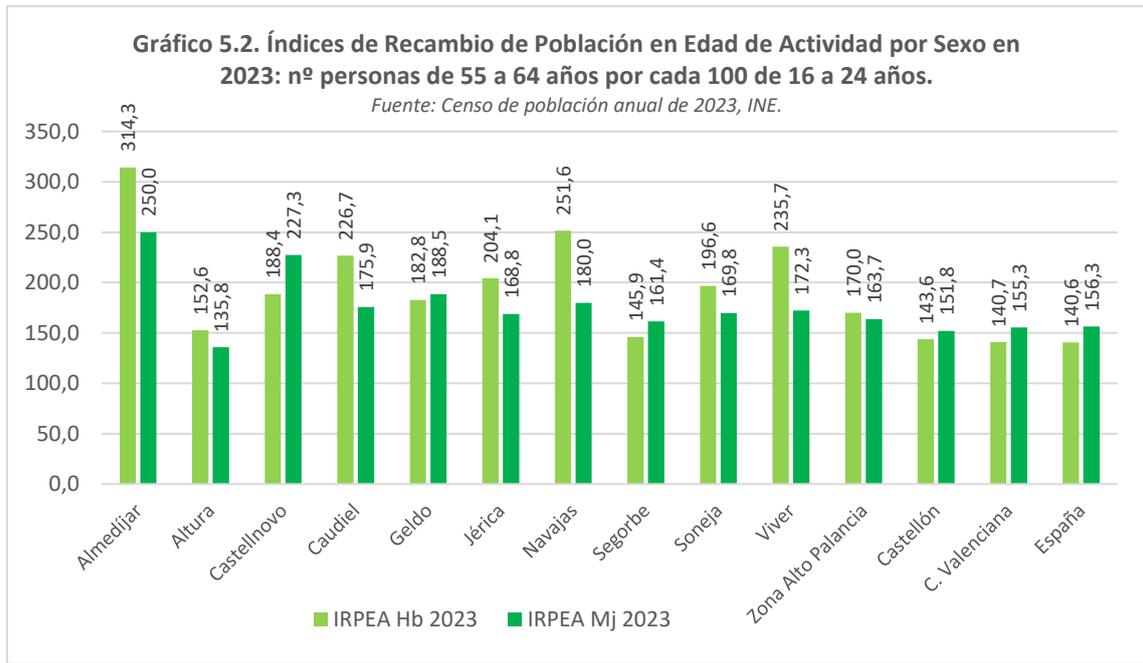
En el primer capítulo dedicado al análisis demográfico conocimos que la estructura por edad de la población censada en los municipios de la Zona de Alto Palancia está más afectada por el proceso de envejecimiento que la correspondiente a la provincia de Castellón, la Comunidad Valenciana y España. Este rasgo demográfico se manifiesta con claridad en el Índice de Recambio de la Población en Edad Activa (IRPEA), un indicador que relaciona el grupo de etario de salida del mercado de trabajo (55 a 64 años) con el de entrada (16 a 24 años), cuyo valor en la Zona de Alto Palancia a 1 de enero de 2023 fue de 167 efectivos de 55 a 64 años por cada 100 de 16 a 24 años, aproximadamente veinte puntos por encima de los valores provincial (147,6), autonómico y estatal (148,2). En síntesis, la población potencialmente activa censada en la Zona objeto de estudio tiene una menor capacidad de recambio demográfico, precisamente como consecuencia de una estructura por edad más envejecida.



En la evolución entre 2001 y 2023, se observa un crecimiento más que notorio del Índice de Recambio de la Población en Edad Activa (+78,1 puntos en la Zona), una tendencia que se generalizó en los cuatro territorios supralocales con aumentos parecidos y también en los municipales, en este caso con diferencias relevantes en las variaciones de los Índices, desde +47,9 puntos en Almedijar hasta +129,6 puntos en Navajas, creciendo más los IRPEA en los municipios donde se partía en 2001 con un valor más bajo, lo que nos informa de la expansión del proceso de envejecimiento entre las poblaciones potencialmente activas de todos los municipios de la Zona de Alto Palancia durante el tiempo transcurrido del siglo XXI.

Al considerar la variable sexo, según los datos del Censo de Población de 2023 se aprecia que el Índice de Recambio de la Población en Edad Activa entre los hombres y las mujeres superó el umbral de 100 en todos los territorios analizados (ver Gráfico 5.2), tanto supralocales como municipales, informándonos de la insuficiente capacidad de reemplazo demográfico entre las cohortes potencialmente activas según sexo. En la Zona de Alto Palancia, el IRPEA de los varones (170) superó en varios puntos el respectivo de las mujeres (163,7 de 55 a 64 años por cada 100 de 16 a 24 años), mientras en los otros tres territorios supralocales sucedió al contrario. Seguramente, sea un efecto del movimiento migratorio diferencial por sexo registrado en la Zona, lo que ha reforzado el grupo etario de 55 a 64 años de los varones. De hecho, entre los municipios son siete los que concretizaron un IRPEA masculino que sobrepasó el femenino,

probablemente por las diferencias por sexo-género en los flujos migratorios (más emigración de mujeres activas hacia territorios con mayor presencia de empleos del terciario).

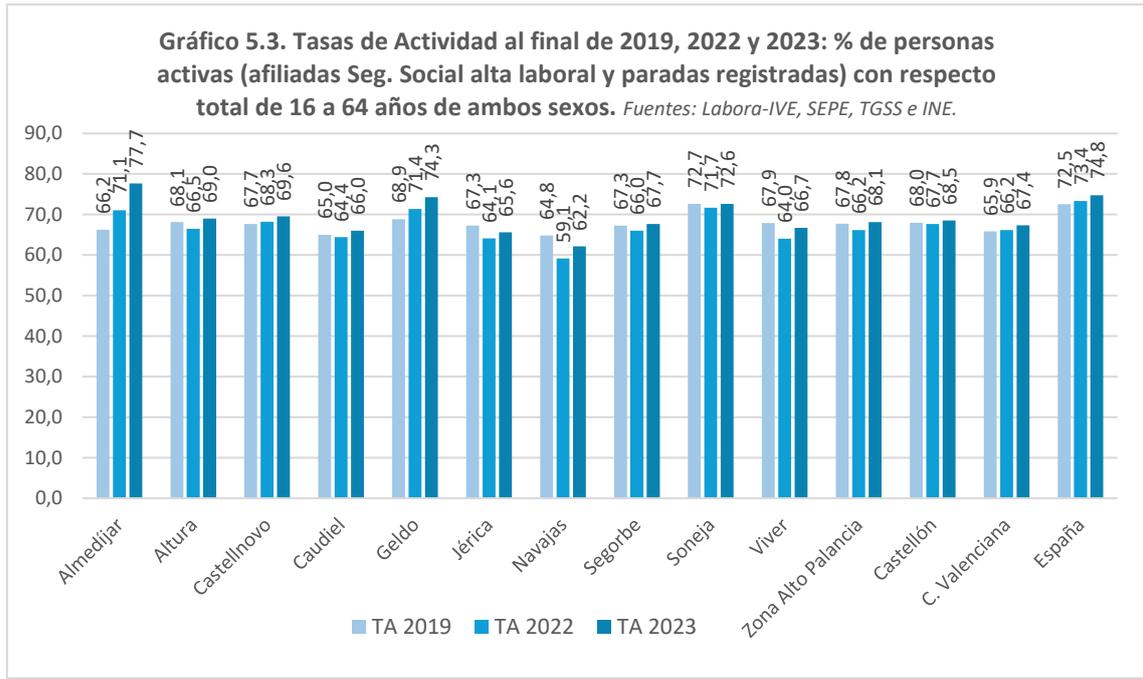


1.5.2.- Tasas de Actividad

La actividad económica comprende las situaciones de ocupación y desempleo, de ahí que para calcular la Tasa de Actividad consideremos en el numerador las personas activas en el mercado de trabajo (ocupadas más paradas), en tanto en el denominador las personas de 16 a 64 años, multiplicando el cociente resultante por 100. Con desagregación municipal, disponemos de información estadística sobre las personas afiliadas en el Seguridad Social en alta laboral y las paradas registradas en el SEPE, así como las personas de 16 a 64 años censadas, lo que nos permite calcular Tasas de Actividad para ambos sexos y según sexo referidas a la Zona de Alto Palancia y sus diez municipios. En todo caso, estas Tasas de Actividad no son equiparables a las basadas en los datos de la Encuesta de Población Activa del INE (desagregación hasta el nivel provincial), ya que las definiciones de ocupación y de paro son más limitadas, no incluyendo todas las personas activas como si hace la EPA (por ejemplo, ocupadas que no cotizan a la Seguridad Social y paradas que no están registradas en las oficinas del SEPE).

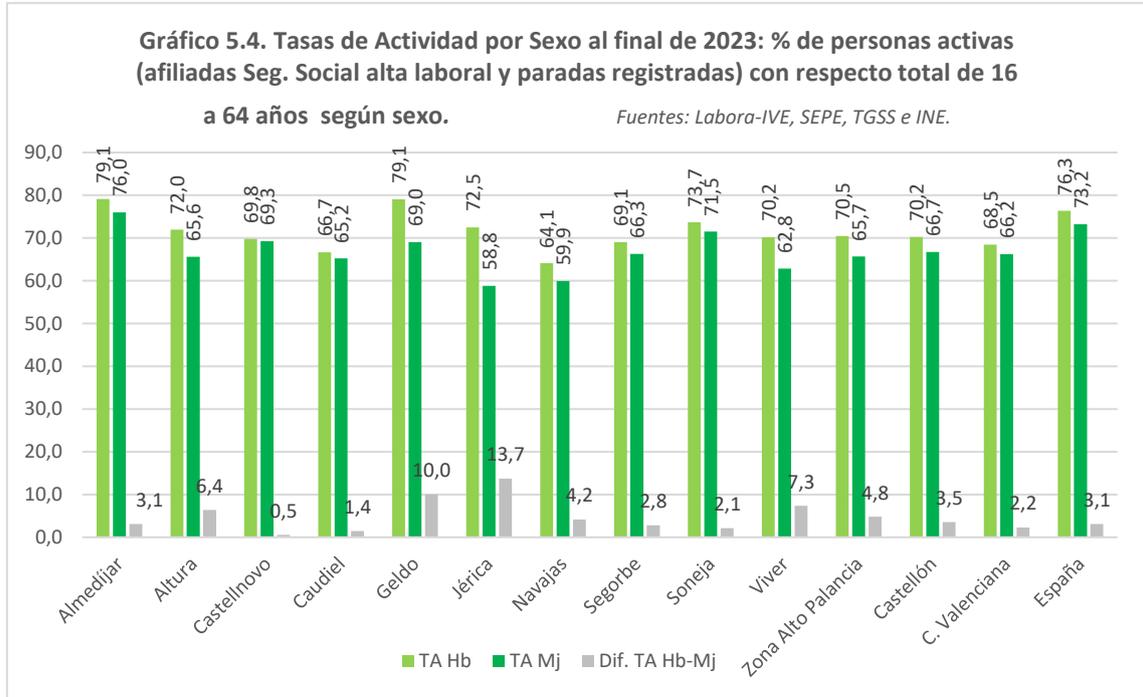
Tras esta aclaración conceptual, analicemos las Tasas de Actividad para ambos sexos (Tabla 5.2. del Anexo y Gráfico 5.3): al finalizar 2023, el 68,1% de la población de 16 a 64 años censada era activa (afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral y paradas registradas) en la Zona de Alta Palancia, una proporción similar a la provincial (68,5%) y autonómica (67,4%), pero inferior con respecto a la Tasa estatal (74,8%). Generalmente, las diferencias según sexo-género en la actividad económica predeterminan que las TA en el medio rural sean varios puntos inferiores a las del medio urbano-metropolitano: aunque se suele producir una incorporación más temprana de la juventud rural al mercado de trabajo, sin embargo tiende a bajar en la cohorte de la adultez, principalmente por una menor presencia relativa de mujeres rurales en la actividad económica formal. En la perspectiva temporal de 2019 a 2023 (final de diciembre), se perciben Tasas de Actividad similares en la Zona (+0,4) y la provincia, en tanto aumentaron en la C. Valenciana (+1,5) y España (+2,2 puntos). Sin embargo, en la última evolución anual de 2022 a 2023 se registró un crecimiento generalizado, recuperándose en la Zona y la provincia la Tasa previa al estallido de la pandemia del covid-19, situándose por encima del mismo las Tasas autonómica y estatal.

En el contexto municipal, las Tasas de Actividad finalizaron la anualidad de 2023 trazando un intervalo amplio, con su cota inferior en Navajas de 62,2% y superior en Almedíjar de 77,7%. Además de este municipio, superaron la Tasa de Actividad de la Zona (68,1%) los municipios de Altura (69%), Castellново (69,6%), Soneja (72,6%) y Geldo (74,3%); *grosso modo*, las Tasas de Actividad son más elevadas en los municipios del área sur de la Zona de Alto Palancia. Con relación a 2019 se observa una evolución más bien positiva, pues el valor de la Tasa de Actividad creció en seis municipios (sobre todo en Almedíjar y Geldo), mientras se mantuvo en una localidad y menguó en tres de ellas (Jérica, Navajas y Viver).



En cuanto a las Tasas de Actividad según sexo entre la cohorte de 16 a 64 años referidas al final de 2023 (ver Gráfico 5.4), se aprecia con claridad que los porcentajes entre los varones superaron varios puntos los correspondientes a las mujeres: +4,8 puntos en la Zona de Alto Palancia (70,5% frente a 65,7%), +3,5 en la provincia, +3,1 en la C. Valenciana y +3,1 puntos en España. Entre los diez municipios de la Zona sucedió otro tanto, manifestándose la menor diferencia en Castellnovo (+0,5: 69,8% sobre 69,3%) y la mayor en Jérica (+13,7: 72,5% sobre 58,8%). En líneas generales, las Tasas de Actividad suelen ser menores entre las mujeres como consecuencia de las representaciones y desigualdades sociales de género que adscriben a las mujeres al trabajo de cuidados y doméstico sin remunerar en la esfera doméstica de la reproducción social, un factor que actúa con más intensidad en la sociedad rural por la mayor influencia de valores, actitudes y representaciones de la cultura tradicional, determinadas por el sistema social del patriarcado. Asimismo, las mujeres rurales desempeñan un rol más subordinado en la economía con relación a las mujeres urbanas, que las tiende a relegar a la situación de “ayuda familiar” en las explotaciones y negocios familiares, con frecuencia trabajando a tiempo parcial sin contrato laboral y, por tanto, no son visibles para las estadísticas oficiales. En este sentido, seguramente las Tasas femeninas sean más elevadas, si se consiguiese visibilizar las “ayudas familiares” que se efectúan en condiciones de trabajo informal o sumergido. Y, por otro lado, hay margen demográfico para aumentar las Tasas de Actividad en las comarcas rurales a través del aumento de la actividad femenina en la economía formal gracias a la implementación de varias medidas complementarias: reparto equitativo entre sexos-géneros del tiempo dedicado al trabajo de

cuidado y doméstico no remunerado, servicios colectivos para la conciliación de la vida laboral y familiar (guarderías, escuelas infantiles, ludotecas...) y regulación adaptada del trabajo que realizan las mujeres en condiciones de economía informal o sumergida.



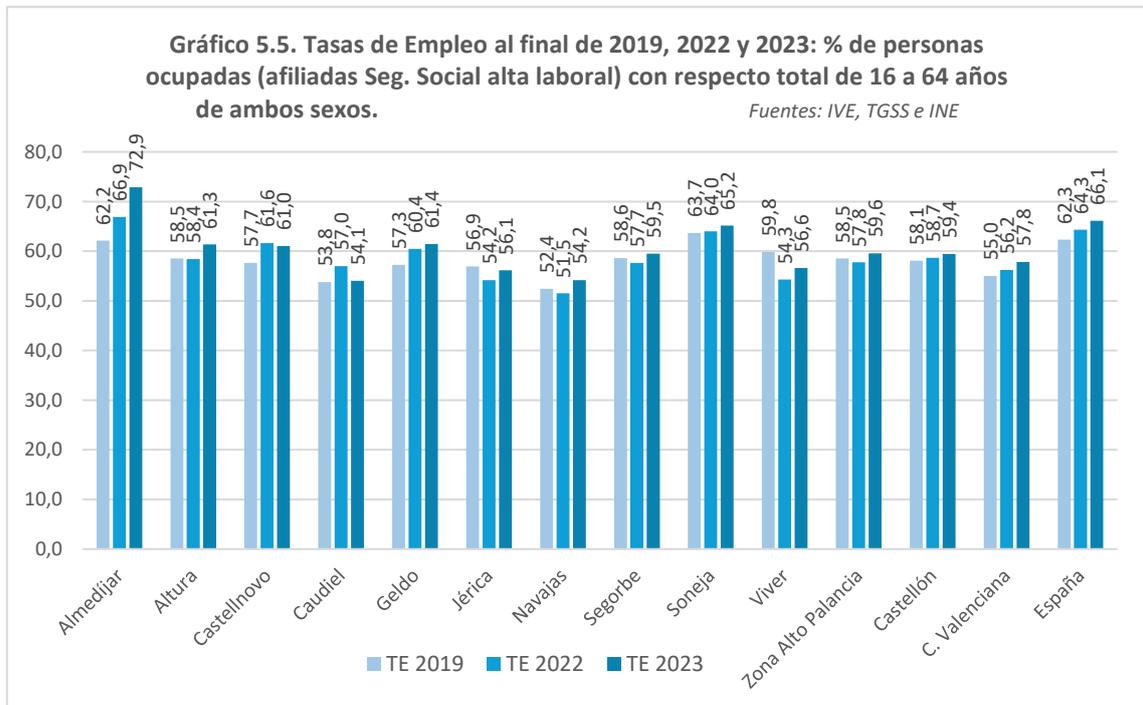
1.5.3.- Tasas de Empleo

Prosigamos el análisis con las Tasas de Empleo entre la población de 16 a 64 años (Tabla 5.3. del Anexo): para ambos sexos, la anualidad de 2023 finalizó con el 59,6% de personas ocupadas (afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral) en esa cohorte de edad, coincidiendo con la Tasa provincial, elevándose casi dos puntos por encima de la autonómica (57,8%), a la vez que se situó seis puntos y medio por debajo de la Tasas estatal (66,1%). Comentar que los porcentajes de personas ocupadas en la cohorte de 16 a 64 años tienden a ser menores en los territorios rurales debido a varios factores: la estacionalidad de actividades laborales, sobre todo en los sectores agroalimentario y terciario (turismo y actividades de hostelería-restauración relacionadas); las actividades laborales que se efectúan mediante la forma de “ayuda familiar”, especialmente de jóvenes y mujeres, las cuales se realizan en condiciones de trabajo informal o sumergido; el menor desarrollo del sector servicios, tanto público como privado, limita el empleo terciario, afectando en mayor medida a la inserción laboral de las mujeres; y la debilidad del empleo

calificado que conlleva la emigración hacia el medio urbano-metropolitano de las personas con estudios superiores.

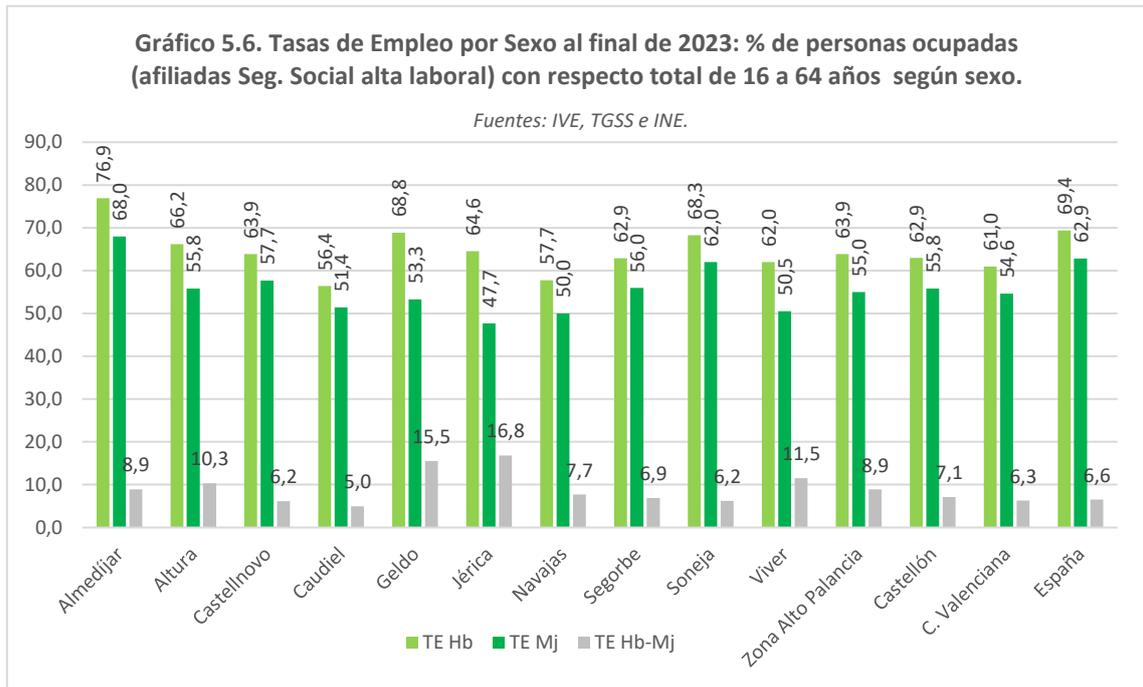
En la evolución temporal de diciembre de 2019 a 2023 (ver Gráfico 5.5), se observa un aumento generalizado a los cuatro territorios supramunicipales, no obstante menor en la Zona de Alto Palancia (+1,1 punto) y la provincia castellanense, en tanto que fue mayor en los ámbitos autonómico (+2,8) y estatal (+3,8 puntos). Realmente, la Tasa de Empleo para ambos sexos en la Zona creció de diciembre de 2022 a 2023, ya que disminuyó de 2019 a 2022, a diferencia de los otros tres territorios donde aumentó en las dos evoluciones interanuales.

Con respecto a los diez municipios y final de 2023, las Tasas de Empleo para ambos sexos más bajas se declararon en Caudiel (54,1%) y Navajas (54,2%), a diferencia de Soneja (65,2%) y mayormente Almedijar (72,9%) que manifestaron las más altas. Se percibe un crecimiento de las Tasas de Empleo bastante generalizado entre final de 2019 y 2023, destacando Geldo (+4,2) y Almedijar (+10,7 puntos), si bien con las excepciones negativas de Jérica (-0,8) y Viver (-3,2 puntos). En suma, en ocho municipios los porcentajes de ocupación entre las personas de 16 a 64 años referidos al final de 2023 consiguieron superar los previos al estallido de la pandemia del covid-19.



Al incorporar la variable sexo al análisis cuantitativo de las Tasas de Empleo (Gráfico 5.6), se aprecia que los porcentajes de finales de 2023 correspondientes a los hombres de 16 a 64 años superaron con amplitud los respectivos de las mujeres de la misma cohorte de edad: casi nueve puntos en la Zona de Alto Palancia (63,9% sobre 55%), siete en la provincia castellonense y unos seis puntos en la C. Valenciana y España. A grandes rasgos, los valores, las actitudes y prácticas del sistema patriarcal y androcéntrico, históricamente han implicado una “división sexual del trabajo” que identifica culturalmente a las mujeres con las tareas no remuneradas que tienen lugar en la esfera de la reproducción social, mientras se asocia a los hombres con las tareas remuneradas de la esfera de la producción económica (Torns, Recio y Durán, 2013). Esta división sexual y social del trabajo supone que, en el proceso de socialización, las mujeres sean adscritas a los trabajos no remunerados de cuidados y doméstico, derivando en su menor presencia formal en los trabajos remunerados de la esfera de la producción económica. Pero, a su vez, la infravaloración y desigualdad de género suponen una menor visibilidad de las mujeres activas en el mercado de trabajo al ocuparse con más frecuencia en condiciones subordinadas y sumergidas del segmento laboral secundario (a tiempo parcial, ayuda familiar, empleo informal): en consecuencia, las Tasas de Empleo de las mujeres suelen situarse varios puntos por debajo de las respectivas de los varones. Asimismo, al mantenerse con mayor fortaleza el sistema patriarcal y androcéntrico en la sociedad rural, sus valores, roles y prácticas estereotipadas de género se reproducen con mayor significación social, derivando en que las Tasas de Empleo sean inferiores entre las mujeres rurales con relación a las urbanas.

Entre los municipios no hay ninguna excepción a la pauta de Tasas de Empleo femeninas inferiores con relación a las Tasas masculinas: en Caudiel, Castellnovo y Soneja se manifiestan las diferencias menos amplias (de +5 a +6,2 puntos), en tanto que en Altura, Viver, Geldo y Jérica las más amplias a favor de la Tasa masculina (de +10,3 a +16,8 puntos). En definitiva, en las comunidades rurales están más presentes las infravaloraciones y desigualdades de género propias del sistema patriarcal y androcéntrico que segregan y discriminan a las mujeres en el mercado de trabajo: “se acepta que ejerzan otros roles, como el productivo, siempre y cuando no abandonen el rol doméstico/familiar” (Sabaté, 2011, p. 241). En gran medida, porque la población está más afectada por el proceso de envejecimiento, como consecuencia de la emigración continuada de personas jóvenes y adultas, y también por la masculinización de la estructura demográfica por sexo, pues han emigrado más mujeres, sobre todo con estudios superiores, debilitándose el actor social que debe protagonizar el proceso del cambio sociocultural hacia la igualdad de género.

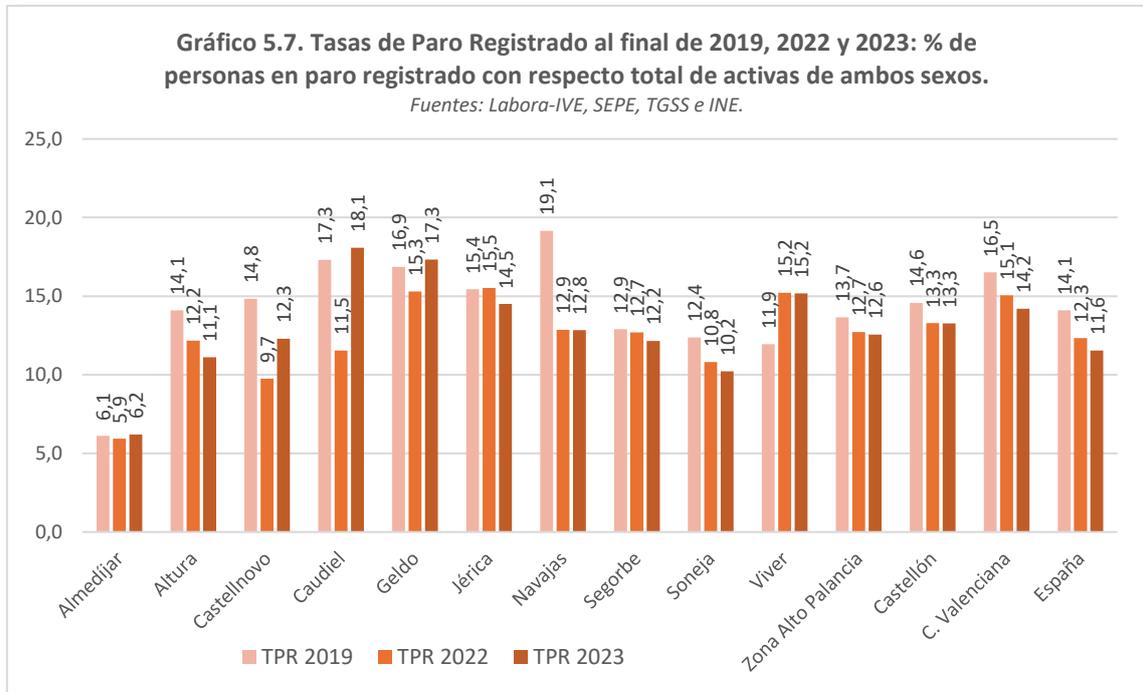


1.5.4.- Tasas de Paro registrado

Seguidamente, calculemos las Tasas de Paro Registrado¹⁶, cuyos valores cayeron entre diciembre de 2019 y 2023 (Tabla 5.4. del Anexo y ver Gráfico 5.7), informándonos que el empleo formal creció en los mercados de trabajo, comportando un declive de la cantidad de personas desempleadas registradas en las oficinas del SEPE: así, en la Zona de Alto Palancia la Tasa disminuyó un punto entre finales de 2019 y 2023, desde 13,7% a 12,6%. Esta tendencia negativa también se declaró en los otros tres territorios supramunicipales, con más énfasis en la C. Valenciana (-2,3) y España (-2,6 puntos). Por consiguiente, la incidencia del paro registrado ha retrocedido entre la población activa de los cuatro territorios, incluso concretizando al finalizar 2023 unas Tasas de Paro Registrado visiblemente menores con respecto a las prepandémicas de 2019. Hay que mencionar que, al concluir 2023, la TPL de la Zona de Alto Palancia (12,6%) se situó por debajo de la provincial (13,3%) y sobre todo autonómica (14,2%), aunque superó en un punto la estatal (11,6%).

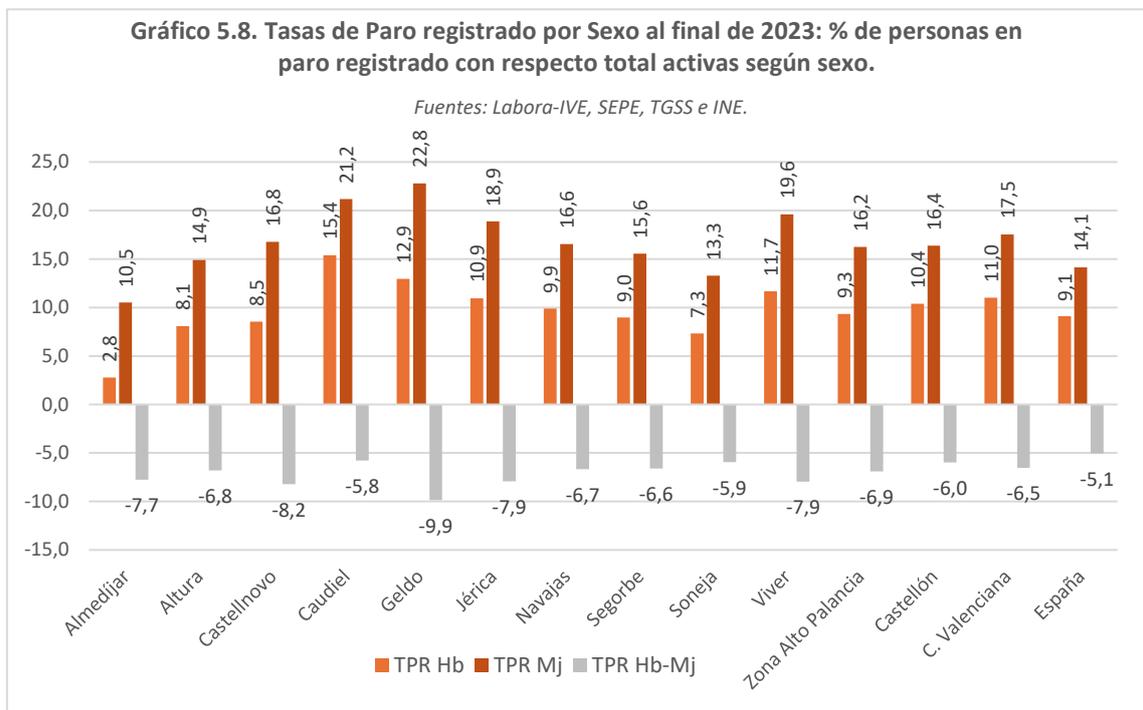
¹⁶ Es el cociente resultante de dividir el nº de personas en Paro Registrado entre el nº de personas activas (suma de las afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral y las Paradas Registradas), multiplicado por cien. Este tipo de Tasa es diferente con respecto a la Tasa de Paro que se calcula a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa que realiza cada trimestre el INE, ya que se limita a las personas en situación de desempleo registrado, así como las ocupadas a las afiliadas en alta laboral.

Entre los diez municipios de la Zona objeto de análisis, al cierre de 2023 las Tasas de Paro Registrado describieron un intervalo dilatado, desde 6,2% en Almedijar hasta 18,1% en Caudiel, destacando a continuación Geldo (17,3%) y Viver (15,2%) entre sus valores más elevados. En la evolución de diciembre de 2019 a 2023, Almedijar se distinguió por la Tasa municipal más baja y estable, a diferencia de Soneja (-2,2 puntos), Castellново (-2,5), Altura (-3) y Navajas (-6,3), localidades que se señalaron por acoger los declives más acentuados; es decir, son los municipios con las poblaciones activas más beneficiadas por la reciente dinámica positiva de creación de empleos formales (afiliados en alta a la Seguridad Social). En contraste, la Tasa de Paro Registrado aumentó en Geldo (+0,5), Caudiel (+0,8) y mayormente en Viver (+3,2 puntos), advirtiéndonos que la mejora de la inserción laboral no ha beneficiado por igual a las poblaciones activas de todos los municipios de Alto Palancia.



Con relación a la variable sexo (ver Gráfico 5.8), las Tasas de Paro Registrado correspondientes a las mujeres activas superaron en varios puntos las respectivas de los varones activos: en prácticamente siete puntos en la Zona de Alto Palancia (16,2% sobre 9,3%), desde seis puntos en la provincia (16,4% sobre 10,4%) hasta siete en la comunidad autónoma (17,5% sobre 11%), así como cinco puntos en el conjunto estatal (14,1% sobre 9,1%). Entre los diez municipios sucede otro tanto, ya que en cualquiera de ellos la Tasa femenina superó con bastante holgura la masculina: desde los casi seis puntos en Caudiel y Soneja hasta los casi diez puntos en Geldo. Ciertamente, se manifiesta una clara desigualdad de género en el mercado de trabajo, ya que las

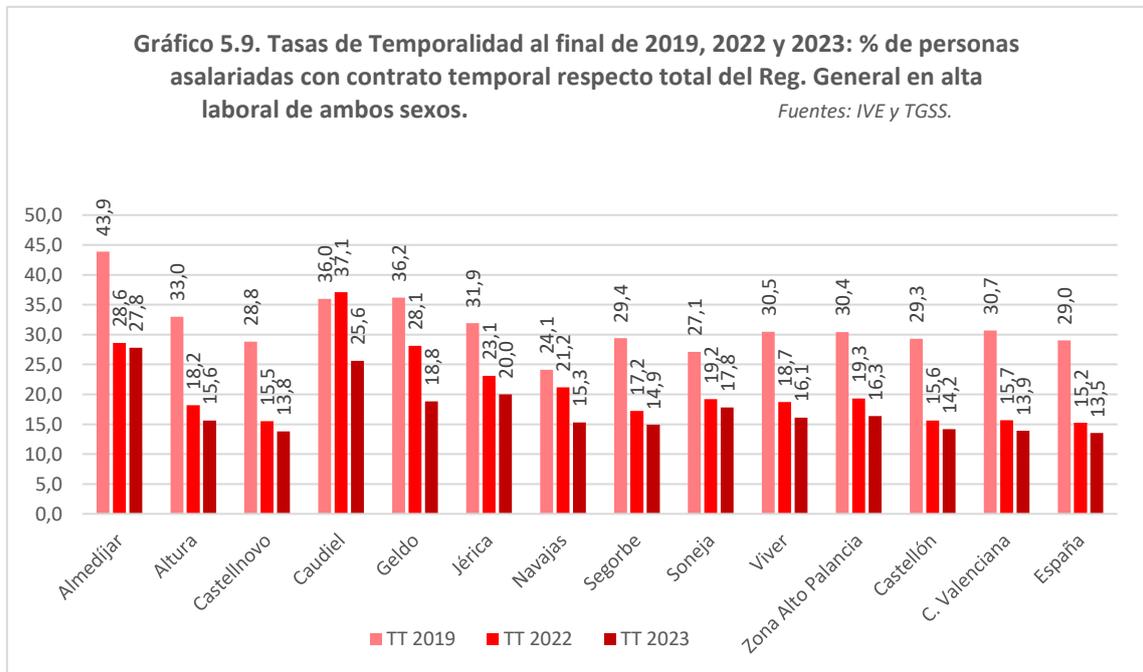
mujeres activas sufren un riesgo más elevado de situarse en el desempleo registrado o, desde la perspectiva del género masculino, los varones activos tienen una probabilidad más alta de insertarse laboralmente que las mujeres activas. En general, las mujeres activas sufren diversas barreras socioculturales basadas en representaciones, roles y prácticas de género que infravaloran sus capacidades y competencias laborales, dificultando su acceso e inserción en el mercado de trabajo. Esas barreras se manifiestan en segregaciones horizontales (acusada terciarización de la ocupación femenina, mientras está más diversificada entre los varones) y verticales (limitación de las posibilidades de carrera profesional ascendente, especialmente para acceder a los empleos de responsabilidad y dirección-gerencia: *techo de cristal*).



En resumen, el desempleo registrado tiene rostro de mujer: en diciembre de 2023, el 60,3% de las personas paradas registradas en la Zona de Alto Palancia eran mujeres, una proporción idéntica a la autonómica y similar a la provincial (59,3%) y estatal (59,7%). En el contexto municipal, los porcentajes de mujeres abarcaron desde el 54,7% en Caudiel hasta el 75% en Almedijar, representando en los dos municipios más poblados de la Zona el 59,6% en Altura y el 62% en Segorbe.

1.5.5.- Tasas de Temporalidad

Vamos a finalizar las Conclusiones del análisis cuantitativo estimando las Tasas de Temporalidad al rematar las anualidades de 2019, 2022 y 2023 (Tabla 5.5. del Anexo y Gráfico 5.9), un cociente que resulta de dividir el nº de personas asalariadas con contrato temporal entre el nº de afiliadas al Régimen General de la Seguridad Social en alta laboral¹⁷. En cuanto a la evolución interanual para ambos sexos, destaca que las Tasas de Temporalidad se redujeren a la mitad entre 2019 y 2023: así, en la Zona de Alto Palancia disminuyeron catorce puntos (de 30,4% a 16,3%), quince en la provincia de Castellón (de 29,3% a 14,2%) y España (de 29% a 13,5%), así como diecisiete puntos en la C. Valenciana (de 30,7% a 13,9%). La reforma laboral del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*, ha causado este cambio copernicano en el mercado de trabajo, el cual se caracterizaba por una elevada Tasa de Temporalidad entre las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral (alrededor del 30%), pero la entrada en vigor de la nueva regulación de la contratación temporal el 30 de marzo de 2022 ha provocado un cambio radical, reduciendo a la mitad las Tasas de Temporalidad al finalizar 2023.

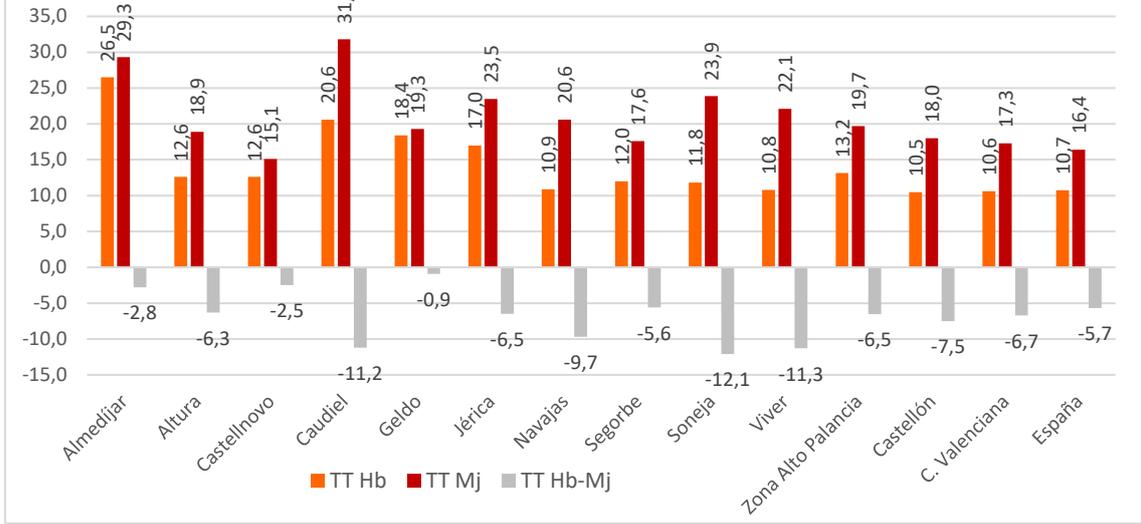


¹⁷ Tras la solicitud efectuada, el Instituto Valenciano de Estadística suministró los datos estadísticos necesarios para calcular las Tasas de Temporalidad para los diez municipios y el conjunto de la Zona de Alto Palancia.

En el escenario municipal, el declive en las Tasas de Temporalidad para ambos sexos también fue exhaustivo y elevado entre diciembre de 2019 y 2023: Navajas y Soneja se distinguen por los menores retrocesos (-9 puntos), en tanto que Altura y Geldo por los más cuantiosos (-17 puntos). Al finalizar 2023, las Tasas de Temporalidad trazan un intervalo delimitado por 13,8% de Castellново y 27,8% de Almedíjar, aunque en siete localidades la Tasa de Temporalidad fue inferior al 20% de las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral: además de Castellново, hay que mencionar a Segorbe (14,9%), Navajas (15,3%), Altura (15,6%), Viver (16,1%), Soneja (17,8%) y Geldo (18,8%). La comparativa con diciembre de 2019 nos informa del importante declive cuantitativo del fenómeno de la temporalidad en la contratación salarial, ya que todas las Tasas municipales sobrepasaban con creces el umbral del 20%, trazando un intervalo definido por su cota menor de 24,1% en Navajas y mayor de 43,9% en Almedíjar. Por consiguiente, el contraste en la magnitud de la temporalidad laboral es más que notorio entre el antes y el después de la reforma laboral implementada con el *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre*.

Al incorporar la variable sexo al análisis, se constata con claridad que la temporalidad en la contratación laboral ha afectado y afecta mayormente a las mujeres asalariadas que a los hombres asalariados (ver Gráfico 5.10): en la Zona de Alto Palancia, al cierre de 2019 la Tasa femenina (33,7%) superó en seis puntos la Tasa masculina (27,6%), mientras al concluir 2023 lo hizo en seis puntos y medio (19,7% sobre 13,2%). En los otros tres territorios supramunicipales se observa que la disminución en los valores de las Tasas de Temporalidad ha beneficiado mayormente a los varones asalariados que a las mujeres asalariadas, ya que las diferencias se ampliaron desde 3-4 puntos en diciembre de 2019 hasta 6-7 puntos a favor de las Tasas femeninas en diciembre de 2023. Seguramente, las segmentaciones horizontales y verticales según género que operan en el mercado de trabajo subyacen en esas Tasas de Temporalidad más elevadas entre las mujeres asalariadas, ya que el fenómeno de la temporalidad laboral es más frecuente en las ramas del terciario feminizado (hostelería-restauración, cuidados y trabajo doméstico, servicios personales, comercio, educación, ...) y en los empleos asalariados de estatus bajo y medio-bajo en los que logran insertarse las mujeres activas, en mayor proporción que los varones activos. En consecuencia, parece que es necesario diseñar e implementar nuevas medidas complementarias al *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre*, que contribuyan a reducir esta desigualdad de género en el mercado de trabajo, consistente en que las mujeres asalariadas tienen un mayor riesgo de ser contratadas temporalmente en comparación con los hombres asalariados.

Gráfico 5.10. Tasas de Temporalidad por Sexo al final de 2023: % de personas asalariadas con contrato temporal respecto total del Reg. General en alta laboral según sexo.
 Fuentes: IVE y TGSS.



2.- ESTUDIO CUALITATIVO

En la segunda sección del Estudio Cualitativo se recogen los resultados del análisis sociológico cualitativo de los relatos y discursos recogidos durante el trabajo de campo cualitativo realizado en la Zona del Alto Palancia, ubicada en el interior de la provincia de Castellón. El trabajo de campo, el análisis sociológico y la elaboración de las siguientes páginas se realizó entre el 1 de abril y el 30 de junio del 2024.

El Estudio Cualitativo abarca la situación sociolaboral del precariado en los municipios de Segorbe, Altura, Jérica, Viver, Soneja, Castellnovo , Navajas , Caudiel, Geldo y Almedíjar. En el trabajo de campo se utilizaron tres técnicas diferentes del método cualitativo:

- **Entrevistas abiertas semi-directivas** a informantes cualificados de la Administración pública, sector privado y Tercer Sector que son relevantes en la Zona. Se realizaron un total de 12 entrevistas semi-directivas entre el 5 de abril y el 5 de junio del 2024.
- **Un grupo DAFO** con informantes cualificados de nivel técnico de las Administraciones públicas y del Tercer Sector en el que participaron 5 personas. Se realizó el 30 de mayo de 2024.
- **Dos Grupos de Discusión** con personas en situación de precariedad sociolaboral en el que participaron 6 personas y 4 personas respectivamente. El primero se realizó con perfiles formativos predominantemente de cualificación media y superior; y el segundo grupo con perfiles de baja cualificación. Se efectuaron durante los días del 5 y del 18 de junio del 2024, respectivamente.

Hay que mencionar que las siguientes páginas del Estudio Cualitativo se articulan en tres capítulos de análisis más uno final de conclusiones cualitativas y recomendaciones. Cada capítulo de análisis se centra en describir y comparar los relatos y discursos sociales obtenidos en cada una de las tres técnicas cualitativas empleadas durante el trabajo de campo.

2.1.- ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS

A continuación, se presenta el análisis sociológico cualitativo de los relatos y discursos emitidos por personas informantes cualificadas que trabajan en entidades públicas, privadas y del Tercer Sector en la Zona Alto Palancia, cuyas opiniones se recogieron mediante la técnica de la entrevista abierta semi-directiva. En total, se efectuaron 12 entrevistas con los siguientes perfiles:

Nº	Fecha	Entidad	Localidad	Perfil profesional	Cohorte Edad	Sexo
1	5/04/2024	Asociación	Altura	Técnico emprendimiento	Adulto	H
2	12/04/2024	Asociación	Castelnovo	Gerente	Mujer	M
3	19/04/2024	Centro de innovación económica y social CEDES	Segorbe	Técnica de empleo	Adulta	M
4	25/04/2024	Empresarial	Segorbe	Gerente	Adulta	M
5	26/04/2024	Entidad pública	Soneja	Técnica de empleo	Adulta	M
6	30/04/2024	Empresa pública	Autonómica	Delgado sindical CCOO	Adulto	H
7	07/05/2024	Ayuntamiento	Altura	Concejala de comercio	Adulta	M
8	07/05/2024	IES público	Segorbe	Director	Adulto	H
9	09/05/2024	Empresa agroforestal	Altura	Peón agrícola	Maduro	H
10	02/06/2024	Ámbito de la salud	Viver	Medica de atención primaria	Adulta	M
11	03/06/2024	Cooperativa agrícola	Segorbe	Técnico	Adulto	H
12	05/06/2024	Ayuntamiento	Vall de Almonacid	Alcalde	Adulto	H

El capítulo se estructura en cuatro apartados: en el primero, se recoge la información referida a los perfiles sociolaborales que se identificaron en las entrevistas semi-directivas como población más afectada por la precariedad sociolaboral en la Zona Alto Palancia. En el segundo, se detalla las acciones e impacto de la intervención de la Administración pública en la Zona; de la misma manera que se hace en el siguiente y tercer apartado dedicado al Tercer Sector (asociaciones, ONGs y entidades similares sin ánimo de lucro). Se finaliza con un cuarto apartado centrado en las demandas y propuestas que se identificaron por las y los informantes entrevistados para mejorar el impacto de la intervención pública y social en la Zona en materia de inserción

sociolaboral desde los diversos perfiles sociales afectados por el fenómeno de la vulnerabilidad y precariedad.

2.1.1.- Los perfiles sociolaborales del precariado

A continuación, se describen los colectivos identificados en el trabajo de campo cualitativo como aquellos que se ven más afectados por la precariedad laboral: mujeres, nuevos pobladores, adultos varones autóctonos, jóvenes, y microempresarios, revelando una visión amplia de las múltiples dimensiones de la precariedad en la zona.

○ **Mujeres: la feminización de la precariedad**

La inmensa mayoría de las personas que acuden a servicios de atención a la inserción sociolaboral, son mujeres. Esta realidad habitual en el ámbito rural pudiese deberse a diferentes factores, entre otros: por los roles de género en relación con los tiempos de cuidado y por las condiciones sociolaborales de los sectores productivos (feminizados) donde son empleadas.

Tradicionalmente el Alto Palancia ha sido tierra de agricultores, con un desarrollo del cooperativismo importante en los productos locales como son la oliva, frutos secos, vino y aceite de oliva. Las cooperativas siguen estando fuertemente masculinizadas, aunque se han ido incorporando algunas mujeres jóvenes agricultoras siguen siendo minoritarias. Generalmente las mujeres contratadas en el sector se ocupan en las tiendas de las cooperativas como dependientas, cajeras o en actividades de limpieza.

Los sectores feminizados suelen tener condiciones laborales peores que los sectores masculinizados similares en cualificación.

La mayoría de las Mujeres adultas que se dedican actualmente a los sectores de cuidados y limpieza, son inmigrantes extranjeras, con una fuerte necesidad económica; en ocasiones en régimen de interinidad sin contrato de trabajo, a cambio de alojamiento y manutención, con un salario muy bajo y con alta probabilidad de abuso en las condiciones pactadas inicialmente.

El perfil más vulnerable es el de **mujer inmigrante extranjera sin estudios**, que no ha adquirido las competencias lingüísticas en castellano suficientemente para poder tener posibilidades

reales de elección, y terminan siendo empleadas en las empresas con más precariedad laboral de la comarca.

Las mujeres **autóctonas vulnerables se caracterizan por ser mujeres responsables de hogares monoparentales, sin estudios**, con problemas sicosociales en ocasiones derivados de violencia de género y problemas económicos y/o psicológicos que cobran alguna prestación social de manera permanente.

Las mujeres que han sufrido **violencia de género** son perfiles muy delicados, mentalmente inestables, con antecedentes familiares difíciles (abusos sexuales o maltrato en la infancia) que suelen repetir patrón en las parejas; por lo tanto, su inserción sociolaboral es muy complicada.

La intervención debe ser personalizada porque es complejo y diverso. La inserción laboral es muy difícil.

Las mujeres **mayores de 45 años, sin formación profesional**, que han estado fuera del mercado laboral por la crianza y que, a la hora de regresar al mercado laboral, se consideran excluidas del mercado de trabajo. Están más dispuestas a aceptar cualquier trabajo en cualquier condición, incluido el empleo en la economía sumergida porque consideran su empleo como un ingreso extra que complementa el salario del marido.

Las **mujeres jóvenes** abandonan en gran medida el ámbito rural por diferentes causas, entre ellas; la masculinización del sector primario, la degradación de las condiciones laborales de los sectores feminizados y por una cualificación adquirida desconectada de la realidad rural, siendo parte del fenómeno global denominado *éxodo ilustrado femenino rural*.

○ **Nuevos pobladores (nacionales o extranjeros):**

La falta de arraigo es causa de precariedad.

Sin duda lo es para aquellos que provienen de otros países por los problemas derivados de la integración, adaptación a la idiosincrasia del lugar, el idioma, etc.; pero también lo es para los **neorrurales de origen nacional**, que se encuentran sin redes de apoyo familiar, social; limitaciones en la movilidad si no disponen de recursos privados de transporte y la difícil accesibilidad a la vivienda tanto en régimen de alquiler como de compra.

La población **neorrural con estudios superiores, suelen ser menores de 40 años**, tiene un proyecto propio a desarrollar, pero no disponen de una estructura de sostén en la comarca en ocasiones para llevarlo a buen fin, por lo que en muchas ocasiones se encuentran en situación de precariedad, siendo además excluidos de los procesos de selección de los sectores con más demanda de mano de obra, generalmente precarios, por su exceso de cualificación.

La **población inmigrante extranjera** suele emplearse en los sectores y perfiles ocupacionales no deseables para la población autóctona por las condiciones laborales. Su situación de mayor vulnerabilidad, bajas expectativas laborales y escasas posibilidades de elección, empujan a esta población a aceptar los empleos más precarios.

El salario era bajito, no llegábamos a 1.000 euros para mi familia con 3 hijas, en el contrato pone 40 horas y nosotras trabajamos media hora más y algunos sábados (de febrero a mayo) y algunos domingos trabajamos 5 horas, no está incluido en la nómina, lo pagan fuera de la nómina a precio que decide el empleador. Estamos obligados a ir.

En el sector primario, la inmensa mayoría de los asalariados son hombres de nacionalidad extranjera (de origen magrebí) de una edad comprendida entre los 25 y 40 años con un nivel formativo básico.

Cada vez hay más inmigrantes, hay brigadas que ya empiezan a ser mayoritariamente de población de origen extranjero, sobre todo de países del este (Rumanía) y de países latinoamericanos (Ecuador, Bolivia). También en las plantas de reciclaje en las categorías profesionales más bajas la inmensa mayoría son de origen extranjero, en las actividades de triaje de basura, por ejemplo, es un trabajo no agradable con turnos nocturnos, etc.

Con o sin la homologación de los títulos adquiridos en su país de origen suelen ser la población magrebí o ucraniana, tienen además la problemática de no hablar el idioma, de la situación administrativa irregular por lo que no pueden trabajar formalmente y desarrollan mucho trabajo irregular, muy precario... Así van a tener que pasar 2,4 o 6 años en España subsistiendo, las mujeres en el sector de los cuidados de las personas mayores y los hombres en el sector primario.

Las empresas y empleadores suelen beneficiarse de las necesidades de la población inmigrante ya sea por necesidad económica y/o por su situación administrativa irregular, no sólo a nivel salarial, sino también a nivel de cumplimiento de jornadas, derechos laborales, así como una clara **discriminación** en relación con los trabajadores locales.

Siempre hay un poco **favoritismo con la población autóctona**, siempre les dan las tareas con menos faena, a nosotras también nos envían a esas tareas menos laboriosas cuando llevamos más de 3 años aquí, como a mí. Algunos autóctonos tampoco trabajan los

sábados, solo algún encargado obligado. Nosotras también vamos porque tenemos familia numerosa y con esa nómina vamos justo.

La población extranjera en proceso de regularización busca formación y empleos para conseguir el arraigo social y regularizar su situación. No obstante, los programas públicos suelen priorizar a aquellas personas que pueden trabajar de manera regularizada, por lo tanto, les excluye de esta posibilidad.

La población en situación irregular trabaja por jornales con propietarios agricultores, para recoger la oliva, naranja, caquis, etc.

Yo les pongo en contacto, el agricultor me pide gente que trabaje bien, pagan desde 50€ el jornal, hay algunos que pagan más.

Por otro lado, **el problema de la vivienda** en las zonas rurales es un hándicap por la escasez y por la subida del precio del alquiler, este problema se ve agravado en la población de origen magrebí, ya que existe cierta resistencia a alquilar viviendas a dichas familias.

No hay alquiler, la mayoría no puede acceder a la compra. Ahora el alquiler está cerca de los 400€, afecta mucho a nuestra economía. La mayoría no quiere alquilar vivienda a marroquí porque ha habido antes problemas con alguna familia y ahora pagamos todos.

○ **Adultos varones autóctonos:**

El Alto Palancia era una comarca eminentemente **agrícola**, actividad que entonces y ahora sigue estando fuertemente masculinizada. Paulatinamente se ha ido perdiendo rentabilidad por factores macroeconómicos que se han visto agravados por las sequías recurrentes en los últimos años.

La mayoría de los propietarios son hombres, minifundistas, y la actividad con contrataciones laborales se concentra en campañas, en los momentos de poda y de la recolección de la aceituna, nísperos o del caqui y almendro. Generalmente la contratación se hace a través de economía sumergida o contratos muy precarios como la jornada real (el salario viene determinado por el número de jornadas que se realizan). En el caso del caqui, la producción está más concentrada, son pocos propietarios y suelen contratar a la misma plantilla del personal y entre campañas hacen otras faenas en el campo.

El Alto Palancia es una comarca dónde predomina el localismo. La gente autóctona busca trabajo en su municipio o en municipios aledaños. Tienen resistencia al desplazamiento laboral, por diversos motivos.

Es una comarca bastante endógena y localista. La gente busca trabajo en la comarca y en ocasiones en su municipio o municipios muy cercanos. No están acostumbrados a desplazarse a municipios más lejanos y muchos menos fuera de la comarca.

Los colectivos del precariado suelen aglutinar muchos de los factores que favorecen la precariedad: escasa formación y cualificación, trayectorias laborales inestables en cuanto temporalidad por el sector de actividad en el que suelen ser contratados y por trayectoria personal; suelen tener escaso interés en la movilidad geográfica para mejorar su empleabilidad, ya sea porque no quieren desplazarse fuera de su municipio o porque no tienen vehículo propio ya que el sistema de transporte público es inexistente en los municipios más pequeños.

Por un lado, nos encontramos **varones mayores de 45 años** que han trabajado en el sector primario de manera intermitente toda su trayectoria laboral, alternando contratos laborales temporales con “apaños” en economía sumergida tanto en la agricultura, como en la construcción, etc., y cuando es posible combinan la inactividad con prestaciones sociales.

Estos colectivos se han acostumbrado a esa discontinuidad, los meses que no están trabajando, ya tienen previsto otras actividades en los meses de inactividad. En los últimos años se ha avanzado en la contratación en el sector primario.

Por otra parte, hay un subgrupo masculino más vulnerable con estudios básicos que tiene una trayectoria laboral inestable, con gran movilidad intersectorial en ocupaciones de baja cualificación y que generalmente han tenido problemas de integración social, adicciones, problemas psicológicos, etc.

A medida que avanza la edad y se **acerca la edad de jubilación**, la situación del trabajador se va volviendo más precaria, ya que cada vez son menos deseables como mano de obra y sus posibilidades de elección se van viendo disminuidas, por lo que aceptan más fácilmente las condiciones laborales más precarias.

En las **empresas públicas** que realizan actividades **agroforestales** en la comarca del Alto Palancia, la situación laboral precaria se ha institucionalizado desde su misma gestación. La Administración pública autonómica planifica la gestión agroforestal anualmente o por

necesidades específicas por lo que la temporalidad se ha constituido como la norma incluso en ocupaciones de primera necesidad. En algunos casos se ha conseguido que parte de la plantilla pasen a ser fijos discontinuos desde la última reforma laboral implementada con el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

La precariedad es general por el sistema perverso de contratación. Todos los años salen los planes de prevención de incendios, por ejemplo, y se contratan desde febrero hasta octubre, esto ocurre desde hace 20 años. Hay gente que está trabajando todo el año, pero cada año firma un contrato nuevo, porque la Administración hace un presupuesto anual, funcionamos con encargos de gestión.

No obstante, la Administración pública combina las modalidades de contratación para sortear la obligatoriedad de la contratación indefinida, por lo que la precariedad se perpetua.

La ley es muy tramposa, se generan fraudes de ley, van cambiando de modalidad de contratación para esquivar la obligatoriedad de la contratación indefinida, por ejemplo “contratación hasta que se cubra la plaza” y así estas 4 o 5 años y la plaza no se convoca; cuando vas al juzgado los tribunales se inventan la modalidad “indefinido no fijo” pero luego sale la convocatoria de empleo público y después de estar años trabajando tienes que presentarte a tu puesto de trabajo... Es un tobogán de emociones, yo que llevo en la empresa desde el año 1995, tengo un carro de contratos.

○ **Juventud:**

Dentro del colectivo de personas jóvenes se podría hablar de una polarización, entre aquellos que han abandonado la comarca para recibir formación superior y que, o bien deciden no volver o no pueden hacerlo por la imposibilidad de desarrollar su profesión en el Alto Palancia (en un alto porcentaje son del género femenino), y aquellos que han abandonado los estudios por **falta de motivación** y por las escasas y poco diversas oportunidades que ofrece la comarca a nivel laboral.

La gente joven ha abandonado los estudios, vienen acompañados con sus padres, sin iniciativa y poca motivación. No son muy empleables especialmente por la ausencia de motivación, iniciativa.

La inaccesibilidad a la vivienda, la dependencia al transporte privado, la escasez de empleo atractivo, junto que el elevado costo de la vida aumenta la desmotivación y el desinterés en el mercado de trabajo local, lo que ve afectada su independencia de la unidad familiar.

No pueden comprarse una vivienda, aspiran a alquilarse una habitación, los sueldos no han subido cómo han subido el costo de la vida.

Por otro lado, se aprecia una disminución del espíritu de sacrificio, de emprendimiento, así como de interés en aprender un oficio entre la población más joven sobre todo en edades comprendidas entre los 18 y los 25 años.

La mentalidad de la juventud ha cambiado, se ha perdido la iniciación como aprendiz, cobrando menos, y una vez que has demostrado que sabes hacer el trabajo cobrar más... Ahora las expectativas son otras... quieren un buen salario desde el inicio.

La agricultura, ha dejado de ser el nicho de empleo tradicional comarcal para esta generación debido a la escasa rentabilidad económica.

○ **Autónomos/as y microempresarias/os:**

Muchas personas autónomas y microempresarias que tuvieron que cerrar durante la crisis sociosanitaria del covid-19, no han podido reanudar la actividad posteriormente; por lo que se ha resentido el empleo en el sector privado en la comarca.

El sector servicios en los pequeños municipios no es una actividad rentable, suelen combinar esa actividad con otros ingresos familiares, generalmente son negocios regentados en un porcentaje alto de mujeres que conciben esa actividad como un plus al salario estable del varón.

Una de las razones de la escasa rentabilidad, son los gastos e impuestos tan elevados para el nivel de actividad, así como el cumplimiento de la normativa sectorial concebida para grandes superficies urbanas. La afluencia de clientes en las zonas rurales es sensiblemente menor que en los municipios urbanos; entre el servicio colectivo y la subsistencia, a base de trabajar en periodos vacacionales o festivos, cuando los municipios ven aumentada su población por visitantes, tienen que pagar impuestos o cumplir normativas con los mismos criterios que grandes superficies en núcleos urbanos.

El sector servicios en los pequeños municipios tampoco son rentables, les viene justo para subsistir. Tienen que combinar esa actividad con otros ingresos. Los gastos e impuestos son elevados para el nivel de actividad. Lo mismo ocurre con el resto de los autónomos.

2.1.2.- La Administración pública

Las políticas europeas, nacionales y autonómicas tienen un impacto significativo en el ámbito local, influenciando múltiples aspectos de la vida cotidiana de las comunidades. Aquí se detalla cómo estas políticas y legislación en materia de empleo y económica influyen en el Alto Palancia.

- **El impacto de la normativa estatal en el mercado de trabajo rural:**

Para la mayoría de los informantes clave de la comarca, la última reforma laboral del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, no ha tenido un impacto notable sobre la situación del precariado rural.

Para el empresariado, la reforma laboral ha tenido un impacto positivo en el aumento de la contratación indefinida, pero considera que la persona empleada en régimen de fijo-discontinuo sigue teniendo la misma sensación de temporalidad porque no tiene la seguridad de volver a ser empleado.

Para parte de los trabajadores y agentes sociales del Tercer Sector, la reforma laboral ha supuesto una mejora real en la estabilización de la contratación de las plantillas que llevan años en la empresa. No obstante, también hay opiniones críticas que consideran que, a efectos prácticos, se sigue utilizando como el antiguo contrato temporal, cambiando las plantillas antes de convertir el contrato a indefinido. Un ejemplo de ello se da en las mismas empresas públicas, donde se siguen encadenando contratos temporales por necesidad mayor, justificándolo con la emergencia climática, por ejemplo.

En el caso de las indemnizaciones por despido, en una coyuntura económica como la actual en el ámbito rural supone frecuentemente el cierre de la empresa.

Creo que no estamos solucionando el problema. No se está transformando en más contratación indefinida. Hay muchas empresas que encadenan los contratos temporales, pero antes de tener que hacerles fijos, les despiden y empiezan el ciclo con otros trabajadores (...), por lo que implica una indemnización en una pyme rural o a un autónomo, en una situación de crisis de la empresa, no poder pagar indemnizaciones supone liquidar tu empresa por no poder responder a ello.

Algunas de las medidas que en un principio mejorarían las condiciones laborales del precariado, como la subida del salario mínimo, pueden poner en riesgo la viabilidad de empresas pequeñas del medio rural y en ocasiones son insostenibles para el tipo de actividad (menos rentable) que se da en el ámbito rural.

En relación con las **prestaciones sociales**, aunque se valoran positivamente y necesarias dada la situación socioeconómica de los municipios rurales, también generan efectos no deseados o que no están siendo gestionadas de la manera más eficiente o justa para la población. De un parte, la llegada de nuevos pobladores a los municipios pequeños con necesidades sociales prioritarias para recibir ayudas o ser contratados genera malestar entre la población autóctona que no puede acceder a ellas. En otros casos, parece que las prestaciones sociales se constituyen como forma de vida y desincentiva la búsqueda de empleo.

Son necesarias para periodos vitales delicados, pero a veces se coge como un hábito; para eso se requiere de un acompañamiento integral. Se debería controlar. Hay una relación directa entre las prestaciones, la economía sumergida, la temporalidad.

Por otro lado, en ocasiones los criterios sociales fuerzan contrataciones de personas que no se encuentran en disposición de trabajar y terminan en una baja laboral o no pudiendo desarrollar la labor de manera óptima, por lo que se considera oportunidad perdida de aportar al desarrollo socioeconómico del municipio.

Las prestaciones sociales pueden desincentivar la ocupación en los puestos de trabajo menos deseables para la población activa.

Por un lado, hay precariedad, pero hay puestos de trabajo que son imposibles de cubrir (camareros, cocineros, soldados, mecánicos).

○ **La gestión administrativa autonómica y provincial:**

La Administración pública autonómica y provincial presenta cierta distancia con el tejido socioeconómico rural, pudiendo tener contacto con las empresas grandes, pero manteniéndose alejada de las PYME. Ejemplo de ello, es la contratación de servicios con empresas fuera de la comarca habiendo opciones locales igual de válidas. Este factor, pudiera ser también la causa de que el desarrollo normativo se crea de acuerdo con la realidad de las grandes empresas urbanas y dificulta la viabilidad empresarial del empresariado del Alto Palancia.

○ **Actuaciones en la Administración pública comarcal y local:**

Las entidades de la Administración pública comarcal dedican gran parte de sus recursos a la mejora de la inserción laboral de la población vulnerable. Pero uno de los grandes déficits de la Administración pública es la continuidad en los planes de acción, ya que estos se ven supeditados a la temporalidad de las subvenciones públicas, así como los cambios y decisiones políticas que afectan directamente a la gestión de las Administraciones locales y comarcales a medio plazo.

- ⇒ **Mancomunidad del Alto Palancia:** desde los servicios sociales de la Mancomunidad Alto Palancia y del Ayuntamiento de Segorbe se atiende a la población más vulnerable, derivando a los itinerarios de inclusión social de la propia Mancomunidad del Alto Palancia y del Pacto por el Empleo (Labora). Los itinerarios de inclusión social se adaptan a las necesidades particulares de los colectivos (mujeres, inmigrantes, etc.).
- ⇒ **Pacto por el empleo:** es un programa que solicitan y gestionan subvenciones a través la Oficina de Empleo Público Labora para la mejora de la empleabilidad. Trabajan en red con los diferentes actores de la comarca; asociaciones del Tercer Sector, con entidades de la Diputación como son el Centro de Dinamización Económica y Social (CEDES), con asociaciones empresariales como FECAP, con la Mancomunidad del Alto Palancia y con la Fundación Adecco.

Realizan la atención a la inserción sociolaboral mediante los siguientes programas:

- ✓ **Alto Palancia emplea:** orientación sociolaboral y prospección empresarial (intermediación entre empresa y trabajadores) de perfiles comarcales y empresas cercanas.
- ✓ **Palancia emprende:** servicio de acompañamiento al emprendimiento, orientación e información de primeros recursos, derivamos a otras entidades para temas más específicos (viabilidad económica, etc.)
- ✓ **Portalem Alto Palancia:** donde se publican las ofertas de empleo, información relativa al empleo y donde los usuarios pueden registrarse para acceder a las ofertas de empleo.
- ✓ **Formación generalmente** a través de otras entidades (ciber voluntarios, CEDES, etc.) y se ofrecen formaciones básicas (orientación laboral a estudiantes de los institutos, currículum vitae, recursos laborales, etc.)

- ✓ **Observatorio socioeconómico:** realiza estudios socioeconómicos comarcales.
 - ✓ **Crea PALANCIA:** promocionan la gestión cultural para el empleo, en colaboración con la Universidad de Castellón UJI y los Ayuntamientos, dando visibilidad a las personas artísticas de la comarca con el objetivo de generar además empleo a través de la cultura.
- **Acciones de inserción laboral que se realizan en los Ayuntamientos:**
- ✓ **Formación para personas adultas:** una vez detectadas las necesidades específicas de los colectivos vulnerables, se diseñan también parte de la formación de la EPA, como por ejemplo capacitación para las mejoras en competencias lingüísticas para mujeres no castellano parlantes, capacitación en competencias digitales, etc.
 - ✓ **Gestión de Viviendas sociales:** para personas sin hogar o con problemas sicosociales.
 - ✓ **Planes de igualdad municipales:** concebidos para el fomento del acceso al empleo, la formación y promoción laboral de las mujeres en el municipio, así como para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.
 - ✓ **Programas de empleo público:** son programas de empleo que solicitan las entidades a través de subvenciones de la Generalitat Valenciana que se consideran imprescindibles para los municipios pequeños, ya que no hay alternativas laborales; la temporalidad, la gestión y los salarios básicos no ayudaban a salir de la situación precaria de las personas contratadas.

La mayoría de estos programas de empleo (Programa Empujó para jóvenes, Programa Dona para las mujeres, etc.) han desaparecido recientemente, lo que ha repercutido negativamente en el empleo local. Además, se consideraban positivamente en cuanto que facilitaban la conciliación laboral y familiar por la aplicación de la jornada intensiva. Los Ayuntamientos con menos presupuesto o endeudados no pueden contratar a personal laboral sin subvenciones públicas.

- ✓ **Talleres de empleo:** son programas de formación y empleo que tienen como objetivo mejorar las posibilidades de inserción de las personas desempleadas de treinta años o más a través de la cualificación en alternancia con la práctica laboral, adquiriendo un certificado de profesionalidad. Aunque se considera inicialmente como una idea muy buena, en la práctica se cuestiona los resultados obtenidos en relación con el objetivo inicial.

En la preselección de Labora se valora el grado de vulnerabilidad, pero en muchas ocasiones la gente no lo realiza por interés en mejorar su empleabilidad, si no con la misma lógica de las prestaciones sociales y realizan taller tras taller.

En los certificados de profesionalidad de nivel 1, al no requerirse formación previa, en ocasiones la formación recibida en el taller es tan ajena a la trayectoria laboral de la persona que la posibilidad de poder aplicarlo a su actividad laboral o de cambiar de sector es mínima.

No es real que esa persona pueda reciclarse y cambiar de sector si su trayectoria laboral previa es muy diferente al taller de empleo en el que se va a formar (por ejemplo, un agricultor o albañil que realiza un taller de empleo de auxiliar administrativo).

En los certificados de profesionalidad de nivel 3, hay más probabilidad de que el taller de empleo complemente su capacitación, mejore la empleabilidad, ya que son perfiles más cualificados, con una formación previa.

○ **CEDES (Centro de dinamización económica y social):**

Los Centros de Dinamización Económica y Social se crearon a partir de subvenciones de la Diputación de Castellón en las zonas del interior. El objetivo de la estrategia provincial se dirige al fomento del empleo, el emprendimiento y la consolidación empresarial.

Realizan una parte de formación de acuerdo con las necesidades de las personas en desempleo, emprendedoras y herramientas para la viabilidad y estabilidad de las empresas. Por otro lado, diseñan itinerarios sociolaborales como orientación inicial para la búsqueda de empleo de personas desempleadas. Además, funcionan como agencia de colocación, preseleccionando las personas candidatas para las ofertas laborales de las empresas o entidades comarcales. Colaboran con otras entidades derivando a personas usuarias a servicios que el CEDES no puede gestionar.

Hay colaboración entre entidades, derivamos entre entidades, hay duplicidades entre entidades, pero no lo veo mal porque no llegamos a todas las necesidades. Tenemos muy buena relación con CEDES, FECAP, la Mancomunidad Alto Palancia, CDR Palancia Mijares.

○ **Formación profesional reglada en Alto Palancia:**

Los institutos de Formación Profesional del Alto Palancia demandan a la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, aquellos ciclos que consideran de utilidad para las

necesidades del tejido empresarial comarcal y aquellos que son demandados por los mismos estudiantes. La decisión final, corresponde a la citada Conselleria que teniendo en cuenta esta demanda toma las decisiones de acuerdo también con otras cuestiones de interés supralocal. Aunque mantienen convenios con las grandes empresas, con la PYME rural les resulta más complicado realizar prácticas en los centros de trabajo u otros tipos de colaboración.

Con la Ley Orgánica 3/2022, de ordenación e integración de la Formación Profesional (FP), esta relación con la empresa local va a ser imperativa, ya que las prácticas en empresas van a ser de carácter obligatorio en todos los módulos formativos.

La nueva ley introduce mayor flexibilidad en el mercado de trabajo. Por una parte, los estudiantes podrán elegir a demanda a la carta de módulos pertenecientes a diferentes familias profesionales, elaborando su propio currículo formativo; de la misma manera la empresa puede solicitar una formación a la carta para sus empleados a los institutos públicos. El objetivo es mejorar la empleabilidad del alumno, adaptando la formación a los intereses del alumnado y las necesidades del empresariado.

2.1.3.- El Tercer Sector

El Tercer Sector, también conocido como sector de las organizaciones sin ánimo de lucro, tiene un impacto significativo en la inserción sociolaboral. Este sector incluye organizaciones no gubernamentales (ONG), asociaciones, fundaciones y cooperativas que trabajan con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas y promover la inclusión social y laboral de colectivos vulnerables. A continuación, se describe la presencia de estas entidades en el Alto Palancia.

La implantación del Tercer Sector en Alto Palancia es insuficiente en cuanto a satisfacer las necesidades del precariado rural. Existen pocas asociaciones que desarrollen actuaciones de inserción sociolaboral, con escasos recursos y con escasa participación en la elaboración de planes de acción con la Administración pública.

Por otro lado, se desconoce por parte de las personas usuarias y por las distintas entidades que trabajan en la inserción laboral las actividades que se desarrollan en cada organización.

Las relaciones de colaboración y coordinación entre entidades del tercer sector y con la Administración pública son débiles o puntuales; se reducen a la derivación de casos a otras entidades, por lo que aparecen duplicidades en las actividades ofrecidas.

Recientemente se está comenzando a establecer líneas de trabajo en red, por ejemplo entre el sistema educativo y el empresarial; aunque no siempre las necesidades del tejido empresarial están en sintonía con la oferta formativa de las entidades supralocales.

Desde FECAP se ha entablado comunicación con los institutos de formación profesional, se está trabajando con la Diputación de Castellón con la posibilidad de realizar itinerarios sociolaborales con los jóvenes de garantía juvenil. El problema es que los itinerarios formativos que se ofrecen desde la cámara de comercio no tienen en cuenta las necesidades del mercado laboral de la comarca. Las empresas que contraten a los participantes de esta formación tendrían beneficios fiscales.

Tampoco existe relación con el sector privado, algo imperativo para la mejora de la inserción laboral. Sin embargo, las contrataciones y la gestión de recursos humanos suelen realizarse con empresas de trabajo temporal exógenas de manera opaca o por la agencia de empleo pública.

Los colectivos que se dirigen más frecuentemente a las organizaciones del Tercer Sector suelen ser nuevos pobladores o personas muy vulnerables, una de las causas atribuidas podría ser el sentimiento de vergüenza entre la población autóctona de acudir a servicios sociales y/o porque cuentan con una red de apoyo social y familiar que les sostiene socialmente.

Las ONGs de ámbito estatal que tienen sede en el Alto Palancia suelen desarrollar líneas de emergencia social, voluntariado o asistencia humanitaria. Consideran que las asociaciones locales como los Centros de Desarrollo Rural son muy necesarias para llegar a los pequeños municipios y ofrecer una atención más personalizada, pero cuentan con menos recursos.

Cáritas y Cruz Roja son los primeros en emergencia social. Eso lo hacen muy bien, la parte logística. En otro tipo de programas como los nuestros, nosotras somos más cercanos y flexibles a las necesidades de las personas.

- **Cruz Roja**, en la delegación Segorbe-Alto Palancia no realiza programas de inserción sociolaboral, desarrolla programas de voluntariado y algunos relacionados con la promoción de la salud individual y comunitaria para la población vulnerable y en especial para las personas mayores.

- **Cáritas Diocesana**, en su delegación del Alto Palancia, gestionan un espacio de encuentro abierto para que la población pueda desarrollar actividades formativas, de ocio, intercambio cultural. Trabaja sobre todo con población inmigrante.
- **FECAP (Federación Empresarial Comarcal del Alto Palancia)**: FECAP es una asociación empresarial del Alto Palancia, que tiene como objetivo ayudar a las empresas a mejorar su situación. Ofrecen apoyo a los empresarios en cualquier tema que requieran e intermediación con la Administración pública para satisfacer las necesidades de las empresas asociadas que en su mayoría son pequeñas empresas y personas autónomas.

Realizan además una labor de intermediación laboral (como agencia de colocación) buscando perfiles que se adecuen a las ofertas de empleo que les envían desde las empresas asociadas a partir de su base de datos de personas que buscan empleo, con las que también realizan un servicio de orientación sociolaboral. En esta labor de adecuación de los perfiles a los puestos de trabajo colaboran con otras entidades tanto públicas como Labora (Servicio Público de Empleo y Formación de la Comunidad Valenciana), con la Mancomunidad del Alto Palancia y con asociaciones como el Centro de Desarrollo Rural Palancia Mijares.

- **Centro de Desarrollo Rural Palancia Mijares**: el Centro de Desarrollo Rural Palancia Mijares ofrece Itinerarios Personalizados de manera adaptada a las necesidades de las personas participantes. Un programa con el objetivo de mejorar la capacitación y la inserción sociolaboral de las personas en situación o riesgo de exclusión. Desde este CDR se ofrecen diferentes tipos de acciones:
 - ✓ Información individualizada para la búsqueda activa de empleo y la mejora de la empleabilidad; para la puesta en marcha y la mejora de proyectos de emprendimiento e iniciativas empresariales.
 - ✓ Formación: se aportan herramientas, conocimientos y técnicas que sirven para mejorar la formación y capacitación de las personas. Contribuyendo a mejorar su inserción sociolaboral promoviendo la igualdad de oportunidades y el acceso al mercado laboral tanto por cuenta propia (autoempleo y emprendimiento) como ajena (trabajando para otras empresas o entidades).
 - ✓ Orientación: se realiza una valoración técnica inicial para conocer las necesidades y expectativas de cada participante. Se hace un diagnóstico de empleabilidad con el

objetivo de proponer acciones que puedan mejorar la empleabilidad y la inserción sociolaboral. Y por último se elabora un plan de trabajo individualizado, de manera consensuada, se definen las acciones a realizar, los objetivos a alcanzar y la planificación prevista.

- ✓ Acompañamiento: se realiza un acompañamiento y seguimiento en la búsqueda activa de empleo y de la inserción sociolaboral o bien se acompaña en la puesta en marcha de nuevos proyectos e iniciativas empresariales.

2.1.4.- Demandas y propuestas

A continuación, presentamos las demandas y propuestas que se han recogido a lo largo de las entrevistas semi-directivas realizadas a los diversos actores sociales en relación con los programas de empleo y gestión de las prestaciones sociales, al sector privado, a la formación profesional para el empleo, el Tercer Sector y la coordinación entre entidades, la movilidad intermunicipal y la vivienda.

- **Con relación a los programas de empleo público y prestaciones sociales:**
 - Nuevos **programas de empleo público** que generen empleo de calidad, que redunde en la gestión del Ayuntamiento y en el mismo municipio.
 - **Programas de empleo atractivos**, dirigido a jóvenes, que genere efecto multiplicador en la comarca.
 - **Seguimiento, evaluación y medición** del impacto de las prestaciones sociales en los diferentes colectivos vulnerables.
- **Con relación al sector privado:**
 - Programas de **emprendimiento** y de apoyo al sector privado por parte de la Administración como se hace en otros países europeos (menos impuestos, más facilidades para emprender, relación con las pymes rurales, etc.).
 - Desarrollo normativo específico según las necesidades de las empresas del medio rural.
 - **Simplificación de los trámites administrativos** y de la burocracia para autónomos y PYMES.

- **Reducción de impuestos a los comercios** de los municipios rurales, siendo el volumen de ventas muy inferior a los urbanos, deberían ser tratados administrativamente como servicios colectivos no como empresas a nivel impositivo.
 - **Reducción de la carga** impositiva a las personas autónomas y microempresarias en las comarcas rurales para incentivar el emprendimiento juvenil y de las mujeres.
 - Resignificación de los espacios públicos sin actividad para crear nuevas oportunidades empresariales, como por ejemplo la reconversión de naves abandonadas en **viveros de empresas**.
 - Facilitación para la **homologación de títulos**, carné de conducir y **regulación administrativa** para la población ya asentada en la comarca.
 - Sensibilización y concienciación del pequeño propietario minifundista de las bondades de la **concentración parcelaria** e información acerca de la seguridad jurídica que le respalda el cese temporal de la tierra.
 - **Aunar esfuerzos en el sector primario** para la mejora de la rentabilidad del producto local como por ejemplo la posibilidad de crear la denominación de origen comarcal.
 - Facilitar las **denominaciones de origen comarcales** para favorecer el desarrollo rural.
- **Con relación a la formación profesional para el empleo:**
- Implementación de Ciclos Formativos de formación profesional de acuerdo con las **necesidades e interés de la economía comarcal** y de las personas interesadas. Con especial atención en la formación de profesionales en oficios de difícil cobertura en la comarca (albañilería, carpintería, electricista, hostelería.)
 - **Sensibilización** a la población en general de las virtudes de la formación profesional para su revalorización.
 - **Concienciación en el empresariado** local del significado y objetivo de la realización de las prácticas de Formación Profesional.
- **Con relación a la coordinación entre agentes del Tercer Sector.**
- Creación de **mesa de trabajo** anual, pactando y consensuando lo que hacemos cada entidad para evitar duplicidades e incidir en el impacto de nuestra intervención social, liderado por la Administración pública.
 - Priorización en la contratación de **servicios externalizados** por parte de la Administración pública a las empresas y las asociaciones locales.

- Desarrollo de programas de inserción sociolaboral **adaptados al mercado laboral local**.
- **Con relación a la movilidad:**
 - Desarrollo de líneas de **transporte público Intermunicipal** para favorecer el desplazamiento hasta los centros de trabajo de las personas que no disponen de vehículo privado.

El transporte público es esencial para vertebrar el territorio, conectarnos con otros centros generadores de empleo y entre municipios de la comarca. No podemos tener un coche por cada miembro de la familia.
 - Desarrollo de **alternativas de movilidad** a los vehículos de motor con carriles específicos que ofrezcan seguridad y accesibilidad intermunicipal (carril de bicis, patinetes eléctricos).
 - Reformulación del **taxi a demanda** adecuado a las necesidades de los municipios rurales.
- **Con relación a la vivienda:**
 - **Planes municipales de vivienda** destinadas a ampliar el parque de viviendas disponible tanto en régimen de alquiler como de compra (ayudas a la reforma, protección y seguridad frente a la ocupación), donde se priorice la vivienda para familias que habiten el territorio en detrimento de las destinadas al turismo rural.
 - Campañas de **sensibilización para incentivar el alquiler de viviendas** destinado a personas propietarias para la sostenibilidad de los municipios rurales.

2.2.- ANÁLISIS DEL GRUPO DAFO

El grupo DAFO se realizó con los agentes clave de las entidades públicas y Tercer Sector que trabajan en materia de inserción sociolaboral en Alto Palancia, la sesión tuvo una duración de 2 horas aproximadamente y se consensuaron los factores externos e internos que obstaculizan y favorecen la inserción sociolaboral en el territorio.

Participantes en el grupo DAFO realizado el 30/05/2024 en la comarca del Alto Palancia

Asistentes	Entidad	Localidad	Perfil profesional	Cohorte Edad	Sexo
1	Labora	Soneja	Técnica inserción	Adulta	M
2	Pacto por el empleo	Soneja	Técnica empresas	Joven	M
3	Asociación	Jérica	Coordinadora	Adulta	M
4	Asociación	Jérica	Coordinadora	Madura	M
5	Partido político	Caudiel	Experto ruralidad	Adulto	H

El análisis DAFO proporciona una visión comprensiva y completa de los factores que influyen en la inserción laboral. El capítulo se estructura en las cuatro partes del análisis DAFO: las debilidades o factores internos que obstaculizan la inserción social; las amenazas o factores externos que obstaculizan la inserción social, así como las fortalezas como aquellos factores internos que favorecen la inserción sociolaboral y las oportunidades como factores exógenos que puedan favorecer la inserción sociolaboral. Este análisis crea estrategias efectivas para mejorar la empleabilidad; siendo la clave, la maximización de las fortalezas, el aprovechamiento de las oportunidades, mientras se mitigan las debilidades y se preparan respuestas ante las amenazas.

2.2.1.- Debilidades: factores internos que obstaculizan la inserción sociolaboral

- **La dispersión geográfica** y como esta afecta especialmente a los municipios más pequeños que se encuentran lejos de los centros generadores de empleo. Esta debilidad se vería amplificada con la ausencia de transporte público en dichos municipios.
- El **centralismo de Segorbe**, como capital comarcal, concentra los recursos sociales y las actividades económicas, lo que repercute negativamente en los municipios pequeños.

- **La ausencia de una red de transporte público eficiente:** a lo largo de las últimas décadas la frecuencia de la línea de autobuses y del tren de cercanías ha ido disminuyendo hasta reducirse a un servicio mínimo incompatible con los desplazamientos laborales, tanto dentro como fuera de la comarca. Además, la información no es accesible y no se respetan los horarios frecuentemente. Aunque es una debilidad interna, la responsabilidad es de ámbito superior a las entidades comarcales.
- **Falta de información y coordinación** entre las entidades públicas y el Tercer Sector: señalan que las entidades que trabajan en la inserción laboral no tienen relación ni conocimiento mutuo de los programas que realizan. Es una debilidad interna porque se producen duplicidades y porque de esta manera se pierde eficacia en el impacto alcanzado.
- Desde el Tercer Sector, se señala una **falta de voluntad política comarcal** en relación con la inserción sociolaboral; así como la **ausencia de ayudas al emprendimiento** o con requisitos de difícil cumplimiento para las zonas rurales.
- La **desvalorización de nuestra comarca**, de los recursos que disponemos, la calidad de vida rural, y de las ventajas de la atención personalizada que ofrecen las escuelas y el centro de salud, especialmente desvalorizado en los jóvenes que abandonan el pueblo por la ciudad buscando un estilo de vida urbanita.
- **El turismo de segunda residencia:** este factor ha generado debate. Por un lado, consideran que no impacta de manera positiva en el desarrollo rural; ocupa parte de la vivienda que escasea en nuestros municipios, cuando esta podría ser habitada por familias que residan y generen riqueza en el territorio; además no generan mucho gasto en el municipio ya que “vienen con la compra desde la ciudad”.
- **Desaparición de los comercios y servicios en los municipios más pequeños** por la escasa rentabilidad y por falta de creatividad, modernización, y de adaptación de estos a las necesidades actuales de las familias, así como a los gustos, etc. Ya sólo compran la gente mayor que no tiene un vehículo para desplazarse. También es debido a la falta de intervención de los Ayuntamientos en la gestión de alquileres o traspasos (que en ocasiones son muy altos) de negocios y servicios básicos para evitar su pérdida.

- **La brecha digital** que existe en la población especialmente de los municipios o sectores más rurales para la tramitación de petición de ayudas y subvenciones.
- **Falta de cercanía de la Administración pública** a las necesidades de las personas, autónomos, pequeñas empresas. Se desconoce la realidad social de las personas vulnerables y precarias.
- **Ausencia de espíritu emprendedor** (se genera un debate desde los que defienden las iniciativas de éxito que se han forjado en la comarca y los que consideran que son casos aislados). Se explica que una de las causas de la poca actividad emprendedora pueda ser que la ubicación cercana a Castellón capital, Sagunto o Valencia que se resienta el riesgo a invertir.
- **Prestaciones sociales:** aunque son necesarias para momentos puntuales en situaciones de vulnerabilidad y precariedad, se considera que generan dependencia y se convierte en un estilo de vida en algunos casos.

La gente prefiere subsistir con prestaciones sociales, economía sumergida y la huerta y pasar más tiempo con la familia que los empleos que les ofrecen.

Todo el mundo quiere hacer un taller de empleo, con un horario de 8.00 a 15.00.

- La **escasez del parque de vivienda** disponible: la vivienda de alquiler con unos precios cada vez más elevados por la alta demanda y el stock de viviendas en venta se caracteriza por malas condiciones de habitabilidad, sin reformar, con precios elevados, las cuales suelen permanecer cerradas (vacías), ya que generan pocos gastos de mantenimiento a las personas propietarias.
- El **envejecimiento de la población**, así como el éxodo de la población joven a las ciudades afecta al mercado de trabajo, impacta negativamente en la sostenibilidad socioeconómica del territorio, contribuyendo a la **despoblación de los municipios pequeños**, afectando la rentabilidad de los negocios, frenando las inversiones, etc.

2.2.2.- Amenazas: factores externos que obstaculizan la inserción sociolaboral

- **El cambio climático:** el Alto Palancia sufre de una sequía prolongada; esta alteración del clima afecta tanto a la economía local tradicional del sector primario, como al abastecimiento de agua, aumento de las plagas en el sector primario, disminuye el número de visitantes, empeora la salud de la población y favorece la propagación de grandes incendios forestales, lo que repercute negativamente en el desarrollo rural y la economía local.
- **La concentración de riqueza, de oportunidades en los centros urbanos** generadores de empleo cercanos, se considera una amenaza porque la población, y en particular la población joven y más cualificada abandona la comarca, lo que se denomina el *éxodo de jóvenes ilustrados*.
- **Mentalidad urbanita frente a la rural:** las políticas se crean en base al número de habitantes y no hay una mirada y concepción local que busque desarrollar el territorio. Aparecen nuevos pobladores con una idealización de la comarca y con proyectos que no se pueden desarrollar debido a las debilidades de la comarca.
- **Turismo vacacional:** los grandes movimientos poblacionales en verano que llegan a duplicar la población habitual de los municipios se considera que generan más problemas que soluciones a la economía local. Si bien es cierto que algunos comercios sobreviven por la temporada veraniega, los municipios sufren esta avalancha de gente para la cual no están preparados representando una presión añadida a sus débiles infraestructuras y servicios colectivos.

Escasea el agua potable, la basura se desborda, no puedes aparcar, no hay cita para ir al médico. El pueblo no está diseñado para que se duplique su población.

- **Vivienda y transporte:** se considera una amenaza externa a la par que interna porque depende de las políticas públicas supralocales y del mercado de la vivienda. El precio ha aumentado por la demanda del turismo externo.
- **Inmigración:** se considera difícil la inserción sociolaboral sobre todo en los municipios pequeños, por la mentalidad conservadora de la población, particularmente de las personas

procedentes de culturas más alejadas de la nuestra. Por un lado, la población inmigrante extranjera sin derechos sociolaborales, sin la posibilidad de trabajar legalmente, sin conocer el idioma, con costumbres diferentes, es difícil de integrar en los municipios rurales. (Este punto ha generado debate porque también se valora como una oportunidad).

2.2.3.- Fortalezas: factores internos que favorecen la inserción sociolaboral

- **La ubicación de la comarca:** geográficamente está bien comunicada y cercana a centros urbanos, ciudades grandes como Valencia; se valora como amenaza y debilidad, pero también como fortaleza por la buena comunicación que permite el flujo de turistas, movimientos laborales, facilidad para el transporte de mercancías y paquetes, fija población que trabaja en la ciudad, etc.
- **El turismo de segunda residencia:** aunque se valoró como amenaza y obstáculo también se señala las aportaciones positivas al desarrollo local, pues estos flujos de población aportan cierto dinamismo social y económico al pueblo.

Hay iniciativas que no se podrían en marcha si no fuera por ese aumento de la población.

- **El Patrimonio natural:** tenemos muchos recursos naturales (vía verde, senderos, parajes naturales, pantanos, pozas, etc.), lo natural atrae al turismo y a nuevos pobladores que vienen con nuevos proyectos de emprendimiento. La idealización del mundo rural fija población, genera economía y empleo; no obstante, esta idealización puede llevar al fracaso de proyectos por desconocimiento de la realidad rural.
- **El patrimonio histórico, cultural y gastronómico:** dinamiza la economía interna con el uso de los servicios de ocio, culturales y de restauración tanto de la población local como la visitante y atrae inversiones de empresas e instituciones foráneas.
- **Proximidad y atención personalizada en los servicios públicos:** a diferencia de las ciudades, en las comarcas rurales la atención es más personalizada en los servicios públicos, sin listas de espera, ni citas previas. Los servicios públicos se consideran por tanto que son de más calidad, rápidos y eficaces. En los municipios más aislados se desplazan periódicamente y

también a demanda algunos servicios. La atención en las escuelas es más personalizada por disponer de aulas con ratios menores que en los centros urbanos.

- Las **redes sociales de apoyo** (vecindad) que se desarrollan en las comunidades pequeñas pueden facilitar la inserción sociolaboral en algunos casos.
- **Agentes públicos, sociales y privados** que acompañan en la inserción laboral y que muestran interés en el desarrollo rural participando de todas las iniciativas, foros, encuentros o estudios como la presente investigación sociolaboral promovida por COCEDER.
- **El arraigo** que se manifiesta en la vuelta al pueblo de los jóvenes una vez finalizado sus estudios o una vez que deciden instalarse en la comarca para formar una familia.

2.2.4.- Oportunidades: factores externos que favorecen la inserción sociolaboral

- La **valorización sociocultural de lo natural** favorece la repoblación con personas que deciden instalarse en la comarca en busca de un estilo de vida rural. También es un factor de atracción de proyectos de entidades educativas, comerciales, de turismo rural que quieren instalarse en la comarca por las oportunidades que ofrece los recursos naturales.
- La **formación que se ofrece en las capitales** que aumentan la cualificación de jóvenes que puede aprovechar la comarca en el caso que regresen al pueblo.
- **Nuevas ideas de negocios**, proyectos de otros ámbitos, regiones, culturas, de los nuevos pobladores o de los que regresan al pueblo.
- **La tendencia hacia la economía verde global**, con criterios de sostenibilidad medio ambiental y socialmente inclusivos, favorece el desarrollo rural porque pone en valía el territorio y el aprovechamiento circular de sus recursos.
- **La inmigración** (debate): pueden ser una oportunidad si se desarrollan laboralmente sin depender en exceso de las ayudas públicas. Aunque tienen menos oportunidades para la inserción social, en ocasiones regentan comercios o servicios necesarios que habían sido abandonados en los municipios más pequeños o empleos que las personas autóctonas ya

no ven como deseables (atención a la dependencia, hostelería, etc.); además, cómo suelen ser familias con descendencia sostienen la pirámide poblacional, aseguran el sistema de pensiones, etc.

- Las posibilidades que se abren de los beneficios de la **interculturalidad** en cualquier sociedad, riqueza gastronómica, diversidad cultural, etc.
- Las **subvenciones públicas para la digitalización** de la economía pueden solventar la actual brecha digital rural/urbano y mejorar la competitividad del tejido empresarial del rural.
- **Mejora de la conectividad**, el desarrollo de las nuevas tecnologías de la comunicación e información es imprescindible para el impulso del teletrabajo, el emprendimiento, la viabilidad de los negocios, el comercio electrónico, etc.
- **El cambio climático**: que ha sido considerado como una amenaza también podrá tener repercusiones positivas, ya que el aumento de las temperaturas provocará movimientos del litoral más poblado hacia el interior.
- **Nichos de empleo relacionados con la población mayor: (*silver economy, economía plateada*)** el envejecimiento de la población genera empleo basado en este colectivo (residencias, *cohousing*, atención a la dependencia), el medio rural será foco de interés para la población jubilada y esto requerirá de una infraestructura de atención a la tercera edad que no siempre estará ligado a la dependencia sino también a servicios de atención al envejecimiento activo.
- Nuevas **tendencias en agroturismo** pueden generar empleo sostenible; como por ejemplo los paquetes turísticos comarcales que consiste en crear itinerarios culturales, gastronómicos por los diferentes municipios que vertebran la comarca ofreciendo una experiencia más completa al visitante y una vertebración del territorio más armónica.

2.3.- ANÁLISIS DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

Se realizaron dos Grupos de Discusión según cualificación y nivel formativo. El primero conformado por 3 varones y 3 mujeres de edades comprendidas entre los 18 años y los 52 años, con situaciones precarias sostenidas en el tiempo, independientemente de su formación técnica o superior. Por otro lado, se efectuó un mini Grupo de Discusión con perfiles de cualificación y formación básicos, con situaciones de precariedad sostenida en el tiempo. Las personas que participaron en las reuniones trabajan de manera precaria en el sector primario (agroforestal), cultura, administración de empresas, comercio y hostelería.

Grupo de Discusión (a) realizado el 5/06/2024 en la comarca del Alto Palancia

Asistentes	Localidad	Actividad	Situación	Cohorte Edad	Sexo
1a	Viver	Diseño gráfico	Desempleada	Joven	H
2a	Viver	Administrativa	Desempleada	Adulta	M
3a	Jérica	Dinamización	Desempleada	Adulta	M
4a	Jérica	Mantenimiento	Fijo Discontinuo	Adulto	H
5a	Viver	Camarera	Eventual	Joven	M
6a	Altura	Músico	Desempleado	Adulto	H

Asistente 1a, diseñador gráfico de formación ha vivido la precariedad tanto como diseñador por las condiciones laborales, estrés, ambiente laboral como en la comarca en empleos sin cualificación.

Asistente 2a, aparejadora de formación, prioriza el empleo cercano a pasarse horas en la carretera. Considera precarios los trabajos de administrativa en la comarca por la idiosincrasia de las pequeñas empresas, el ambiente laboral y los salarios.

Asistente 3a, mujer extranjera sudamericana dinamizadora sociocultural, alterna los trabajos precarios de dinamización y hostelería, aboga por unas relaciones laborales humanizadas entre empleado y empleador.

Asistente 4a, trabaja como fijo discontinuo en instalaciones deportivas de manera precaria por las condiciones salariales y la temporalidad.

Asistente 5a, mujer extranjera de la UE, ha rotado por varios trabajos por la comarca de manera precaria en hostelería sufriendo de acoso verbal sexual por parte de los clientes y patronos.

Asistente 6a, músico de profesión, sufre la precariedad de la inestabilidad del sector de la música y la falta de cotización a lo largo de su vida profesional.

Grupo de Discusión (b) realizado el 18/06/2024 en la comarca del Alto Palancia

Asistentes	Localidad	Actividad	Situación	Cohorte Edad	Sexo
1b	Benafer	Dependiente	Empleada	Joven	M
2b	Benafer	Camarera	Empleada	Adulta	M
3b	Altura	Peón Agrícola	Baja laboral	Madura	M
4b	Segorbe	Peón Agrícola	Desempleado	Adulto	H

Asistente 1b trabaja todos los días del año (excepto el día de Navidad) en una tienda-bar de un municipio pequeño y aun así el salario es precario por la escasa clientela. Le gustaría trabajar en el campo, pero no la contratan por ser mujer.

Asistente 2b encargada de un bar de un pequeño municipio, prefiere trabajar en un pequeño negocio familiar porque ha encontrado más sensibilidad y conciliación con las necesidades de una madre soltera.

Asistente 3b mujer extranjera procedente del Magreb, lleva trabajando en trabajos precarios agroforestales más de una década, a su edad (madurez) no aspira a encontrar una alternativa mejor porque tiene la certeza de que nadie le va a contratar.

Asistente 4b varón extranjero procedente de Sudamérica, ha podido trabajar tan sólo unos meses como peón forestal desde que está viviendo en España y la experiencia terminó en una denuncia a la inspección laboral y sufriendo acoso laboral por parte de la empresa.

2.3.1.- Las experiencias y trayectorias de precariedad sociolaboral

En este capítulo se analiza las experiencias laborales de diferentes perfiles sociolaborales que han estado durante al menos dos años en situación de precariedad laboral. En primer lugar, se recoge la valoración del mercado de trabajo del Alto Palancia. A continuación, se exponen por orden las variables que han aparecido como causa de precariedad (exceso de cualificación, el edadismo, la condición de inmigrantes extranjero) y por último el impacto de la precariedad en las condiciones de vida.

○ Valoración del mercado de trabajo del Alto Palancia:

Para las personas que participaron en los dos Grupos de Discusión el empleo en el Alto Palancia es precario en todos los sectores económicos, afirman que desconocen si existe el trabajo digno en algún sector.

Esta comarca está difícil, los salarios son pésimos, menos en la metalurgia que tienen convenios más atados. En el resto de los sectores como administrativo (por ejemplo) los salarios son pésimos.

En el sector privado, la oferta de empleo es de explotación laboral, en negro o con unas condiciones laborales malas.

La escasez de ofertas de empleo digno en la comarca y una distancia suficiente de los centros urbanos generadores de empleo de mayor calidad para ser fácilmente descartados en las primeras fases de los procesos de selección de personal.

Las oportunidades de empleos cualificados, bien remunerados se encuentran en los centros urbanos. En la primera selección de currículos si ven que no estas empadronado en el municipio (Sagunto, Valencia) no pasas a la siguiente fase.

Las relaciones de parentesco y de afinidad en las PYMES rurales impiden el cumplimiento de la normativa laboral.

Los representantes de personal en las zonas rurales suelen ser familia o amigos del jefe por lo que nunca se ponen de tu lado.

En el **sector agrícola**, las condiciones laborales de las y los trabajadores de las empresas agroforestales de la comarca relatan situaciones de precariedad sistemática y abuso por parte de la empresa en todas las áreas del trabajo (seguridad laboral, descansos, salarios, etc.) incumpliendo la normativa laboral.

Yo he estado trabajando en los viveros, fumigando con productos tóxicos sin formación, sin equipo de protección, no me pagaban el plus de peligrosidad, me empecé a quejar y comenzaron a aislarme, me dejaban tirado en el campo sin venir a buscarme para almorzar, o comer..., intimidaciones. Trabajas el sábado obligatoriamente, trabajando a 43 grados al sol. Trabajamos horas extras fuera de contrato de manera habitual. Cogemos peso por encima de lo permitido. Temporalidad según necesidades de las empresas.

A pesar de ello, las personas que están en mayor riesgo de exclusión ya sea por nacionalidad, edad, o baja cualificación, toleran esta situación por necesidad, para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia.

Yo tengo más de 50 años tengo que aguantar, porque no me van a coger en otra empresa, tengo que mantener a mi familia.
La falta de formación te limita escoger empleos dignos.

En las categorías profesionales de peón, no hay trayectoria ascendente dentro de la empresa, ni te certifican las formaciones que recibes o las tareas que están desarrollando por encima de tu categoría profesional (llevar un tractor, fumigar, etc.), siempre serás un peón.

Tras la denuncia de uno de los participantes de uno de los Grupos de Discusión se mejoraron ciertos aspectos laborales, aunque le costó la estabilidad mental y el empleo.

Hicimos una denuncia anónima, hubo inspección, han cambiado un poco las normas, se cobran los pluses por peligrosidad.

El trabajo en **hostelería** suele ser precario en la mayoría de los establecimientos de los municipios rurales, la contratación se produce para cubrir las jornadas con alta intensidad de trabajo, que en la comarca suele darse exclusivamente en días festivos. No siempre existe el contrato formal y cuando se da, no suele cubrir todas las horas trabajadas. Por otro lado, no se respetan las categorías profesionales y al trabajador se le encomiendan tareas que no le corresponderían.

No están definidas las áreas de trabajo, tienes que hacer tareas que no son tu categoría, como por ejemplo tienes que limpiar siendo camarera y las condiciones laborales no son buenas. Suele ser contratación temporal y en muchas ocasiones sin contrato o con un contrato que no se ajusta a las horas realizadas o a las categorías profesionales.

Se tiene consciencia que la carga impositiva al pequeño empresario es muy alta para la facturación que se obtiene habitualmente en las zonas rurales. En este sentido, el comercio y la hostelería local llevan muchos años enfrentándose a la batalla de la despoblación rural, en los

municipios más pequeños se han convertido casi en un servicio colectivo; el único lugar de encuentro para las personas que lo habitan, con escasa rentabilidad económica y una demanda de presencia alta. Por ello, para evitar el cierre, las jornadas se alargan, se abre en días festivos y aun así la situación económica sigue siendo precaria.

En la hostelería antes se ganaba dinero, en los municipios pequeños trabajas cuando hay gente, es muy irregular la faena, trabajas generalmente cuando la gente está de fiesta, a veces tienes que tirar género, como es un pueblo muy pequeño tienes que trabajar todos los días del año porque si no, la gente te deja de venir, no te da para vivir, debo tener abierto un número de horas, como un servicio público por dar ese servicio.

La precariedad la sufre tanto las propietarias como las personas empleadas, destacan los obstáculos que se encuentran para la contratación de familiares en los negocios o las cargas impositivas altas para su volumen de negocio.

Mi madre para contratarme y ayudarla en el negocio familiar, le ha sido muy difícil.

Si eres mujer, en la hostelería se añaden problemas relacionados con **comentarios sexistas e incluso con connotación sexual**; problemas que, en ocasiones, son igualmente generados por la persona propietaria. Las mujeres en riesgo de exclusión social se sienten presionadas para aceptar ese trato vejatorio si no tienen acceso a alternativas de empleo dignas.

Trabajar en bares de pueblo de cara al público puede ser una pesadilla si eres mujer, si no hay un patrón que no permita los comentarios sexistas y bromas sexuales, incluso el patrón los hacía, o aguantas o te vas (mujer joven con estudios superiores).

En líneas generales, el mercado de trabajo sigue estando fuertemente segmentado por la variable género en el Alto Palancia; aunque se ha avanzado en la igualdad de oportunidades y de trato, en ciertos sectores como el primario, la incorporación de la mujer al campo sigue ofreciendo resistencia. En ocasiones las mujeres reciben comentarios sexistas o directamente son rechazadas para trabajar, por lo que terminan trabajando forzosamente en los sectores feminizados como son la hostelería, la limpieza y el cuidado de personas.

He sentido rechazo para trabajar en el campo porque soy mujer... Vivo en un pueblo tan pequeño que sólo hay una farmacia, un par de bares, no hay servicios, no hay empleo, así que me puse a trabajar con mi madre en la tiendecita-bar del pueblo... para limpiar, camarera o cuidar siempre encuentras trabajo.

Por otro lado, las mujeres que son madres sufren una doble discriminación desde el momento que son cuestionadas a la hora de ser contratadas, por el impacto en los pequeños negocios de

las bajas por maternidad, las obligadas ausencias por cuidados a menores; situación que se agrava en el caso de las familias monoparentales.

Si eres mujer, y más si eres soltera y tienes hijos, eso te excluye del 70% de las opciones laborales que existan, lo que me obliga a coger lo que salga, las empresas saben que si eres madre tendrás que cogerte días libre si tu hijo se pone malo, etc.

Respecto del sector de la **dinamización sociocultural** también se considera que no está valorado, las condiciones laborales no son buenas y la actividad es muy puntual a lo largo del año.

Tienes que hacerte cargo de muchos niños, las temperaturas altas, el salario no compensa, la contratación cuando existe suele ser temporal por servicio realizado.

Las empresas donde más precariedad se suele encontrar son las relacionadas con la **actividad agroforestal, triaje y encajonamiento de fruta**, y empresas grandes de **producción de alimentos**. Las razones que definen la precariedad laboral son: la completa disponibilidad que debe tener el empleado/a para trabajar cuando lo demande la empresa por necesidad de picos de producción, así como la ausencia de contrato, salario definido y el trato al trabajador/a.

Empresas de cultivos de plantas, empresas de triaje y encajonamiento de fruta, o de producción de alimentos derivados de la fruta, son trabajos de sobra conocido como precarios, tienes que estar disponible en cualquier momento, te llaman de un día para otro o te dicen que no vengas mañana, el horario no es fijo. En el sector primario también el contrato es por campañas según necesidades temporales y en negro.

Los participantes en uno de los Grupos de Discusión se cuestionan si trabajar de manera precaria por tiempos cortos compensa si luego tienes que volver a realizar los trámites de las ayudas, etc.

Y, claro, si te llaman para 2 meses, ¿no es mejor quedarse como estoy y hacer cosas en negro?

En general, se ha expresado de diferentes maneras a lo largo de la reunión, **el desequilibrio de fuerzas** que existe en la relación laboral **entre la persona empresaria y la asalariada**.

Yo hice una entrevista para un camping, dónde ofrecían por 30 horas un salario de 900€ en una contratación temporal cuando a la par te dice que te puede contratar después de ese periodo y que una debe proyectarse en la empresa (con esas condiciones), me parece bastante caradura, supongo que el empresario no vive con ese salario. A la par me cogieron porque hablo varios idiomas, pero eso mismo les daba miedo porque me podría ir... Todo surrealista.

En los sectores relacionados con la **cultura y el arte**, la precariedad se debe a la ausencia de contrato oficial, a la eventualidad de las actuaciones y a la escasa cotización que se reduce a los días del espectáculo.

Yo, como músico, tengo el problema de la cotización a la seguridad social, es muy difícil cotizar mucho tiempo a la seguridad social, “los bolos” en las zonas rurales me los pagan en negro o tengo que hacer ingeniería fiscal para que me hagan un contrato, en las orquestas también son por acto, altas y bajas continuamente.

○ **La precariedad por exceso de cualificación:**

Según el Grupo de Discusión (a), las personas más cualificadas que eligen vivir en el Alto Palancia por diferentes motivos suelen sufrir el rechazo en puestos de trabajo menos cualificados por el temor a que antes o después abandonen la empresa. Tampoco lo tienen fácil para ser seleccionados en las ciudades más cercanas (Sagunto o Valencia) por vivir lejos del centro del trabajo o bien ellas mismas renuncian a empleos que conllevan pasar mucho tiempo en la carretera.

Soy aparejadora, me vine a esta zona a vivir y si tienes titulación, pues, es muy difícil en puestos menores no te quieren porque piensan que te vas a ir. Esta comarca está bien ubicada y comunicada, cerca de 3 ciudades (70 km), Sagunto es la ciudad más cercana pero como no estamos en la provincia de Valencia, te suelen descartar en las primeras fases de la selección de currículos. No estoy dispuesta ir a trabajar a Castellón por el tiempo en la carretera.

No me han cogido por exceso de titulación para trabajar en los viveros, por ejemplo.

Por lo que terminan sacrificando una trayectoria laboral adecuada a su formación y cualificación elevada por vivir y trabajar en el Alto Palancia.

Cuando decidimos vivir aquí es porque nos gusta la comarca, no queremos trabajar en la ciudad, queremos estar aquí, sobre todo cuando tenemos familia que atender.

No obstante, consideran que la precariedad laboral se ha generalizado en todos los sectores. En los empleos cualificados las condiciones socioeconómicas han ido en detrimento y el estrés que supone la carga de trabajo y los ambientes laborales tóxicos generan malestar en el trabajador/a.

Siendo licenciado también sufrimos la precariedad, no sólo porque los salarios no son buenos sino es, además, el estrés que supone los ambientes de trabajo, a veces he

ganado y he sido más feliz podando palmeras que trabajando de diseñador gráfico. La precariedad cada vez es más generalizada.

○ **Riesgo de exclusión sociolaboral por la edad:**

El *edadismo* como fenómeno social que implica discriminación, prejuicio y estereotipación basados en la edad a menudo asociado con las personas mayores, crea barreras y limitaciones en diversos aspectos de la vida, especialmente en el ámbito laboral.

La edad es un claro impedimento para la inserción laboral, el edadismo como fenómeno social comienza a partir de los 40 años y se va intensificando según avanza la edad notablemente. Generalmente las empresas prefieren recién titulados con conocimientos actualizados y acordes con las demandas del mercado de trabajo.

○ **La condición de inmigrante:**

La homologación de los títulos es muy difícil en España para las personas extranjeras, es un proceso burocrático y largo sin garantías de poder lograrlo. En muchos procesos de selección te descartan si no tienes un título o certificado específico.

Las personas participantes en el Grupo de Discusión (a) no son originariamente de la comarca y consideran que, aunque lleves años aquí viviendo, siempre serás el forastero; esto tiene repercusiones a la hora de ser contratado, especialmente en los municipios pequeños.

Es mucho más fácil trabajar en los pueblos (pequeños) si eres del pueblo, hay prejuicios si no eres de aquí, proteccionismo de la gente del pueblo si compites en puestos de trabajo de la gente del pueblo. En los municipios más grande no pasa esto. Si hay escasez de empleo ayudan a la gente que conocen o familiares para dar empleo, antes que al neorrural.

Asimismo, para las personas que participaran en el mini Grupo de Discusión (b), el Alto Palancia es una comarca localista donde se siente que hay una brecha entre las personas originarias y los que provienen de otras regiones y nacionalidades; lo mismo ocurre en el comportamiento del mercado del trabajo cuando se prioriza a las personas autóctonas a la hora de la contratación.

Un mercado cerrado, que se mueve por la gente que es de la comarca, incluso los talleres de empleo cogen a la gente que se conoce, familia y conocidos dentro del pueblo.

○ **El impacto de la precariedad en las condiciones de vida:**

La **salud mental** es uno de los temas que más han preocupado en el Grupo de Discusión (a) de personas cualificadas, tanto por las cargas de trabajo excesiva, la alienación laboral, los ambientes laborales tóxicos, como por la inestabilidad laboral y las necesidades materiales no cubiertas.

Tienes que estar contando dinero para la compra diaria, gastos, es más supervivencia que vivir.

Tu calidad en la alimentación, tus vacaciones, etc. No llegas a fin de mes.

Afecta a la salud mental, ya que las necesidades primarias no son cubiertas.

Mis vacaciones son cuando estoy en paro, no puedo irme de vacaciones.

La falta de conciliación laboral afecta al resto de tu vida, al cuidado y relación con tu familia y especialmente con tus hijos/as, a las relaciones personales, a tu ocio, etc. La temporalidad no permite una planificación de tu vida a corto, medio ni largo plazo.

A veces dispones de demasiado tiempo, pero no sabes cuando vas a volver a trabajar, lo que dificulta la planificación de vacaciones, de proyectos, formaciones, vives en una incertidumbre.

Las personas de baja cualificación que participaron en el Grupo de Discusión (b) comparten, en líneas generales, las consecuencias de la precariedad laboral a sus vidas: el desgaste físico y psicológico; los problemas generados en la salud mental se han mencionado de manera recurrente en el relato de las experiencias laborales de los participantes, destacando como desencadenantes al acoso laboral, el clima laboral interpersonal y unas relaciones jerárquicas que incitan a la completa sumisión por encima de los propios derechos individuales.

Si tienes tus valores éticos y morales y no te dejas arrastrar por la presión en el trabajo, acabas sufriendo, enfermas mentalmente.

Otra de las preocupaciones importantes es la conciliación laboral y de la vida privada, en particular con la cantidad y calidad del tiempo que se dedica a la familia especialmente en las familias monoparentales.

Llegas tan cansado y frustrado del trabajo que luego no tienes energía para dar tiempo de calidad a tus hijos.

Llegas cansado con la cabeza a tope y no quieres hablar con nadie.

Ansiedad, hagas lo que hagas pierdes, si trabajas mucho pierdes contacto con tus hijos, pero necesitas trabajar para dar de comer a tus hijos.

A **nivel económico la población se va adaptando a vivir con escasez, con lo justo**; una vida menos cómoda que perpetúa la precariedad y la pobreza, que reduce las opciones de empleos

dignos, como, por ejemplo, la imposibilidad de acceder a un vehículo propio y a su mantenimiento.

No puedes invertir en vivienda o automóviles dada la inestabilidad laboral. No sabes si vas a poder pagar las reparaciones, seguro del automóvil. Si no tienes coche en los pueblos, no puedes trabajar porque no hay empleo local.

Aunque en muchas ocasiones las condiciones económicas se ven supeditadas al bienestar síquico y la tranquilidad prima a salarios un poco menos precarios.

Me he acostumbrado a vivir con lo justo, sin perspectivas de evolución en mi trayectoria laboral. En las empresas grandes precarias me he sentido muy frustrada porque las condiciones laborales son malas y no hay perspectiva de mejora en ningún sentido.

2.3.2.- Las relaciones con las Administraciones públicas y el Tercer Sector

A nivel general, se tiene una percepción crítica sobre el funcionamiento de la Administración pública; se desconoce las acciones que se llevan a cabo y manifiestan descontento en líneas generales con la gestión de las prestaciones sociales.

Se detecta cierta **opacidad en la información acerca de las ofertas de empleo, talleres de empleo** que pudiera deberse a cierto clientelismo en algunas entidades locales. Las personas participantes alegan desconocimiento de la oferta laboral y formación que se ofrece en la comarca e incluso en sus propios municipios y en muchas ocasiones la información no está bien detallada.

Hay ofertas de empleo público en mi municipio y nunca me entero, las ofertas no están bien detalladas, no ponen las condiciones laborales, y a veces no se entiende ni si quiera las tareas a desempeñar. Parece que las ofertas de empleo público se adjudican a dedo.

La **precariedad en las bolsas de empleo público** se da debido fundamentalmente a la temporalidad en la contratación, ya que consideran que por lo demás ofrece mejores condiciones que el sector privado.

Yo he trabajado como peón agroforestal en bolsas de empleo público, como peón forestal, son contratos de meses, luego te vas al paro, al siguiente año te vuelven a coger, he cotizado como 2 años en total en un periodo de 6 años. Saben que vales, cuentan contigo, pero es precario.

En el sector privado, la oferta de empleo es de explotación laboral, en negro o con unas condiciones laborales malas.

Aunque se tengan visiones críticas respecto a los criterios de selección, salario y durabilidad de los contratos, recientemente han desaparecido los programas de empleo municipales que habían sostenido a muchas familias en situación de precariedad.

Acaban de quitar muchos programas de empleo público para mujeres, jóvenes, etc., para la contratación en Ayuntamientos. Hay gente que ha sobrevivido gracias a esto.

Por otro lado, también se sienten excluidos porque no cumplen las características sociodemográficas para acceder al empleo público o se sienten mal tratados por las ofertas que les ofrecen cuando están a punto de acceder a alguna prestación social.

A veces, no me llaman porque no tengo las condiciones sociodemográficas como por ejemplo no ser mujer.

Yo soy diseñador gráfico y soy parado de larga duración, no me llaman para ninguna oferta laboral y a veces me llaman para ofrecerme cosas raras, como curso para ser azafato de avión en Alicante. Se me ha empezado a llamar cuando se me han acabado otras ayudas y estoy a punto de cobrar el Ingreso Mínimo Vital, no sé si es coincidencia, pero para cosas sin sentido, te sientes como una especie de *mono de feria*.

Comparten además la **visión crítica acerca de la gestión de los talleres de empleo**. Consideran que en ocasiones el contenido y el profesorado no es suficientemente profesional y se sostiene la idea de que la selección del alumnado se realiza por criterios arbitrarios de relación personal y *enchufismo* con la entidad que los imparte.

Su **valoración del servicio público de empleo (Labora)** con relación a la promoción del empleo y formación es considerablemente negativa, ya que consideran que las ofertas no suelen estar adaptadas a las necesidades de las y los demandantes de empleo ni al tejido empresarial local.

No hay mucha formación en el Labora, yo desistí del Labora, y la que existe no es adaptada a las necesidades del empleo y no es valorada por el contratador, por ejemplo, formación online como carretillero.

Las personas extranjeras critican la lentitud de la Administración pública en la regularización de su situación administrativa, lo que les fuerza a aceptar los empleos más precarios. Así mismo ocurre con la homologación de títulos. Las y los trabajadores cualificados de origen extranjero tienen mayor dificultad para ejercer su profesión por las dificultades burocráticas para la homologación de los títulos académicos.

Falta de homologación de títulos de origen extranjero.

La normativa en materia de impuestos que recae sobre las personas autónomas y microempresarias ahoga los pequeños negocios precarizando las condiciones de trabajo. Por otro lado, las reducciones en la cuota de autónomo tienen condicionantes que pueden resultar peligrosos para la viabilidad de los negocios a medio plazo.

En líneas generales, se considera que la Administración pública se mantiene al margen de la realidad laboral y económica de las comarcas rurales, tanto para el control y vigilancia del cumplimiento de los derechos laborales como por un trato no adecuado a las necesidades de la PYME rural.

No realiza **suficientes inspecciones** en empresas donde de sobra es conocido por todas que se incumple la normativa laboral de manera sistemática.

La Administración pública estatal trata de la misma manera a los negocios rurales que a las grandes empresas, dificultando la supervivencia de los negocios familiares y del mismo municipio.

La percepción acerca del uso que se está haciendo de la **reforma laboral del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre**, supone una nueva fórmula de precariedad laboral y que, por tanto, no se está traduciendo en una mayor estabilidad en las plantillas ni una mejoría en las condiciones laborales para la mayoría de los empleos precarios.

Al tener alta inestabilidad en las plantillas, la obligación en la contratación sólo afecta realmente a los asalariados con más antigüedad para el mismo puesto por lo que se puede jugar con la normativa de manera perversa igualmente, te pueden contratar y despedir de manera igualmente flexible y el trabajador tiene que estar siempre disponible sea por el tiempo que sea y si no acepta en alguna ocasión tiene que firmar un documento como que la renuncia al puesto de trabajo.

No es un contrato fijo realmente porque no cobras finiquito, te pueden echar igualmente.

En cuanto a la **valoración de las prestaciones sociales**, las personas de baja cualificación que sufren precariedad consideran que son muy necesarias pero insuficientes en la mayoría de las situaciones del contexto rural; ya que no están adaptadas a la realidad socioeconómica local donde las oportunidades laborales son escasas, la temporalidad prima en la mayoría la actividad económica de los sectores productivos primarios y terciarios, los salarios son inferiores y apenas existe el transporte público para desplazarse. De esta manera, la prestación social perpetúa la precariedad, tanto en el monto como en los tiempos adjudicados, especialmente.

○ **El Tercer Sector en la Zona:**

En la mayoría de los casos no se han identificado todas las entidades del Tercer Sector que operan en el Alto Palancia, ni el conjunto de los programas que se desarrollan en materia de inserción sociolaboral. Se desconoce su actividad en la comarca en gran medida y esto es debido a la escasa presencia y recursos de los que dispone el Tercer Sector en las comarcas del interior de Castellón especialmente en los municipios más pequeños.

Esperan de ellas que sean sensibles a las necesidades de las personas en situaciones precarias, que la Administración pública tenga más coordinación con las ONGs para que puedan trasladar las necesidades de la población del territorio al ámbito institucional, donde consideran que tienen mayor responsabilidad y recursos para la inserción laboral.

Por lo demás, las personas que participaron en el mini Grupo de Discusión (b), conocen y valoran positivamente el Canal de Empleo del Centro de Desarrollo Rural Palancia Mijares y la atención recibida en el servicio de orientación sociolaboral, así como las clases de castellano para las mujeres de origen magrebí, pero desconocen si existen otras asociaciones y que acciones realizan en inserción sociolaboral.

2.3.3.- Las demandas, reivindicaciones y propuestas

En este apartado se recogen las demandas, reivindicaciones y propuestas de las personas del precariado que han participado en ambos grupos de discusión que giran en torno a las características del empleo digno, los factores que favorecerían el empleo digno y alguna sugerencia en torno a la gestión de las prestaciones sociales.

○ Características que definen el empleo digno:

Un punto importante para las personas participantes en los Grupos de Discusión es el **respeto a la conciliación de la vida laboral con la vida personal**, promoviendo por ejemplo la flexibilidad de horarios.

Que no te echen por una baja médica, a mí me echaron por una crisis asmática.

En ese sentido, se deberían **promover las jornadas intensivas** cuando el servicio no requiera de atención al público comercial o sea imprescindible por necesidades de la producción.

El **respeto al derecho laboral y a ser informado de ello por la empresa**: al comenzar la relación laboral en un empleo, la persona responsable de los recursos humanos debería informar acerca del convenio laboral y normativa interna de la empresa, derechos y obligaciones y velar por su cumplimiento.

Claridad en el derecho laboral cuando llegas a una empresa, qué hay en tu contrato, las horas extras, los arreglos informales.

A , si no tienes el valor de hacer valer tus derechos como visitar al médico, pues no lo pides o te sientes culpable por hacerlo o tienes que dar demasiadas explicaciones de tu vida privada, yo me ponía enferma sólo por tener que pedir el día para ir al médico porque estuve un año con necesidad de ir frecuentemente al médico, sobre todo en las empresas pequeñas. Si te pones combativo tiene consecuencias a largo plazo en el ambiente laboral.

La limitación de competencias y responsabilidades de acuerdo con la categoría profesional y salario. Dado el pequeño volumen de negocio que se genera en las zonas rurales, las empresas contratan a poco personal que pueda realizar varias tareas simultáneamente ahorrándose costes salariales. Por tanto, aprecian que se debe reconocer la cualificación, las funciones y recibir el salario adecuado por ello y por las horas que finalmente se realizan. De la misma manera la formación y cualificaciones que se van adquiriendo, tanto de manera formal como informal, deberían certificarse y verse reflejado en su vida laboral y en el salario.

Si te contratan para una tarea que tengas que hacer de todo, buscan muchas competencias, que hagas de todo a salario irrisorio, se pretende cubrir varios puestos con una sola persona.

La estabilidad laboral en la medida de lo posible, de acuerdo con las necesidades y posibilidades de la actividad económica de la PYME rural.

Al ser un país de servicios, la temporalidad es estructural, pero un empleo digno debería ser estable.

Para el cumplimiento de todo ello, **sería necesario que existieran representantes de los trabajadores** que conozcan las condiciones laborales de los trabajadores y que puedan actuar objetivamente, de acuerdo con la legislación.

Si están en la oficina no saben cómo estamos nosotros en el campo.

Que el trabajo sea **un proyecto vital de futuro donde poder desarrollarse como individuos**, un lugar donde las personas disfruten y no se sientan alienados.

Disfrutar de tu trabajo, que no sea trabajo y luego vivo.

Un **salario digno que permita acceder a los bienes de consumo de calidad**, acceso a la vivienda adecuada y bienestar climático, disfrute de vacaciones anuales, posibilidad de hacer frente a los gastos excepcionales, acceso al transporte privado, alimentación y vestimenta suficiente y variada, etc.

Respeto al trabajador/a, sin discriminación, sin conductas humillantes por cualquier condición de identidad de género, diversidad funcional, nacionalidad, etc.

El clima laboral debe ser saludable, enriquecedor, donde se genere **sentimiento de pertenencia** al equipo. Las relaciones humanas que se establecen en el lugar de trabajo son clave para el bienestar mental y físico de las personas.

Una **negociación equilibrada entre la fuerza de trabajo y el empresariado**; reclaman que el trato sea humano, que sus necesidades sean atendidas de acuerdo con la particularidad de cada trabajador/a, ya que tienen la sensación de que son tratados como un recurso productivo más.

Que cuenten contigo, parece que te dicen lo que tienes que hacer, el salario, horarios y no hay flexibilidad.

A veces no compensa trabajar si no cuentan con mis necesidades.

En fin, **una relación humanizada entre empleador y empleado**, respetuosa y flexible, donde se pueda llegar a acuerdos entre ambas partes teniendo en cuenta tanto la necesidad de la persona empleada como de las empresas del medio rural.

Si no te pueden pagar las horas extras que te las puedan dar en días libres, etc.

○ **Factores que pondrían mejorar la inserción sociolaboral:**

Mejorar la información, difusión y transparencia de las bolsas de empleo público. Se propone que se cree una plataforma electrónica donde se recoja toda la información en tiempo y forma para favorecer la igualdad de oportunidades. Se detecta cierta opacidad en la información acerca de las ofertas de empleo, talleres de empleo, que pudiera deberse a cierto clientelismo en algunas entidades locales.

Hay opacidad en las ofertas de empleo público en los municipios en la misma oferta (no te enteras de que hay esa oferta de trabajo) y en la gestión y tramitación; al no venir bien detallado no tienes claro si puedes acceder a ese puesto de trabajo. Parece que las ofertas de empleo público se adjudican a dedo.

Visibilidad en las ofertas de empleo y en la formación, en una misma plataforma.

Concienciación y sensibilización del empresariado y del área de recursos humanos: es deseable que las empresas tengan en cuenta las necesidades de las personas, conciben el empleo también como parte del proyecto de vida para la persona contratada.

Vean todas las capacidades de las personas y que puedan realizar distintas tareas dentro de la empresa que mejore la estabilidad laboral y la persona se desarrolle de manera más amplia.

Recuperación de los programas de empleo público municipales que generen empleo de calidad, de larga duración.

Mejorar la calidad y gestión de los talleres de empleo: aunque la idea es muy buena (la combinación de empleo y formación) pero se cree que se pueden mejorar en cuanto al profesorado y contenido en algunos talleres.

Priorizar la contratación directa por parte de la Administración pública en lugar de subcontratar servicios. Se considera que en el sector público se genera empleo menos precario que en la subcontratación.

La subcontratación de servicios públicos deriva en precarización.

Desarrollar el concepto de Escuela Taller: donde la formación, el aprendizaje en el puesto de trabajo (formación dual) se dieran a la par con un salario acorde.

El fomento de la estabilidad laboral en el sector privado y en las bolsas de empleo público. La temporalidad en los contratos precariza la situación laboral, generando inestabilidad.

Igual, menos puestos de trabajo, pero de más calidad, más estabilidad.

Capacitación inicial del trabajador en el puesto de trabajo: se sugiere que al igual que en otros países europeos, el estado se haga cargo económicamente de la capacitación inicial del trabajador, para favorecer la adaptación al puesto de trabajo, la contratación y reducir así los costes iniciales de la empresa.

Mejoraría la incorporación de personas que igual no encajan en un principio totalmente.

Dar voz a las necesidades de las personas que trabajan de manera precaria dentro y fuera de la empresa.

Mejora de la red de transporte intermunicipal.

Programas integrales de repoblación: ayudas para establecer a familias en los pueblos para mejorar la rentabilidad de los negocios y actividades económicas, que puedan mejorar los salarios y las condiciones laborales.

Apoyo a la economía a pequeña escala, de negocios familiares donde el trato es más personal y que desarrollen la economía de los municipios más pequeños. Reducción de la carga impositiva para las empresas rurales familiares y facilitación en la burocracia.

Normativa específica para la economía rural.

Fiscalización e inspección a las grandes empresas para que se respeten los derechos sociolaborales, normativa y contratos de trabajo.

Cesión de las tierras abandonadas para las personas que estuvieran interesadas en continuar con la actividad agrícola; para nuevas personas agricultoras o familias para su subsistencia.

Hay gente que quiere cultivar, pero no les dejan tierra para cultivar la gente que ya no hace nada con ella.

○ **Flexibilidad administrativa para compaginar la prestación social con un empleo informal.**

Para las personas asistentes compaginar la prestación social con la economía sumergida es una fórmula de supervivencia que en muchas ocasiones se opta por ausencia de alternativas

laborales y en otras ocasiones porque las condiciones laborales son tan precarias que no compensa participar del mercado de trabajo. Esta combinación ofrece mayor libertad, menos desgaste mental y tiempo para la vida privada que lo que aporta un trabajo precario.

Es una fórmula de supervivencia, no es lo deseable. Si los salarios y las condiciones laborales no son deseables, estas fórmulas son alternativas. Si se mejorarán las condiciones de los empleos, esta situación no sería tan frecuente. En ocasiones se prefiere esta precariedad de la economía sumergida que me da más libertad y tiempo, clima laboral que trabajar en un empleo estable en condiciones precarias.

2.4.- CONCLUSIONES CUALITATIVAS Y RECOMENDACIONES

El Alto Palancia, ubicada en el interior de Castellón, es una comarca o zona bien comunicada por carretera a diversos centros urbanos, no obstante, se define como una sociedad localista donde prima el apego a la tierra, a la vivienda y a los privilegios entre autóctonos. Este carácter también se va a trasladar al mercado laboral y al parque disponible de viviendas siendo uno de los principales problemas para fijar población y que afecta a la población con menos recursos económicos.

De tradición eminentemente agrícola, poco a poco la agricultura ha ido perdiendo peso en la economía comarcal, llegando a no ser rentable para la mayoría de los propietarios minifundistas, generando precariedad laboral.

La actividad económica de los pequeños pueblos ha ido desapareciendo, dejando sin servicios esenciales a estas poblaciones concentrándose en los municipios más grandes.

Las empresas grandes, que generan empleo lo suelen hacer de manera precaria.

En cuanto a los colectivos del precariado se destacan: las mujeres, la población de nacionalidad extranjera, jóvenes, las personas mayores de 50 años, autónomas y microempresarias.

La feminización de la precariedad es un hecho en el Alto Palancia, y viene dada por diferentes causas, entre ellas: los tiempos intermitentes laborales en relación con los cuidados, el bajo nivel formativo adquirido en aquellas mujeres mayores de 50 años, la cultura de origen (competencias lingüísticas, diferencias culturales), y por último las condiciones sociolaborales de los sectores productivos feminizados donde son empleadas (hostelería, limpieza y cuidados)

Los nuevos pobladores sin arraigo en la comarca, especialmente si provienen de culturas muy alejadas de la local y tienen dificultades con el idioma, necesidades económicas acuciantes y un nivel formativo bajo o no demostrable por la homologación de la titulación ocupan los empleos más precarios.

La agricultura está dejando de ser una actividad económica rentable tanto para el pequeño propietario como para la mano de obra que se contrata eventualmente, en ambos casos generalmente son hombres sin formación cualificada de mediana edad.

La precariedad juvenil se resume en la ausencia de oportunidades laborales atractivas por lo que terminan abandonando la comarca o residiendo en la vivienda familiar sin poder independizarse de la familia.

Personas autónomas y microempresarias van desapareciendo de los pequeños municipios y las que sobreviven lo hacen a pesar de la legislación y cargas impositivas concebidas para la realidad socioeconómica de las grandes empresas con actividad en las ciudades.

En general, se tiene una visión crítica de las políticas públicas estatales o autonómicas en materia de legislación que no se adecuan a las necesidades de la población y del tejido empresarial local o que no están gestionando de manera eficaces con el fin del para el que fueron diseñadas (talleres de empleo, servicio de empleo público, el empleo público municipal, etc.) y que por lo tanto no están solventando la precariedad.

Se desconoce en gran medida las entidades del tercer sector que operan en la comarca y los programas en su totalidad. Se han valorado algunas iniciativas del Centro de Desarrollo Rural como son los canales de empleo y el servicio de orientación sociolaboral, no obstante, se considera que estas asociaciones no tienen los recursos suficientes o al mismo grado que la Administración pública, a la que le dan más peso en la inserción laboral.

Para solventar la precariedad sociolaboral en el Alto Palancia se propone:

- En primer lugar, una red de transporte público eficiente que permita la movilidad intra comarcal y con los centros generadores de empleo cercanos.
- Planes de vivienda locales que incrementen el parque de viviendas disponible y favorezcan el acceso a la vivienda digna a precio asequible.
- Legislación en materia de urbanismo, impuestos, de acuerdo con la realidad local, a las necesidades de la población, del territorio y al tejido empresarial rural.

- Un mayor control en materia de inspección laboral en las empresas locales.
- Prestaciones sociales más eficaces y flexibles para combatir la precariedad.
- Coordinación entre la formación profesional, el tejido empresarial, el Tercer Sector y la Administración pública para la eficacia de las intervenciones en inserción sociolaboral.
- Planes de desarrollo rural integrales que abarquen todas las variables socioeconómicas que generan precariedad laboral.
- La creación de una identidad de comarca integradora, superando el localismo en las entidades municipales, en el empleador/a y en la población en general para la toma de conciencia de la necesidad de aunar esfuerzos por un interés común.

REFERENCIAS

Balbo, L. (1994). La doble presencia. En C. Borderías, C. Barroso y C. Alemany (comp.), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales* (pp. 503-514). ICARIA-FUHEM.

Benach, J. (coord.) (2023). *Precariedad laboral y Salud Mental. Conocimientos y Políticas*. Informe PRESME. Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://www.saludlaboralymedioambiente.ccooaragon.com/publicaciones/Informe-precariadad-laboral-y-salud-mental.pdf>

Camarero, L. y Sampedro, R. (2020). La inmigración dinamiza la España rural. *El Observatorio Social*. Fundación La Caixa. <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/es/-/la-inmigracion-dinamiza-la-espana-rural>

Camarero, L. (coord.) y Cruz Sousa, F. (et. al) (2009). *La población rural de España: de los desequilibrios a la sostenibilidad social*. Colección Estudios Social, nº 27. Fundación La Caixa.

Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Paidós SAICF.

Farré, L., Fasani, F. y Mueller, H. (2019). ¿El desempleo daña la salud mental? *El Observatorio Social*. Fundación “laCaixa”. <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/es/-/el-desempleo-dana-la-salud-mental>

Gobierno de España (30/12/2021). Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. *BOE* número 313. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788#pr>

Hermosilla, J. et al. (2018). *Territorio y Empleo. El desarrollo territorial y el mercado laboral valenciano*. Universitat de València. <https://labora.gva.es/documents/166000883/166300695/Diagn%C3%B3stico+Territorial/1a8aa052-63bc-4699-b53f-921c991dbecd>

MAPA (2021). *Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural 2021*. D.G. Desarrollo Rural, Innovación y Formación Agroalimentaria, Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente. https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/diagnostico_igualdad_mediorural_2021_tcm30-615197.pdf

MAPA (2021). Demografía de la población rural en 2020. *AgrInfo* nº 31. Publicación de Subsecretaría de la S.G. Análisis, Coordinación y Estadística del MAPA.

Martín, M. (29/09/2024). Hein de Haas, sociólogo: “No hay voluntad política para frenar la inmigración clandestina porque significaría ir a la quiebra mañana” *El País*. <https://elpais.com/espana/2024-09-29/hein-de-haas-sociologo-no-hay-voluntad-politica-para-frenar-la-inmigracion-clandestina-porque-significaria-ir-a-la-quiebra-manana.html>

Mingione, E. (1993). *Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Recio, A. (1995). La segmentación del mercado de trabajo en España. En F. Miguélez y C. Prieto (dir.), *Las relaciones laborales en España* (pp. 97-116). Siglo XXI de España Editores, S.A.

Rovira, A. (1996). El desarrollo económico del Alto Palancia ante el cambio de Siglo. *Boletín del Instituto de Cultura Alto Palancia* nº 3 , 103-110.

Sabaté, A. (2011). Conclusiones Generales. En Dirección General del Medio Rural, *Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural* (pp. 243-250). Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino.

Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación Profesional (2019). *Informe: Flujos migratorios, empleo y formación de la población extranjera*. Madrid: Confederación Sindical de Comisiones Obreras. <https://www.ccoo.es/856c590ad62795b7411c9767e852a87c000001.pdf>

Standing, G. (2013). *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona: Ediciones de Pasado y Presente SL.

Standing, G. (2014). Por qué el precariado no es un concepto espurio. *Sociología del trabajo*, 82, 7-15.

Torns, T., Recio, C. y Durán, M-A. (2013). Género, trabajo y vida económica. En C. Díaz y S. Dema Eds.), *Sociología y género* (pp. 153-200). Editorial Tecnos.

Trabada, X. E. (2020). Cambios en la población de los municipios de hasta 5.000 habitantes de España (2000-2019): una aproximación a la crisis demográfica en el territorio rural. *Atlántida. Revista Canaria de Ciencias Sociales*, (11), 183-212.

Van de Kaa, D.J. (1987). Europe's Second Demographic Transition. *Population Bulletin*, 42(1), 1-59.