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 DE VILLAS DEL BAJO CARRIÓN Y UCIEZA (PALENCIA)

TERRITORIO DE ACTUACIÓN DEL CENTRO DE DESARROLLO RURAL CARRIÓN Y UCIEZA

IRENE DÍEZ MIGUEL, educadora social (Estudio Cualitativo)

XOSÉ ELIAS TRABADA CRENDE, sociólogo urbanista, Universidad 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: 979-13-990507-5-2

ÍNDICE

0.- INTRODUCCIÓN *3*
1.- ESTUDIO CUANTITATIVO *6*
1.1.- ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN *7*
1.1.1.- Distribución, evolución y densidad de población 9
1.1.2.- Nacionalidad: distribución, evolución y porcentaje de personas extranjeras 14
1.1.3.- La estructura por sexo 20
1.1.4.- La estructura por edad 23
1.2.- ANÁLISIS DEL EMPLEO *38*
1.2.1.- Evolución del empleo 40
1.2.2.- Evolución del empleo según Régimen de afiliación 42
1.2.3.- Distribución del empleo según régimen de afiliación 46
1.2.4.- Evolución del empleo asalariado según sector de actividad 48
1.2.5.- Distribución del empleo asalariado según Sector de actividad 50
1.2.6.- Distribución del empleo asalariado según forma jurídica de la empresa 53
1.3.- ANÁLISIS DEL PARO REGISTRADO *55*
1.3.1.- Distribución y evolución del Paro registrado de ambos sexos 56
1.3.2.- Evolución y distribución del Paro registrado según sexo 59
1.3.3.- Evolución y distribución del Paro registrado según edad 61
1.3.4.- Evolución y distribución del Paro registrado según Sector de actividad 66
1.4.- ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS *74*
1.4.1.- Distribución y evolución de los Contratos según sexo 75
1.4.2.- Contratos según cohortes de Edad 83
1.4.3.- Contratos según Sectores de actividad 85
1.4.4.- Evolución de los Contratos según duración 86
1.4.5.- Tasas de Temporalidad en los Contratos según sexo 88
1.5.- CONCLUSIONES CUANTITATIVAS *93*
1.5.1.- Índices de Recambio de la Población en Edad Activa 94
1.5.2.- Tasas de Actividad 97
1.5.3.- Tasas de Empleo 100
1.5.4.- Tasas del Paro Registrado 104
1.5.5.- Tasas de Temporalidad entre las personas asalariadas 106

2.- ESTUDIO CUALITATIVO *110*
2.1.- ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS *114*
2.1.1.- Los perfiles sociolaborales del precariado 115
2.1.2.- Las Administraciones públicas 126
2.1.3.- El Tercer Sector 134
2.1.4.- Principales nichos de empleo 137
2.1.5.- Demandas y propuestas 149
2.2.- ANÁLISIS DEL GRUPO DAFO *153*
2.2.1.- Debilidades internas 156
2.2.2.- Amenazas externas 157

2.2.3.- Fortalezas internas **158**
2.2.4.- Oportunidades externas..... **159**
2.3.- ANÁLISIS DEL GRUPO DE DISCUSIÓN ***161***
2.3.1.- Las experiencias y trayectorias de precariedad sociolaboral **161**
2.3.2.- Las demandas, reivindicaciones y propuestas **166**
2.4.- CONCLUSIONES CUALITATIVAS Y RECOMENDACIONES ***168***
REFERENCIAS..... ***172***

0.- INTRODUCCIÓN

En las siguientes páginas exponemos los resultados de la "Investigación Sociolaboral del Precariado Rural en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza (Palencia)", que constituye el territorio de actuación del Centro de Desarrollo Rural Carrión y Ucieza,[1] el cual es fruto de un proceso de investigación efectuado entre marzo y diciembre de 2024. En líneas generales, esta Investigación es consecuencia de la aplicación de una metodología plural o mixta, en concreto se utilizaron los métodos documental, cuantitativo y cualitativo, los cuales se articularon en 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 y del Sistema de Información Estadística de la Junta de Castilla y León, Paro Registrado y Contratos del SEPE y del Sistema de Información Estadística de la Junta de Castilla y León), 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 dieciséis municipios de la provincia de Palencia sobre los que interviene el *Centro de Desarrollo Rural Carrión y Ucieza*: Amayuelas de Arriba, Amusco, Astudillo, Boadilla del Camino, Frómista, Fuentes de Valdepero, Grijota, Husillos, Monzón de Campos, Piña de Campos, Ribas de Campos, San Cebrián de Campos, Santoyo, Támara de Campos, Villalobón y Villaumbrales. El agregado o sumatorio de los dieciséis municipios lo denominamos "Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza". Asimismo, consideramos los totales de la provincia de Palencia, la Comunidad Autónoma de Castilla y León y de España.

- **2ª Fase Cuantitativa** en la que, inicialmente, se elaboró un sistema de 45 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 (6), Paro Registrado (8), Contratos (7) y de Conclusiones (9 Tablas Excel con datos e indicadores). Posteriormente, se efectúo el análisis

[1] **Centro de Desarrollo Rural Carrión y Ucieza**: https://cdrcarrionyucieza.org/

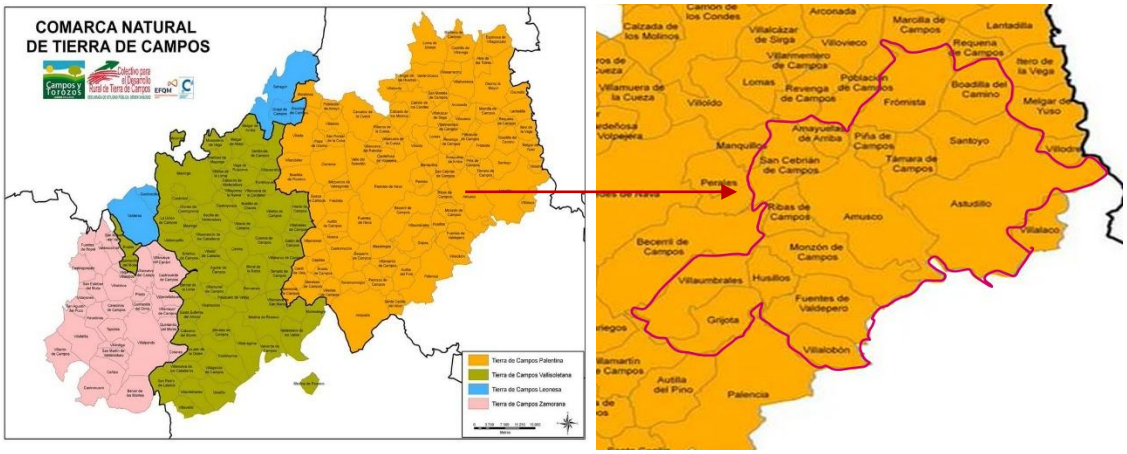
cuantitativo-distributivo de los datos e indicadores recogidos en cada una de las 45 Tablas Excel, organizándolo en los cinco apartados temáticos anteriormente mencionados: Análisis de la Población, Análisis del Empleo, Análisis del Paro Registrado, Análisis de los Contratos Registrados y Conclusiones Cuantitativas.

- **3ª Fase Cualitativa** en la que se realizó un trabajo de campo cualitativo basado en tres técnicas de investigación (diecisiete Entrevistas semi-directivas, una reunión DAFO y un Grupo de Discusión), implementadas en los municipios de la Zona Villas del Bajo Carrión y Ucieza en la que interviene el *CDR Carrión y Ucieza*, 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, así como de entidades empresariales (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, en la Zona objeto de estudio. 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 de Villas del Bajo Carrión y Ucieza (Palencia)" 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.

Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza



Fuente: https://pbs.twimg.com/media/D2V6M94XcAIm19N.jpg

Municipios de la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza: Amayuelas de Arriba, Amusco, Astudillo, Boadilla del Camino, Frómista, Fuentes de Valdepero, Grijota, Husillos, Monzón de Campos, Piña de Campos, Ribas de Campos, San Cebrián de Campos, Santoyo, Támara de Campos, Villalobón y Villaumbrales

1.- ESTUDIO CUANTITATIVO

A continuación, se presentan los resultados del Estudio Cuantitativo de la "Investigación Sociolaboral del Precariado Rural en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza (Palencia)", que constituye el territorio de actuación del CDR Carrión y Ucieza. Se utilizó el método cuantitativo-distributivo a través de la técnica del análisis secundario de los datos e indicadores cuantitativos que se recogen en 45 Tablas Excel, elaboradas a partir de la información estadística oficial publicada por varias fuentes secundarias que iremos mencionado a lo largo de este Estudio Cuantitativo, el cual se despliega en cinco capítulos temáticos: Análisis de la Población, Análisis del Empleo, Análisis del Paro Registrado, Análisis de los Contratos Registrados y Conclusiones Cuantitativas.

En cada capítulo, en un primer momento del trabajo de análisis cuantitativo-distributivo se procedió a comparar los datos e indicadores cuantitativos generados para la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza (agregado de 16 municipios) con los respectivos de los totales de la provincia de Palencia, la C.A. de Castilla y León y de España. En un segundo momento del trabajo de análisis, se consideraron los datos e indicadores cuantitativos respecto de los 16 municipios que forman la Zona Villas del Bajo Carrión y Ucieza, entre los que resaltan las dos localidades más pobladas situadas en las proximidades de la capital de Palencia: Villalobón (1.873) y Grijota (2.698 personas censadas a 1 de enero de 2023), las cuales cumplen la función de localidades dormitorio con respecto a la capital provincial. 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 de análisis.

Por la Zona Villas del Bajo Carrión y Ucieza transcurren varias vías de comunicación de la red estatal: de sur a norte de la Zona, la autovía A-67 que comunica la Meseta con Cantabria, así como la antigua N-611; de sur a noreste de la Zona, la autovía A-62, o de Castilla, que comunica Salamanca con Burgos. Además, mencionar la red autonómica de carretas que transcurre por la Zona: CL-615, P-405, P-410, P-411, P-412, P-420, P-430, etc.

1.1.- ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN

A continuación, vamos a exponer los resultados del análisis demográfico de la población censada en los dieciséis municipios palentinos[2] sobre los que actúa el *Centro de Desarrollo Rural Carrión y Ucieza*, a cuyo agregado o sumatorio nos referiremos como "Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza". El estudio demográfico consiste en un análisis secundario de tipo cuantitativo concentrado 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 del 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 Villas del Bajo Carrión y Ucieza con la provincia de Palencia, Comunidad Autónoma de Castilla y León y España; y b) comparación entre los dieciséis municipios que forman la Zona objeto de estudio.

- Tabla 1.1. Distribución (%) de la población censada en 2001 y 2023 en la Zona Villas del Bajo Carrión y Ucieza entre sus 16 municipios: absolutos y % respecto total de la Zona; y % respecto totales de otros territorios.
- Tabla 1.2. Evolución de la población censada entre 2001 y 2023: absolutos y Tasas de evolución (%;-%).
- 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: absolutos y Tasas de evolución (%;-%).
- 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.

[2] Amayuelas de Arriba, Amusco, Astudillo, Boadilla del Camino, Frómista, Fuentes de Valdepero, Grijota, Husillos, Monzón de Campos, Piña de Campos, Ribas de Campos, San Cebrián de Campos, Santoyo, Támara de Campos, Villalobón y Villaumbrales.

- 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: absolutos y Tasas de evolución (%;-%).
- Tabla 1.9. Distribución (%) de la población censada según grandes cohortes de Edad, ambos sexos, en 2001 y 2023: porcentaje de cada cohorte con respecto al total de ambos sexos.
- Tabla 1.10. Edades Medias 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 grandes cohortes de Edad en 2023.
- Tabla 1.12. Ratios de Masculinidad entre la población censada según cohortes de Edad en 2001 y 2023: nº de hombres por cada 100 mujeres por cohorte de edad.
- Tabla 1.13. Índices 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. Índices 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. Índices 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 estadísticas de carácter oficial:

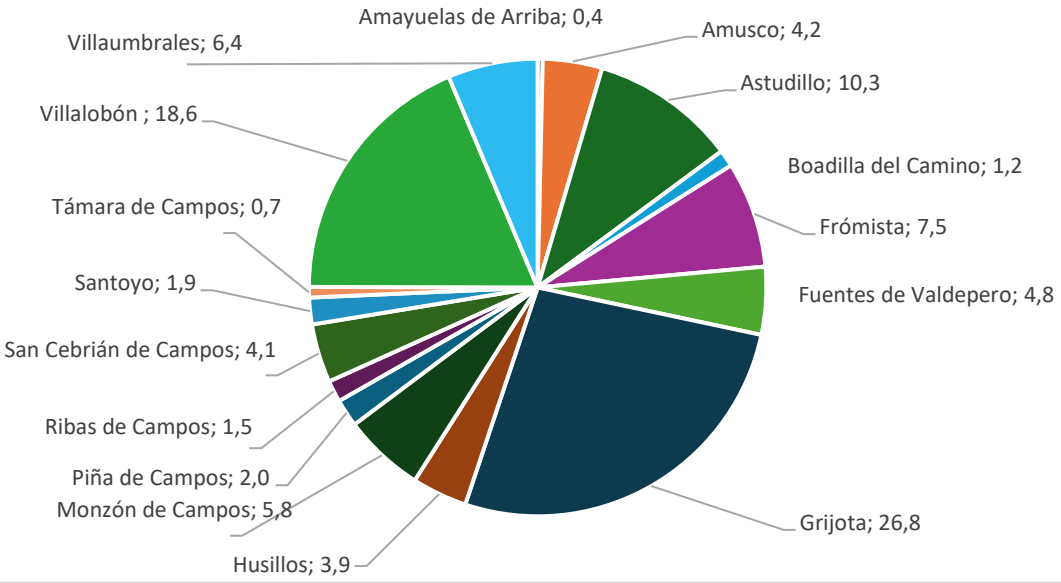
- Censo de Población y Viviendas a 1 de noviembre 2001, Instituto Nacional de Estadística (INE). Censo de Población anuales a 1 de enero 2021-2023, INE.
  https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176992&menu=resultados&idp=1254735572981

El primer apartado se desarrolla en cuatro epígrafes: se inicia el estudio demográfico con la distribución, evolución y densidad de la población residente en los 20 territorios objeto de investigación (4 de ámbito supramunicipal y 16 municipios). 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

A 1 de enero de 2023, el Censo de Población anual registró un total de 10.068 personas censadas en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, las cuales significaron el 6,3% del total de la provincia de Palencia, apenas un 0,4% de la totalidad de Castilla y León y un exiguo 0,02% con respecto al conjunto de la población censada en España. La distribución porcentual de la población censada en la Zona entre sus dieciséis municipios refleja una relativa concentración en dos pueblos, Villalón (18,6%) y Grijota (26,8%), ambos fronterizos con la capital palentina, emergiendo en tercer lugar de relevancia Astudillo (10,3%), sumando entre las tres localidades mencionadas el 55,7% de la población censada en la Zona. El restante 44,3% de la población censada en la Zona se distribuye entre trece municipios, de los cuales cabe mencionar a Mozón de Campos (5,8%), Villaumbrales (6,4%) y Frómista (7,5%) por superar el umbral del 5% del total, mientras los restantes diez pueblos representaron desde el casi insignificante 0,4% de Amayuelas de Arriba hasta el moderado 4,8% de Fuentes de Valdepero.

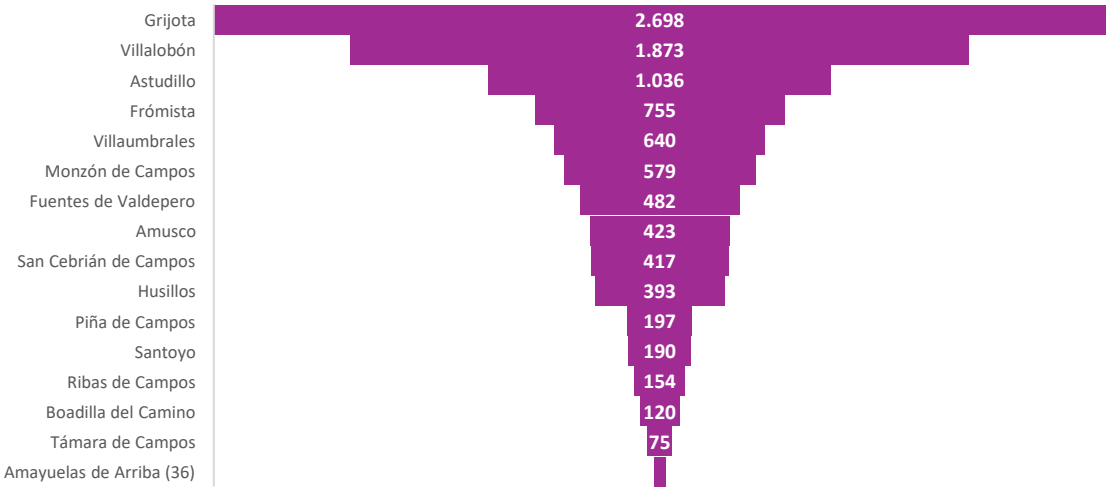
Gráfico 1.1. Distribución de la población censada a 1 de enero de 2023 en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza entre sus 16 municipios: % sobre total (10.068).
Fuente: Censo de Población anual de 2023, INE.



Si consideramos el tamaño demográfico del municipio, al iniciarse 2023, diez pueblos no superaron los 500 habitantes censados (Amayuelas de Arriba, Tamara de Campos, Boadilla del

Camino, Ribas de Campos, Santoyo, Piña de Campos, Husillos, San Cebrián de Campos, Amusco y Fuentes de Valdepero; entre los que resaltan los dos primeros por acoger menos de la centena cada uno). En el estrato de 501 a 1.000 habitantes, solo se encuentran tres pueblos (Mozón de Campos, Villaumbrales y Frómista), sucediendo otro tanto en el segmento de 1.001 a 3.000 habitantes censados (Astudillo, Villalobón y Grijota). Por tanto, es preocupante que diez de los dieciséis pueblos de la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza tengan menos de 500 habitantes censados.

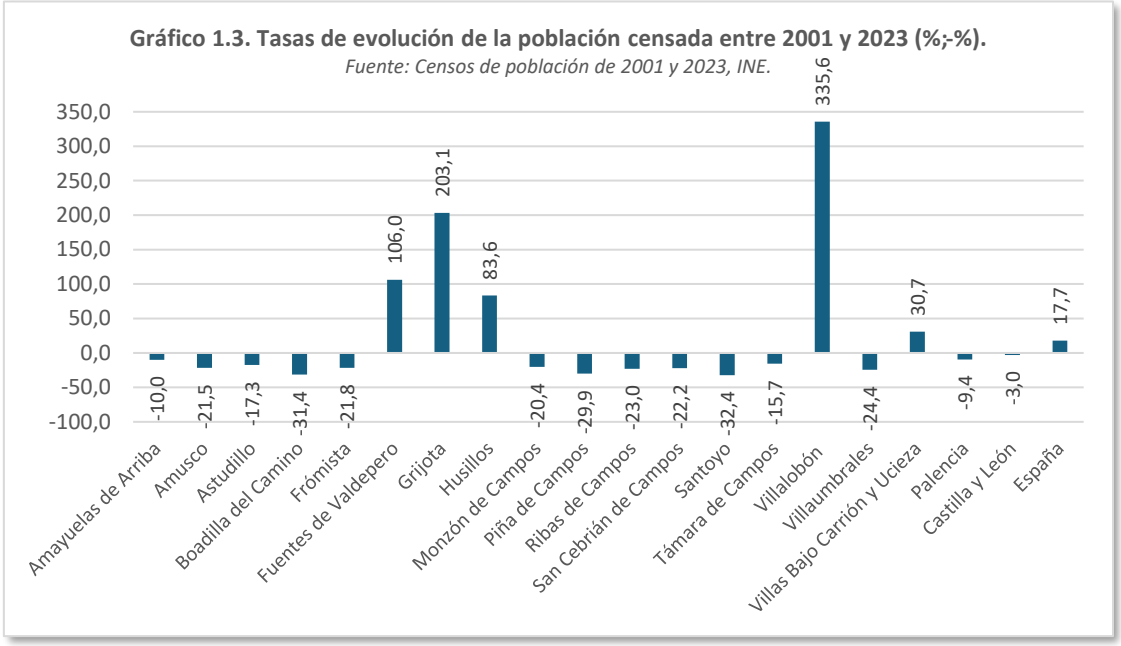
Gráfico 1.2. Municipios según población censada a 1 de enero de 2023.
Fuente: Censo de Población anual de 2023, INE.



Con relación a la evolución de la población entre los Censos de Población de 2001 y 2023 (Tabla 1.2. del Anexo), la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza aumentó sus habitantes censados un 30,7%, un incremento notable que contrasta con los decrementos registrados en la provincia de Palencia (-9,4%) y la comunidad de Castilla y León (-3%), si bien coincidió con la tendencia positiva descripta en el conjunto de España (17,7%), en todo caso casi duplicando el valor de la Tasa de evolución estatal.

En el escenario de los dieciséis municipios, la población censada aumentó en cuatro pueblos de 2001 a 2023, los cuales son los responsables del crecimiento demográfico registrado en el conjunto de la Zona objeto de estudio: Husillos (83,6%), Fuentes de Valdepero (106%), Grijota (203,1%) y Villalón (335,6%). Geográficamente comparten vecindad con la capital provincial, su proximidad y buenas comunicaciones viarias con ella (autovías Tierra de Campos A-65 y Meseta-Cantabria A-67, carretera nacional N-611, carreteras autonómicas CL-613 y P-405), seguramente

han impulsado su crecimiento demográfico, especialmente de Grijota y Villalón. Así, en los últimos lustros estos das localidades han acogido un proceso de urbanización residencial y de ocio (campo de Golf de Grijota) que los ha transformado en pueblos barrios de la ciudad de Palencia. En la vertiente contraria del declive demográfico encontramos once municipios de la Zona, los cuales definen una dilatada horquilla de Tasas negativas con su límite inferior de -10% en Amayuelas de Arriba y superior de -32,4% en Santoyo. *Grosso modo*, se trata de los pueblos que forman parte de la segunda corona de la periferia de la capital provincial y los más alejados, sobre todo situados en los segmentos centro, norte y este de la Zona de las Villas del Bajo Carrión y Ucieza; esto es, los municipios más rurales de la Zona.



En cuanto a la evolución demográfica reciente (Gráfico 1.4), de 1 de enero de 2021 a 2023 aumentó la población censada en la Zona de las Villas del Bajo Carrión y Ucieza (3,2%), volviendo a coincidir con la evolución positiva del conjunto de España (1,4%), además de diferir de la evolución negativa que sufrió la provincia palentina (-0,9%) y la estacionaria de Castilla y León. Entre los municipios, la evolución demográfica crecentista se extendió entre ocho pueblos: San Cebrián de Campo (0,7%), Tamara de Campos (1,4%), Amusco (1,9%), Astudillo (2,1%), Villalobón (5,9%), Grijota (7,8%), Husillos (9,8%) y Ribas de Campo (12,4%). Por tanto, no solo aumentó la población censada en los pueblos limítrofes con la ciudad de Palencia (Grijota, Husillos y Villalobón), sino también en localidades alejadas, más propias del hábitat rural palentino. Seguramente, la crisis sociosanitaria provocada por la pandemia del Covid-19 y la revalorización

del territorio rural como un hábitat más saludable y seguro para superar riesgos y amenazas como los vividos durante la última pandemia, han contribuido a movilizar flujos de migración entre urbanitas hacia los pueblos, sobre todo beneficiando a aquellos bien comunicados con la capital palentina a través de la red viaria (autovías, carreteras autonómica y nacional).

Gráfico 1.4. Tasas de evolución de la población censada entre 2021 y 2023 y 2022 y 2023 (%;-%).

Fuente: Censos de población anuales de 2021, 2022 y 2023, INE.

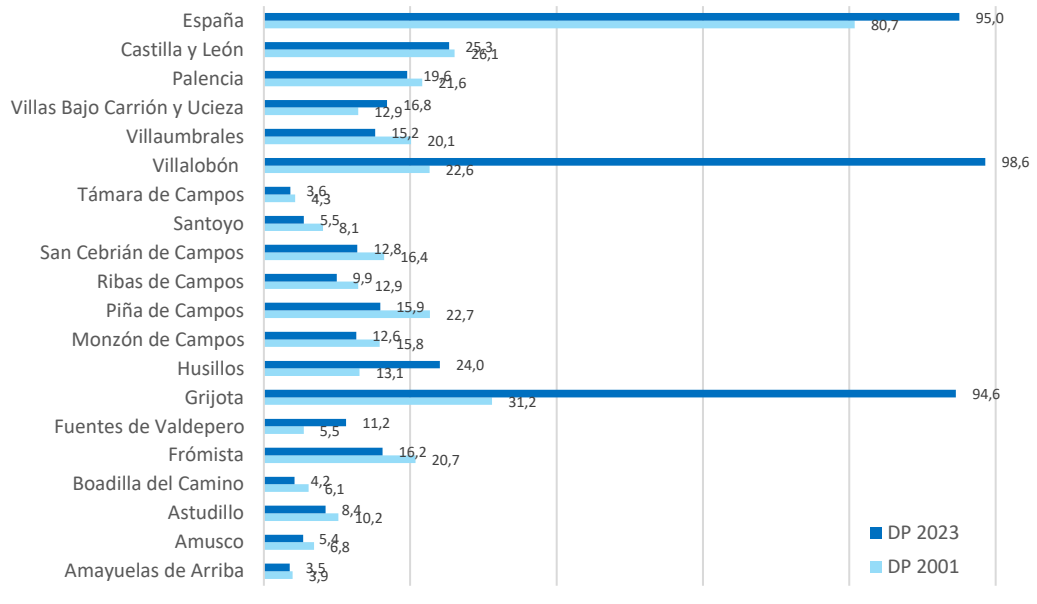
Más recientemente, de 1 de enero de 2022 a 2023 las Tasas fueron visiblemente positivas en la Zona (1%) y España (1,3%), así como ligeramente en Castilla y León (0,3%), aunque mostrando estabilidad en el conjunto provincial. En seis municipios volvió a mostrarse con claridad la dinámica del crecimiento demográfico: Amusco (1,4%), Villalobón (2,3%), Támara de Campos (2,7%), Grijota (3,4%), Ribas de Campos (4,8%) y Husillos (5,4%); por consiguiente, parece que prosigue la recualificación del medio rural como hábitat residencial, ya que la población censada no solo creció en los municipios vecinos de la capital palentina sino también entre pueblos más alejados (Ribas de Campos, Amusco y Támara de Campos).

A continuación, vamos a conocer la densidad de población a 1 de enero de 2023 (Tabla 1.3. del Anexo), que significó 16,8 habitantes por km^2 en la Zona de las Villas del Bajo Carrión y Ucieza, casi 3 hab./Km^2 por debajo de la densidad provincial (19,6) y menor en 8,5 hab./Km^2 con relación a la autonómica (25,3). Los tres territorios expresaron unas densidades bastante inferiores con respecto a la estatal (95), que en el caso de la Zona representa 78,2 hab./Km^2 por debajo de la misma. Por consiguiente, se trata de un territorio rural con una densidad demográfica bastante

baja, si bien forma parte de un contexto provincial y autonómico que se caracterizan también por ese rasgo, advirtiéndonos del problema del bajo nivel de poblamiento que sufren la Zona objeto de estudio, la provincia y la C. Autónoma. En todo caso, al comparar las densidades demográficas de 2001 y 2023, se observa una tendencia de aumento moderado en la Zona de las Villas del Bajo Carrión y Ucieza (+4 hab./Km^2) que coincidió en el sentido positivo con el total de España (+14,3 hab./Km^2), mientras en la provincia de Palencia se manifestó un claro declive (-2 hab./Km^2), con más ligereza en Castilla y León (-0,8 hab./Km^2). Y, recientemente, de 2021 a 2023 la densidad de población aumentó suavemente en la Zona (+0,5 hab./Km^2), siguiendo la tendencia estatal positiva (+1,4 hab./Km^2), al contrario de la provincia (-0,2 hab./Km^2), en tanto se mantuvo el valor del indicador en el conjunto de la región autónoma.

Gráfico 1.5. Evolución de la Densidad de Población entre 2001 y 2023: nº habitantes por km2.

Fuente: Censos de población de 2001 y 2023, INE.



En el entorno de los dieciséis municipios, se constata una gran diferencia en el indicador de la densidad demográfica de 2023: por un lado, las dos localidades de hábitat semiurbano, Grijota (94,6 hab./Km^2) y Villalobón (98,6 hab./Km^2), que se distinguen por acoger más habitantes censados gracias a su vecindad y buena comunicación viaria con la capital provincial, las cuales disfrutan de las densidades más elevadas que convergen con el promedio estatal; y, por otro, las catorce localidades netamente rurales, con densidades realmente bajas, las cuales describen un intervalo con su cota menor de 3,5 hab./Km^2 en Amayuelas de Arriba y superior de 24 hab./Km^2

en Husillos. En este grupo de municipios rurales, resaltan siete pueblos cuya densidad demográfica se sitúa por debajo del umbral de 10 habitantes por km^2: además de Amayuelas de Arriba, se trata de Támara de Campos (3,6), Boadilla del Camino (4,2), Amusco (5,4), Santoyo (5,5), Astudillo (8,4) y Ribas de Campo (9,9 hab./Km^2); en general, ejemplifican en la zona el grave problema de la desertización humana del territorio rural (Trabada, 2019).

En la variación del valor del indicador entre 2001 y 2023, destacan los más notorios aumentos de habitantes por km^2 en Grijota (+63,4) y Villalobón (+76), dos municipios que han pasado a ser una especie de barrio residencial de la capital palentina. Con menos profusión, la densidad de población también aumentó en Fuentes de Valdepero (+5,8) y Husillos (+10,9 hab./Km^2), los cuales también forman parte de la periferia próxima a la ciudad de Palencia. Al contrario de los 12 pueblos restantes, entre los cuales predominó la tendencia decreciente, con mayor acentuación en Frómista (-4,5 hab./Km^2), Villaumbrales (-4,9) y Piña de Campos (-6,8). Por lo demás, Astudillo y Ribas de Campos se situaron en 2023 por debajo del umbral de 10 habitantes por km cuando en 2001 lo igualaban (Astudillo) o superaban.

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

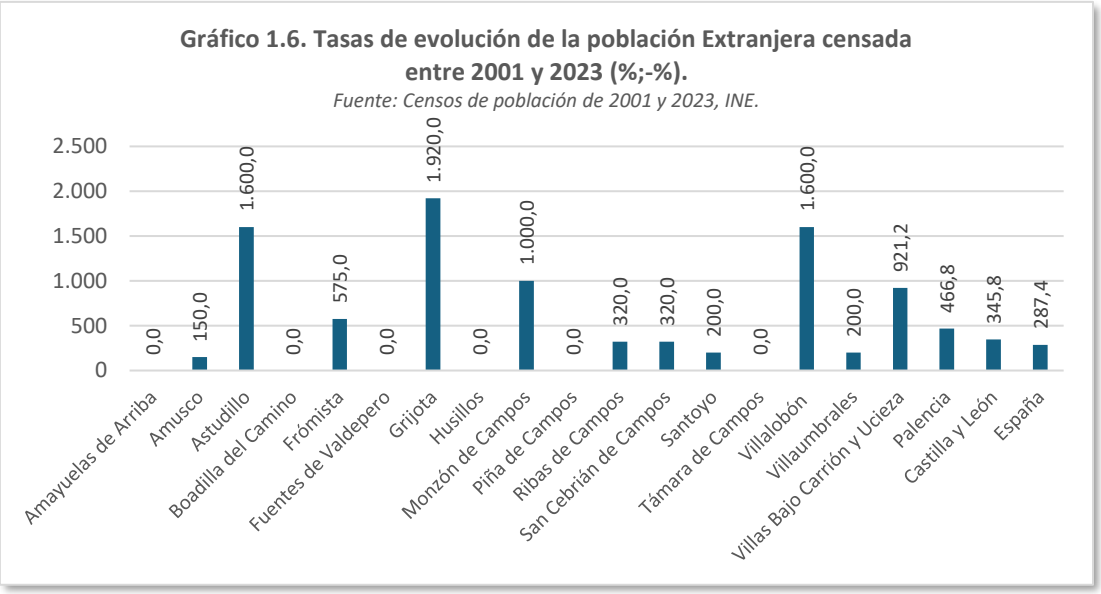
Es un hecho demográfico que la inmigración extranjera es fundamental para contrarrestar o moderar la pauta demográfica regresiva que predomina entre los países capitalistas desarrollados que se han incorporado a la denominada *Segunda Transición Demográfica*. *Grosso modo*, este marco teórico enunciado por los demógrafos Dirk Van de Kaa (1987, 2002) y Ron Lesthaeghe (2014) nos dice que, en un contexto sociodemográfico de fecundidad baja (bastante por debajo del nivel de reemplazo de 2,1 hijos por mujer) que genera una natalidad baja, con una mortalidad también baja (elevada esperanza de vida), el crecimiento natural o vegetativo de la población tiende a ser prácticamente estacionario (*crecimiento cero*) o incluso negativo (más defunciones que nacimientos), mientras el saldo migratorio resalta como el factor fundamental para que una población pueda crecer. Es decir, solo si los saldos migratorios externos son positivos (más inmigrantes que emigrantes) y en cantidades superiores a los saldos naturales negativos (más muertes que nacimientos) será posible que la población aumente en un país que se encuentra inmerso en la Segunda Transición Demográfica (STD).

España se ha incorporado más tarde a la STD, también sucedió con la Primera Transición Demográfica, en cierta medida por su desarrollo socioeconómico más tardío y las desigualdades regionales existentes entre las Comunidades Autónomas más industrializadas y urbanizadas y las que fueron discriminadas, marginadas o se quedaron relegadas del proceso de desarrollo capitalista en el Estado español, tanto durante la anterior etapa fordista (*Segundo franquismo*: 1959-1975) como en la actual etapa posfordista[3] (1986-). Como concluyen los geógrafos Delgado y Martínez (2019, p. 253), desde la pasada década de los 80 del siglo XX se constata la pérdida de relevancia del crecimiento natural frente al saldo migratorio en la evolución reciente de la población, confirmando la consolidación de un régimen demográfico cuyas principales variables definitorias son ya similares a las registradas en Europa occidental.

> Las consecuencias de estas transformaciones en la evolución de la población resultan patentes y se resumen en un descenso del saldo natural que ya ha originado balances negativos, mientras el principal componente del crecimiento o, en su caso, decrecimiento, pasa a ser el saldo migratorio, tanto directa como indirectamente, por sus aportes a la natalidad. Se confirma así la implantación de una nueva situación que responde a los parámetros señalados por el modelo de la Segunda Transición Demográfica, a semejanza de lo ocurrido en los años setenta en países de Europa septentrional y occidental que, con retraso, acaba por extenderse a la Europa meridional. (Delgado y Martínez, 2019, p. 274)

Por consiguiente, en el actual régimen demográfico de la Segunda Transición demográfica la inmigración extranjera constituye un actor demográfico fundamental para conocer y analizar la dinámica de la población, de ahí que consideremos a continuación las Tasas de evolución de la población Extranjera censada entre 2001 y 2023 (Tabla 1.4. del Anexo): en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza se censaron al iniciarse 2023 un total de 337 personas de nacionalidad extranjera, representando un incremento porcentual del 921,2% con relación a la cantidad censada en 2001. Esta Tasa de evolución es superior a la reflejada por la provincia palentina (466,8%), Castilla y León (345,8%) y el conjunto de España (287,4%).

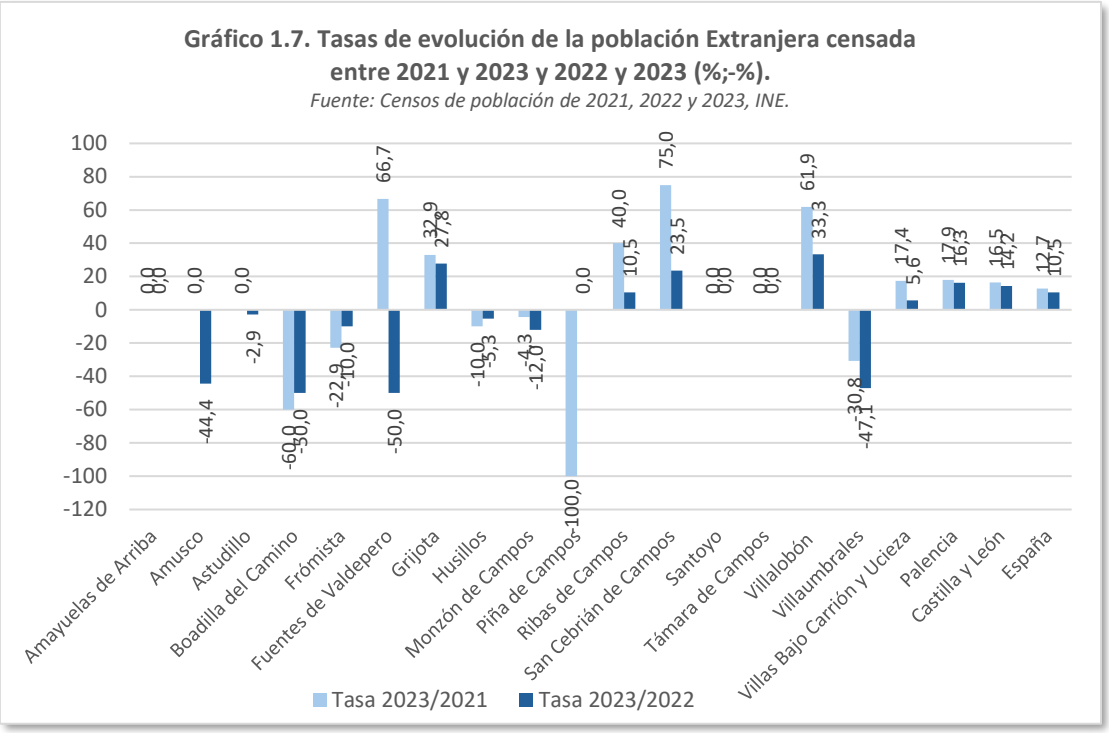
[3] Con una etapa de crisis, reestructuraciones y cambios socioeconómicos del modo fordista al posfordista que en España transcurrió desde mediados de los 70 hasta mediados de los 80 del siglo XX, precisamente entre el final de la dictadura franquista y la entrada en la Comunidad Económica Europea en 1986, que supuso la plena integración del capitalismo español en el de Europa occidental y, por extensión, en el sistema de la economía-mundo capitalista de la globalización.



Entre los dieciséis municipios que forman la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, solamente en dos de ellos no se contabilizaron personas extranjeras censadas entre sus habitantes en 2023, lo que también sucedió en 2001: Piña de Campos y Támara de Campos. En 14 localidades si aumentó la cantidad de personas extranjeras censadas entre 2001 y 2023, mayormente en términos absolutos y relativos en Monzón de Campos (+20 personas; 1.000%), Frómista (+23; 575%), Astudillo (+32; 1.600%), Villalobón (+64; 1.600%) y Grijota (+96; 1.920%).

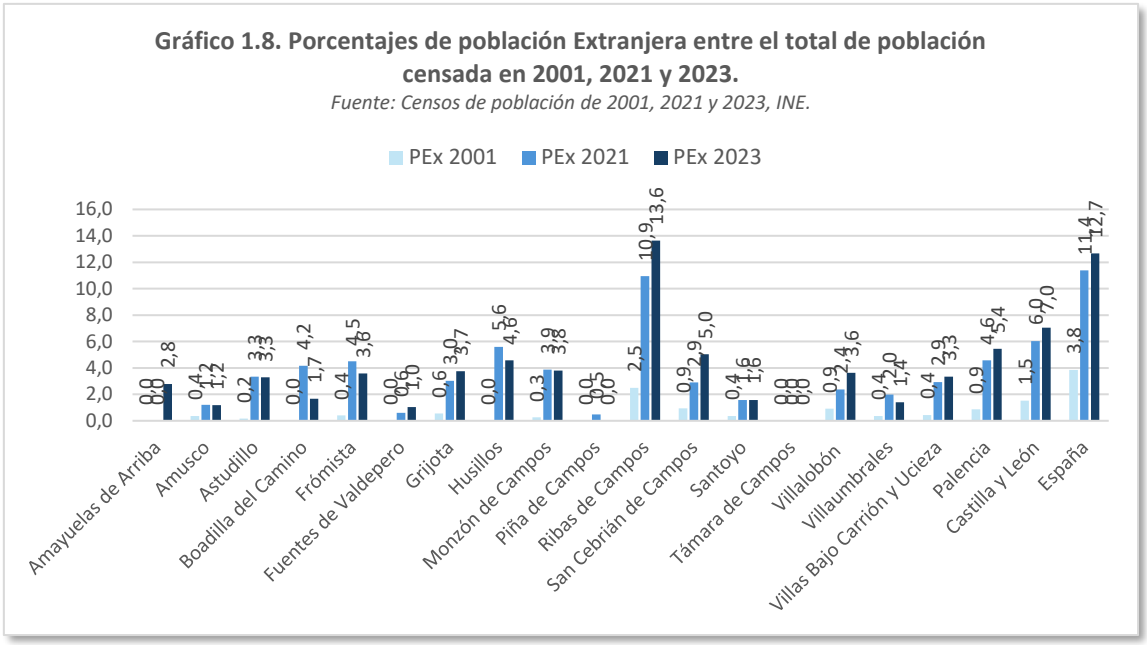
Recientemente, las Tasas de evolución también fueron positivas en los cuatro territorios supramunicipales, significando de 2021 a 2023 un incremento relativo del 17,4% en la Zona y se reduce al 5,6% si observamos la última variación anual de 2022 a 2023; parece que el grado de crecimiento se atempera en la Zona objeto de análisis, ya que muestra una Tasa de crecimiento en el último año claramente menor con relación a las Tasas autonómica (14,2%), estatal (10,5%) y provincial (16,3%).

Entre el ámbito municipal, de 2021 a 2023 la evolución del nº de personas extranjeras censadas fue positiva en solo cinco municipios (Fuentes de Valdepero, Grijota, Ribas de Campo, San Cebrián de Campos, Villalobón), mientras en la última variación de 2022 a 2023 el crecimiento de las y los vecinos extranjeros censados se limitó a cuatro pueblos (Grijota, Ribas de Campo, San Cebrián de Campos y Villalobón), apuntando la moderación del flujo de la inmigración extranjera en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza.

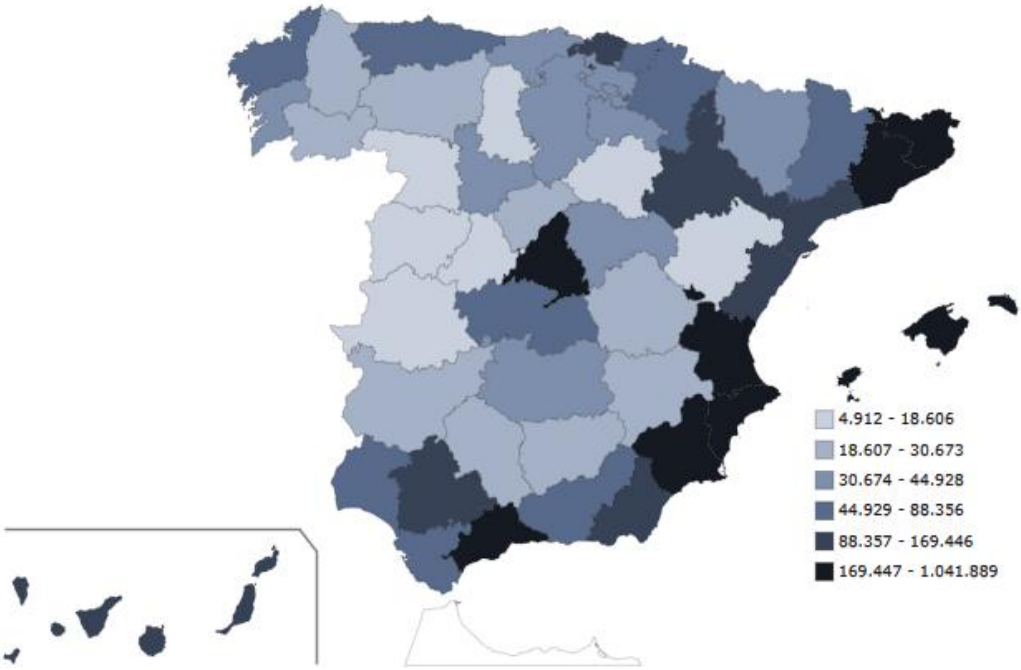


Con respecto a la representación de las personas de nacionalidad Extranjera en el total de población censada, al comenzar 2023 significaron solo el 3,3% en la Zona de Villas de Bajo Carrión y Ucieza, el porcentaje menor entre los cuatros territorios supralocales: 5,4% en la provincia de Palencia, 7% en Castilla y León y 12,7% en España. He aquí una de las carencias de la demografía de la Zona y, en general, de la provincia palentina, su débil capacidad para atraer y asentar población extranjera, especialmente de la cohorte activa, que se evidencia en la comparación con el conjunto estatal, lo que nos indica que los flujos de inmigración extranjera se han asentado de manera desigual y desequilibrada en el territorio español, concentrándose en las áreas peninsulares del centro, corredor del Ebro y del litoral (sobre todo, mediterráneo), así como en los dos archipiélagos, una consecuencia de que en las mismas áreas se concentran las actividades económicas más dinámicas y demandantes de mano de obra.

En la perspectiva temporal de 2001 a 2023, en los cuatro ámbitos supramunicipales aumentó el porcentaje de personas extranjeras censadas, si bien en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza tan solo aumento 3 puntos, alrededor de 5 puntos en la provincia (+4,6) y la comunidad autónoma (+5,5), mientras en España el porcentaje creció casi 9 puntos.



Mapa 1.1. Distribución de la población extranjera censada entre las Provincias a 1 de enero de 2023. Fuente: Censo de Población anual de 2023, INE.

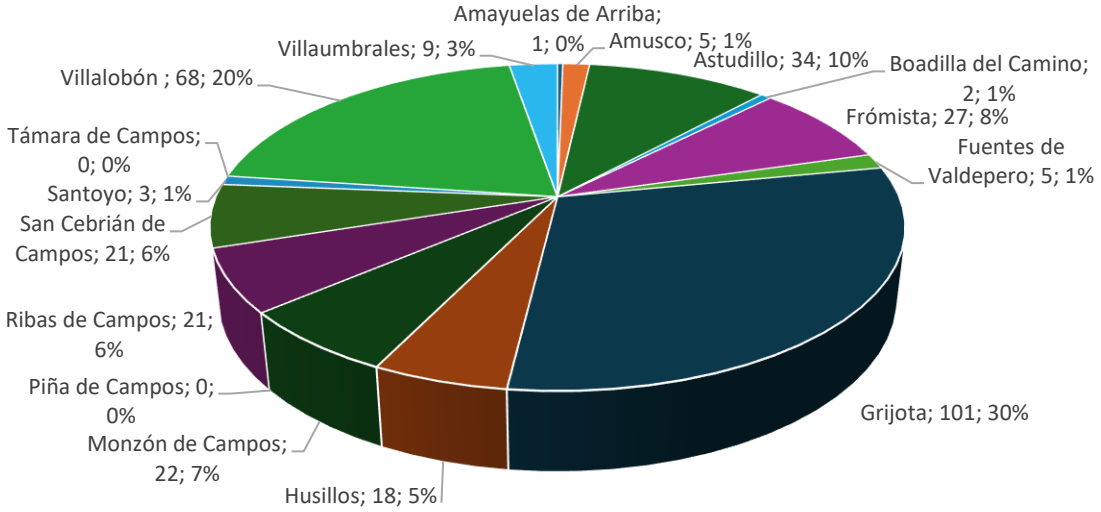


En el escenario municipal de los 16 pueblos que integran la Zona objeto de estudio, en el Censo de 2023 únicamente Ribas de Campos resaltó por un porcentaje elevado de personas Extranjeras (13,6%), incluso sobrepasando el porcentaje estatal (12,7%). En segundo lugar, cabe mencionar a Husillos (4,6%) y San Cebrián de Campos (5%), aunque con unos porcentajes de personas extranjeras sobre el total de población censada visiblemente menores, en todo caso cercanos al porcentaje provincial (5,4%). Incluso, los cuatro municipios más poblados de la Zona, esto es, Astudillo (3,3%), Frómista (3,6%), Villalobón (3,6%) y Grijota (3,7%) expresan porcentajes bajos de personas extranjeras en el Censo de Población de 2023, alrededor del porcentaje zonal (3,3%). Además, en dos pueblos no se registran censalmente personas de nacionalidad extranjera: piña de Campos y Támara de Campos (0,0%). En el contexto de la Segunda Transición Demográfica, donde es fundamental que los saldos migratorios sean positivos y en cuantía suficiente para que pueda crecer la población, condicionada por un crecimiento natural negativo (más muertes que nacimientos), los porcentajes bajos de personas extranjeras en el Censo de Población de 2023 nos advierten de una debilidad estructural para contrarrestar la pauta demográfica regresiva que sufren los pueblos más alejados de la capital palentina.

Ahora, conozcamos cómo se distribuye la población de nacionalidad extranjera censada en 2023 en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza entre los dieciséis municipios que la componen: en el siguiente Gráfico 1.9. se observa que las dos localidades más pobladas son también las que más personas extranjeras acogen, ya que entre Villalobón (20,2%) y Grijota (30%) suman el 50,2% de la población extranjera censada en la Zona. Después, resaltan Frómista (8%) y Astudillo (10,1%), entre ambos pueblos representan casi el 20% del total. Por consiguiente, entre los cuatro municipios más poblados acogen prácticamente el 70% de las personas extranjeras censadas en la Zona, indicándonos un elevado grado de concentración de la población extranjera, sobre todo en beneficio de las dos localidades más cercanas a la capital palentina Villalobón y Grijota.

Gráfico 1.9. Distribución de las personas Extranjeras censadas en 2023 en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza entre sus 16 municipios (337 en total)

Fuente: Censo de población anual de 2023, INE.



1.1.3.- La estructura por sexo

La Ratio de Masculinidad (RM) nos permite conocer cuántos hombres por cada 100 mujeres existen en una población concreta, un indicador de gran interés para analizar su estructura por sexo (Tabla 1.6. del Anexo): al iniciarse 2023, en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza la RM es de 108,4 varones por cada 100 mujeres, expresando una más que visible masculinización de la estructura por sexo entre la población censada. Con el análisis comparativo, se percibe con mayor nitidez la masculinización de la población censada en la Zona, ya que ni la Ratio de Masculinidad provincial (98,1), autonómica (97) y estatal (96,1) superaron el umbral de 100 (misma cantidad de hombres que de mujeres). Con relación a 2001, se observa un retroceso moderado en la RM de la Zona (-1,3), aunque el valor del indicador volvió a crecer de 2021 a 2023 (+0,7). En los demás territorios supralocales, más bien se observa estabilidad en el valor de las Ratios de Masculinidad.

En general, el fenómeno de la mayor longevidad femenina, en conjunción con el proceso de envejecimiento de las poblaciones de los países desarrollados inmersos en escenario de la Segunda Transición Demográfica, supone una estructura por sexo que tiende a mostrar una Ratio de Masculinidad inferior a 100. Sin embargo, en poblaciones que han soportado durante décadas

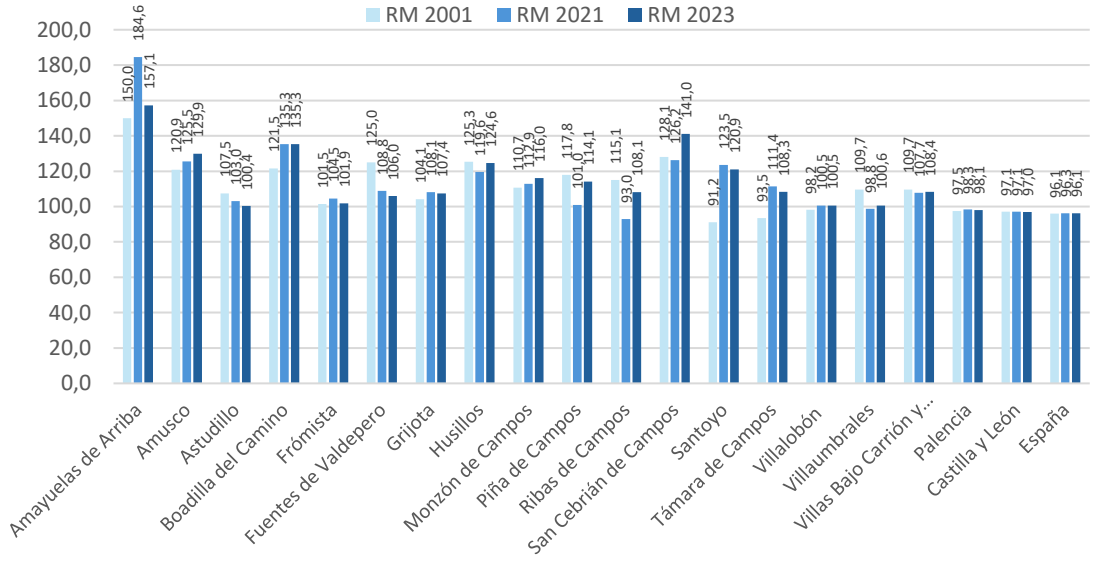
un movimiento migratorio diferente por sexo, principalmente una mayor emigración femenina que masculina, la Ratio de Masculinidad tiende a superar dicho umbral, en la medida que residen más hombres que mujeres. El rasgo de masculinización de la estructura por sexo es frecuente entre las poblaciones del medio rural, sobre todo en las comarcas o zonas que han sufrido un proceso de despoblación impulsado por los flujos emigratorios, en los cuales abundan más mujeres que varones al disponer de menos oportunidades laborales en un mercado de trabajo comarcal sesgado hacia la inserción masculina, debido a que se generan empleos en ramas de actividad como la agricultura y ganadería, construcción o industria, las cuales se identifican culturalmente de manera estereotipada con "*trabajos propios del género masculino*". Las mujeres jóvenes y adultas del medio rural suelen emigrar hacia ciudades donde hay más oportunidades para lograr su ocupación laboral, en la medida que la economía urbana está más terciarizada, con ramas de actividad más propicias para la inserción laboral femenina. Asimismo, las mujeres adolescentes y jóvenes han adquirido un nivel de educación posobligatoria superior al de los varones, lo que también refuerza la pauta emigratoria diferenciada por sexo-género, dada la menor oferta de empleos de media y alta cualificación en las comarcas rurales[4].

Entre los 16 municipios, en 2023 ninguno de ellos concretizó una Ratio de Masculinidad inferior a 100, describiendo un intervalo de RM que comprende desde 100 en Astudillo (100,4), Villalobón (100,5) y Villaumbrales (100,6) hasta nada menos que 157,1 varones por cada 100 mujeres en Amayuelas de Arriba. No solo este pueblo muestra una Ratio de Masculinidad excesiva, pues otras siete localidades superaron la RM de la Zona (108,4): Piña de Campos (114,1), Monzón de Campos (116), Santoyo (120,9), Husillos (124,6), Amusco (129,9), Boadilla del Camino (135,3) y San Cebrián de Campos (141). En resumen, nos encontramos en una Zona rural con una estructura por sexo bastante masculinizada, un rasgo que problematiza la renovación demográfica en los pueblos. He de mencionar que en la evolución temporal de 2001 a 2023 se percibe que predominó la corriente de crecimiento de la masculinización de la población, ya que en ocho pueblos aumentó el valor de la RM, haciéndolo con abundancia en Boadilla del Camino (+13,8), San Cebrián de Campo, Támara de Campos y Santoyo (+29,8). En la vertiente del declive del fenómeno de la masculinización se sitúan cinco municipios, entre los cuales resalta el retroceso de Fuentes de Valdepero (-19 varones por cada 100 mujeres).

[4] Generalmente, los empleos de media y alta cualificación se concentran en los servicios del sector público (Ayuntamientos, Educación, Sanidad, Servicios Sociales, etc.), pero la contratación del personal tiene lugar a través de oposición y de concurso-oposición, procesos selectivos a los que también pueden concurrir candidatos/as foráneos/as de la localidad o comarca donde se efectuará el servicio.

Gráfico 1.10. Ratios de Masculinidad entre la población censada en 2001, 2021 y 2023: nº de hombres por cada 100 mujeres.

Fuente: Censos de población de 2001, 2021 y 2023, INE.

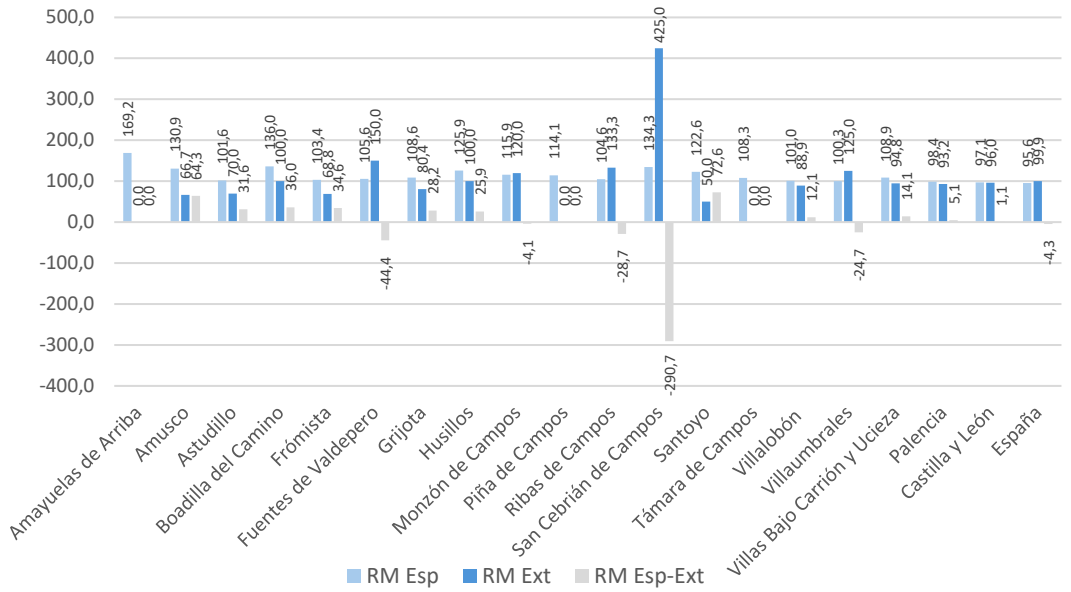


La incorporación de la variable nacionalidad al análisis de la estructura por sexo nos permite conocer las Ratios de Masculinidad entre las personas extranjeras y españolas (ver Tabla 1.7. del Anexo): según el Censo de Población anual de 2023, en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza las personas extranjeras tienen una RM de 94,8 por 100, mientras entre las personas de nacionalidad española asciende a 108,9 varones por cada 100 mujeres; por consiguiente, el fenómeno de la masculinización de la estructura por sexo afecta fundamentalmente a la población española. Esta diferencia según nacionalidad en la RM no se manifiesta en la provincia de Palencia, Castilla y León y España, territorios en los que las RM de españoles y extranjeros se sitúan por debajo del umbral de 100, indicándonos que hay un nº menor de hombres que de mujeres.

En el ámbito municipal, las Ratio de Masculinidad de las personas españolas son más elevadas, a la vez que superan el umbral de 100 (más varones que mujeres) en ocho municipios, en contraste con las cinco localidades en las que sobresalen las RM de las personas extranjeras sobre las correspondientes para las españolas, destacando por sus elevadas diferencias Fuentes de Valdepero (+44,4) y especialmente San Cebrián de Campos (+290,7).

Gráfico 1.11. Ratios de Masculinidad según Nacionalidad entre la población censada en 2023: nº de hombres por cada 100 mujeres.

Fuente: Censo de población anual de 2023, INE.



En resumen, entre la población de nacionalidad extranjera suelen ser más frecuentes las mujeres que los hombres, mientras entre la de nacionalidad española sucede lo contrario. En este escenario demográfico, la feminización de la población extranjera contribuye a aminorar la acusada masculinización que sufre la población española.

1.1.4.- La estructura por edad

Pasemos a conocer la estructura por edad de la población censada, inicialmente considerando la evolución de la cantidad de efectivos censados por cohortes de edad entre los Censos de Población de 2001 y 2023 (Tabla 1.8 del Anexo). En la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, aumentaron los efectivos de ambos sexos en cuatro de las cinco cohortes: de 0 a 14 años (74,3%), de 35 a 49 años (46%), de 50 a 64 años (85,3%) y de 65 y más años (8,6%); solamente en la cohorte de 15 a 34 años disminuyó la cantidad de efectivos censados (-11,8%). Dado que la población total aumentó un 30,7% durante el período de 2001 a 2023, el declive experimentado por la cohorte joven puede ser debido esencialmente a los siguientes factores: una menor presencia de personas jóvenes en la corriente inmigratoria que ha recibido la Zona y un reemplazo generacional insuficiente entre las y los jóvenes residentes como consecuencia de la baja natalidad y también por la emigración de personas jóvenes.

Así y todo, la evolución demográfica por cohortes de edad en la Zona fue bastante positiva si comparamos con la registrada entre las cohortes de la provincia de Palencia y Castilla y León, territorios en los que retrocedió la población censada en las cohortes de la infancia, juventud y adultez, las cuales comprenden de 0 a 49 años, suponiendo un retroceso de la población total (-9,4% y -3% respectivamente). Sin embargo, la evolución por cohortes de edad de la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza sí coincide con la del conjunto del Estado español, también con incrementos casi generalizados, con la única excepción de la cohorte joven de 15 a 34 años (-16,7%).

Gráfico 1.12. Tasas de evolución de la población censada según cohortes de Edad, ambos sexos, de 2001 a 2023 (%;-%).

Fuente: Censos de población de 2001, 2021 y 2023, INE.

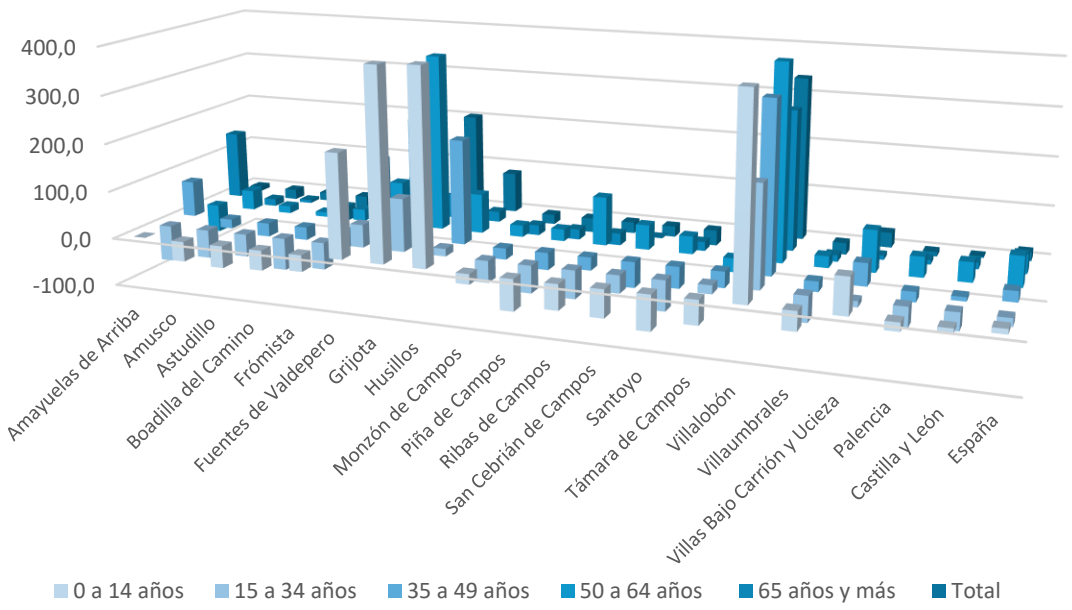


Tabla 1.1. Evolución de la población censada según cohortes de Edad, ambos sexos, de 2001 a 2023: Tasas de evolución (%;-%) (Tabla 1.8. del Anexo).

	0 a 14 años	15 a 34 años	35 a 49 años	50 a 64 años	65 años y más	Total
Amayuelas de Arriba	...	-75,0	75,0	-58,8	142,9	-10,0
Amusco	-41,5	-59,4	-19,3	41,3	-15,1	-21,5
Astudillo	-46,0	-47,3	-28,5	15,3	6,6	-17,3
Boadilla del Camino	-41,7	-66,7	-27,0	9,7	-32,2	-31,4
Frómista	-34,8	-56,3	-37,6	24,0	1,1	-21,8
Fuentes de Valdepero	216,7	47,0	161,8	90,7	80,4	106,0
Grijota	395,4	109,5	251,8	366,7	50,3	203,1
Husillos	408,3	15,4	216,1	81,6	21,4	83,6
Monzón de Campos	-21,3	-45,1	-23,2	23,9	-20,9	-20,4
Piña de Campos	-65,4	-56,9	-35,7	24,4	-21,5	-29,9
Ribas de Campos	-52,9	-58,5	-27,1	100,0	-25,0	-23,0
San Cebrián de Campos	-57,7	-36,8	-53,3	50,6	-0,9	-22,2
Santoyo	-72,7	-62,5	-44,8	36,6	-18,8	-32,4
Támara de Campos	-50,0	-17,6	-33,3	-28,6	19,2	-15,7
Villalobón	460,0	206,1	346,6	450,0	288,0	335,6
Villaumbrales	-39,5	-52,8	-20,9	23,8	-13,5	-24,4
Villas Bajo Carrión y Ucieza	***74,3***	***-11,8***	***46,0***	***85,3***	***8,6***	***30,7***
Palencia	-17,3	-41,3	-20,7	41,7	9,1	-9,4
Castilla y León	-8,3	-35,8	-8,5	40,5	13,4	-3,0
España	10,2	-16,7	21,8	62,2	39,2	17,7

Fuente: Censo de población y viviendas a 1 de noviembre 2001, Censo de población anual a 1 de enero 2023, INE.

Con respecto a las evoluciones según cohortes de edad de las poblaciones censadas en los municipios entre 2001 y 2023, los efectivos de la infancia (0 a 14 años) aumentaron en cantidad en las localidades de Fuentes de Valdepero, Grijota, Husillos y Villalobón, pero disminuyeron en nada menos que once. La cohorte joven (15 a 34 años) solo creció en efectivos censados en los municipios de Fuentes de Valdepero, Grijota, Husillos y Villalobón, disminuyendo en doce ámbitos municipales. La cohorte adulta (35 a 49 años) aumentó en habitantes censados en Amayuelas de Arriba, Fuentes de Valdepero, Grijota, Husillos y Villalobón, a diferencia de los once pueblos restantes de la Zona. La cantidad de individuos censados en la cohorte de la madurez (50 a 64 años) se incrementó en nada menos que catorce municipios (destacan las elevadas Tasas positivas de Ribas de Campo, Grijota y Villalobón), discrepando los decrementos registrados en Amayuelas de Arriba (-58,8%) y en Támara de Campos (-28,6%). Mientras en la cohorte de las personas mayores (65 y más años) la tendencia fue ambivalente, ya que en ocho municipios de la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza creció el nº de efectivos y en otros tantos disminuyó.

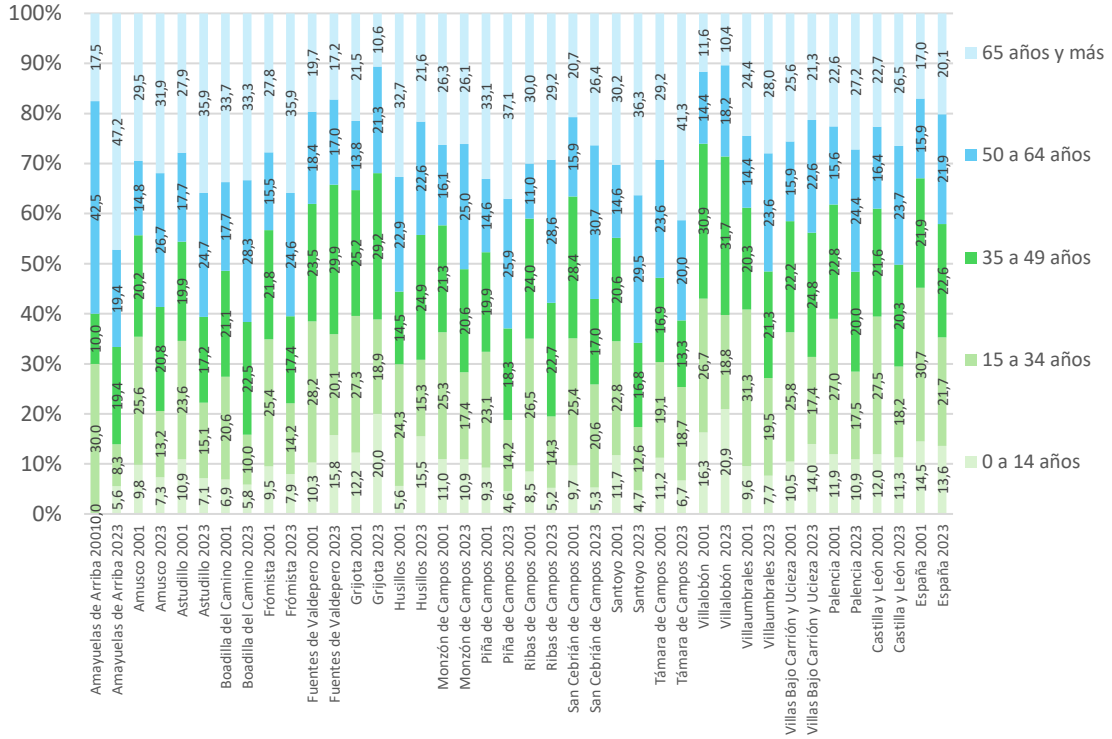
En resumidas cuentas, en cuatro municipios se incrementaron los efectivos censados entre 2001 y 2023 en todas las cohortes de edad: Fuentes de Valdepero, Grijota, Husillos y Villalobón, los cuales comparten vecindad con la capital palentina y parecen desempeñar un papel de 'pueblos dormitorio' con respecto a ella. En los restantes doce municipios predominó la evolución negativa en las cohortes de la infancia, juventud y adultez, mientras en la cohorte de la madurez predominó el crecimiento y en la de la vejez la evolución fue ambivalente (localidades donde crece y decrecen los efectivos de 65 y más años).

A continuación, conozcamos la distribución porcentual de la población censada de ambos sexos según cohortes de edad (Tabla 1.9. del Anexo): a 1 de enero de 2023, en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza destacó la cohorte de 35 a 49 años por su porcentaje más alto (24,8%), seguida de las de 50 a 64 años (22,6%) y mayores de 64 años (21,3%); por consiguiente, describe una pirámide demográfica entre adulta y madura. Entre las poblaciones de la provincia de Palencia y Castilla y León, la cohorte de 65 y más años es la más numerosa (27,2% y 26,5%), resaltando en segundo lugar la madura de 50 a 64 años (24,4% y 23,7% respectivamente); por tanto, describen unas pirámides entre maduras y envejecidas. En el caso de la población de España, su distribución en 2023 se muestra más equilibrada, ya que las cohortes de juventud, adultez, madurez y vejez significaron porcentajes parecidos, despuntando ligeramente la cohorte de 35 a 49 años (22,6%). En general, la pirámide por cohortes de edad de la Zona objeto de estudio coincide en mayor medida con la de España.

Si comparamos las distribuciones porcentuales de 2001 y 2023, en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza se observa que aumentó la importancia relativa de las cohortes de la infancia (+3,5 puntos), adultez (+2,6) y mayormente de la madurez (+6,6), a diferencia de las cohortes de la juventud (-8,4) y vejez (-4,3 puntos) que disminuyeron en representación porcentual. En Palencia provincia y Castilla y León retrocedió la importancia relativa de las cohortes de la infancia, juventud y adultez, mientras creció la correspondiente a las cohortes de la madurez y vejez, una clara muestra de la intensidad del proceso de envejecimiento. Este también avanza en el conjunto de España pero con un grado menor.

Gráfico 1.13. Distribución de la población censada según grandes cohortes de edad en 2001 y 2023: % de cada cohorte respecto total de ambos sexos.

Fuente: Censos de población de 2001 y 2023, INE.



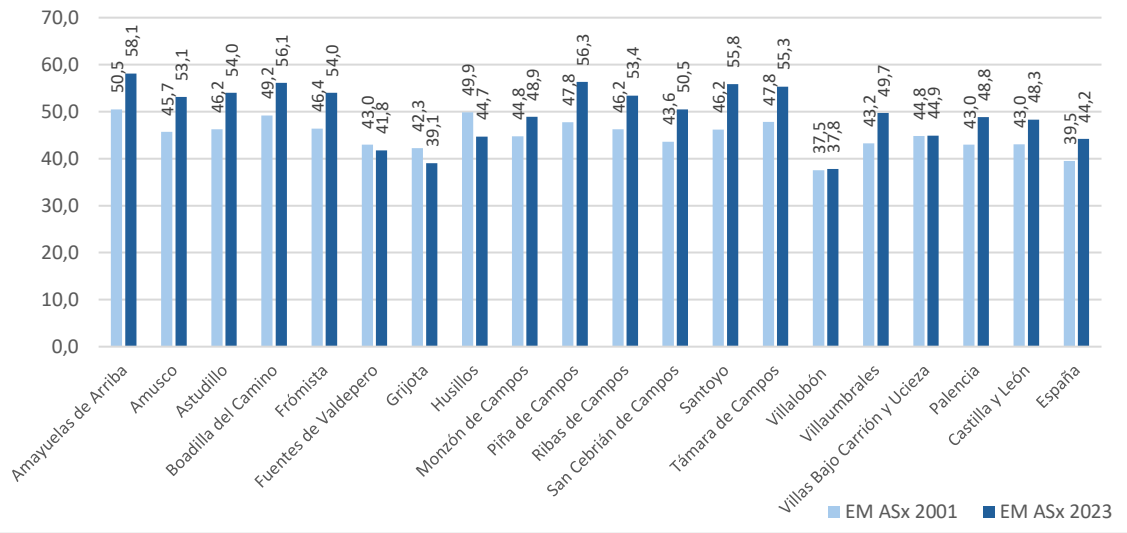
Entre los dieciséis municipios, las distribuciones porcentuales de la población censada en 2023 manifiestan diferencias relevantes: Fuentes de Valdepero, Grijota, Husillos y Villalobón destacan por los porcentajes más altos en la cohorte de la infancia y la adultez, así como por los inferiores en las cohortes de la madurez y vejez; por consiguiente, predominan las cohortes propias de los hogares inmersos en el ciclo de crianza entre las localidades vecinas de la capital palentina. Con una pirámide por cohortes de edad más envejecida resaltan las localidades de Amayuelas de Arriba, Amusco, Astudillo, Boadilla del Campo, Frómista, Piña de Campos, Santoyo y Támara de Campos, los cuales sobresalen por sus porcentajes más elevados de personas mayores de 64 años, a la vez que por los porcentajes de infancia más bajos; en líneas generales, son los municipios más rurales de la Zona.

El indicador de la Edad Media de Población, para ambos sexos, nos expresa de manera sintética la estructura por edad de una población (Tabla 1.10): en 2023, el valor de este indicador demográfico ascendió a 44,9 años en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, algo menos de un año (+0,7) por encima de la EM en España (44,2 años), pero inferior de 3,4 a 3,9 años con

relación a las Edades Medias de las poblaciones censadas en Castilla y León (48,3) y la provincia palentina (48,8); en consecuencia, la estructura por edad de la población censada en la Zona es visiblemente más joven que las definidas por las poblaciones provincial y autonómica, además de ser bastante parecida a la del conjunto estatal. A parte de esto, si comparamos las Edades Medias de las poblaciones censadas en 2001 y 2023, se percibe una clara estabilidad en la Zona objeto de análisis, ya que solo aumentó una décima, a diferencia de los promedios correspondientes para la provincia (+5,9 años), Castilla y León (+5,3) y España (+4,7 años), territorios supralocales en los que aumentó con notoriedad el valor de la EM durante las dos décadas transcurridas.

Gráfico 1.14. Edades Medias de la población censada de ambos sexos en 2001 y 2023.

Fuente: Censos de población de 2001 y 2023, INE.



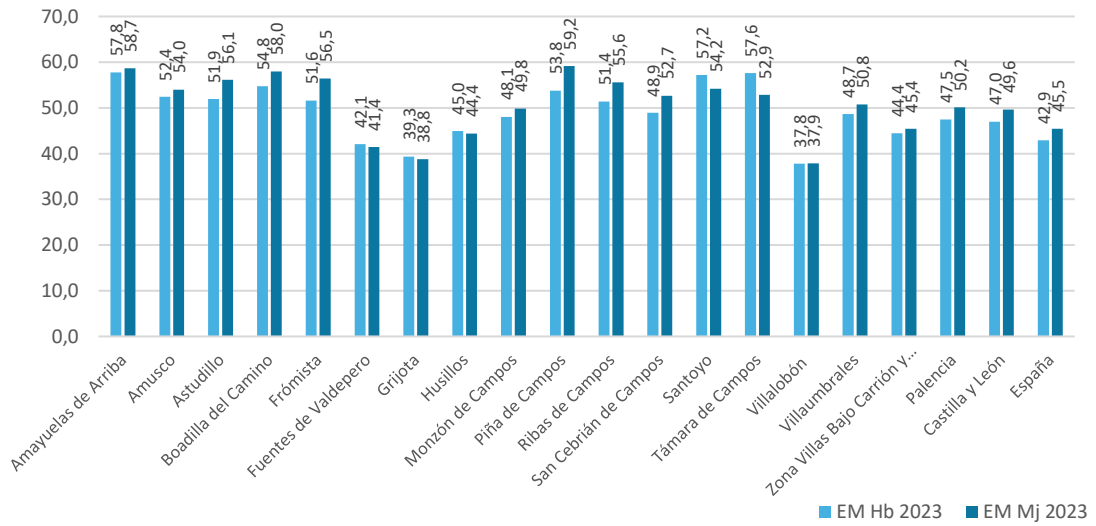
En el escenario municipal, las Edades Medias de las poblaciones censadas en 2023 describieron una horquilla de valores que abarcó desde 37,8 años en Villalobón hasta 58,1 años en Amayuelas de Arriba. Además de Villalobón, Grijota (39,1), Fuentes de Valdepero (41,8) y Husillos (44,7 años), destacaron por las EM más bajas, como consecuencia de albergar unas poblaciones más jóvenes, seguramente formada en su mayoría por hogares dedicados a la crianza (infancia y adultez), los cuales residen en estas localidades por la proximidad y buenas comunicaciones viarias con la capital palentina. Asimismo, de 2001 a 2023 el promedio prácticamente se mantuvo estable en Villalobón (+0,3), mientras en las otras tres localidades se redujo con claridad: desde -1,2 años en Fuentes de Valdepero hasta -5,2 años en Husillos.

En la vertiente contraria de las poblaciones más envejecidas, se observan en 2023 nada menos que diez pueblos que superaron el promedio de los 50 años: San Cebrián de Campos (50,5), Amusco (53,1), Ribas de Campos (53,4), Astudillo (54), Frómista (54), Támara de Campos (55,3), Santoyo (55,8), Boadilla del Camino (56,1), Piña de Campos (56,3) y el ya mencionado de Amayuelas de Arriba (58,1 años). Grosso modo, son los pueblos más rurales de la Zona, los cuales están bastante afectados por el proceso de envejecimiento de la población.

Con respecto a la variable sexo, según el Censo de Población anual de 2023, la Edad Media de las mujeres (45,4) superó en un año la de los varones (44,4) en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, si bien lo hizo con más profusión en la provincia, Castilla y León y España, en alrededor de +2,7 años. Las mujeres censadas en la Zona definen una EM con un año y medio superior sobre sus pares estatales (42,9), en tanto en los varones coincidieron ambos territorios en el promedio. A diferencia de Palencia provincia y Castilla y León, cuyas Edades Medias por sexo son manifiestamente superiores con respecto a las respectivas de la Zona.

Gráfico 1.15. Edades Medias de la población censada por sexo en 2023.

Fuente: Censo de población anual de 2023, INE.



En el ámbito territorial de los dieciséis municipios, las Edades Medias de las mujeres censadas en 2023 superaron las de los hombres en diez localidades, destacando Astudillo (+4,2 años), Ribas de Campos (+4,2), Frómista (+4,9) y Piña de Campos (+5,4) por la mayor amplitud en la diferencia favorable para las mujeres. En cinco municipios, las Edades Medias masculinas

sobrepasaron las femeninas, resaltando por las diferencias más elevadas Santoyo (+3) y Támara de Campos (+4,8 años). Por lo demás, hay que mencionar que los cuatro municipios más cercanos a la capital palentina son los que muestran prácticamente igualdad entre las Edades Medias según sexo: Fuentes de Valdepero, Grijota, Husillos y Villalobón.

Prosigamos el análisis demográfico de la estructura por edad con los Porcentajes de personas Extranjeras (PE) entre la población censada a 1 de enero de 2023 (Tabla 1.11. del Anexo): en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza la población de nacionalidad extranjera significó el 3,3% del total, un porcentaje que se superó en las cohortes de la juventud (5,9%) y adultez (4,5%), se igualó en la infantil (3,4%), situándose por debajo entre las cohortes de las personas maduras (2,5%) y, sobre todo, de 65 y más años (0,7%). Con relación a los Porcentajes de Extranjeros referidos a la provincia de Palencia, Castilla y León y España, coinciden en que son más elevados en las cohortes de la infancia, juventud y adultez, aunque los PE son más altos en estos tres ámbitos supramunicipales, ya que han recibido flujos de inmigración extranjera más numerosos, sobre todo el conjunto estatal (12,8% en la cohorte de la infancia, 18,5% en la de la adultez y 17,2% en la de la adultez). Por consiguiente, el colectivo de inmigrantes extranjeros no solo ha contribuido a impulsar el crecimiento demográfico sino, también, el rejuvenecimiento de la estructura por edad de la población en la Zona y los tres territorios de comparación.

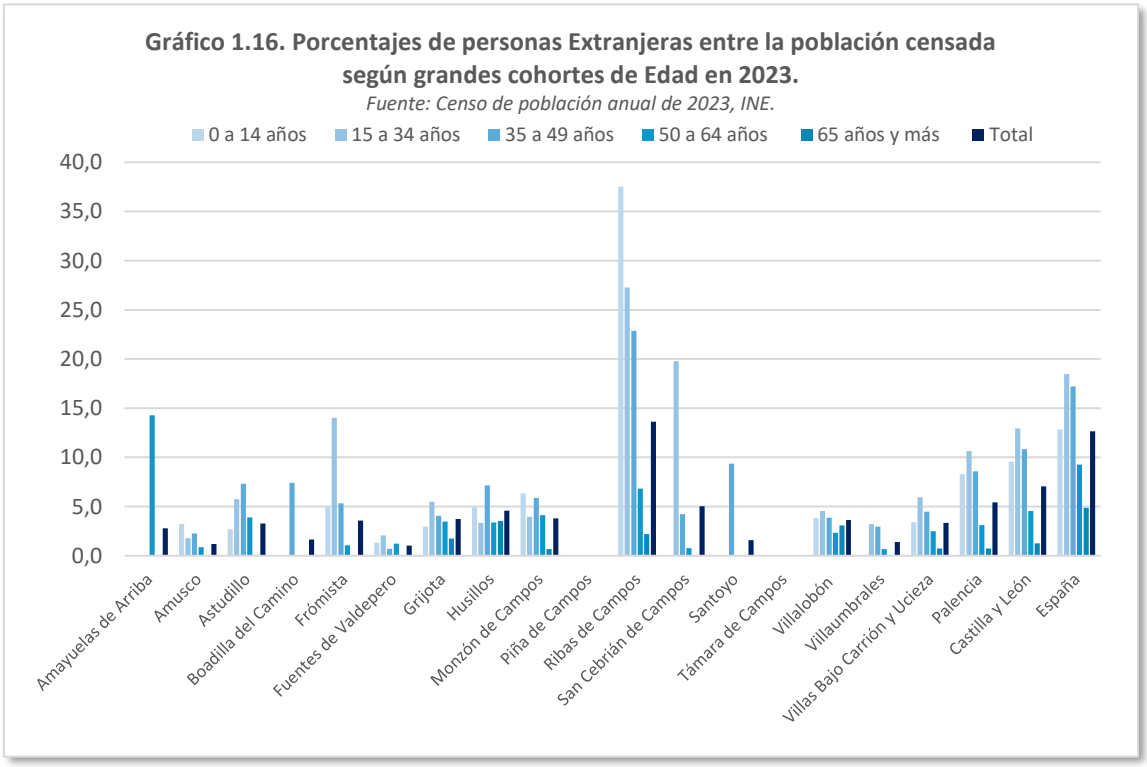


Tabla 1.2. Porcentajes de personas Extranjeras entre la población censada según grandes cohortes de edad en 2023 (Tabla 1.11. del Anexo).

	0 a 14 años	15 a 34 años	35 a 49 años	50 a 64 años	65 años y más	Total
Amayuelas de Arriba	0,0	0,0	0,0	14,3	0,0	2,8
Amusco	3,2	1,8	2,3	0,9	0,0	1,2
Astudillo	2,7	5,8	7,3	3,9	0,0	3,3
Boadilla del Camino	0,0	0,0	7,4	0,0	0,0	1,7
Frómista	5,0	14,0	5,3	1,1	0,0	3,6
Fuentes de Valdepero	1,3	2,1	0,7	1,2	0,0	1,0
Grijota	3,0	5,5	4,1	3,5	1,7	3,7
Husillos	4,9	3,3	7,1	3,4	3,5	4,6
Monzón de Campos	6,3	4,0	5,9	4,1	0,7	3,8
Piña de Campos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ribas de Campos	37,5	27,3	22,9	6,8	2,2	13,6
San Cebrián de Campos	0,0	19,8	4,2	0,8	0,0	5,0
Santoyo	0,0	0,0	9,4	0,0	0,0	1,6
Támara de Campos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Villalobón	3,8	4,5	3,9	2,3	3,1	3,6
Villaumbrales	0,0	3,2	2,9	0,7	0,0	1,4
Villas Bajo Carrión y Ucieza	***3,4***	***5,9***	***4,5***	***2,5***	***0,7***	***3,3***
Palencia	8,3	10,6	8,6	3,1	0,7	5,4
Castilla y León	9,6	13,0	10,8	4,5	1,3	7,0
España	12,8	18,5	17,2	9,3	4,9	12,7

Fuente: Censo de población anual a 1 de enero 2023, INE.

Entre los dieciséis municipios, se observan algunas diferencias interesantes con respecto a los Porcentajes de Extranjeros (PE) por cohortes de edad definidos para el conjunto de la Zona: en primer lugar, Ribas de Campos se distingue por ser la localidad con una presencia relativa de personas extranjeras más elevada (13,6% sobre el total de la población), lo que se refleja con notoriedad en los PE de las cohortes de la infancia (37,5%), juventud (27,3%) y de adultez (22,9%). San Cebrián de Campos es la segunda localidad con mayor presencia relativa de personas extranjeras (5% del total), concentrándose el colectivo de la inmigración extranjera en la cohorte de la juventud (19,8%). En tercer lugar, destaca Husillos (4,6%), en este caso con vecinos/as de nacionalidad extranjera en todas las cohortes de edad, si bien despunta el PE entre la adultez (7,1%). En el polo contrario, se sitúan Piña de Campos y Támara de Campos, pueblos en los que no hay habitantes censados con una nacionalidad diferente a la española.

Ahora, crucemos las variables de estructura por edad y sexo a través de las Ratios de Masculinidad entre la población censada según cohortes de edad (Tabla 1.12. del Anexo): en 2023, la RM general en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza (108,4) reflejó sin ambages una masculinización de la población censada que, por cohortes, se manifestó desde la infancia a

la madurez (0 a 64 años), con la única excepción de la cohorte de la vejez (94 varones por cada 100 mujeres). En los territorios de la provincia de Palencia y Castilla y León el fenómeno de la masculinización de la población también se mostró hasta la cohorte de la madurez (50 a 64 años), pero expresando RM claramente inferiores tanto en esta cohorte como en la anterior de la adultez (35 a 49 años); en el conjunto del Estado español la masculinización comprende desde la infancia a la adultez, mientras en las cohortes de la madurez (50 a 64 años) y vejez (65 y más) se censaron menos hombres que mujeres.

En líneas generales, es más probable nacer hombre que mujer (aproximadamente, 52% y 48%), de ahí que en la primera cohorte de la infancia (0 a 14 años) haya más varones que mujeres. En las cohortes de la juventud y la adultez suele haber más varones que mujeres, aunque desde la adolescencia se manifiesta el fenómeno de la sobremortalidad masculina, que va implicando que la RM se vaya reduciendo progresivamente así que escalamos en la pirámide por edad hasta el grupo de 45 a 49 años. En la cohorte de la madurez, de 50 a 64 años, generalmente es cuando se constata el cambio en la estructura por sexo hacia la feminización de la población madura, precisamente como consecuencia de esa sobremortalidad masculina. Asimismo, en la cohorte de la vejez (65 y más años), lo habitual es que las RM sean manifiestamente inferiores al valor de 100, ya que las mujeres disfrutan de una mayor longevidad que los varones a edades tardías. Las Ratios de Masculinidad por cohortes de edad en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza reproducen esa pauta general de masculinización de la población desde la infancia a la adultez y después en la cohorte de la vejez, pero no así en la cohorte de la madurez (50 a 64 años). Además, la RM en la adultez (35 a 49 años) es muy elevada. En consecuencia, las RM de la adultez y madurez nos advierten indirectamente de una mayor emigración de mujeres adultas y maduras con relación a sus pares masculinos, seguramente de mujeres con estudios superiores que tuvieron que emigrar a áreas urbanas para insertarse laboralmente, ante la falta de empleos adecuados con respecto a su nivel de estudios y tipo de profesión en la Zona objeto de investigación.

Entre los municipios aparecen más diferencias con relación a esa pauta general, motivadas por su tamaño demográfico pequeño: así, Ratios de Masculinidad inferiores a 100 (más varones que mujeres) en las cohortes de la infancia (11 pueblos), juventud (6) y adultez (2); RM muy superiores a 100 (más varones que mujeres) en la cohorte de la madurez (en todos los pueblos); y, finalmente, también se manifiestan RM que superan el umbral de 100 (más hombres que mujeres) en la cohorte de la vejez (8 pueblos).

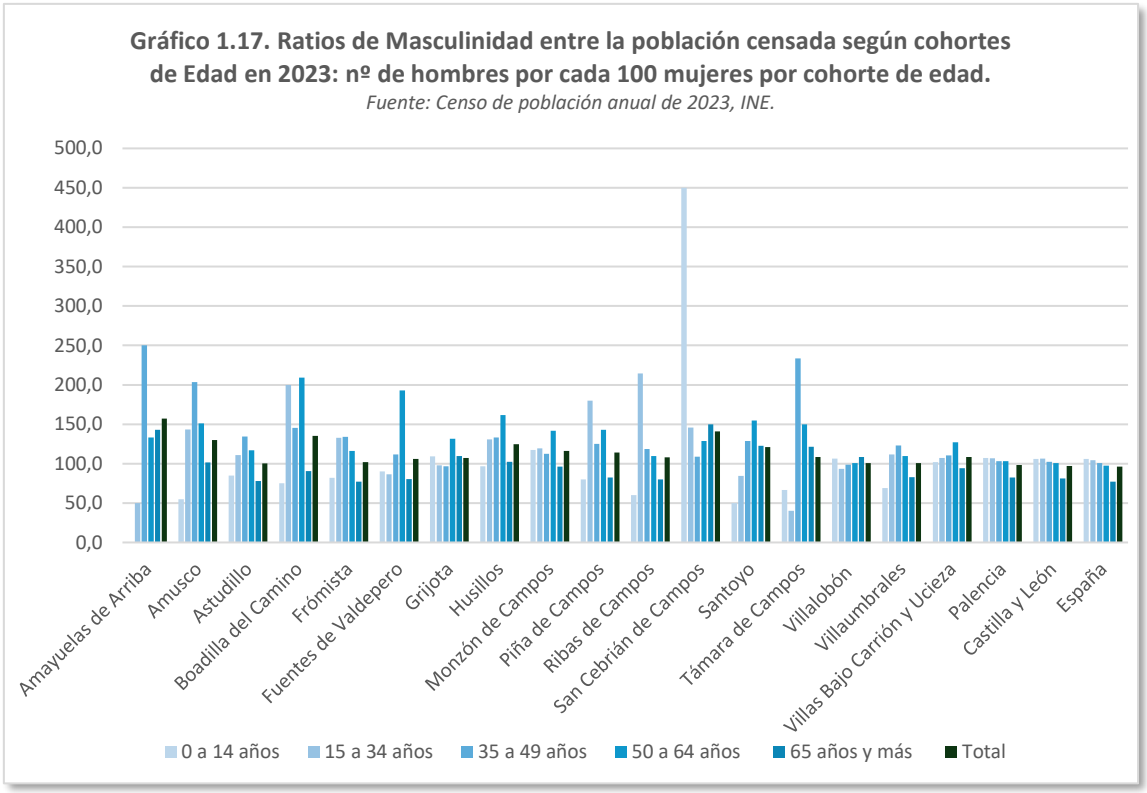


Tabla 1.3. Ratios de Masculinidad entre la población censada según cohortes de Edad en 2023: nº de hombres por cada 100 mujeres por cohorte de edad.

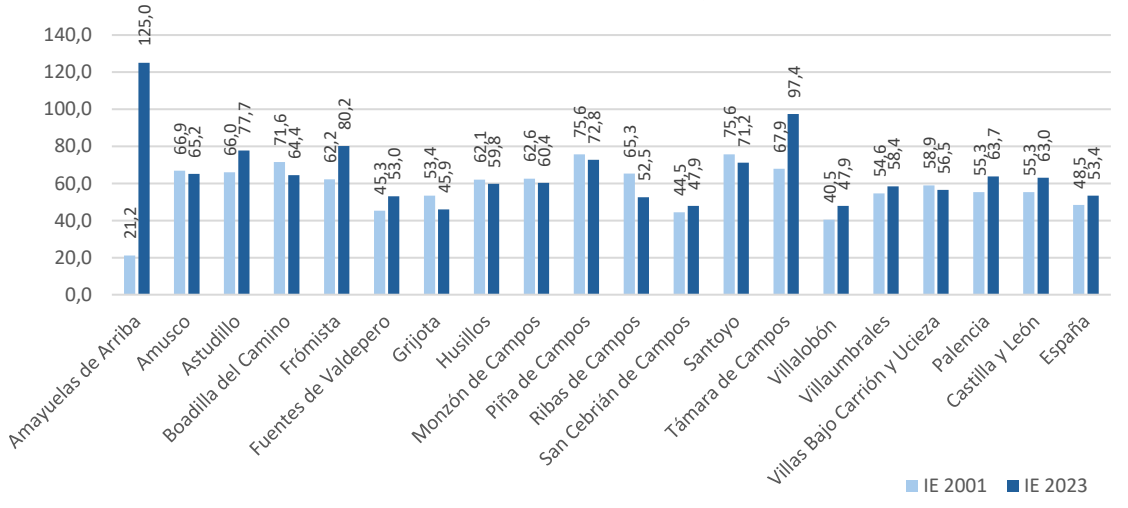
	0 a 14 años	15 a 34 años	35 a 49 años	50 a 64 años	65 años y más	Total
Amayuelas de Arriba	...	50,0	250,0	133,3	142,9	157,1
Amusco	55,0	143,5	203,4	151,1	101,5	129,9
Astudillo	85,0	110,8	134,2	116,9	78,0	100,4
Boadilla del Camino	75,0	200,0	145,5	209,1	90,5	135,3
Frómista	81,8	132,6	133,9	116,3	77,1	101,9
Fuentes de Valdepero	90,0	86,5	111,8	192,9	80,4	106,0
Grijota	109,3	98,1	96,5	131,5	109,5	107,4
Husillos	96,8	130,8	133,3	161,8	102,4	124,6
Monzón de Campos	117,2	119,6	112,5	141,7	96,1	116,0
Piña de Campos	80,0	180,0	125,0	142,9	82,5	114,1
Ribas de Campos	60,0	214,3	118,8	109,5	80,0	108,1
San Cebrián de Campos	450,0	145,7	108,8	128,6	150,0	141,0
Santoyo	50,0	84,6	128,6	154,5	122,6	120,9
Támara de Campos	66,7	40,0	233,3	150,0	121,4	108,3
Villalobón	106,3	93,4	98,7	100,6	108,6	100,5
Villaumbrales	69,0	111,9	123,0	109,7	82,7	100,6
Villas Bajo Carrión y Ucieza	***102,0***	***107,1***	***110,6***	***127,0***	***94,0***	***108,4***
Palencia	107,1	106,6	103,3	103,2	82,4	98,1
Castilla y León	106,1	106,5	102,4	100,5	81,2	97,0
España	106,0	104,3	100,8	97,3	77,0	96,1

Fuente: Censo de población anual a 1 de enero 2023, INE.

Seguidamente, calculemos y analicemos el Índice de Dependencia (ID), para ambos sexos, entre la población censada en 2001 y 2023 (Tabla 1.13. del Anexo), mediante el cual relacionamos la cantidad de personas potencialmente dependientes (menores de 16 años y mayores de 64 años) con la cantidad de personas en edades potencialmente activas (16 a 64 años). A 1 de enero de 2023, en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza se censaron 56,5 personas potencialmente dependientes por cada 100 personas potencialmente activas, un ID algo por encima del estatal (53,4) pero visiblemente inferior con relación al provincial (63,7) y autonómico (63). Si comparamos los ID de 2001 y 2023, se percibe que en la Zona disminuyó su valor (-2,4 puntos), en tanto en los demás ámbitos supramunicipales aumentó (desde +4,9 en España hasta 8,5 en la provincia). En general, la estructura por edad de la población de la Zona es relativamente más adulta (35 a 49 años) en comparación con la provincia palentina y la comunidad autónoma, entre las cuales alcanzan una mayor representación porcentual la cohorte de la vejez (65 y más), así como se parece bastante a la pirámide por edad de la población estatal. Por consiguiente, el ID de la Zona nos informa que su población censada en 2023 dispone de menos población potencialmente dependiente y, al contrario, de más población con potencialidad activa.

Gráfico 1.18. Índices 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).

Fuente: Censos de población de 2001 y 202



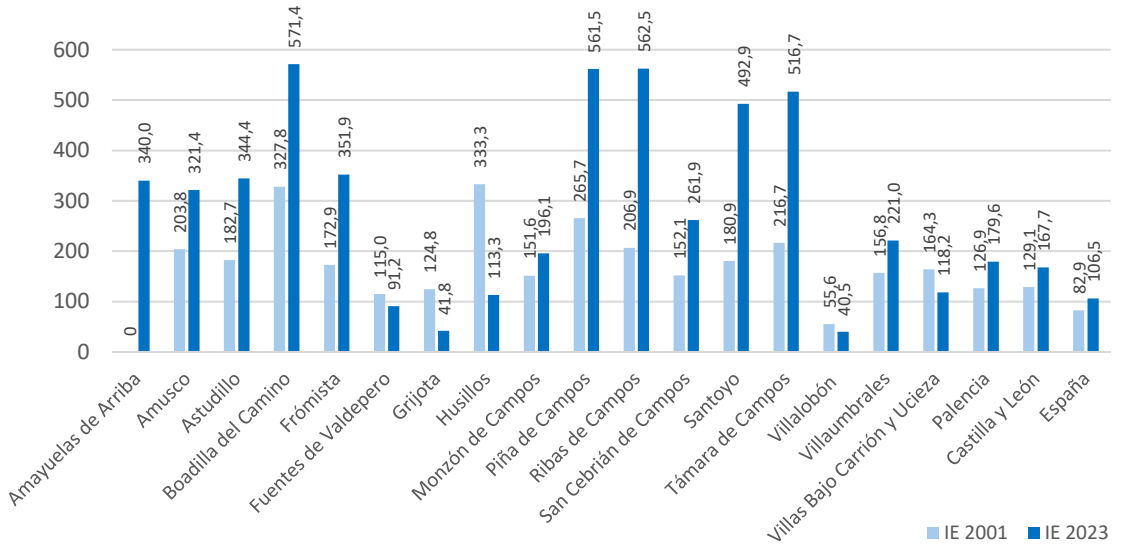
En el escenario de los dieciséis municipios, según el Censo de Población anual de 2023 los Índices de Dependencia (ID) trazan un intervalo de valores bastante amplio, delimitado en su cota menor por 45,9 por 100 en Grijota y en su cota superior por 125 por 100 en Amayuelas de Arriba. En el polo de los ID más bajos, además de Grijota, se sitúan Villalobón (47,9), San Cebrián de Campos

(47,9), Ribas de Campos (52,5), Fuentes de Valdepero (53) y Husillos (59,8); se constata la presencia de los cuatro municipios que comparten vecindad con la ciudad de Palencia, entre los cuales son más frecuentes los hogares nucleares tipo nido en fase de crianza. En el polo opuesto, además de Amayuelas de Arriba, se distinguen Támara de Campos (97,4), Frómista (80,2), Astudillo (77,7), Piña de Campos (72,8) y Santoyo (71,2); son los municipios más rurales y alejados de la capital palentina, los más afectados por el proceso de envejecimiento como conoceremos a continuación.

El Índice de Envejecimiento es un indicador demográfico que relaciona las personas mayores de 64 años con las personas menores de 20 años, por tanto, reúne en un mismo cociente las dos cohortes polares o extremas de una población (Tabla 1.14. del Anexo): según los datos estadísticos del Censo de Población anual, a 1 de enero de 2023 se contabilizaron 118,2 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 20 años. En consecuencia, entre la población de la Zona hay más efectivos en la cohorte de salida que en la cohorte de entrada. Este valor del IE es algo superior en comparación con el estatal (106,5), pero claramente menor con respecto a los IE provincial (179,6) y autonómico (167,7). En el período temporal de 2001 a 2023, se describe una evolución diferenciada: si en la Zona de estudio disminuyó el valor del Índice de Envejecimiento (-46,1 puntos), en los otros tres ámbitos supralocales aumentó (desde +23,6 puntos en España hasta +52,7 en Castilla y León). Por consiguiente, la reducción del valor del IE en la Zona nos informa de un proceso de rejuvenecimiento demográfico, al contrario de lo sucedido en los otros tres territorios.

En el contexto municipal, al iniciarse 2023 los Índices de Envejecimiento manifiestan su valores más bajos en Villalobón (40,5) y Grijota (41,8), a los que habría que añadir Fuentes de Valdepero (91,2) por situarse por debajo del umbral de 100 (igual nº de personas mayores de 64 años que de menores de 20 años), ya que los demás municipios lo superan en menor o mayor medida, algunos de ellos de manera excesiva: Santoyo (492,9), Támara de Campos (516,7), Piña de Campos (561,5), Ribas de Campos (562,5) y Boadilla del Camino (571,4). En resumen, los municipios más próximos a la capital palentina, que desempeñan un rol de pueblos dormitorio, son los que tienen IE por debajo de 100, pues tienen menos personas mayores de 64 años que menores de 20 años, consecuencia de su estructura por edad realmente más joven, mientras los más alejados de la capital y que se sitúan en el área norte de la Zona son los que muestran los IE más elevados, ya que tienen bastante más personas mayores de 64 años que menores de 20 años, debido a su estructura por edad muy envejecida.

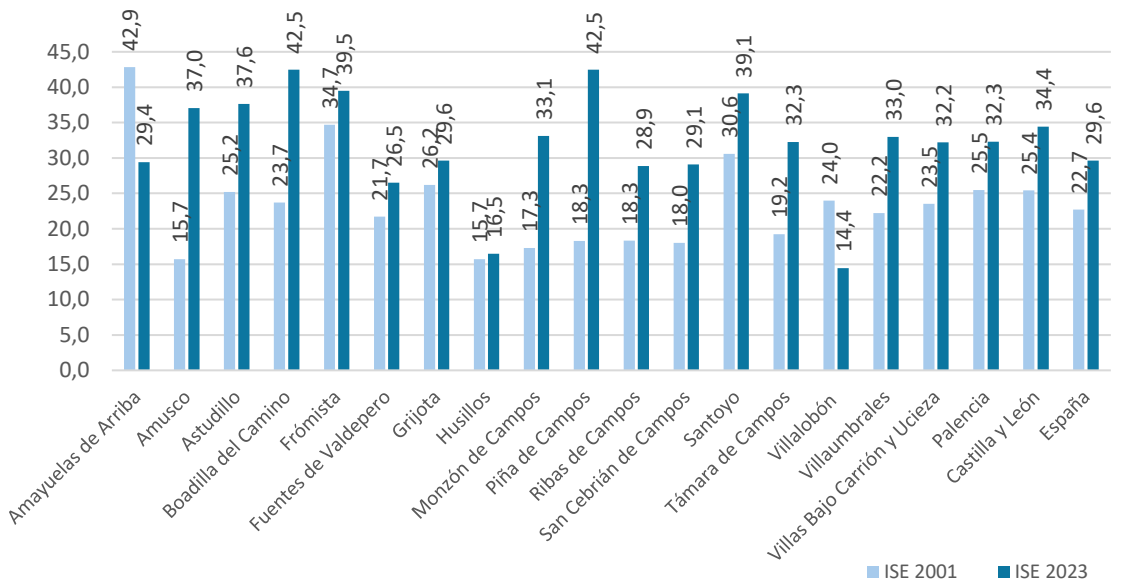
Gráfico 1.19. Índices de Envejecimiento para ambos sexos entre la población censada en 2001 y 2023: nº de personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 20 años. *Fuente: Censos de población de 2001 y 2023, INE.*



Se finaliza este apartado dedicado al análisis demográfico de la estructura por edad con la estimación del Índice de SobreEnvejecimiento (ISE), para ambos sexos, entre la población censada en 2001 y 2023 (Tabla 1.15. del Anexo), un indicador que consiste en el cociente entre el nº de personas mayores de 79 años por cada 100 mayores de 64 años, con el cual se pretende conocer la intensidad del proceso de envejecimiento en una población a través de la cohorte de 65 y más años. A 1 de enero de 2023, el Censo de Población contabilizó 32,2 personas de 80 y más años por cada 100 de 65 y más años en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, un ISE similar al provincial, algo menor con relación al autonómico (34,4), pero algo mayor con respecto al estatal (29,6). Por tanto, el ISE de la Zona se sitúa entre el estatal y autonómico. En el período temporal de 2001 a 2023, se percibe una evolución al alza en los cuatro territorios (+8,7 puntos en la Zona), como consecuencia del aumento de la Esperanza de Vida en la cohorte de 65 y más años[5], lo que deriva en el progreso sostenido del proceso de envejecimiento.

[5] Para ambos sexos, la Esperanza de Vida a los 65 años en 2001 para la provincia palentina fue de 18,39 años, mientras en 2022 subió a 20,85 años (+2,46 años); en Castilla y León, se elevó de 20,18 a 21,66 (+1,48 años), mientras en España aumentó desde 18,97 a 21,11 años (2,14 años). *Fuente: Indicadores de Mortalidad, INE.*

Gráfico 1.20. Índices de SobreEnvejecimiento para ambos sexos entre la población censada en 2001 y 2023: nº de personas mayores 79 años por cada 100 mayores 64 años.
Fuente: Censos de Población de 2001 y 2023, INE.



Por último, en el ámbito municipal, los Índices de SobreEnvejecimiento (ISE), de ambos sexos, en el Censo de Población anual de 2023 trazan una horquilla de valores amplia: desde 14,4 por 100 en Villalobón, al que le sigue 16,5 por 100 en Husillos, hasta 42,5 personas de 80 y más años por cada 100 mayores de 64 años en los pueblos de Boadilla del Camino y Piña de Campos. En todo caso, hay que resaltar las localidades con los ISE que lograron superar el valor autonómico (34,4), ya que representan los pueblos de la Zona en los que la longevidad es más elevada: Amusco (37), Astudillo (37,6), Frómista (39,5), Santoyo (39,1) y los ya mencionados Boadilla del Camino y Piña de Campos. La combinación de un medio ambiente de calidad, una alimentación y un estilo de vida sencillo y saludable con los recursos y servicios sanitarios, sociales y prestaciones económicas del Estado del Bienestar, tienen como consecuencia que se pueda sobrevivir a edades más tardías, lo que supone un incremento de los efectivos que se incorporan a la cohorte de la 'cuarta edad'. Hay que reconocer que es un indicador que puede tener una interpretación ambivalente, incluso contradictoria, ya que podemos considerarlo una expresión del éxito de una sociedad en la lucha histórica de la humanidad contra la mortalidad, pero también significa la necesidad de dedicar una partida mayor del gasto social y sanitario público y privado para atender a las personas de la cuarta edad y, a su vez, esto supone una fuente de empleos para las ramas económicas y profesiones especializadas en atender sus demandas y necesidades.

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 siete indicadores cuantitativos a partir de los datos estadísticos oficiales generados por el Sistema de Información Estadística de la Dirección General de Estadística de la Junta de Castilla y León (SIE-JCyL) y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSyM), los cuales presentamos en 6 Tablas Excel en la hoja de Empleo del Anexo:

- 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 Trabajadores Afiliados a la Seguridad Social en alta laboral entre final de diciembre de 2014 y 2023 según Régimen de Afiliación: absolutos y Tasas de evolución (%; -%) de ambos sexos.
- Tabla 2.3. Distribución (%) del nº de Trabajadores Afiliados a la Seguridad Social en alta laboral, de ambos sexos, entre final de diciembre de 2014 y 2023 según Régimen de afiliación: % respecto del total.
- Tabla 2.4. Evolución del nº de Trabajadores Asalariados Afiliados a la Seguridad Social (Reg. General y Sist. Especiales R.G.) en alta laboral, de ambos sexos, entre final de diciembre de 2014 y 2023 según Sector de actividad (CNAE-2009): absolutos de ambos sexos y Tasas de evolución (%;-%)
- Tabla 2.5. Distribución (%) del nº de Trabajadores Asalariados Afiliados a la Seguridad Social (Reg. General y Sist. Especiales R.G.) en alta laboral (*), de ambos sexos, entre final de diciembre de 2014 y 2023 según Sector de actividad (CNAE-2009): porcentajes respecto del total.
- Tabla 2.6. Distribución (%) del nº de Trabajadores Asalariados Afiliados a la Seguridad Social (Reg. General y Sist. Especiales R.G.) en alta laboral, de ambos sexos, en final de diciembre de 2014, 2019 y 2023 según Forma Jurídica de la empresa: porcentajes respecto del total.

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

- Cuentas de cotización a la Seguridad Social, Trabajadores afiliados último día del cuarto trimestre, Sistema de Información Estadística, Dirección General de Estadística de la Junta de Castilla y León (SIE-JCyL): http://www.jcyl.es/sie/sas/broker?_PROGRAM=mddbpgm.v2.indexv2.scl&_SERVICE=saswebl&_DEBUG=0&menu=index

- Estadística de Afiliaciones en Alta laboral, Afiliados último día del mes de diciembre. 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 análisis del Empleo se despliega en seis epígrafes con referencia temporal desde el último día de 2014 al correspondiente de 2023: en el primero se analiza la evolución del nº de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral de ambos sexos. El segundo se centra en la evolución del nº personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral, de ambos sexos, según el Régimen de afiliación, distinguiendo entre el Régimen General y el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. El tercer epígrafe considera la distribución porcentual de las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral, de ambos sexos, según el Régimen de afiliación, distinguiendo entre el Régimen General y el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. El cuarto epígrafe recoge el análisis cuantitativo de la evolución del nº de personas trabajadoras asalariadas afiliadas a la Seguridad Social (Reg. General y Sist. Especiales R.G.) en alta laboral, de ambos sexos, según el Sector de Actividad (CNAE-2009): agricultura y ganadería, industria y energía, construcción y servicios. El quinto recoge el análisis de la distribución porcentual de las personas que son trabajadoras asalariadas afiliadas a la Seguridad Social (Reg. General y Sist. Especiales R.G.) en alta laboral, de ambos sexos, según el Sector de Actividad (CNAE-2009). Y se finaliza con un sexto epígrafe consistente en analizar la distribución porcentual de las personas trabajadoras asalariadas afiliadas a la Seguridad Social (Reg. General y Sist. Especiales R.G.) en alta laboral, de ambos sexos, según la Forma Jurídica de la Empresa (personas físicas, sociedades anónimas, sociedades responsabilidad limitada, etc.). Hay que señalar que la explotación estadística municipal publicada por la Dirección General de Estadística de la Junta de Castilla y León (SIE-JCyL) no se desagrega respecto de la variable sexo, de ahí que los datos e indicadores cuantitativos que seguidamente analizamos solo se refieran a ambos sexos. Asimismo, tampoco se considera la variable edad.

1.2.1.- Evolución del empleo

Al finalizar la anualidad de 2023 se contabilizaron 2.574 personas afiliadas a la Seguridad Social en situación de alta laboral trabajando en los establecimientos localizados en la Zona de Villas de Bajo Carrión y Ucieza (Tabla 2.1. del Anexo), las cuales suponen una Tasa de evolución positiva del 10,6% con respecto a la cantidad registrada al rematar 2014. Este incremento porcentual es algo superior al provincial (9,3%), pero menor con relación al autonómico y, sobre todo, al estatal (24,5%). Entre final de 2019 y 2023, también se observa una evolución positiva del empleo, pues creció un 2,4% en la Zona, si bien ese incremento fue el menor de los cuatro territorios supralocales que se comparan: 3,7% en la provincia palentina, 4,6% en la Comunidad Valenciana y 7,6% en España; en todo caso, se constata que el empleo aumentó por encina del nivel previo existente al estallido de la crisis de la pandemia del Covid-19. Asimismo, en las dos últimas variaciones anuales, el empleo en la Zona expresó una evolución positiva, más ligera de 2021 a 2022 (0,2%), mientras fue rotunda de 2022 a 2023 (3,8%). En resumen, desde el inicio en 2014 del nuevo ciclo capitalista de crecimiento económico, el empleo ha mostrado una evolución positiva en la Zona, así como en los otros territorios supralocales.

En el ámbito de los dieciséis municipios que componen la Zona de Villas de Bajo Carrión y Ucieza, entre finales de 2014 y 2023 el empleo creció en nueve localidades, desde el 11,4% en Villalobón hasta el 132,4% en Husillos. Además de esta localidad, cabe destacar las elevadas Tasas de crecimiento de Grijota (30,6%), Támara de Campos (40%), Piña de Campos (45,7%) y Ribas de Campos (68%). En términos absolutos, el empleo aumentó en mayor cantidad en Piña de Campos (+21 personas afiliadas a la Seguridad Social en situación de alta laboral), Mozón de Campos (+34), Villalobón (+42), Husillos (+45), Frómista (+54) y Grijota (+132).

Por otro lado, en la vertiente del decrecimiento del empleo, se situaron cuatro localidades en la evolución entre la finalización de 2014 y 2023: Fuentes de Valdepero (-5,1%), Astudillo (-6,6%), Villaumbrales (-15,2%) y, mayormente, San Cebrián de Campos (-38,9%). A la corriente de declive se sumaron cinco pueblos en la evolución entre final de 2019 y 2023, los cuales también manifestaron ese sentido negativo en la variación del empleo entre el cierre de 2022 y 2023: Fuentes de Valdepero (-1,0%), Villaumbrales (-1,9%), Amusco (-5,2), Villalobón (-7,2%) y Boadilla del Camino (-7,7%).

Gráfico 2.1. Tasas de Evolución del nº personas Afiliadas a la Seg. Social en alta laboral, ambos sexos, entre final de 2014 a 2023 y 2019 a 2023 (%; -%)

Elab. propia. Fuente: Estadísticas de S.I.E. de CyL y T.G.S.S.

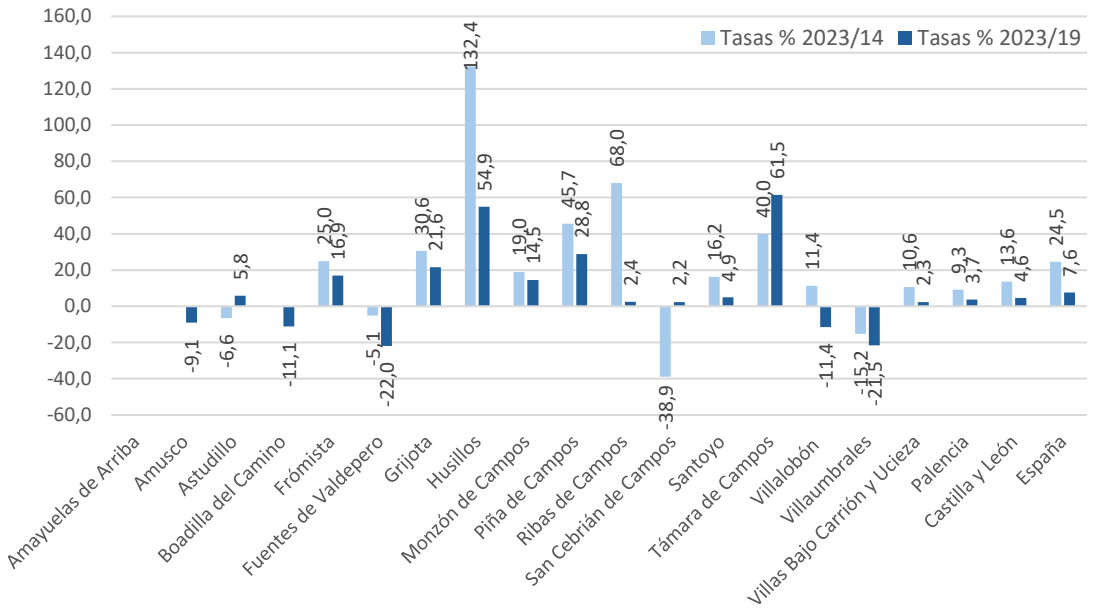
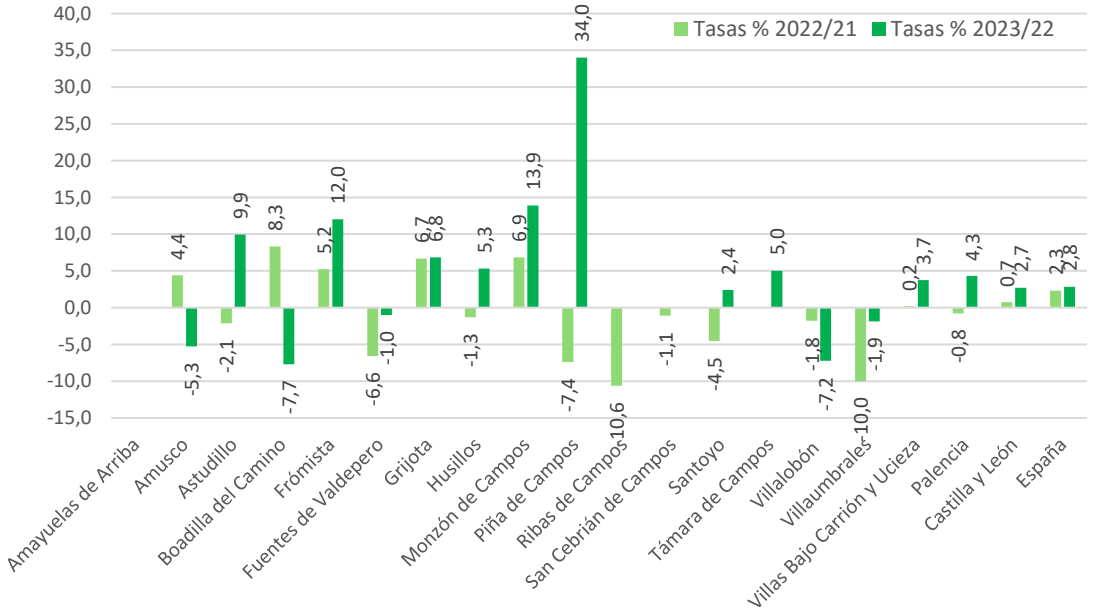


Gráfico 2.2. Tasas de Evolución del nº personas Afiliadas a la Seg. Social en alta laboral, ambos sexos, entre final de 2021 a 2022 y 2022 a 2023 (%; -%)

Elab. propia. Fuente: Estadísticas de S.I.E. de CyL y T.G.S.S.

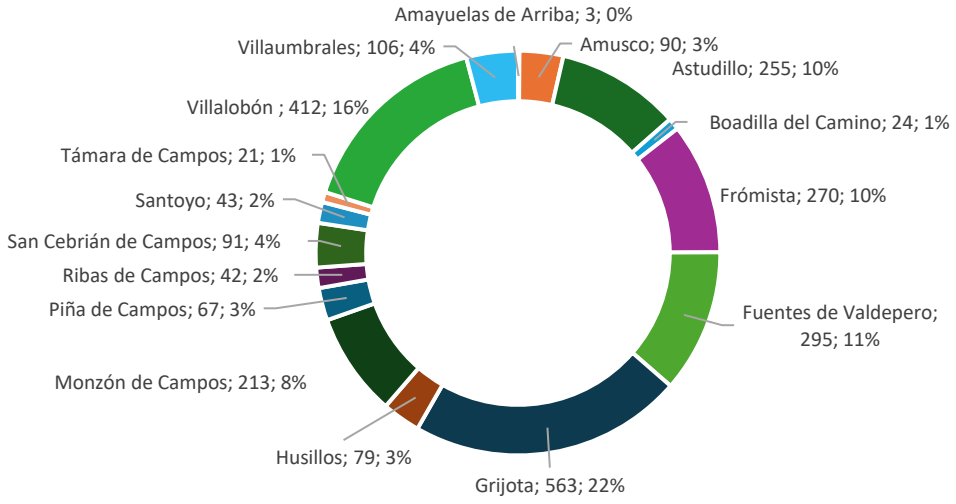


Al concluir el ejercicio de 2023, los 2.574 empleos registrados en establecimientos de trabajo de la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza se distribuyen de manera desigual entre los dieciséis

municipios que la constituyen: en primer lugar, destaca Grijota por acoger el 21,9% del empleo de la Zona; en segundo lugar, Villalobón, con el 16%; y, en tercer lugar, hay que mencionar cuatro localidades que representan cada una de ellas entre el ocho y el doce por ciento del total de la Zona: Mozón de Campos (8,3%), Astudillo (9,9%), Frómista (10,5%) y Fuentes de Valdepero (11,5%). Los restantes diez municipios significan menos del 5% por localidad, siendo Villaumbrales el que más se acerca a ese umbral (4,1%). Desde una perspectiva geográfica, diremos que los cuatro municipios más próximos a la capital palentina (Villalobón, Fuentes de Valdepero, Husillos y Grijota) aglutinan algo más de la mitad (52,4%) de los empleos de la Zona.

Gráfico 2.3. Distribución (%) del nº de personas Afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral, ambos sexos, en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza (2.574) entre sus 16 municipios al final de 2023 (% sobre total Zona).

Elab. propia. Fuente: Est

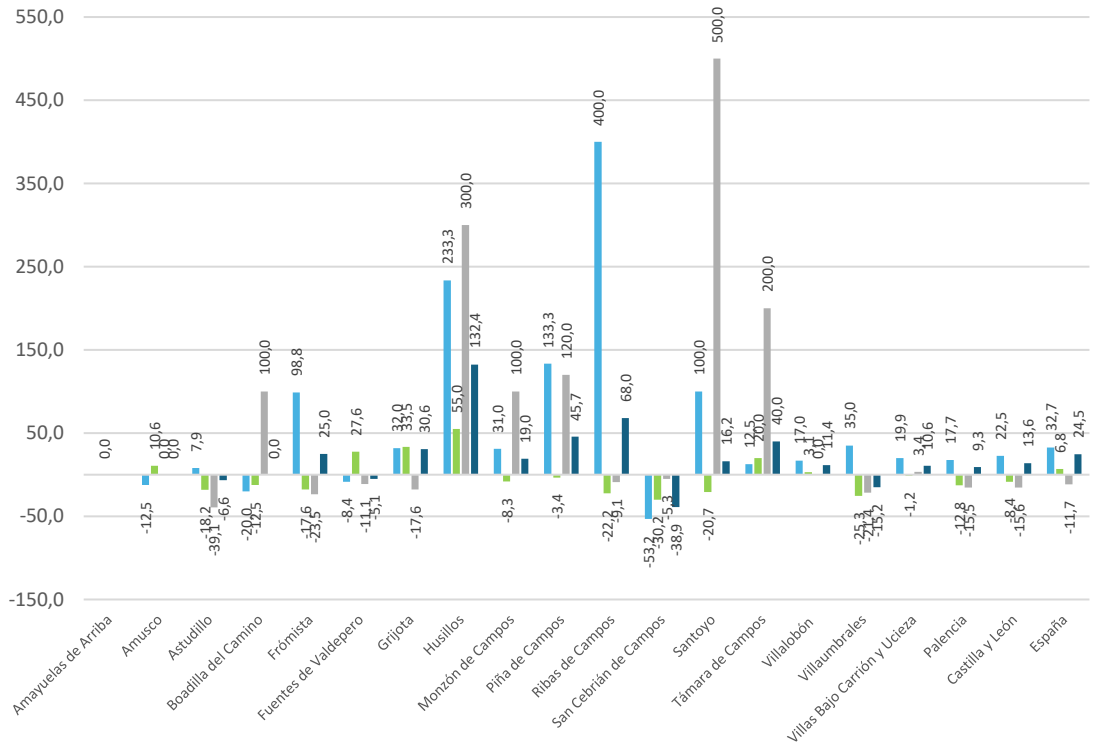


1.2.2.- Evolución del empleo según Régimen de afiliación

En el apartado anterior conocimos el significativo crecimiento del número de personas afiliadas a la Seguridad Social en situación de alta laboral entre los establecimientos económicos localizados en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza. A continuación, se pretende saber si la tendencia de crecimiento actuó en los principales regímenes de cotización a la Seguridad Social,

el Régimen General[6] (RG) y el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos[7] (RETA), así como en Otros[8]. Entre finales de 2014 y 2023, se observa una evolución notoriamente positiva en el Régimen General con un incremento del 19,9%, a diferencia del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos que muestra un decremento del -1,2%. Esta evolución diversa entre ambos regímenes también se expresó en la provincia de Palencia (17,7% vs -12,8%), Castilla y León (22,5% vs -8,5%) y España (32,7% vs -6,8%).

Gráfico 2.4. Tasas de Evolución (%; -%) del Nº de Trabajadores Afiliados a la Seguridad Social en alta laboral entre final de 2014 y 2023 según Régimen de afiliación. *Elab. propia. Fuente: Estadísticas de S.I.E. de CyL y T.G.S.S.*



Es habitual que, durante las fases de crecimiento económico de los ciclos capitalistas, aumente el número de personas ocupadas por cuenta ajena, es decir, contratadas como asalariadas (RG), a la vez que se contrae la categoría de personas ocupadas por cuenta propia (RETA), esto es, de las personas que trabajan como autónomas. Y viceversa: durante la fase de crisis y recesión de

[6] Régimen General: personas asalariadas por cuenta ajena de la industria y los servicios y asimilados a los mismos que ejerzan normalmente su actividad en territorio nacional. No se incluyen las categorías de los Sistemas Especiales Agrario y Trabajadores del Hogar.

[7] Régimen Especial de Trabajadores Autónomos: personas que trabajan por cuenta propia, que realizan de forma habitual, personal y directa una o varias actividades económicas a título lucrativo, y siempre que el desempeño de esta o estas actividades no estén sujetas a contrato de trabajo por ninguna empresa.

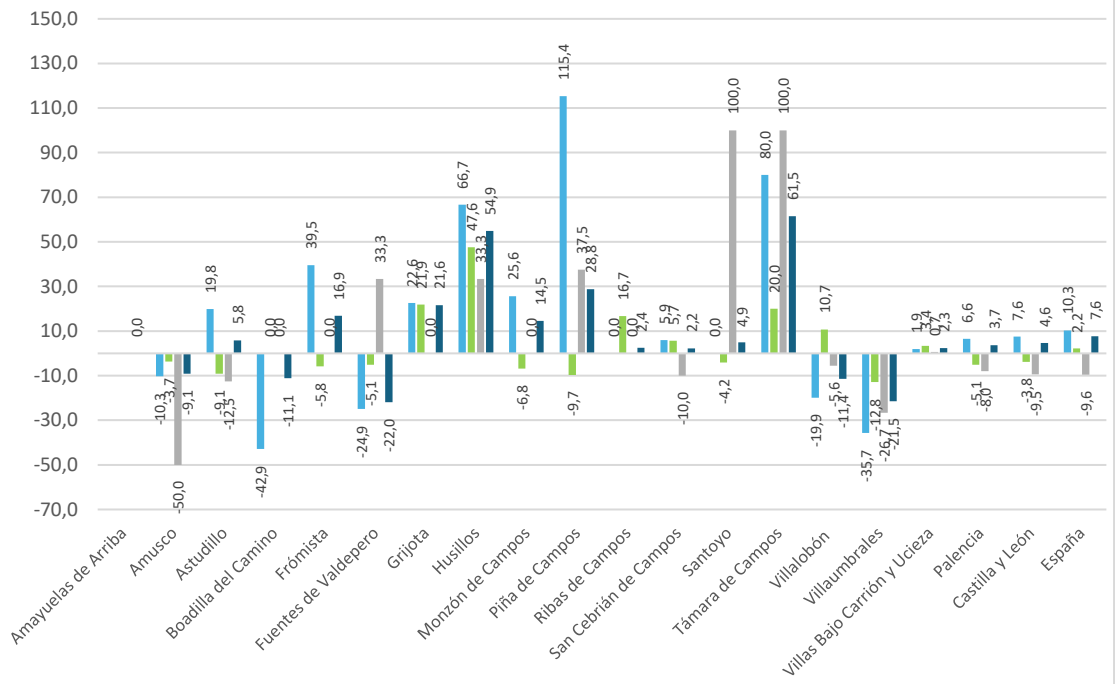
[8] Otros: incluyen datos estadísticos de los Sistemas Especiales, principalmente Agrario y de Trabajadores del Hogar, y en datos provinciales y autonómicos el R.E.M. Carbón.

un ciclo capitalista (por ejemplo, la *Gran Recesión* de 2008-2013) se destruyen importantes cantidades de empleo asalariado (RG), dando lugar a una situación de paro masivo entre la población activa que, de prolongarse, deriva en el crecimiento del empleo autónomo (RETA) ante las dificultades de insertarse laboralmente como asalariado/a. Por lo demás, la Zona objeto de estudio presenta la peculiaridad del incremento de personas afiliadas en la Seguridad Social en alta laboral en la categoría de Otros (3,4%), en su mayoría cotizan como trabajadores agrarios por cuenta ajena (asalariados) debido a la presencia que todavía tiene el sector agrario en su territorio.

Ahora bien, de 2019 a 2023 y también en la evolución más reciente de 2022 a 2023 (los datos se refieren a final de año), en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza se percibe que tanto crecieron las cantidades de personas afiliadas al RG (1,9% y 4,4%) como al RETA (3,4% y 3,5%), coincidiendo con el sentido de la evolución estatal, en tanto la provincial y autonómica siguieron manifestando la variación diferenciada según el régimen de la Seguridad Social: crecimiento del RG y decrecimiento del RETA. Tras la fuerte caída del PIB en 2020 provocada por la crisis sociosanitaria de la pandemia del Covid-19 y las restricciones que impusieron las Administraciones públicas a la movilidad de la población, se pasó con rapidez a la recuperación, a la que ha seguido una fase de expansión económica[9] en la que han crecido los empleos por cuenta ajena y propia, incluso en un contexto global de inflación en los precios y los tipos de interés como el que se ha desencadenado con la guerra provocada por la invasión de Rusia de Ucrania (24/02/2022). En la medida en que los precios finales han subido por encima del aumento del coste de las materias primas y demás inputs utilizados en la producción y comercialización-distribución de los bienes y servicios, de los gastos de personal y del coste de financiación, sin haberse producido una caída relevante del consumo final, los beneficios corrientes (Bárcenas, 2023) y extraordinarios (OXFAM-Intermon, 2023) de las empresas aumentaron de manera más que notable. Asimismo, el gasto público aumentó con la crisis de la pandemia y subsiguiente recuperación de la normalidad, tanto por la disponibilidad de fondos de la Unión Europea (por ejemplo, el Plan de Recuperación *NextGeneratioUE*) como por el mayor gasto de las Administraciones españolas. En suma, la dinámica de crecimiento en los sectores público y privado ha promovido la creación de más empleo, tanto asalariado como autónomo (salvo en el RETA en la provincia palentina y Castilla y León).

[9] Según el INE (Contabilidad nacional anual de España: principales agregados), el PIB per cápita (Euros) para España fue en 2019 de 26.625€, cayó en 2020 a 23.851€ (-10,4%), subió en 2021 a 26.094€ (+9,4%), en 2022 a 28.748€ (+10,2%, prov.) y en 2023 se elevó a 30.968€ (+7,7%, prov.); en términos relativos, el PIB per cápita de 2023 representa un incremento del 16,3% con respecto al de 2019.

Gráfico 2.5. Tasas de Evolución (%; -%) del Nº de Trabajadores Afiliados a la Seguridad Social en alta laboral entre final de 2019 y 2023 según Régimen de afiliación. *Elab. propia. Fuente: Estadísticas de S.I.E. de CyL y T.G.S.S.*



Entre los dieciséis municipios de la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, se percibe una evolución de 2014 a 2023 (final de año) bastante heterogénea: así, en los establecimientos de cuatro localidades se incrementó el nº de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral en el Régimen General (RG) y también en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), en concreto en Grijota, Husillos, Villalobón y Támara de Campos. En dos pueblos, disminuyó en los dos regímenes: Boadilla del Camino y San Cebrián de Campos. Por otro lado, aumentaron las personas afiliadas en el RG, a la vez que disminuyeron en el RETA en siete pueblos: Astudillo, Frómista, Mozón de Campos, Piña de Campos, Ribas de Campos, Santoyo y Villaumbrales; y sucedió a la inversa en dos municipios: Amusco y Fuentes de Valdepero. Con otra mirada de análisis, diremos que el RG al menos duplicó sus efectivos de 2014 a 2023 en Frómista (98,8%), Santoyo (100%), Piña de Campos (133,3%), Husillos (233,3%) y Ribas de Campos (400%). Mientras el RETA se incrementó en efectivos en al menos un 20% en Támara de Campos (20%), Fuentes de Valdepero (27,6%), Grijota (33,5%) y Husillos (55%).

En la evolución de 2019 a 2023 (final de año) también se observa una diversidad amplia: por un lado, los establecimientos económicos de tres municipios disminuyeron en efectivos afiliados a la Seguridad Social en alta laboral en el Régimen General (RG) y el Régimen Especial de

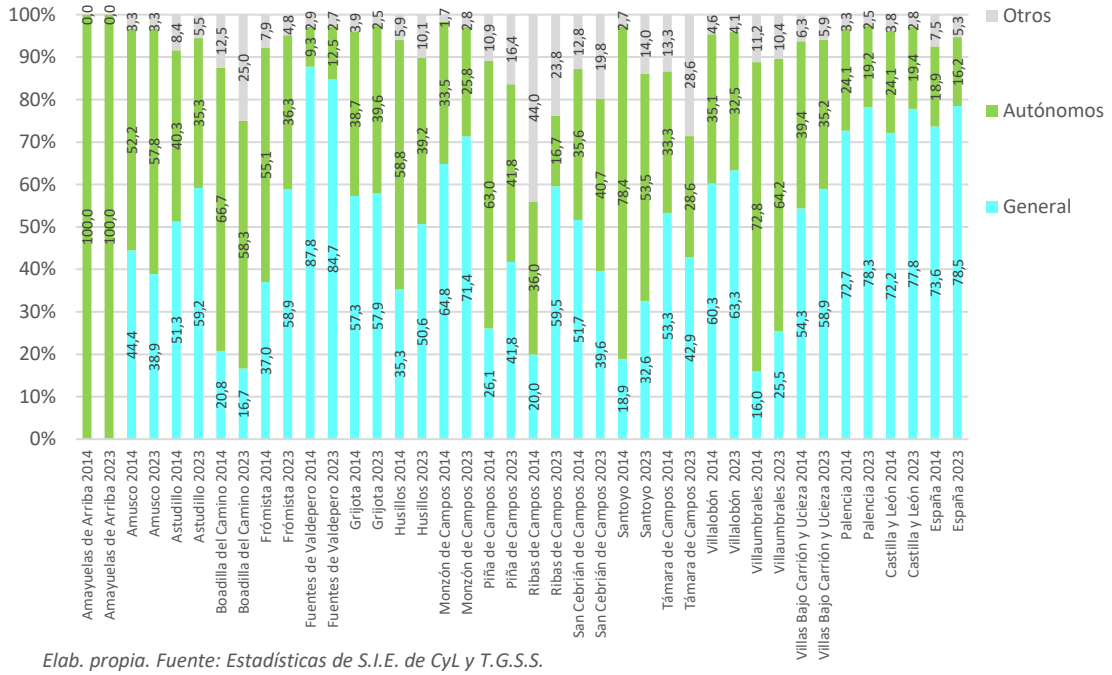
Trabajadores Autónomos (RETA): Amusco, Fuentes de Valdepero y Villaumbrales. Por otro lado, sucedió al contrario en los establecimientos situados en Grijota, Husillos, San Cebrián de Campos y Támara de Campos, en los que aumentaron los efectivos afiliados en alta en ambos regímenes de la Seguridad Social. En consecuencia, el primer grupo representa el polo territorial del declive generalizado del empleo, mientras el segundo el del crecimiento. Si atendemos a cada régimen de cotización, el RG aumentó en efectivos en ocho municipios, destacando por sus incrementos más elevados los establecimientos de Frómista (39,5%), Husillos (66,7%), Támara de Campos (80%) y Piña de Campos (115,4%). En el RETA, los efectivos que cotizan a la Seguridad Social y están en alta laboral aumentaron en los establecimientos económicos de seis localidades, entre las que destacan Támara de Campos (20%), Grijota (21,9%) y Husillos (47,6%).

1.2.3.- Distribución del empleo según régimen de afiliación

Al finalizar 2023, las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral que cotizan en establecimientos situados en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, en su mayoría son trabajadores por cuenta ajena, en concreto el 58,9% cotizan en el Régimen General. Sin embargo, en la comparación con los otros territorios supralocales se aprecia que el valor de este indicador es claramente menor con respecto al provincial (78,3%), autonómico (77,8%) y estatal (78,5%). El motivo se debe a la mayor representación que alcanza el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) en los establecimientos de la Zona: un 35,2% del total, casi duplicando los porcentajes de RETA en España (16,2%), Castilla y León (19,4%) y la provincia de Palencia (19,2%). Grosso modo, las personas ocupadas que cotizan como trabajadoras autónomas suelen alcanzar una mayor significación en la estructura del empleo del medio rural, ya que es la categoría que predomina entre las explotaciones agropecuarias de carácter familiar y en los pequeños negocios de ámbito local (talleres de reparaciones, comercios de proximidad, bares-cafeterías, servicios personales y a los hogares, etc.). En todo caso, al comparar las distribuciones porcentuales de 2014 y 2023, se observa una disminución de la importancia del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y, por el contrario, una subida de la representación del Régimen General (+4,6 puntos en RG y –4,2 puntos en RETA en los establecimientos de la Zona), una tendencia que comparten los cuatro ámbitos supramunicipales, motivada por el aumento más cuantioso del empleo asalariado durante la fase de crecimiento económico en los ciclos de desarrollo capitalista. Además, hay que considerar el proceso de desagrarización que está modificando desde hace varias décadas la estructura sectorial del empleo, con un mayor impacto

en el medio rural (declive de las explotaciones agropecuarias y de los trabajadores autónomos que se ocupan en ellas).

Gráfico 2.6. Distribución (%) Nº de Trabajadores Afiliados a la Seguridad Social en alta laboral, ambos sexos, al final de 2014 y 2023 según Régimen de afiliación: % sobre total.



Elab. propia. Fuente: Estadísticas de S.I.E. de CyL y T.G.S.S.

En el entorno de los municipios y respecto a la distribución con los datos del cierre de 2023, en los establecimientos económicos de nueve localidades hay más personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral que cotizan en el Régimen General (asalariadas) que en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos: Támara de Campos (42,9%), Husillos (50,6%), Grijota (57,9%), Frómista (58,9%), Astudillo (59,2%), Ribas de Campos (59,5%), Villalobón (63,5%), Mozón de Campos (71,4%) y Fuentes de Valdepero (84,8%). En Piña de Campos hay tantos cotizantes en el RG como en el RETA (41,8% en cada caso). Y también debemos atender a los porcentajes de la categoría Otros, donde son mayoría las personas asalariadas afiliadas al Sistema Especial Agrario, que representan valores importantes en Piña de Campos (16,4%), San Cebrián de Campos (19,8%), Ribas de Campos (23,8%) y Boadilla del Camino (25%); por tanto, en esos cuatro pueblos la categoría de Otros refuerza la importancia cuantitativa de la personas ocupadas como asalariadas.

Las personas afiliadas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos superaron en cantidad las que cotizan en el Régimen General en los establecimientos de seis pueblos: San Cebrián de Campos (40,7%), Santoyo (53,5%), Amusco (57,8%), Boadilla del Camino (58,3%), Villaumbrales (64,2%) y Amayuelas de Arriba (100%). Por consiguiente, el RETA alcanza las significaciones más elevadas en los municipios más rurales, en su mayoría situados en el corona oeste-norte de la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza (desde Villaumbrales hasta Boadilla del Camino, pasando por San Cebrián de Campos).

1.2.4.- Evolución del empleo asalariado según sector de actividad

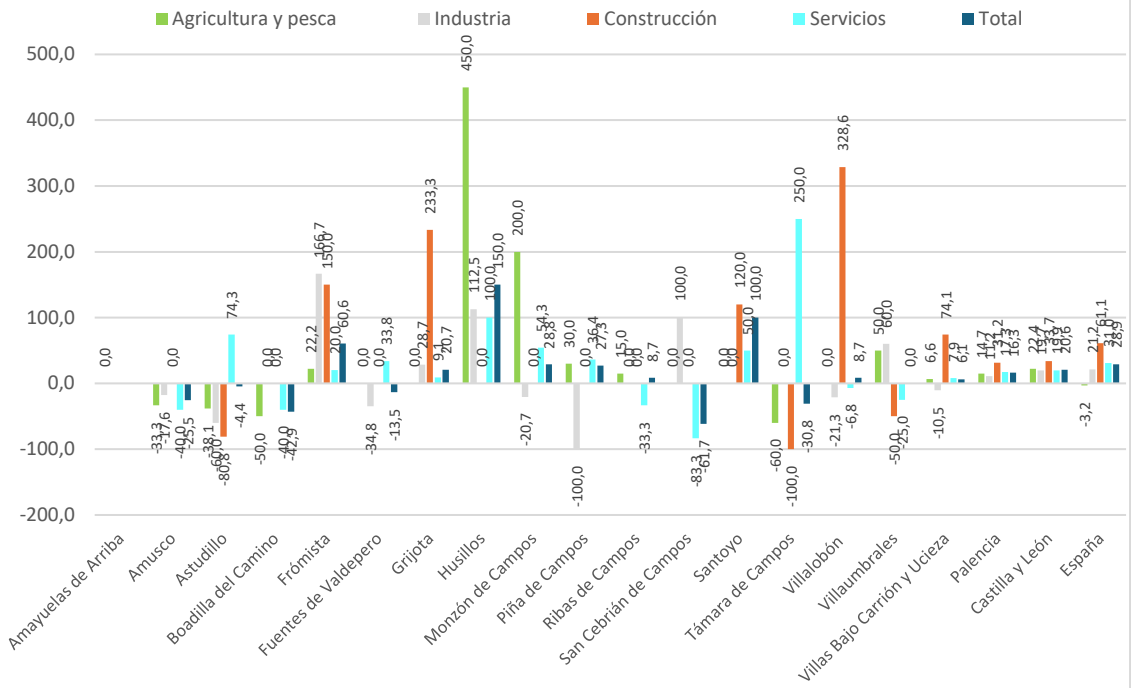
En el cuarto epígrafe se analiza la evolución del nº de personas asalariadas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral que cotizan como trabajadoras por cuenta ajena (Régimen General y sus Sistemas Especiales)[10] según el sector de actividad (CNAE 2009): agricultura, industria, construcción y servicios (Tabla 2.4. del Anexo). De 2014 a 2023 (final de cada año), en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza aumentó el número de personas asalariadas ocupadas en la agricultura (6,6%), la construcción (74,1%) y los servicios (7,9%), pero disminuyó en la industria (-10,5%). En la provincia palentina y la C.A. de Castilla y León creció en todos los sectores económicos, incluyendo la industria (11,2% y 19,7%, respectivamente), mientras en España se redujo el número de personas asalariadas que trabajan en la agricultura (-3,2%), al mismo tiempo que creció en los otros tres sectores económicos. En resumen, en el período transcurrido del actual ciclo capitalista de crecimiento económico, el empleo asalariado creció sectorialmente de manera casi generalizada en la Zona, salvo en las actividades industriales.

En el escenario de los dieciséis municipios, la evolución sectorial entre los cierres anuales de 2014 y 2023 refleja que las personas que trabajan por cuenta ajena aumentaron en cantidad en los cuatro sectores únicamente en Frómista. Se incrementaron en tres sectores económicos en las localidades de Grijota (estabilidad en agricultura), Husillos (salvo en construcción) y Mozón de Campos (negativo en industria). Creció el nº de personas asalariadas en los establecimientos de dos sectores en Fuentes de Valdepero (estabilidad en agricultura y negativo en industria), Piña de Campos (negativo en industria y estabilidad en construcción), Santoyo (estabilidad en

[10] Solo se analizan las personas asalariadas que trabajan en los establecimientos que cotizan en el Régimen General de la Seguridad Social, incluyendo sus Sistemas Especiales, debido a que es la información estadística que publica el SIE de la Junta de CyL. Por tanto, nos vemos obligados a prescindir en el análisis cuantitativo según sectores de actividad de las personas trabajadoras autónomas que cotizan en el RETA.

agricultura e industria), Villalobón (negativo en industria y servicios) y Villaumbrales (negativo en construcción y servicios). Solo aumentó el empleo asalariado de un sector en Astudillo (servicios), Ribas de Campos (agricultura), San Cebrián de Campos (industria) y Támara de Campos (servicios), mientras en Amayuelas de Arriba la evolución fue estacionaria en todo los sectores y en Amusco regresiva menos en uno de ellos (estabilidad en construcción).

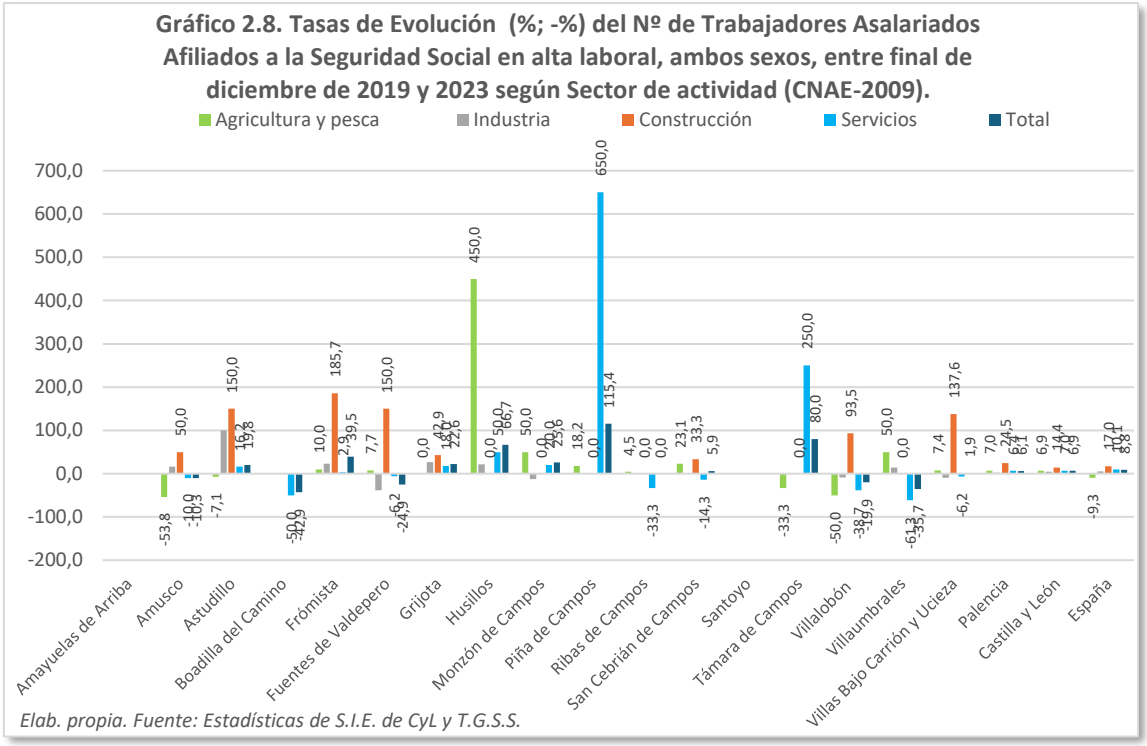
Gráfico 2.7. Tasas de Evolución (%; -%) del Nº de Trabajadores Asalariados Afiliados a la Seguridad Social en alta laboral, ambos sexos, entre final de diciembre de 2014 y 2023 según Sector de actividad (CNAE-2009).



Elab. propia. Fuente: Estadísticas de S.I.E. de CyL y T.G.S.S.

Ahora, observamos la evolución entre final de los años 2019 y 2023, un intervalo temporal bastante condicionado por la crisis de la pandemia del covid-19, aunque en general aumentó el nº de personas que trabajan por cuenta ajena en la Zona (1,9%), sectorialmente las personas ocupadas como asalariadas solo lo hicieron en la agricultura (7,4%) y la construcción (137,7%), disminuyendo simultáneamente en la industria (-9,5%) y los servicios (-6,2%). En la provincia de Palencia y Castilla y León creció el nº de personas que trabajan como asalariadas en los cuatros sectores económicos, expresándose los mayores incrementos porcentuales en la construcción (24,5% y 14,4% respectivamente), a diferencia del conjunto estatal que vuelve a mostrar un decremento en la agricultura (-9,3%). Por consiguiente, en la Zona objeto de estudio no se han recuperado los niveles de personas trabajadoras por cuenta ajena registrados antes del estallido de la crisis de la pandemia del covid-19 en los sectores de la industria y los servicios,

contrastando especialmente con la recuperación sectorial exhaustiva del empleo asalariado que tuvo en la provincia de Palencia y en Castilla y León.

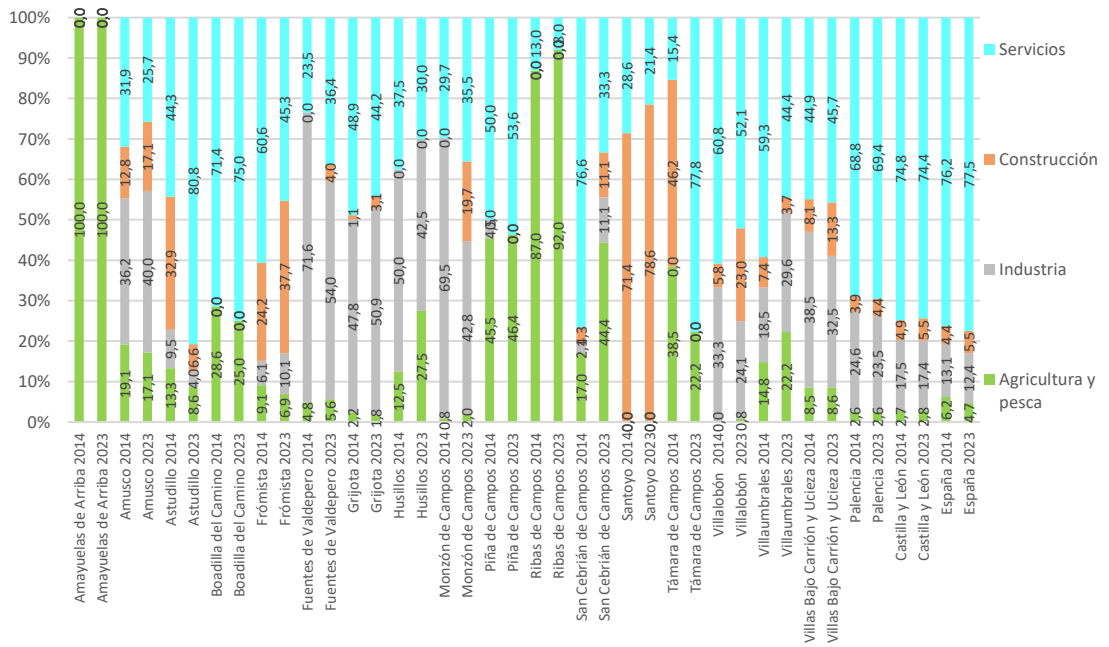


En el contexto de los dieciséis municipios de la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, de 2019 a 2023 (final de año), las evoluciones fueron muy variadas: así, la tendencia crecentista en el empleo asalariado se difundió por los cuatro sectores económicos solamente en Frómista; por tres sectores en Astudillo, Grijota, Mozón de Campos (industria, construcción y servicios en los tres pueblos), Husillos (agricultura, industria y servicios) y Villaumbrales (agricultura, industria y construcción); se extendió por dos sectores en Amusco (industria y construcción), Fuentes de Valdepero, San Cebrián de Campos (agricultura y construcción en los dos pueblos) y Piña de Campos (agricultura y servicios); y nada más lo hizo por un único sector económico en Ribas de Campos (agricultura), Támara de Campos (servicios) y Villalobón (construcción). Ningún sector económico consiguió aumentar sus trabajadores/as asalariados/as que cotizan en los establecimientos de los dieciséis municipios, en todo caso resalta la construcción por crecer mayoritariamente y, a su vez, no disminuir en ninguna localidad, ya que aumentó en personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral que trabajan por cuenta ajena en nueve pueblos y en los siete restantes se manifestó una evolución estacionaria (las mismas personas asalariadas al finalizar 2019 y 2023).

1.2.5.- Distribución del empleo asalariado según Sector de actividad

En la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza respecto de la distribución de final de 2023 según sector de actividad (CNAE 2009) del nº de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral que cotizan como asalariadas en establecimientos de la Zona (Tabla 2.5. del Anexo), el sector servicios es el sector que acoge más personas asalariadas (45,7%), en segundo lugar le sigue la industria (32,5%), después la construcción (13,3%) y, en último lugar, la agricultura (8,6%). El grado de terciarización de las personas asalariadas que trabajan en la Zona es francamente menor con respecto al existente en la provincia (69,4%) y, sobre todo, con relación al de Castilla y León (74,4%) y España (77,5%), ya que define una distribución sectorial claramente más diversa, en la que alcanzan una mayor representación las personas asalariadas ocupadas en establecimientos de la agricultura, construcción e industria. Y si comparamos las distribuciones de finales de 2014 y 2023, la Zona muestra los cambios más importantes, ya que la industria perdió relevancia (-6 puntos), principalmente en favor de la construcción (+5,2) y ligeramente del terciario (+0,8), a la vez que permaneció estable la significación porcentual de la agricultura.

Gráfico 2.9. Distribución (%) Nº de Trabajadores Afiliados a la Seguridad Social en alta laboral, ambos sexos, al final de diciembre de 2014 y de 2023 según Sector de Actividad (CNAE 2009): % sobre total.



Elab. propia. Fuente: Estadísticas de S.I.E. de CyL

En el ámbito de los dieciséis municipios, el grado más elevado de terciarización de las personas asalariadas registradas en situación de alta laboral en la Seguridad Social que cotizaban en establecimientos económicos de la localidad al finalizar la anualidad de 2023 se constata en

Astudillo (80,8%), Támara de Campos (77,8%) y Boadilla del Camino (75%). Después, hay que mencionar a Piña de Campos (53,6%), Villalobón (52,1%), Frómista (45,3%) y Villaumbrales (44,4%), municipios en los que el terciario también es el sector que más empleo asalariado genera entre sus establecimientos pero sin alcanzar la hegemonía que manifestó en los tres pueblos mencionados en primer lugar. La industria destaca como el sector con más personas asalariadas afiliadas en los establecimientos situados en Fuentes de Valdepero (54%), Grijota (50,9%), Monzón de Campos (42,8%) y Husillos (42,5%). La construcción es hegemónica entre las personas asalariadas ocupadas en los establecimientos de Santoyo (78,6%), mientras la agricultura resalta como el sector que más empleo asalariado registró al final de 2023 en los establecimientos económicos de Amayuelas de Arriba (100%), Ribas de Campos (92%) y San Cebrián de Campos (44,4%). Además de estos tres pueblos, el sector primario se significa por generar al menos el 20% del empleo asalariado en los establecimientos de Piña de Campos (46,4%), Husillos (27,5%), Boadilla del Camino (25%), Támara de Campos (22,2%) y Villaumbrales (22,2%), encarnando los pueblos en los que la actividad agropecuaria todavía muestra cierta importancia en su estructura ocupacional y, por consiguiente, describen unos perfiles laborales más agrarizados (Amayuelas de Arriba, Ribas de Campos, San Cebrián de Campos y Piña de Campos) o menos desagrarizados (Husillos, Boadilla del Camino, Támara de Campos y Villaumbrales).

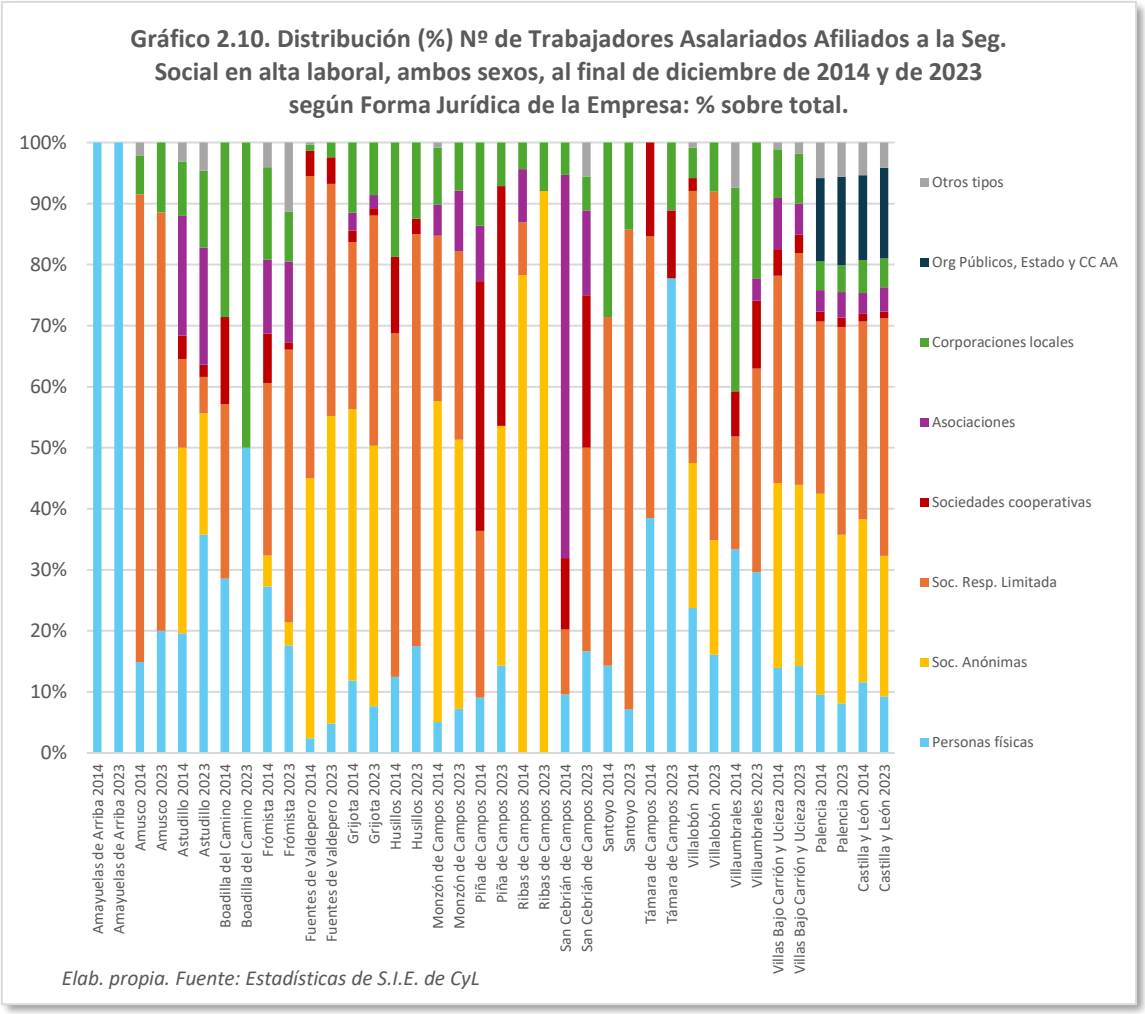
Por lo demás, en los establecimientos económicos situados en los pueblos adyacentes o cercanos a la capital palentina, por un lado, en Grijota, Husillos, Monzón de Campos y Fuentes de Valdepero predomina el empleo asalariado en las actividades de la industria y, por otro, en los locales de Villaumbrales y Villalobón sobresalen los porcentajes de personas asalariadas que trabajan en actividades de servicios.

1.2.6.- Distribución del empleo asalariado según forma jurídica de la empresa

Finalicemos este apartado dedicado al empleo con el análisis de la distribución de las personas asalariadas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral que cotizan en establecimientos radicados en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza considerando la forma jurídica de la empresa en la que trabajan (Tabla 2.6. del Anexo): al concluir la anualidad de 2023, las Sociedades Limitadas (38% del total) resaltan por ser la forma jurídica que acoge más empleo asalariado entre los establecimientos de la Zona, destacando en segundo lugar las Sociedades Anónimas (29,7%) y, en tercer lugar, las Personas físicas (14,3%). Después, cabe mencionar a las Corporaciones Locales (8,2%) y las Asociaciones (5,1%). Con relación a las distribuciones provincial y autonómica[11], se observa una representación menor de las Personas físicas (8,1% en prov. y 9,3% en la C.A.), las Sociedades Anónimas (27,6% en prov. y 23,1% en la C.A.) y las Corporaciones Locales (4,4% en prov. y 4,7% en la C.A.), en tanto que la significación relativa es visiblemente mayor respecto de los Organismos Públicos (8,5% en prov. y 9,5% en la C.A.), así como de Órganos de la Administración del Estado y de Comunidades Autónomas (5,9% en prov. y 5,3% en la C.A.). En síntesis, el empleo asalariado generado por formas jurídicas propias de la esfera privada manifiesta una mayor representación en la Zona objeto de estudio, a diferencia de los conjuntos de la provincia y la Comunidad Autónoma en los que pierde significación relativa en favor de la esfera pública (Administraciones públicas).

Entre las distribuciones de 2014 y 2023 (final de año) de la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, se aprecia un aumento de la importancia porcentual del empleo asalariado en los establecimientos de Sociedades Limitadas (+4 puntos), a la vez que un declive en establecimientos de Asociaciones (-3,2) y también de Sociedades Cooperativas (-1,4 puntos). En el mismo período, la evolución en las distribuciones de la provincia y la Comunidad Autónoma coinciden con la registrada en la Zona en el aumento de la importancia relativa del empleo asalariado en establecimientos de Soc. Limitadas, mientras en los locales de Asociaciones y en Soc. Cooperativas más bien se tendió a la estabilidad. Además, en la provincia de Palencia y Castilla y León disminuyó el empleo asalariado en establecimientos de Personas físicas y, sobre todo, de las Sociedades Anónimas.

[11] No se disponen de datos estadísticos publicados para el conjunto de España.



En cuanto a las distribuciones municipales del empleo asalariado según forma jurídica del establecimiento económico, en principio se observa una notoria heterogeneidad. Sin embargo, tras una mirada de análisis más detenida, se observa que las Sociedades Limitadas significan los porcentajes más elevados del empleo asalariado afiliado a la Seguridad Social en alta laboral en Santoyo (78,6%), Amusco (68,6%), Husillos (67,5%), Villalobón (57,1%), Frómista (44,7%) y Villaumbrales (33,3%). Los establecimientos de las Sociedades Anónimas destacaron en Ribas de Campos (92%), Fuentes de Valdepero (50,4%), Monzón de Campos (44,1%) y Grijota (42,6%), así como coincidieron en la mayor significación relativa con los de las Soc. Cooperativas (39,9%) en Piña de Campos. Por lo demás, las Personas físicas son la forma jurídica hegemónica en el empleo asalariado de los establecimientos de Amayuelas de Arriba (100%) y Támara de Campos (77,8%), al mismo tiempo que comparten la representación porcentual más elevada con las Corporaciones Locales (50%) en Boadilla del Camino.

1.3.- ANÁLISIS DEL PARO REGISTRADO

El tercer capítulo del Estudio Cuantitativo consiste en realizar un análisis cuantitativo-distributivo sobre el fenómeno del desempleo según la información estadística que genera la fuente secundaria del Paro registrado del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social. Para los dieciséis municipios que constituyen la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza (territorio de actuación del Centro de Desarrollo Rural Carrión y Ucieza), la provincia de Palencia y la Comunidad Autónoma de Castilla y León utilizamos la explotación estadística sobre el Paro registrado que efectúa el Sistema de Información Estadística de la Junta de Castilla y León, 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 7 Tablas Excel en la hoja dedicada al Paro registrado del Anexo:

- Tabla 3.1. Evolución del Nº de personas en el Paro registrado entre Diciembre de 2014 y 2023 (final de mes): absolutos y Tasas de evolución (%; -%) para ambos sexos.
- Tabla 3.2. Evolución del Nº de personas en el Paro registrado por Sexo entre Diciembre de 2014 y 2023 (último día del mes): absolutos y Tasas de evolución (%; -%) por sexo.
- Tabla 3.3. Ratios de Masculinidad entre la población del Paro registrado entre Diciembre de 2014 y 2023 (último día del mes): nº de hombres por cada 100 mujeres en el Paro Registrado.
- Tabla 3.4. Evolución por cohortes de Edad del Paro registrado entre Diciembre de 2014 y 2023 (último día del mes): absolutos y Tasas de evolución (%;-%) para ambos sexos y cohortes de edad.
- Tabla 3.5. Evolución del Paro registrado entre Diciembre de 2014 y 2023 (último día del mes) según Sector de actividad (CNAE-2009): absolutos y Tasas de evolución (%;-%) para ambos sexos y Sector.
- Tabla 3.6. Distribución (%) del Paro registrado entre Diciembre de 2014 y 2023 (último día del mes) según Sector de actividad (CNAE-2009): % de cada Sector respecto del Total.
- Tabla 3.7. Distribución (%) del Paro registrado por Sexo entre Diciembre de 2014 y 2023 (último día del mes) según Sector de actividad (CNAE-2009): % de cada Sector respecto del Total de cada Sexo.

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

- Demandas de Empleo (SISPE) por meses. Sistema de Información Estadística, Consejería de Economía y Hacienda, Junta de Castilla y León: https://www.jcyl.es/sie/sas/broker?_PROGRAM=mddbpgm.v2.indexv2.scl&_SERVICE=sasweb1&_DEBUG=0&menu=index

- Datos estadísticos de Empleo por meses. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Ministerio de Trabajo y Economía Social, Gobierno de España: https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/empleo/estadisticas-nuevas.html

El capítulo se despliega en cuatro apartados: distribución y evolución del paro registrado para ambos sexos y también según sexo, evolución y distribución del paro registrado según edad, y finalizamos con la evolución y distribución del paro registrado según sectores de actividad económica.

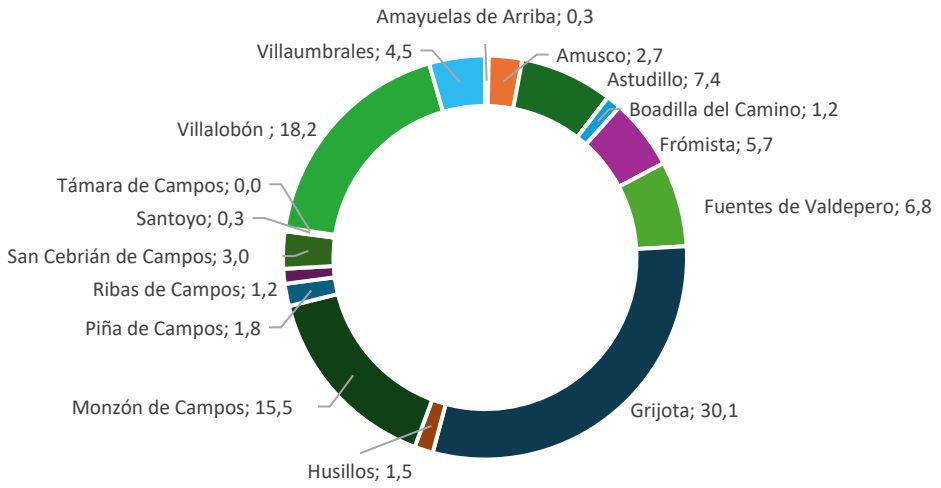
1.3.1.- Distribución y evolución del Paro registrado de ambos sexos

Al finalizar el año 2023, se contabilizaron 336 personas en el Paro registrado en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, de las cuales el 30,1% reside en Grijota, el 18,2% en Villalobón y el 15,5% de ese total en Monzón de Campos. Después, se perciben cuatro localidades que comprenden entre el 4,5% y el 7,5% del total: Villaumbrales (4,5%), Frómista (5,7%), Fuente de Valdepero (6,8%) y Astudillo (7,4%). Grijota y Villalobón son los dos pueblos que más población de 16 a 64 años albergan, por consiguiente, es coherente su predominio en el colectivo del Paro registrado, pero no así el de Monzón de Campos con un número de efectivos en la cohorte de 16 a 64 años (potenciales activos) inferior a Astudillo, Frómista y Villaumbrales, los cuales significan unas proporciones del Paro registrado en la Zona visiblemente inferiores, lo que nos advierte de una mayor incidencia del fenómeno del desempleo entre las personas activas que residen en Monzón de Campos. Por otro lado, las nueve localidades con menos efectivos de 16 a 64 años son las que representan los porcentajes menores del Paro registrado en la Zona, describiendo una horquilla en la distribución porcentual que comprende desde el exiguo 0,3%

de Amayuelas de Arriba, pasando por el 1,5% de Husillos, hasta el 3% del total de San Cebrián de Campos.

Gráfico 3.1. Distribución del nº de personas Paradas registradas, ambos sexos, en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza entre sus 16 municipios en diciembre de 2023 (último día): % sobre total Zona (336 personas).

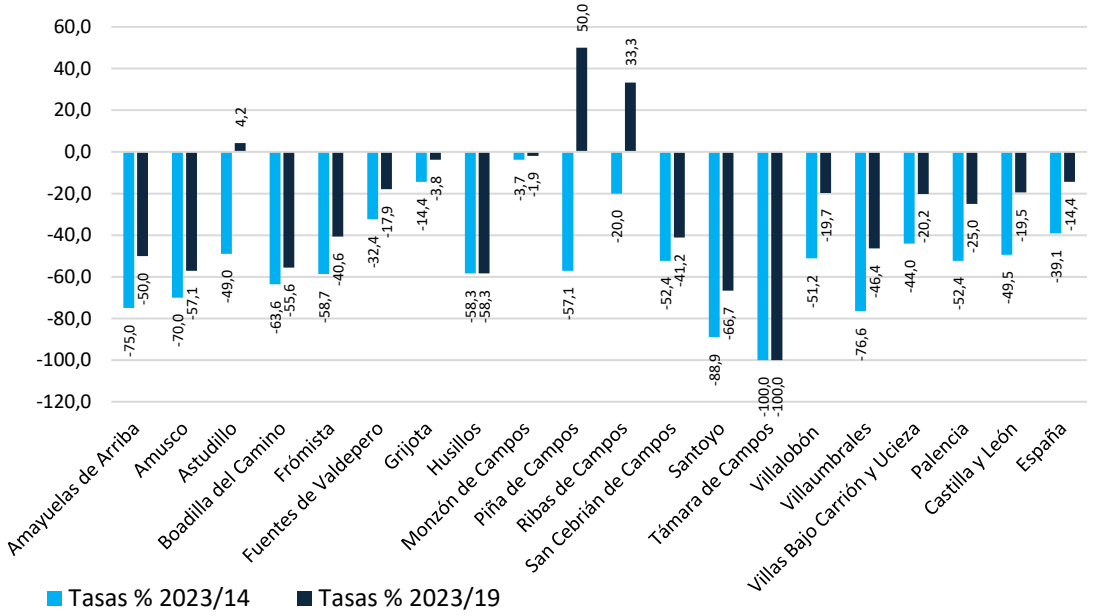
Elab. propia. Fuente: Estadísticas



Seguidamente, conozcamos la evolución del nº de personas en el Paro registrado entre el final de 2014 y 2023 (Tabla 3.1. del Anexo): en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, se constata un declive más que notorio, de 264 efectivos que significan un decremento porcentual del -44%. En líneas generales, tras superarse la *Gran Recesión* de 2008-2014, durante el actual ciclo capitalista de crecimiento económico ha tenido lugar una importante creación de empleo que ha implicado una reducción sustancial del desempleo, tal como se manifiesta en la Zona pero, también, en la provincia palentina (-52,4%), la Comunidad Autónoma (-49,5%) y en España (-39,1%). Asimismo, entre diciembre de 2019 y 2023 (último día del año), un período bastante condicionado por la crisis sociosanitaria provocada por la pandemia del covid-19, también se constata una importante regresión del Paro registrado en la Zona (-20,2%) y en los otros tres territorios supralocales, desde el -14,4% en el total del Estado hasta el -25% en el conjunto provincial. La tendencia a la baja en el Paro registrado nuevamente se manifestó entre diciembre de 2022 a 2023 (último día del año), concretizando una Tasa negativa en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza (-15,8%) que superó las Tasas provincial (-11,1%), autonómica (-7,7%) y estatal (-4,6%).

Gráfico 3.2. Tasas de evolución (%; -%) del nº personas en Paro registrado, ambos sexos, entre diciembre de 2014 a 2023 y 2019 a 2023 (último día)

Elab. propia. Fuente: Estadísticas Paro registrado, S.I.E. de CyL y SEPE.



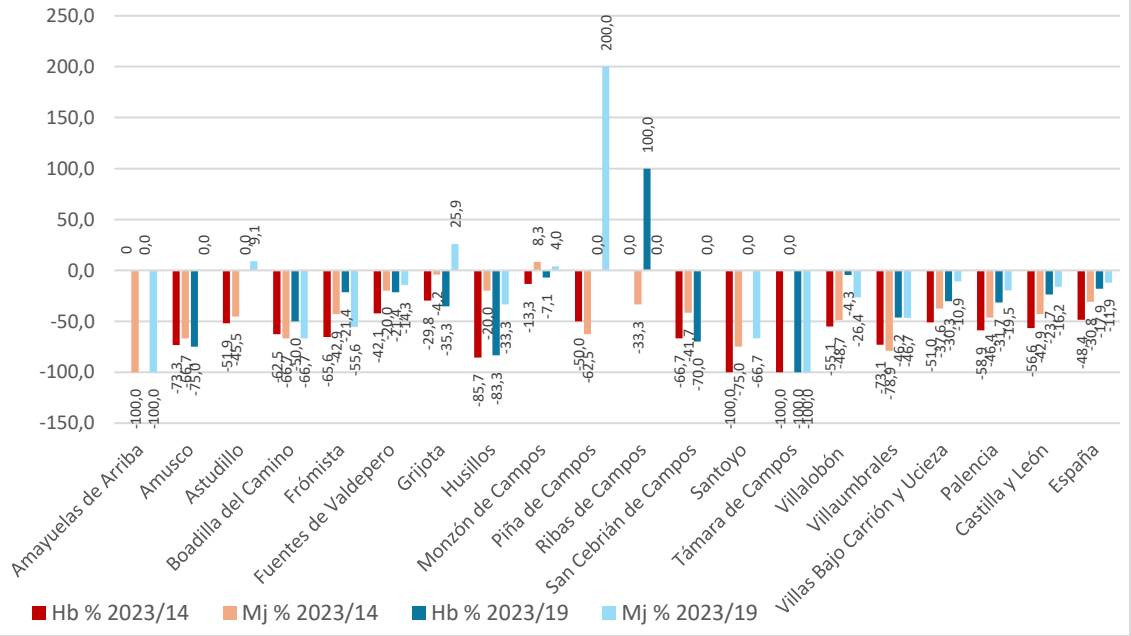
En el escenario de los dieciséis municipios, entre el final de 2014 y 2023 retrocedió el Paro registrado en todas las localidades, con el menor decremento en Monzón de Campos (-3,7%) y el mayor en Támara de Campos (-100%), si bien en doce pueblos disminuyó la mitad por lo menos: Astudillo (-49%), Villalobón (-51,2%), San Cebrián de Campos (-52,4%), Piña de Campos (-57,1%), Husillos (-58,3%), Frómista (-58,7%), Boadilla del Camino (-63,6%), Amusco (-70%), Amayuelas de Arriba (-75%), Villaumbrales (-76,6%), Santoyo (-88,9%) y Támara de Campos. De 2019 a 2023, el Paro registrado se redujo en trece de los municipios de la Zona, desde -1,9% en Mozón de Campos hasta -100% en Támara de Campos, mientras en tres de ellos aumentó el nº de personas en el Paro registrado: Astudillo (4,2%), Ribas de Campos (33,3%) y Piña de Campos (50%). En la última evolución anual de diciembre de 2022 a 2023 (último día), también predominó la tendencia de declive, con nueve municipios con decrementos, los cuales comprenden desde -10,3% en Mozón de Campos hasta -75% en Santoyo; sin embargo, hay cuatro localidades con una evolución estacionaria (Astudillo, Frómista, Piña de Campos, Ribas de Campos y Támara de Campos) y dos con un Tasa de crecimiento (Amusco y Fuentes de Valdepero), quizás advirtiéndonos de un posible cambio de tendencia.

1.3.2.- Evolución y distribución del Paro registrado según sexo

Incorporemos la variable sexo-género al análisis cuantitativo del Paro registrado (Tabla 3.2. del Anexo): entre 2014 y 2023 (último día del año), en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza disminuyó el número de personas desempleadas registradas tanto en las mujeres como entre los hombres, aunque con mayor decremento en los segundos (-37,6% frente a -51%). Otro tanto sucedió en la provincia de Palencia (-46,4 y -58,9%), Castilla y León (-42,9% y -56,6%) y en España (-30,8% en mujeres y -48,4% en varones), informándonos que en el actual ciclo capitalista de crecimiento, la creación de empleo ha favorecido más la inserción laboral de los varones activos que de las mujeres activas. Si consideramos la evolución de final de 2019 a 2023, el período afectado por la crisis sociosanitaria de la pandemia del covid-19, apreciamos que el Paro registrado retrocedió en mujeres y hombres, así como nuevamente la Tasa de decrecimiento fue mayor en los segundos en los cuatro territorios supralocales: en la Zona, -10,9% en mujeres y -30,3% en varones; en la provincia, -19,5% y -31,7%; en Castilla y León, -16,2% y -23,7%; o en España, -11,9% y -17,9% respectivamente. Por consiguiente, esta desigualdad según sexo parece expresar que, en la inserción laboral, ha actuado una barrera de género que dificulta en mayor medida el acceso de las mujeres activas al empleo en comparación con los varones activos.

Gráfico 3.3. Tasas de evolución (%; -%) del nº de personas en Paro registrado por Sexo entre Diciembre de 2014 y 2023 y de 2019 y 2023 (último día).

Elab. propia. Fuente: Estadísticas Paro registrado, S.I.E. de CyL y SEPE.



Entre los municipios, las Tasas de evolución del Paro registrado según sexo-género entre 2014 y 2023 (último día) también manifiestan unos decrementos prácticamente generalizados que, a su vez, suelen ser más elevados entre los varones que en las mujeres. En todo caso, desde el final de la anualidad de 2019 a la de 2023, en seis localidades el decremento masculino superó el femenino y viceversa pero, además, se constata solo un municipio con incremento del desempleo masculino (Ribas de Campos), en tanto cuatro en los que aumentó el paro femenino (Astudillo, Grijota, Monzón de Campos y Piña de Campos). Ciertamente, se aprecia la desigualdad de género que describimos anteriormente para el ámbito supralocal en el territorio local-municipal: esto es, el declive del Paro registrado durante el presente ciclo capitalista de crecimiento económico y del empleo ha beneficiado, en mayor grado, a los varones activos que a las mujeres activas.

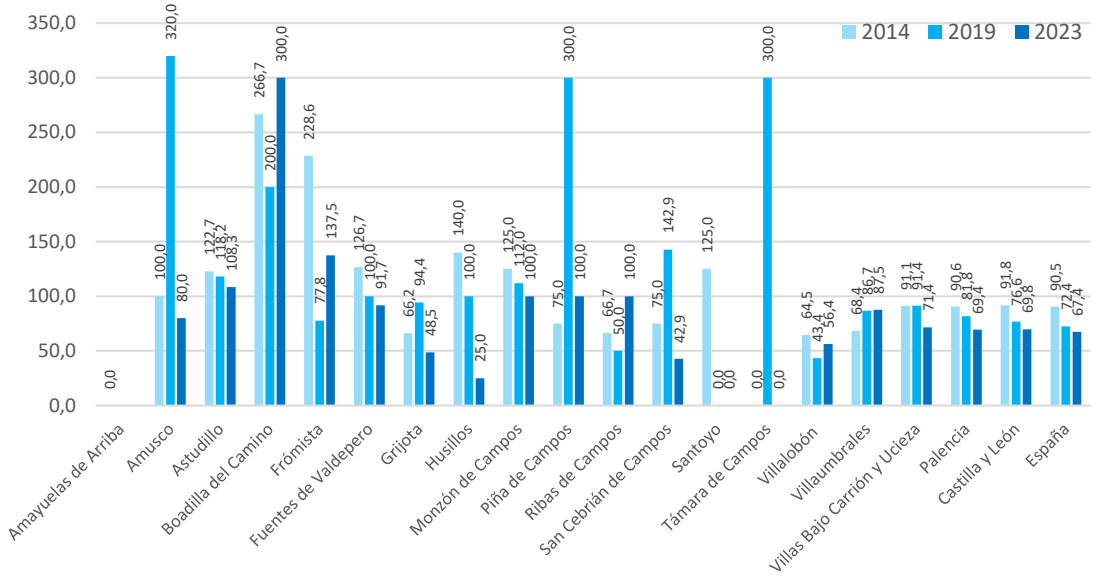
Ahora, conozcamos la distribución del Paro registrado según sexo a través de la Ratio de Masculinidad (Tabla 3.3. del Anexo): al finalizar 2023, este indicador significó 71,4 hombres por cada 100 mujeres en el Paro registrado en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, una Ratio algo superior con respecto a la provincial (69,4), autonómica (69,8) y estatal (67,4). Las cuatro Ratios de Masculinidad manifiestan con claridad que hay menos hombres que mujeres inscriptos en el Paro registrado, un rasgo diferencial entre sexos que se expresó a lo largo del período de 2014 a 2023 (último día del año), incluso con una tendencia a ampliarse: así, las Ratios de Masculinidad se redujeron entre -19,7 puntos en la Zona y -23 puntos en España. Por consiguiente, es más probable que una mujer activa se encuentre en el Paro registrado que un varón activo, advirtiéndonos su continuidad a lo largo del actual ciclo capitalista de crecimiento económico y del empleo que se trata de una desigualdad de género de carácter estructural en cuanto a la inserción laboral según sexo.

En el contexto de los dieciséis municipios, la anualidad de 2023 concluyó en ocho localidades con unas Ratios de Masculinidad inferiores a 100, indicándonos que hay menos hombres que mujeres en el Paro registrado: Santoyo (0: ningún hombre y una mujer), Husillos (25), San Cebrián de Campos (42,9), Grijota (48,5), Villalobón (56,4), Amusco (80), Villaumbrales (87,5) y Fuentes de Valdepero (91,7 hombres por cada 100 mujeres). A diferencia de cuatro pueblos en los que hay más varones en el Paro registrado: Amayuelas de Arriba (un hombre y ninguna mujer), Astudillo (108,3), Frómista (137,5) y Boadilla del Camino (300 hombres por cada 100 mujeres). Digamos que en el primer grupo de ocho municipios, el Paro registrado tiene *rostro femenino*, mientras en el segundo de cuatro localidades presenta *rostro masculino*. Por otro lado, en tres municipios hay el mismo nº de hombres que de mujeres (RM de 100): Monzón de

Campos, Piña de Campos y Ribas de Campos. Mientras en Támara de Campos no había personas inscriptas en el Paro registrado.

Gráfico 3.5. Ratios de Masculinidad en el Paro registrado de 2014, 2019 y de 2023 (último día): nº de hombres por cada 100 mujeres.

Elab. propia. Fuente: Estadísticas Paro registrado, S.I.E. de CyL y SEPE.



1.3.3.- Evolución y distribución del Paro registrado según edad

Pasemos considerar la variable edad en el análisis del Paro registrado. En primer lugar, vamos a referirnos a las Tasas de evolución por cohortes de edad (%;-%), de ambos sexos, entre 2014 y 2023 (último día): en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, disminuyó el desempleo en las tres cohortes de edad, con mayor intensidad en la joven de <25 años (-61,2%), seguida de la cohorte preadulta y adulta de 25 a 54 años (-48,7%), mientras en la madura de 55 y más años el descenso relativo fue inferior (-15,5%). Hay que mencionar que el decremento en descenso al subir en la pirámide de edades también se manifiesta en la provincia de Palencia y en la C.A. de Castilla y León, en tanto en el conjunto de España el Paro registrado disminuyó en efectivos en las dos cohortes comprendidas de 16 a 54 años pero se incrementó en la cohorte de más edad (6,7% en 55 y más años).

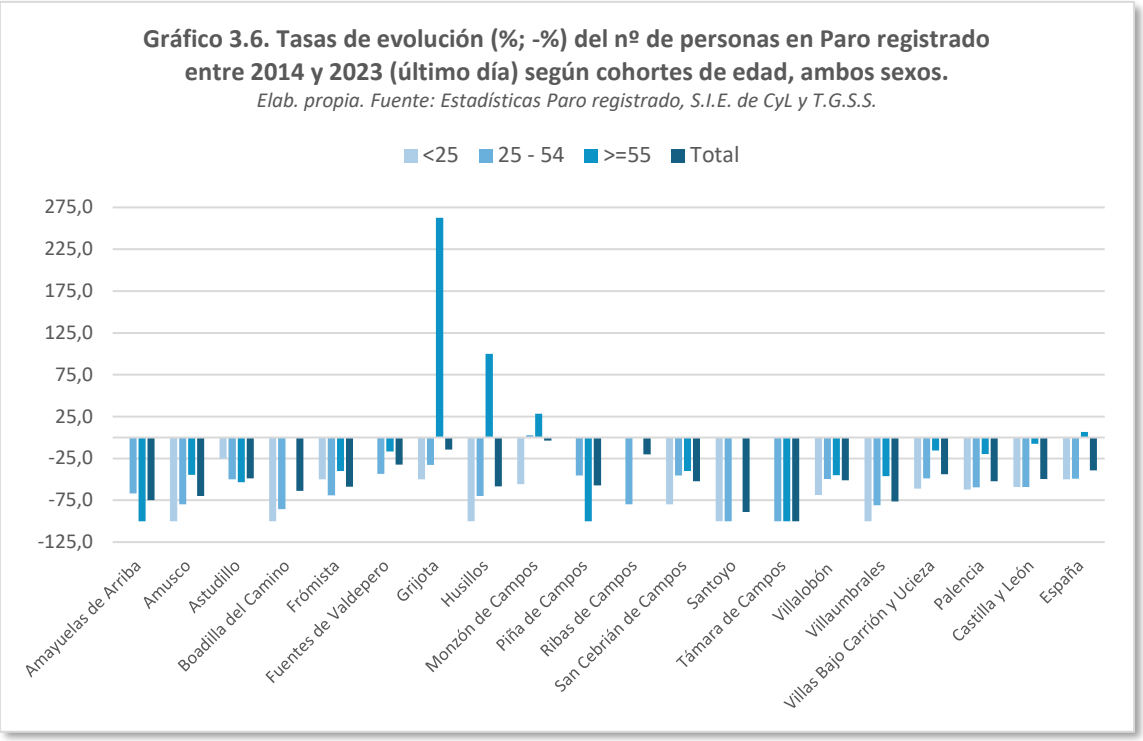


Tabla 3.1. Tasas de evolución (%;-%) por cohortes de Edad del Paro registrado entre 2014 y 2023 (último día) para ambos sexos.

	<25 años	25 – 54 años	>=55 años	Total
Amayuelas de Arriba	..	-66,7	-100,0	-75,0
Amusco	-100,0	-80,0	-44,4	-70,0
Astudillo	-25,0	-50,0	-53,3	-49,0
Boadilla del Camino	-100,0	-85,7	0,0	-63,6
Frómista	-50,0	-69,0	-40,0	-58,7
Fuentes de Valdepero	0,0	-43,5	-16,7	-32,4
Grijota	-50,0	-32,7	262,5	-14,4
Husillos	-100,0	-70,0	100,0	-58,3
Monzón de Campos	-55,6	2,6	28,6	-3,7
Piña de Campos	..	-45,5	-100,0	-57,1
Ribas de Campos	..	-80,0	..	-20,0
San Cebrián de Campos	-80,0	-45,5	-40,0	-52,4
Santoyo	-100,0	-100,0	0,0	-88,9
Támara de Campos	..	-100,0	-100,0	-100,0
Villalobón	-68,8	-49,4	-45,0	-51,2
Villaumbrales	-100,0	-81,0	-46,2	-76,6
Villas Bajo Carrión y Ucieza	***-61,2***	***-48,7***	***-15,5***	***-44,0***
Palencia	-62,3	-59,6	-19,9	-52,4
Castilla y León	-59,3	-59,2	-7,7	-49,5
España	-50,0	-49,3	6,7	-39,1

Fuente: Datos Estadísticos de Paro Registrado, Demandas de Empleo, SIE de CyL. Resumen de estadística mensual, Paro Registrado, SEPE.

En el ámbito municipal, de 2014 a 2023 (último día) en seis localidades el Paro registrado disminuyó en la cantidad de personas inscriptas en cada una de las tres cohortes de edad: Amusco, Astudillo, Frómista, San Cebrián de Campos, Villalobón y Villaumbrales. En cuatro pueblos menguó la cantidad de personas registradas como desempleadas en las dos cohortes comprendidas de 16 a 54 años: Boadilla del Camino, Santoyo, Grijota y Husillos; en los dos primeros se mantuvo estable el nº de personas de 55 y más años, mientras se incrementó en las dos últimas localidades (262,5% y 100% respectivamente). Por lo demás, en Monzón de Campos solamente disminuyó en la cohorte joven de 16 a 24 años (-55,6%), aumentando el nº de personas paradas registradas en las cohortes de 25 a 54 años (2,6%) y de 55 y más años (28,6%). En resumen, entre los municipios predominó el declive en el nº de personas en el Paro registrado por cohortes de edad, pero en tres localidades aumentó entre las edades maduras, expresando las dificultades de las personas paradas de 55 y más años para insertarse laboralmente, posiblemente debido a la obsolescencia de sus cualificaciones profesionales y/o al *edadismo*[12], como también se refleja en el conjunto de España.

Seguidamente, observemos la evolución entre el final de 2019 y 2023, el período marcado por la pandemia del covid-19. En la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, el nº de personas registradas en el desempleo cayó significativamente en las tres cohortes de edad: -29,7% de 16 a 24 años, -20,5% de 25 a 54 años y -16,2% de 55 y más años. En la provincia y la comunidad autónoma también disminuyó el nº de efectivos en las tres cohortes, mientras en España lo hizo de 16 a 54 años, pero aumentó el nº de personas registradas en el paro en la cohorte de la madurez de 55 y más años (6,7%). En consecuencia, al finalizar la anualidad de 2023 el Paro registrado es bastante inferior al contabilizado en el mismo momento de 2019, indicándonos que se ha superado con claridad la situación de crisis sociosanitaria provocada por la pandemia del covid-19 entre el segundo trimestre de 2020 y de 2021 (el 14 de marzo se aprobó el primer Estado de Alarma y el 9 de mayo de 2021 finalizó la prórroga del último Estado de Alarma aprobado por el Gobierno), a la vez que logró proseguir el ciclo capitalista de crecimiento económico y del empleo[13].

[12] Discriminación por razón de edad, especialmente de las personas mayores o ancianas (fuente: diccionario de la RAE).
[13] La economía española creció un 2,5% en 2023, cinco veces por encima del promedio de la eurozona (0,5%). Fuente: Contabilidad Nacional, INE.

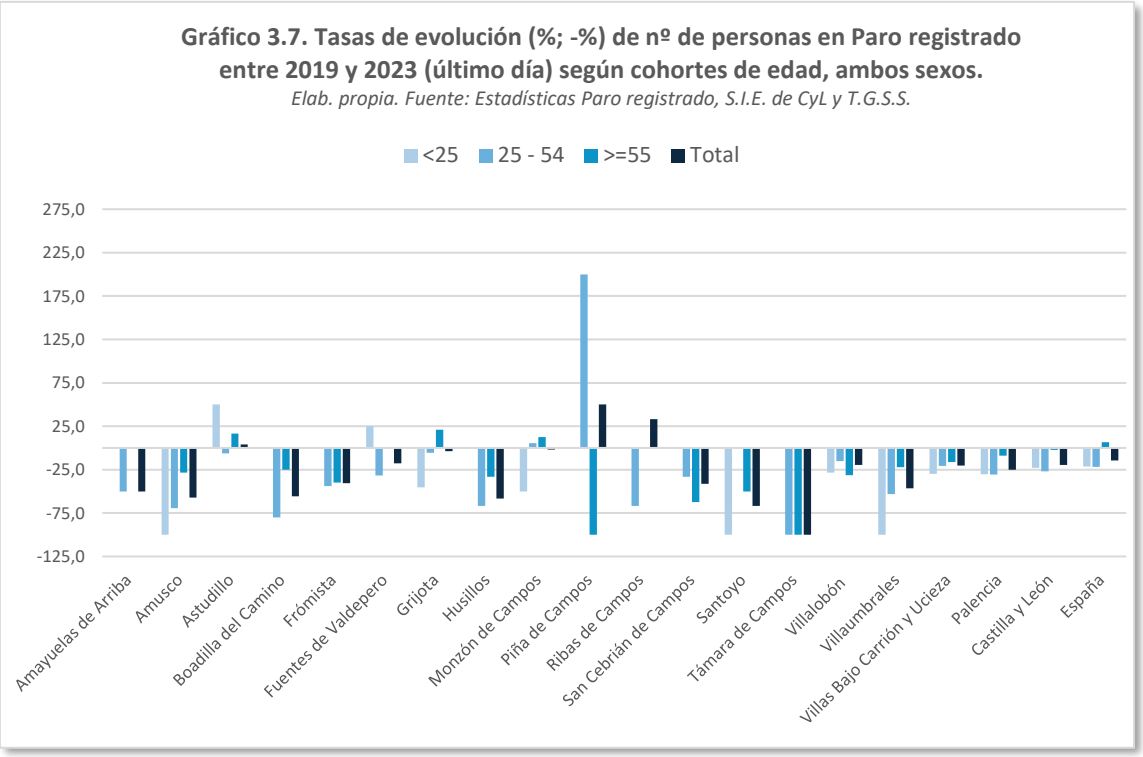


Tabla 3.2. Tasas de evolución (%;-%) por cohortes de Edad del Paro registrado entre 2019 y 2023 (último día) para ambos sexos.

	<25 años	25 – 54 años	>=55 años	Total
Amayuelas de Arriba	..	-50	..	-50
Amusco	-100,0	-69,2	-28,6	-57,1
Astudillo	50,0	-6,3	16,7	4,2
Boadilla del Camino	..	-80,0	-25,0	-55,6
Frómista	0,0	-43,8	-40,0	-40,6
Fuentes de Valdepero	25,0	-31,6	0,0	-17,9
Grijota	-45,5	-5,7	20,8	-3,8
Husillos	..	-66,7	-33,3	-58,3
Monzón de Campos	-50,0	5,4	12,5	-1,9
Piña de Campos	..	200,0	-100,0	50,0
Ribas de Campos	..	-66,7	..	33,3
San Cebrián de Campos	..	-33,3	-62,5	-41,2
Santoyo	-100,0	..	-50,0	-66,7
Támara de Campos	..	-100,0	-100,0	-100,0
Villalobón	-28,6	-15,1	-31,3	-19,7
Villaumbrales	-100,0	-52,9	-22,2	-46,4
Villas Bajo Carrión y Ucieza	***-29,7***	***-20,5***	***-16,2***	***-20,2***
Palencia	-30,4	-30,8	-8,8	-25,0
Castilla y León	-23,0	-26,8	-2,1	-19,5
España	-21,4	-21,8	6,7	-14,4

Fuente: Datos Estadísticos de Paro Registrado, Demandas de Empleo, SIE de CyL. Resumen de estadística mensual, Paro Registrado, SEPE.

Entre los municipios también predominó la corriente de declive en el Paro registrado desde 2019 a 2023 (último día), aunque con cierta variedad en la evolución según localidad y cohorte de edad. La regresión cuantitativa fue exhaustiva en las tres cohortes de edad en Amusco, Villalobón y Villaumbrales. En todo caso, la evolución del Paro registrado se manifestó positiva en Astudillo (cohortes de juventud y madurez), Fuentes de Valdepero (juventud), Grijota (madurez), Monzón de Campos (adultez y madurez) y Piña de Campos (cohorte de adultez), seguramente por la diversidad de las coyunturas locales y sectoriales, así como por la probable incorporación de más personas a la población activa del mercado de trabajo al apreciar que hay más oportunidades de emplearse.

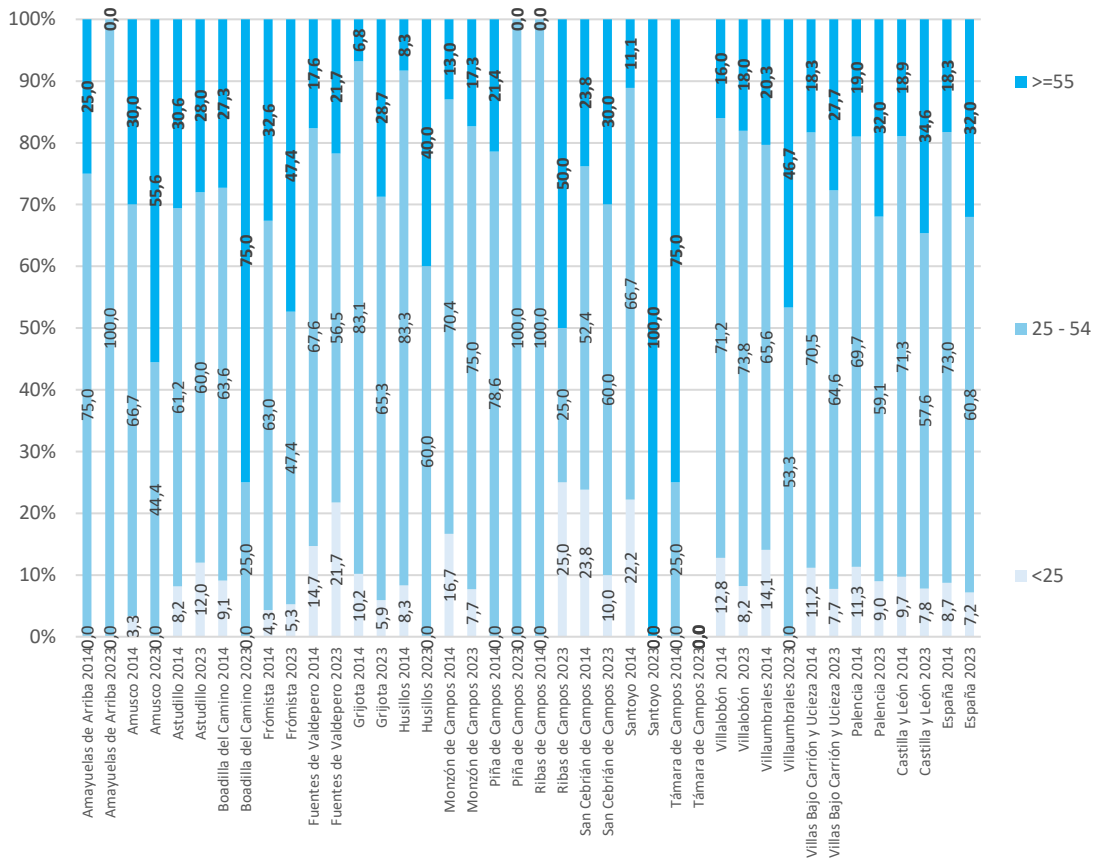
Finalicemos el análisis cuantitativo del Paro registrado según la variable edad considerando la distribución porcentual de las personas desempleadas en las tres cohortes de edad (Tabla 3.5. del Anexo): al concluir la anualidad de 2023 y respecto de la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, la cohorte de 25 a 54 años es la que más efectivos acumuló sobre el total (64,6%), seguida a distancia por la de 55 y más años (27,7%), en cambio la menos frecuente en el Paro registrado es la cohorte de 16 a 24 años (7,7% del total). Las distribuciones porcentuales por edad se representan de manera similar en los otros tres territorios supralocales, si bien en ellas alcanzó una importancia algo mayor la cohorte de 55 y más años (32% en la provincia y España, 34,6% en Castilla y León), en detrimento de la cohorte de 25 a 64 años (de 57,6% en la comunidad autónoma hasta 60,8% en el Estado). Y si comparamos las distribuciones porcentuales de 2014 y 2023 (último día), se percibe que en la Zona y los otros tres ámbitos supramunicipales disminuyó la importancia relativa de las dos cohortes comprendidas de 16 a 54 años, a diferencia de la de 55 y más años cuyos efectivos aumentaron en significación porcentual: desde +9,4 puntos en la Zona hasta +15,7 puntos en Castilla y León. En consecuencia, las instituciones públicas y sociales deben prestar más atención a apoyar y desbloquear la inserción laboral de las personas maduras de 55 y más años, las cuales suelen sufrir barreras sociales como el *edadismo* o la obsolescencia de sus cualificaciones profesionales.

En el marco de los dieciséis municipios que componen la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, las distribuciones porcentuales de final de 2023 del Paro registrado según cohortes de edad, se muestran diferentes a la respectiva del conjunto de la Zona en las siguientes localidades: adquiere una mayor importancia relativa la cohorte de 16 a 24 años en Astudillo (12%), Fuentes de Valdepero (21,7%) y Ribas de Campo (25%); resulta más elevado el porcentaje de la cohorte de 25 a 54 años en Villalobón (73,8%), Monzón de Campos (75%), Piña de Campos y Amayuelas de Arriba (ambos con 100%); y se sitúa bastante por encima del porcentaje zonal de la cohorte

de 55 y más años en las localidades de Husillos (40%), Villaumbrales (46,7%), Frómista (47,4%), Ribas de Campos (50%), Amusco (55,6%), Boadilla del Camino (75%) y Santoyo (100%). Reiteramos la necesidad de diseñar e implementar medidas públicas y sociales dirigidas a promover la inserción laboral de las personas de 55 y más años.

Gráfico 3.8. Distribución (%) personas en Paro registrado, ambos sexos, por cohortes de edad en 2014 y 2023 (último día): % sobre total.

Elab. propia. Fuente: Estadísticas Paro registrado de S.I.E. de CyL y T.G.S.S.

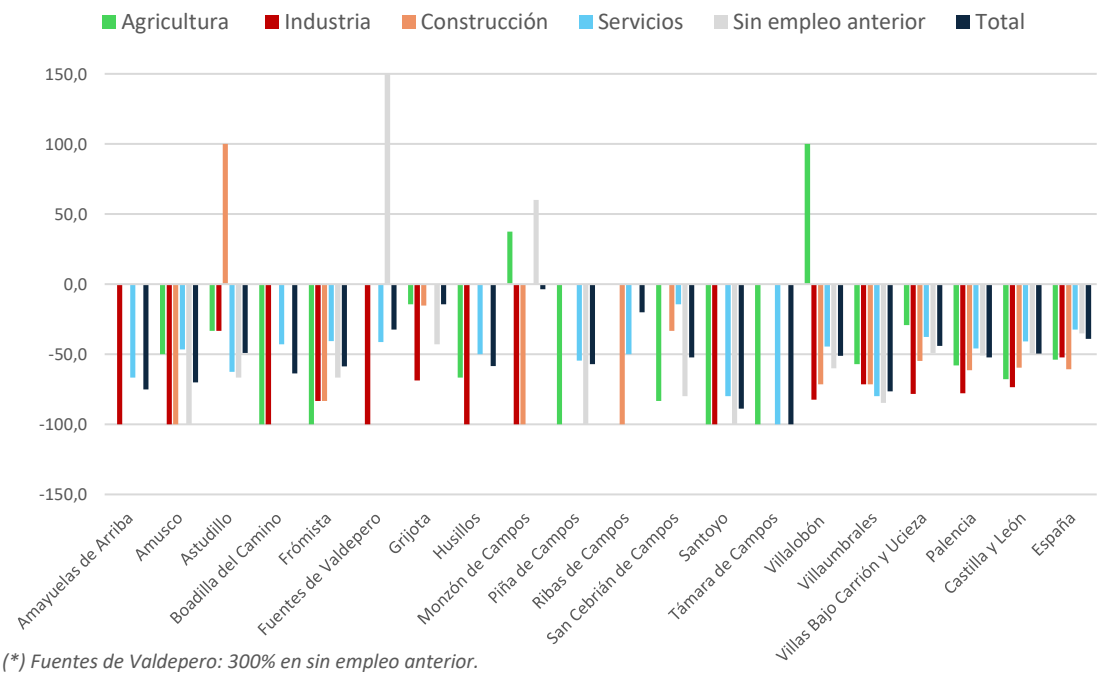


1.3.4.- Evolución y distribución del Paro registrado según Sector de actividad

Pasemos a conocer las Tasas de evolución del Paro registrado según Sector de actividad económica (CNAE 2009), de ambos sexos, entre 2014 y 2023 (último día): en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, disminuyó el número de personas desempleadas inscriptas en los cuatro Sectores, además de en la categoría de sin empleo anterior. El mayor decremento tuvo lugar en la industria (-78,3%) y el menor en la agricultura (-29,3%). La evolución negativa exhaustiva por

Sectores de Actividad también se manifestó en los otros ámbitos territoriales supramunicipales, en todo caso con diferencias en los decrementos: así, el desempleo registrado también disminuyó en mayor medida en la industria en la provincia de Palencia (-77,8%) y Castilla y León (-73,5%), a diferencia de España donde lo hizo en la construcción (-60,6%). Por lo demás, la agricultura y la construcción expresaron decrementos de efectivos en el Paro registrado más elevados en esos tres ámbitos que con relación a la Zona, así como los decrementos en servicios sobresalieron con su mayor Tasa negativa en la provincia de Palencia y Castilla y León, en tanto en la industria despuntó el decremento de la Zona.

Gráfico 3.9. Tasas de evolución (%; -%) del nº de personas en Paro registrado entre 2014 y 2023 (último día) según Sectores de Actividad (CNAE-2009), ambos sexos. *Elab. propia. Fuente: Estadísticas Paro registrado, S.I.E. de CyL y T.G.S.S.*



(*) Fuentes de Valdepero: 300% en sin empleo anterior.

Entre los municipios, de 2014 a 2023 (último día) predominó el declive intersectorial en la evolución del nº de personas registradas en el desempleo, aunque se declaran algunas desviaciones con respecto a esa pauta general: en la agricultura (-29,3% en la Zona), la Tasa de evolución fue positiva en Monzón de Campos (37,5%) y Villalobón (100%), así como estacionaria en Fuentes de Valdepero (0,0%). Con relación a la industria (-78,3% en la Zona), el retroceso fue prácticamente generalizado. En la construcción (-54,7% en la Zona), solamente creció el Paro registrado en Astudillo (100%), a la vez que se mantuvo estable en Fuentes de Valdepero y Piña de Campos (0,0% en ambos). En el sector servicios (-37,6% en la Zona), disminuyó de manera

casi completa, con las excepciones de Grijota y Monzón de Campos al permanecer estacionario (0,0%). Y en la categoría de sin empleo anterior, el nº de personas en el Paro registrado aumentó en Monzón de Campos (60%) y Fuentes de Valdepero (300%).

Tabla 3.3. Tasas de evolución (%;-%) por Sectores de Actividad (CNAE 2009) del Paro registrado entre 2014 y 2023 (último día) para ambos sexos.

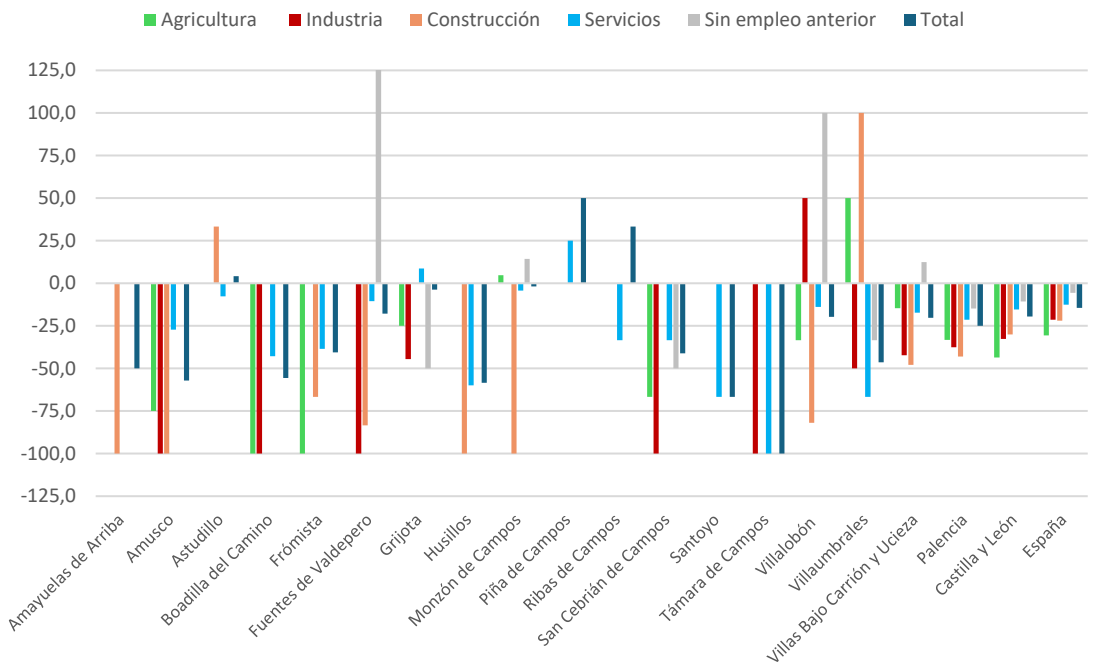
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin empleo anterior	Total
Amayuelas de Arriba	..	-100,0	..	-66,7	..	-75,0
Amusco	-50,0	-100,0	-100,0	-46,7	-100,0	-70,0
Astudillo	-33,3	-33,3	100,0	-62,5	-66,7	-49,0
Boadilla del Camino	-100,0	-100,0	..	-42,9	..	-63,6
Frómista	-100,0	-83,3	-83,3	-40,7	-66,7	-58,7
Fuentes de Valdepero	0,0	-100,0	0,0	-41,4	300,0	-32,4
Grijota	-14,3	-68,8	-15,4	0,0	-42,9	-14,4
Husillos	-66,7	-100,0	..	-50,0	..	-58,3
Monzón de Campos	37,5	-100,0	-100,0	0,0	60,0	-3,7
Piña de Campos	-100,0	..	0,0	-54,5	-100,0	-57,1
Ribas de Campos	..	..	-100,0	-50,0	..	-20,0
San Cebrián de Campos	-83,3	..	-33,3	-14,3	-80,0	-52,4
Santoyo	-100,0	-100,0	..	-80,0	-100,0	-88,9
Támara de Campos	-100,0	..	..	-100,0	..	-100,0
Villalobón	100,0	-82,4	-71,4	-44,4	-60,0	-51,2
Villaumbrales	-57,1	-71,4	-71,4	-80,0	-84,6	-76,6
Villas Bajo Carrión y Ucieza	***-29,3***	***-78,3***	***-54,7***	***-37,6***	***-49,1***	***-44,0***
Palencia	-58,0	-77,8	-61,3	-45,9	-50,8	-52,4
Castilla y León	-67,7	-73,5	-59,5	-40,8	-49,4	-49,5
España	-54,0	-52,3	-60,6	-32,4	-35,2	-39,1

Fuente: Datos Estadísticos de Paro Registrado, Demandas de Empleo, SIE de CyL. Resumen de estadística mensual, Paro Registrado, SEPE.

Sigamos con el análisis centrado en la evolución temporal del Paro registrado, en este caso en el período de 2019 a 2023 (último día) condicionado por la pandemia del covid-19: respecto de la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, en los cuatro Sectores de Actividad disminuyó el nº de personas registradas en el desempleo, con mayor grado en construcción (-47,8%) y después en la industria (-42,3%), mientras el decremento fue bastante menor en los servicios (-17,3%) y la agricultura (-14,6%); solamente en la categoría de sin empleo anterior creció el nº de personas inscriptas en el Paro registrado (12,5%). Precisamente, esta evolución positiva constituye la diferencia sustancial con relación a las evoluciones del Paro registrado en la provincia de Palencia (-14,8%) , la comunidad autónoma de Castilla y León (-10,6%) y el Estado español (-5,7%), ya que en estos ámbitos territoriales decreció el nº de personas registradas en la categoría de sin empleo anterior. Como comentamos anteriormente, en un contexto de bonanza en la creación del empleo como es el actual suele ser habitual que crezca esta categoría de personas en paro

sin experiencia anterior, ya que colectivos sociodemográficos que anteriormente percibían y tenían más dificultades para insertarse laboralmente[14] consideran que disponen de más oportunidades para conseguir un empleo, impulsándolos a la búsqueda de empleo a través de la oficina del SEPE de su localidad o comarca.

Gráfico 3.10. Tasas de evolución (%; -%) del nº de personas en Paro registrado entre 2019 y 2023 (último día) según Sectores de Actividad (CNAE-2009), ambos sexos. *Elab. propia. Fuente: Estadísticas Paro registrado, S.I.E. de CyL y T.G.S.S.*



De los municipios, nuevamente mencionamos los que evolucionaron sectorialmente en sentido diferente al general de la Zona: de 2019 a 2023, aumentó el Paro registrado en la agricultura (-14,6% en la Zona) en las localidades de Monzón de Campos (4,8%) y Villaumbrales (50%), en tanto permaneció estacionario en Astudillo y Fuentes de Valdepero (0,0% en ambos). En cuanto al desempleo registrado en la industria (-42,3% en la Zona), se incrementó en Villalobón (50%), expresando estabilidad en Astudillo y Frómista (0,0%). En la construcción (-47,8% en la Zona) aumentó el Paro registrado en Astudillo (33,3%) y Villaumbrales (100%), mostrando estabilidad en Grijota y San Cebrián de Campos (0,0%). En el sector terciario (-17,3% en la Zona) aumentó la cantidad de personas registradas en el desempleo en Grijota (8,7%) y Piña de Campo (25%), a la vez que se afirmó estacionario en Amayuelas de Arriba (0,0%). Por último, en la categoría de sin

[14] Generalmente, personas jóvenes y mujeres adultas-maduras que han finalizado la etapa de crianza de sus hijos/as, también motivado por un proceso de divorcio.

empleo anterior (12,5% en la Zona) disminuyó el nº de personas en el Paro registrado en Villaumbrales (-33,3%), San Cebrián de Campos (-50%) y Grijota (-50%), además de persistir estable en Frómista (0,0%).

Tabla 3.4. Tasas de evolución (%;-%) por Sectores de Actividad (CNAE 2009) del Paro registrado entre 2019 y 2023 (último día) para ambos sexos.

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin empleo anterior	Total
Amayuelas de Arriba	..	..	-100	0,0	..	-50,0
Amusco	-75,0	-100,0	-100,0	-27,3	..	-57,1
Astudillo	0,0	0,0	33,3	-7,7	..	4,2
Boadilla del Camino	-100,0	-100,0	..	-42,9	..	-55,6
Frómista	-100,0	0,0	-66,7	-38,5	0,0	-40,6
Fuentes de Valdepero	0,0	-100,0	-83,3	-10,5	300,0	-17,9
Grijota	-25,0	-44,4	0,0	8,7	-50,0	-3,8
Husillos	..	..	-100,0	-60,0	..	-58,3
Monzón de Campos	4,8	..	-100,0	-4,3	14,3	-1,9
Piña de Campos	..	..	..	25,0	..	50,0
Ribas de Campos	..	..	..	-33,3	..	33,3
San Cebrián de Campos	-66,7	-100,0	0,0	-33,3	-50,0	-41,2
Santoyo	..	..	..	-66,7	..	-66,7
Támara de Campos	..	-100,0	..	-100,0	..	-100,0
Villalobón	-33,3	50,0	-81,8	-13,8	100,0	-19,7
Villaumbrales	50,0	-50,0	100,0	-66,7	-33,3	-46,4
Villas Bajo Carrión y Ucieza	***-14,6***	***-42,3***	***-47,8***	***-17,3***	***12,5***	***-20,2***
Palencia	-33,2	-37,5	-43,0	-21,4	-14,8	-25,0
Castilla y León	-43,6	-32,7	-29,9	-15,5	-10,6	-19,5
España	-30,6	-21,4	-22,0	-12,6	-5,7	-14,4

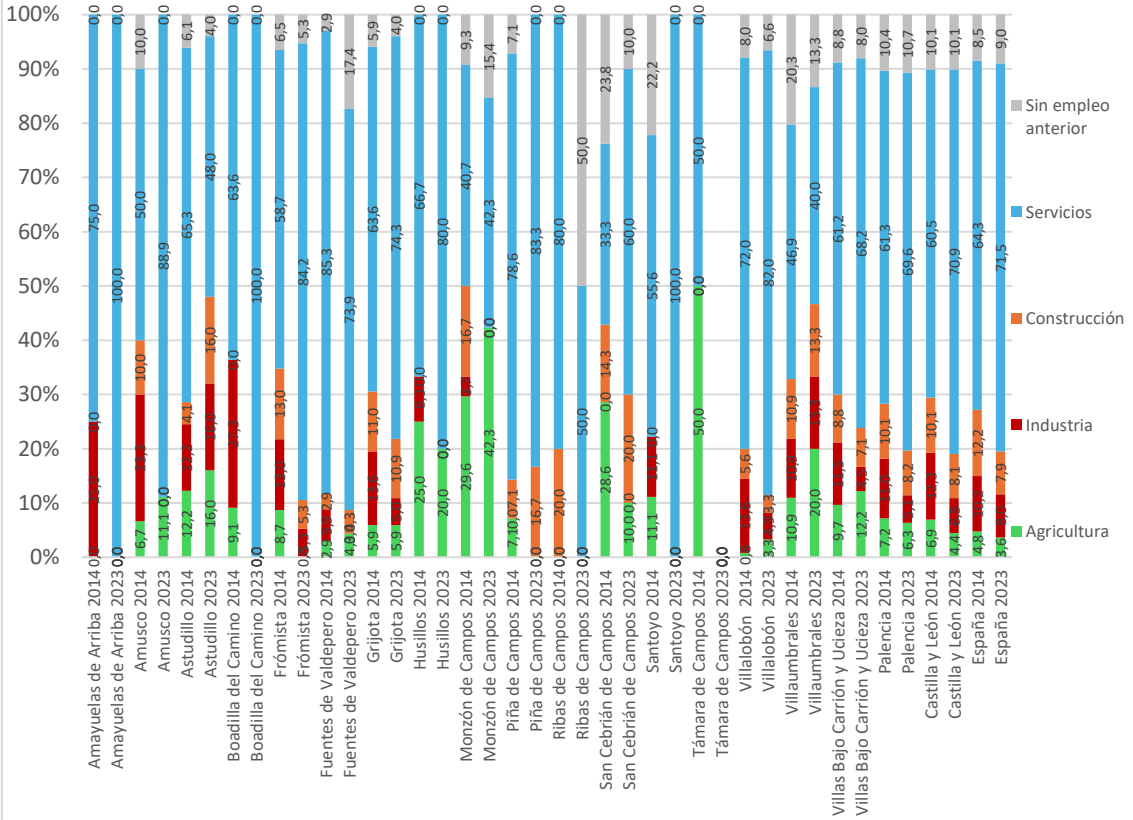
Fuente: Datos Estadísticos de Paro Registrado, Demandas de Empleo, SIE de CyL. Resumen de estadística mensual, Paro Registrado, SEPE.

Seguidamente, contemplemos la distribución (%) del Paro registrado entre final de 2014 y 2023 según Sector de Actividad (CNAE-2009), o sea, el porcentaje que representan las personas inscriptas como paradas en las oficinas del SEPE con experiencia laboral en uno de los cuatro Sectores de Actividad (último empleo) respecto del total (Tabla 3.7. del Anexo). En la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza y refiriéndonos a la distribución de 2023 (último día), el 68,2% de las personas registradas como paradas tuvieron su última ocupación en el sector servicios, un porcentaje ligeramente menor con relación al provincial (69,6%), una diferencia que se amplió a tres puntos con respecto a los indicadores autonómico (70,9%) y estatal (71,5%). En segundo lugar de importancia porcentual, en la Zona sobresale la agricultura (12,2%), actividad económica característica del medio rural que se relega a la cuarta posición en la jerarquía sectorial del Paro registrado en la provincia de Palencia (6,3%) y al quinto en las distribuciones de Castilla y León (4,4%) y España (3,6%). En tercer lugar, en la Zona emerge la representación

porcentual de las personas sin experiencia laboral anterior (8%), coincidiendo con las distribuciones provincial (10,7%), autonómica (10,1%) y estatal (9%). Por último, las distribuciones porcentuales de la Zona (7,1%), de la provincia de Palencia (8,2%) y de Castilla y León coincidieron en que las personas desempleadas con experiencia laboral anterior en la construcción si situaron en la cuarta posición de la jerarquía sectorial, mientras en el conjunto de España esa posición se comparte con la industria (8% y 7,9% en construcción).

Gráfico 3.11. Distribución (%) personas en Paro registrado, ambos sexos, por Sectores de Actividad (CNAE-2009) en 2014 y 2023 (último día): % sobre total.

Elab. propia. Fuente: Estadísticas Paro registrado de S.I.E. de CyL y T.G.S.S.



Al cotejar las distribuciones porcentuales de 2014 y 2023 (último día), se percibe que el sector servicios ganó en representación entre las personas del paro registrado en los cuatro territorios supralocales: desde 7 puntos en la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza hasta 10,4 puntos en Castilla y León. Los demás sectores de actividad perdieron significación porcentual de manera casi generalizada, con la única excepción de la agricultura en la Zona (+2,5 puntos). Asimismo, la categoría de personas en paro sin empleo anterior disminuyó en importancia relativa en la

Zona (-0,8), en tanto se mantuvo estable en la C. Autónoma o aumentó ligeramente en la provincia y el Estado (+0,5).

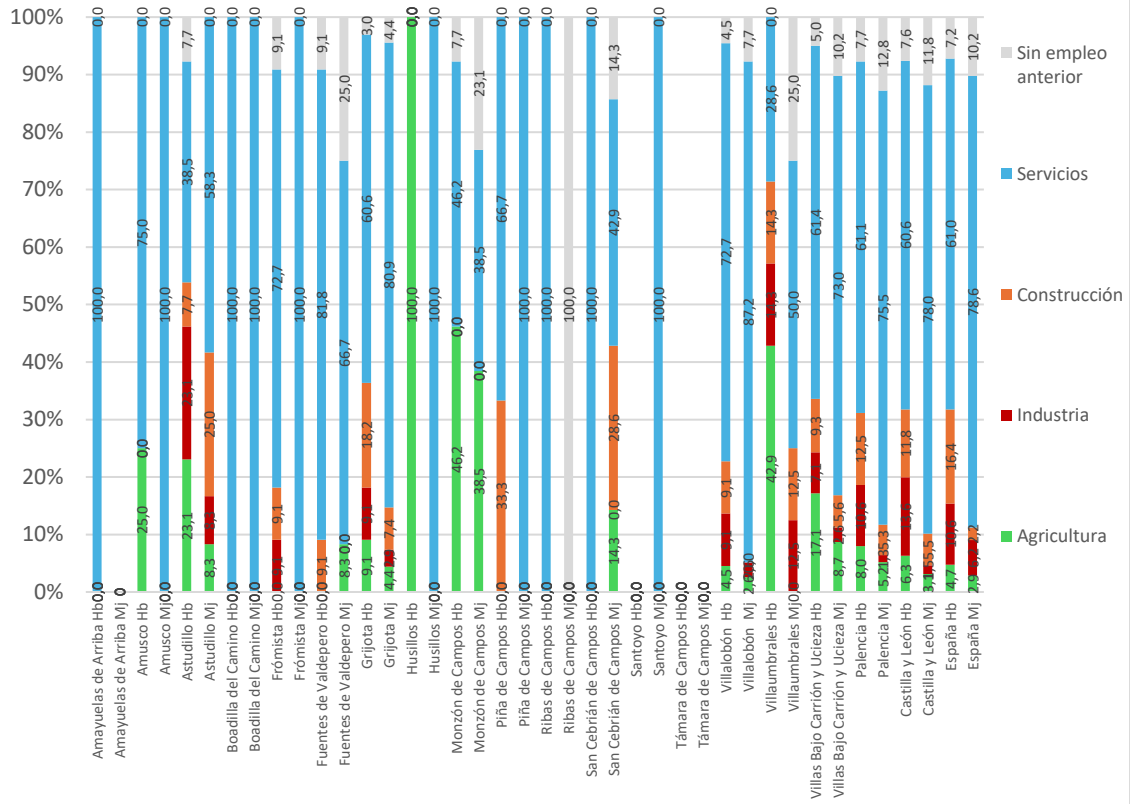
En el escenario de los dieciséis municipios y refiriéndonos al cierre de 2023, las distribuciones sectoriales se muestran más terciarizadas en Amayuelas de Arriba y Boadilla del Camino (100% en ambos), Amusco (88,9%), Frómista (84,2%), Piña de Campos (83,3%), Villalobón (82%) y Husillos (80%). En todos las localidades predomina el sector servicios entre las personas en Paro registrado, si bien en Monzón de Campos comparte la primera posición con la agricultura (42,3%). Por lo demás, hay que comentar que el sector primario destacó entre las personas en Paro registrado en los pueblos de Monzón de Campos, Husillos y Villaumbrales (ambos con el 20%), y Astudillo (16%). La industria en Astudillo (16%) y Villaumbrales (13,3%); la construcción entre las personas desempleadas registradas en San Cebrián de Campos (20%), Piña de Campos (16,7%) y Astudillo (16%); y la categoría de sin empleo anterior en Ribas de Campos (50%), Fuentes de Valdepero (17,4%) y Monzón de Campos (15,4%).

Finalicemos el tercer apartado con el análisis de la distribución (%) del Paro registrado por sexo en 2023 (último día) según Sector de Actividad (CNAE-2009): si observamos la distribución correspondiente a la Zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza (Tabla 3.8. del Anexo), los varones en paro registrado representan porcentajes más altos que las mujeres en los sectores de la agricultura (+8,5 puntos), industria (+4,5) y construcción (+3,5), a diferencia del sector servicios y la categoría de sin empleo anterior donde predomina el % femenino sobre el % masculino (+11,5 puntos en servicios y +5,2 puntos en sin empleo anterior). Estas diferencias entre las distribuciones del Paro registrado de hombres y mujeres según sectores de actividad económica también se manifestaron en la provincia palentina, la comunidad autónoma y el conjunto estatal, si bien con una mayor preeminencia del % femenino sobre el % masculino en el sector terciario, mayormente en Castilla y León y en España (+17,5 puntos).

Y entre los municipios, también se percibe entre las mujeres en paro registrado al final de 2023 que resaltan con mayor proporción las que tienen experiencia laboral anterior en el sector servicios, en tanto entre los hombres desempleados registrados su distribución por sectores de actividad suele ser más diversa, incluso en algún municipio el paro registrado se concentra totalmente en un sector diferente al terciario (Husillos en la agricultura).

Gráfico 3.12. Distribución (%) personas en Paro registrado según Sexo y Sectores de actividad (CNAE-2009) en 2023 (último día): % sobre total cada sexo.

Elab. propia. Fuente: Estadísticas Paro registrado de S.I.E. de CyL y T.G.S.S.



1.4.- ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS

El cuarto capítulo se centra en el análisis cuantitativo-distributivo de los indicadores elaborados sobre los Contratos registrados anualmente (sumatorio de los doce meses) a partir de los datos estadísticos procedentes de las siguientes fuentes secundarias de carácter oficial: a) Contratos registrados por meses en los Municipios, Provincias y Comunidad de Castilla y León, Servicio de Estudios y Prospectiva del Mercado de Trabajo (ECyL) de Castilla y León[15]; y b) respecto de los Contratos registrados para el conjunto de España, utilizamos los datos estadísticos de contratos por meses, del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Ministerio de Trabajo y Economía Social[16]. En síntesis, para los intervalos temporales de 2014 a 2023 y de 2019 a 2023 (acumulados anuales), analizamos los siguientes indicadores cuantitativos de los Contratos registrados que se recogen en 7 Tablas Excel en el Anexo:

- Tabla 4.1. Evolución del Nº Contratos registrados para ambos sexos entre 2014 y 2023 (acumulados anuales): absolutos y Tasas de evolución (%; -%) para ambos sexos.
- Tabla 4.2. Evolución del Nº Contratos registrados según sexo entre 2014 y 2023 (acumulados anuales): absolutos y Tasas de evolución (%; -%) por sexo.
- Tabla 4.3. Distribución (%) del Nº Contratos registrados según sexo entre 2014 y 2023 (acumulados anuales): porcentajes respecto del total de ambos sexos.
- Tabla 4.4. Distribución (%) del Nº Contratos registrados según cohortes de Edad, ambos sexos, en 2019, 2022 y 2023 (acumulados anuales): porcentajes de contratos de una cohorte de edad respecto del total de ambos sexos.
- Tabla 4.5. Distribución (%) del Nº Contratos registrados según Sector de Actividad económica (CNAE-2009) en 2019 y 2023 (acumulados anuales): porcentajes respecto total de ambos sexos.
- Tabla 4.6. Evolución del Nº Contratos registrados según Tipo de Duración entre 2019 y 2023 (acumulados anuales): absolutos y Tasas de evolución (%; -%) para ambos sexos.
- Tabla 4.7. Tasas de Temporalidad según Sexo entre los Contratos registrados en 2019 y 2023 (acumulados anuales): porcentajes de contratos temporales respecto del total de contratos según sexo.

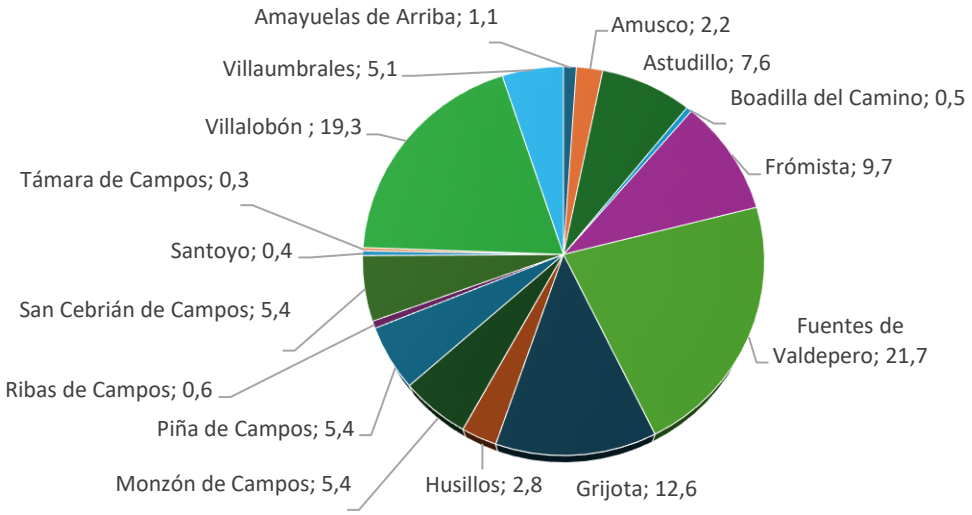
[15] ECyL: https://empleo.jcyl.es/web/es/quienes-somos/contratos.html
[16] SEPE: https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos/estadisticas-nuevas.html

Este capítulo se despliega en cinco apartados: en primer lugar, analizaremos la distribución y evolución de los Contratos registrados según sexo; en segundo lugar, los Contratos registrados de ambos sexos según cohortes de edad (<25 años, de 25 a 44 años y de 45 y más años); en tercer lugar, los Contratos registrados de ambos sexos según sectores de actividad (CNAE-2009: agricultura, industria, construcción y servicios); en cuarto lugar, los Contratos registrados según Duración del contrato (indefinidos/temporales); y, finalizaremos, analizando las Tasas de Temporalidad en los Contratos registrados según sexo entre 2019 y 2023.

1.4.1.- Distribución y evolución de los Contratos según sexo

En el año de 2023, se realizaron 1.510 contratos laborales entre los dieciséis municipios que constituyen la comarca palentina de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, los cuales representaron el 2,3% de los contratos registrados en la provincia de Palencia y un exiguo 0,2% del total autonómico. Con respecto a la distribución municipal, destacan Fuentes de Valdepero (21,7%), Villalobón (19,3%) y Grijota (12,6%), como las tres localidades que significaron los porcentajes más elevados sobre el total de la zona, sumando entre las tres el 53,6% de ese total de contratos anuales para ambos sexos. En segundo lugar, resaltan seis localidades que representan cada una entre el 5% y el 10% del total de contratos de ambos sexos en 2023: Villaumbrales (5,1%), Monzón de Campos (5,4%), Piña de Campos (5,4%), San Cebrián de Campos (5,4%), Astudillo (7,6%) y Frómista (9,7%). Por último, las restantes siete localidades comprenden desde el exiguo valor porcentual de Támara de Campos (0,3%) hasta el bajo porcentaje de Husillos (2,8%).

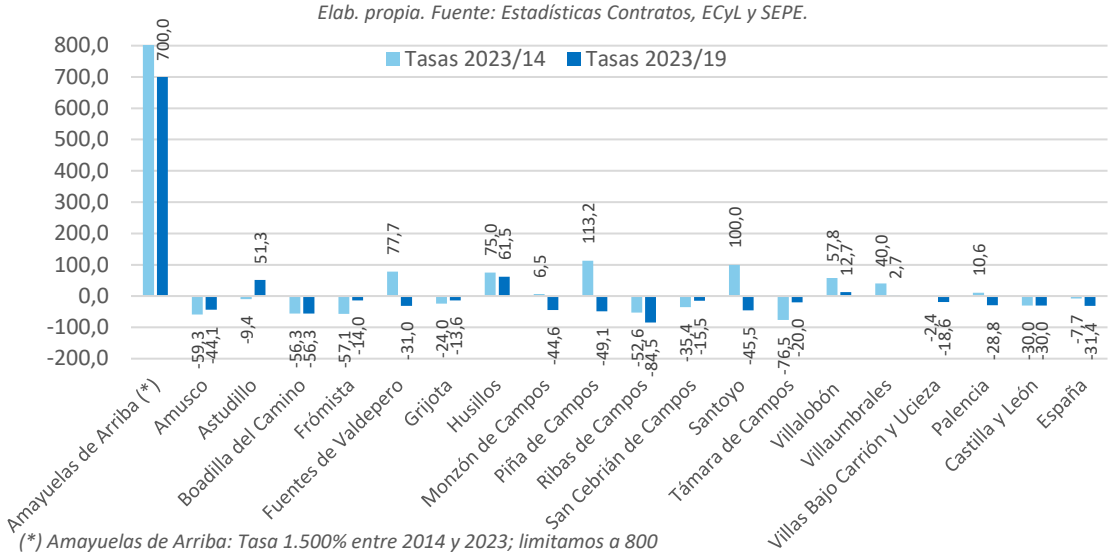
Gráfico 4.1. Distribución del nº de Contratos registrados, ambos sexos, en la comarca de Villas del Bajo Carrión y Ucieza entre sus 16 municipios en 2023: % sobre total zona. *Elab. propia. Fuente: Estadísticas Contratos, ECyL y SEPE.*



Con relación a la evolución del número de contratos registrados para ambos sexos, entre 2014 y 2023 fue negativa en la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza (ver Tabla 4.1. del Anexo), con una tasa de decrecimiento del -2,4%, coincidiendo en el sentido negativo con la C.A. de Castilla y León y el total de España, si bien en estos dos territorios el decremento fue aún mayor (-30% y -7,7%, respectivamente). A diferencia del conjunto provincial donde el nº de contratos registrados aumentó con notoriedad en el mismo período (10,6%). No obstante, si calculamos las tasas de evolución entre 2019 y 2023, observamos que el número de contratos registrados disminuyó de manera generalizada en los cuatro ámbitos supramunicipales, desde -18,6% en Villas del Bajo Carrión y Ucieza hasta el decremento de -31,4% en España.

Gráfico 4.2. Tasas de evolución (%;-%) del nº Contratos registrados para ambos sexos entre 2014 y 2023 y entre 2019 y 2023 (acumulados anuales).

Elab. propia. Fuente: Estadísticas Contratos, ECyL y SEPE.

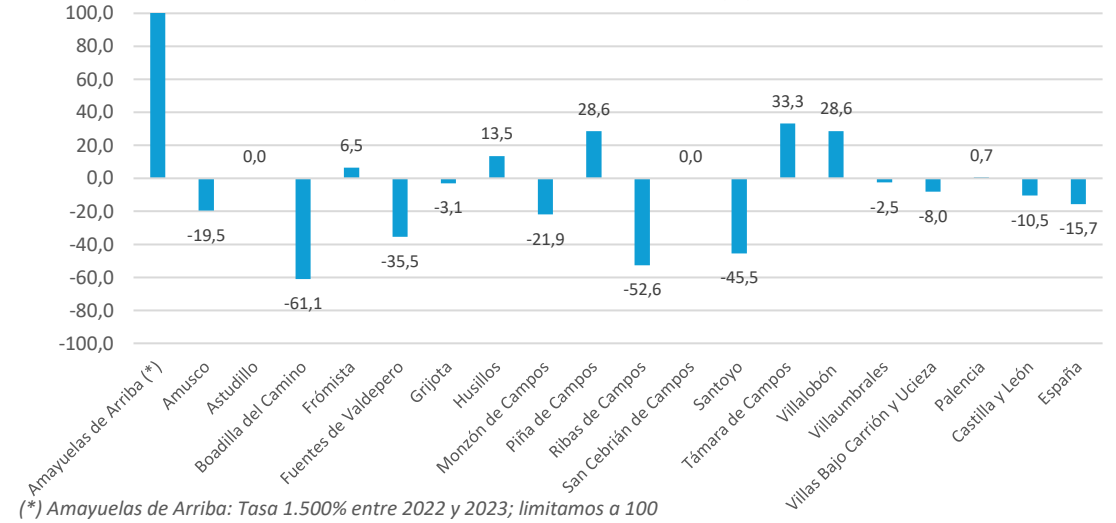


(*) Amayuelas de Arriba: Tasa 1.500% entre 2014 y 2023; limitamos a 800 para mejorar la visibilidad de las Tasas de los otros municipios.

En todo caso, en la última evolución interanual de 2022 a 2023 se percibe una disminución casi generalizada del número de contratos registrados: su cantidad retrocedió -8% en la zona objeto de estudio, con decrementos mayores en Castilla y León (-10,5%) y también en España (-15,7%); nuevamente contrasta la provincia palentina por su ligero incremento (0,7%).

Gráfico 4.3. Tasas de evolución (%;-%) del nº Contratos registrados para ambos sexos entre 2022 y 2023 (acumulados anuales).

Elab. propia. Fuente: Estadísticas Contratos, ECyL y SEPE.



(*) Amayuelas de Arriba: Tasa 1.500% entre 2022 y 2023; limitamos a 100 para mejorar la visibilidad de las Tasas de los otros municipios.

Reflexionemos sobre cómo fue posible que, en un escenario de crecimiento económico y del empleo[17], sin embargo, disminuyese el número de contratos registrados. 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,* constituye el principal motivo del decrecimiento en el nº de contratos, ya que esta reforma laboral 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 fijos-discontinuos, suponiendo una caída 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 trabajo[18], incluso durante varios años a través de diversos subterfugios, desde el 31 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 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 dieciséis municipios que forman la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, centrando primeramente nuestra observación en el período de 2014 a 2023: se observa que la evolución fue ambivalente, ya que en ocho localidades aumentó el nº de contratos, mientras en otras ocho disminuyó. Entre las que acogieron una evolución positiva, resaltan los incrementos de Husillos (75%), Fuentes de Valdepero (77,7%), Santoyo (100%), Piña de Campos (113,2%) y Amayuelas de Arriba (1.500%); en tanto en las que la variación fue en negativo, destacan por sus elevados decrementos Ribas de Campos (-52,6%), Boadilla del Camino (-56,3%), Frómista (-57,1%), Amusco (-59,3%) y Támara de Campos (-76,5%). Prosigamos, concentrando nuestra mirada de análisis en la evolución interanual de 2019 a 2023: esta fue negativa en once municipios, con las excepciones de Villaumbrales (2,7%), Villalobón (12,7%), Astudillo (51,3%), Husillos (61,5%) y Amayuelas de Arriba (700%). No obstante, de 2022 a 2023, nuevamente tenemos tantos

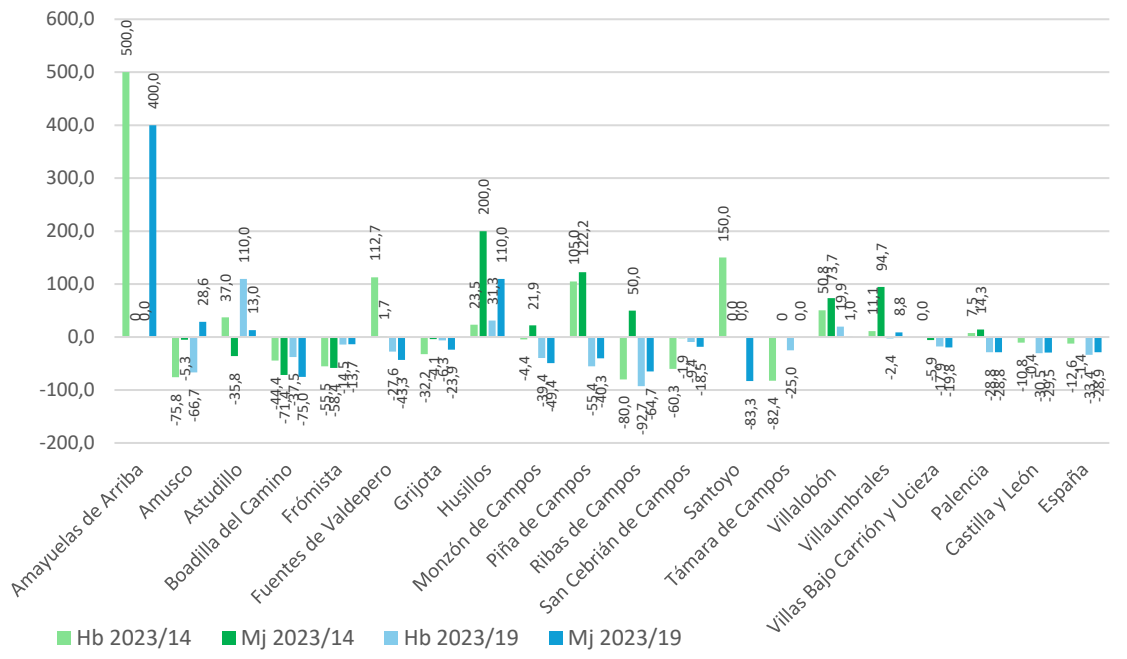
[17] Incluso se superó con rapidez la crisis económica de 2020 provocada por la pandemia del covid-19.
[18] Con el *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021,* se reduce a 18 meses dentro de un período de 24 meses el plazo legal para encadenar contratos temporales (anteriormente eran 24 de 30 meses), pero su incumplimiento supone el paso automático al estatus de contratado indefinido para la persona asalariada afectada.

municipios con crecimiento y evolución estacionaria (0%) como con decrecimiento en el nº de contratos registrados; por tanto, en el contexto municipal de esta zona palentina predominó una evolución ambivalente, a pesar de la reforma laboral del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021,* con la que se impulsó el declive en el nº de contratos registrados a partir de finales de marzo de 2022. Seguramente, la estacionalidad en la agricultura y en la hostelería y otros servicios con una demanda y consumo condicionada por los flujos de la población flotante haya frenado o limitado la reducción de la contratación temporal entre los municipios de la zona.

En cuanto a la variable sexo (ver Tabla 4.2. del Anexo), de 2014 a 2023 y refiriéndonos a la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, la cantidad de contratos registrados a varones permaneció estable (0%), mientras la cantidad realizada a mujeres disminuyó (-5,9%). En Castilla y León y en el total de España, el nº de contratos retrocedió con notoriedad entre los efectuados a hombres (-10,8% y -12,6% respectivamente) y con ligereza en los realizados a mujeres (-0,4% y -1,4% respectivamente). La excepción se expresó en la provincia de Palencia, pues creció el nº de contratos registrados en varones (7,5%) y en mujeres (14,3%).

Gráfico 4.4. Tasas de evolución (%;-%) del nº Contratos registrados según sexo entre 2014 y 2023 y entre 2019 y 2023 (acumulados anuales).

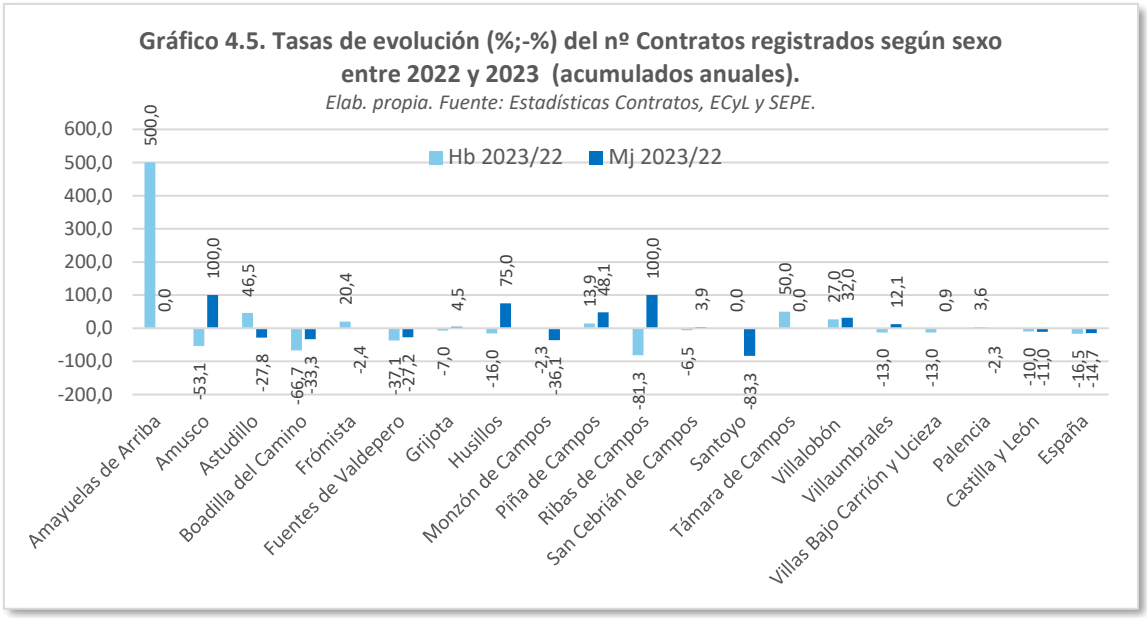
Elab. propia. Fuente: Estadísticas Contratos, ECyL y SEPE.



Grosso modo, la dinámica de crecimiento en el nº de contratos realmente se concentró entre 2014 y 2021, ya que, a partir de finalizar marzo de 2022, con la implementación de la reforma laboral del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021,* el número de contratos registrados tendió a disminuir debido a las nuevas limitaciones legales respecto de la contratación temporal. Así, de 2019 a 2023 se manifestó una caída generalizada en los cuatro ámbitos supramunicipales, tanto en los contratos a hombres como a mujeres, con decrementos del -17,9% y del -19,8%, respectivamente, en la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, aunque los decrecimientos relativos más elevados tuvieron lugar en España en los contratos a varones (-33,4%) y en Castilla y León en los efectuados a mujeres (-29,5%). El declive en el número de contratos laborales se debe al cumplimiento de unos de los objetivos principales del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021,* 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 empleo[19].

De 2022 a 2023, se constata también el impacto reductor en el nº de contratos provocado por el *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021,* tanto entre los contratos a hombres como a mujeres de Castilla y León y de España. Sin embargo, en la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza se limitó su impacto reductor en la cantidad de contratos efectuados a hombres (-13%) y no en los realizados a mujeres (0,9%), invirtiéndose los signos de la última evolución anual en el conjunto provincial (3,6% en varones y -2,3% en mujeres).

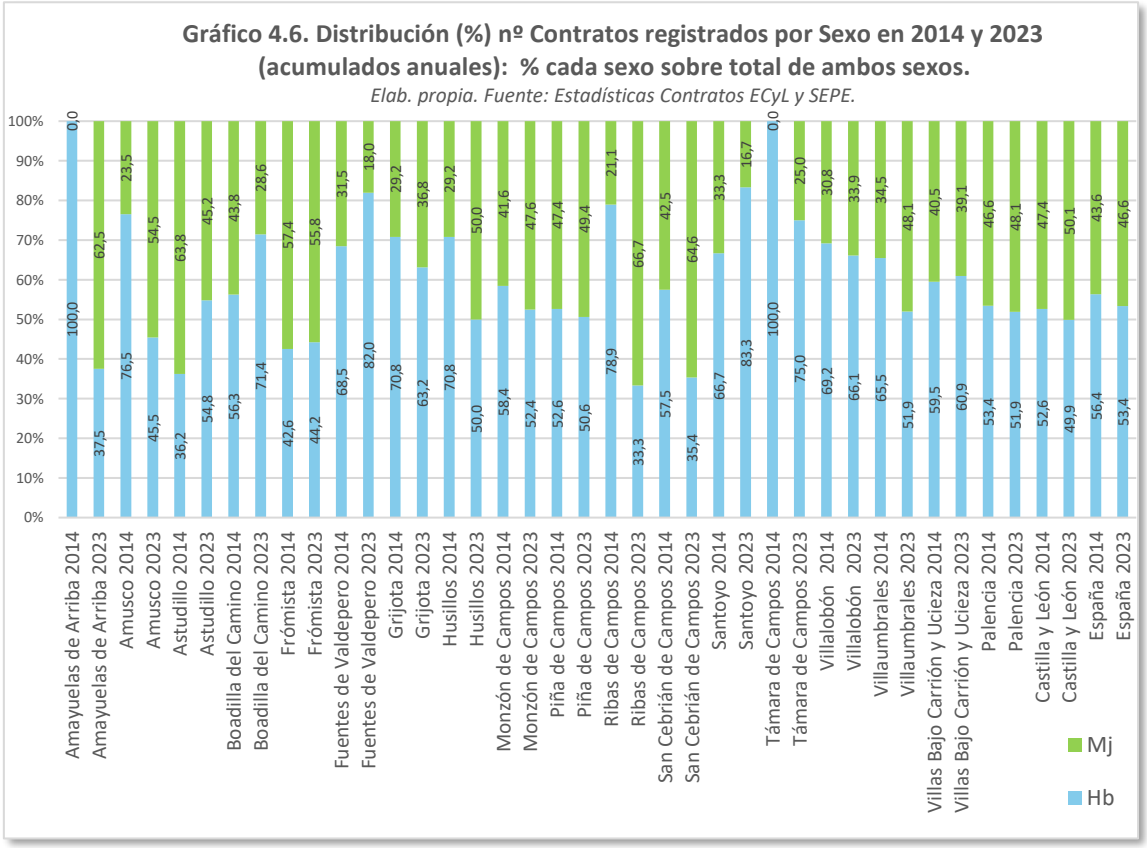
[19] Como se declara en el preámbulo del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021: "*La reforma que contiene este real decreto-ley pretende corregir de forma decidida esta temporalidad excesiva, evitando esa rutina tan perniciosa que provoca que en cada crisis se destruya sistemáticamente 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 está temporalidad por otras que impulsen la estabilidad en el empleo, generando así un cambio en las prácticas y en la propia cultura de las relaciones laborales". https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788#pr



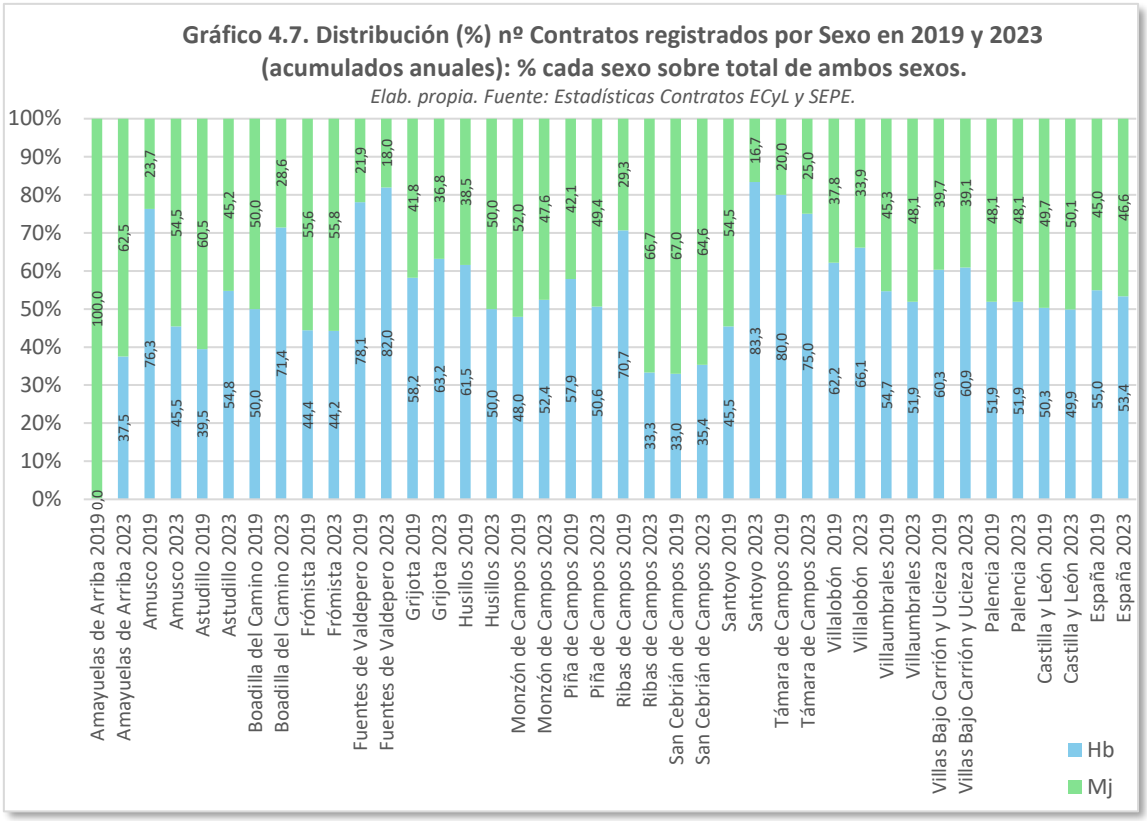
Con respecto a los dieciséis municipios de la zona, de 2019 a 2023 disminuyó el número de contratos registrados a hombres y mujeres en ocho localidades: Boadilla del Camino, Frómista, Fuentes de Valdepero, Grijota, Monzón de Campos, Piña de Campos, Ribas de Campos y San Cebrián de Campos; mientras en las demás localidades la evolución por sexo fue diversa. En cuanto a la evolución condicionada por la reforma laboral de 2022 a 2023, la diversidad en la evolución por sexo se manifestó a más localidades, ya que solo en tres de ellas disminuyó el nº de contratos a hombres y a mujeres: Boadilla del Camino, Fuentes de Valdepero y Mozón de Campos. En los hombres, en ocho municipios disminuyó el nº de contratos registrados, en tanto en las mujeres la tendencia de declive se redujo a seis municipios. En resumen, las especializaciones económicas locales seguramente hayan predeterminado esas evoluciones tan diversas, más favorables a efectuar contratos eventuales donde tenga más relevancia la agricultura y la hostelería, comercio y otros servicios que dependen en mayor medida de la demanda y consumo de la población flotante.

Pasemos a conocer la distribución porcentual del total de contratos registrados entre hombres y mujeres (ver Tabla 4.3. del Anexo): en la anualidad de 2023, los porcentajes masculinos superaron a los femeninos en tres territorios supramunicipales, si bien con mayor profusión en la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza (+21,9 puntos: 60,9% a hombres sobre 39,1% a mujeres del total de contratos); la excepción fue Castilla y León, con equidad cuantitativa en la distribución de los contratos totales según sexo. En los años 2014 y 2019, los contratos a varones superaron los realizados a mujeres en los cuatro territorios, pero en 2022 se expresó por primera

vez la salvedad de Castilla y León. En general, si comparamos las distribuciones porcentuales de los contratos según sexo de 2014 y 2023 (Gráfico 4.6.) y de 2019 y 2023 (Gráfico 4.7.), observamos que es más frecuente la contratación de un varón en los cuatro territorios supramunicipales, pero, asimismo, de 2014 a 2023 actúo una tendencia clara a la equiparación entre sexos en el nº de contratos registrados que, sin embargo, no se ha manifestado en la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza.



Entre los dieciséis municipios de la zona y centrando nuestra observación en 2023, el porcentaje de contratos a hombres superó el correspondiente a mujeres en diez localidades, con diferencias que abarcan desde +1,2 puntos en Piña de Campos hasta +66,7 puntos en Santoyo a favor del % masculino. Amayuelas de Arriba, Amusco, Frómista, Ribas de Campos y San Cebrián de Campos son los municipios con % femeninos más altos que los % masculinos; no obstante, solamente en Frómista se muestra con recurrencia interanual la feminización de la contratación laboral, pues así sucedió en 2014, 2019, 2022 y 2023, posiblemente por la mayor terciarización de su estructura económica. Hay que mencionar que, en 2023, solamente en Husillos se expresó una distribución con equidad cuantitativa entre los dos sexos.



1.4.2.- Contratos según cohortes de Edad

A continuación, analicemos la distribución de los contratos registrados para ambos sexos en 2023 entre tres cohortes de edad[20]: menores de 25 años, de 25 a 44 años y mayores de 44 años. En líneas generales, la contratación se concentró en la gran cohorte de la juventud-adultez, representando las personas de 25 a 44 años alrededor del 50% en el total de contratos registrados (ver Tabla 4.4. del Anexo): en la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza simbolizaron el 51,4% del total de contratos registrados en 2023, mientras la cohorte de personas mayores de 44 años significó el 31,3% y las menores de 25 años el 17,3% de ese total. La comparación con las distribuciones porcentuales según cohortes de edad correspondientes a los otros tres territorios supramunicipales nos informa que los porcentajes son relativamente parecidos. En todo caso, los porcentajes para la gran cohorte de 25 a 44 años son bastante similares (49,1% en España, 49,3% en Castilla y León o 52% en la provincia de Palencia), pero en las dos cohortes polares se manifiestan diferencias para tener en cuenta: aunque las personas mayores de 44

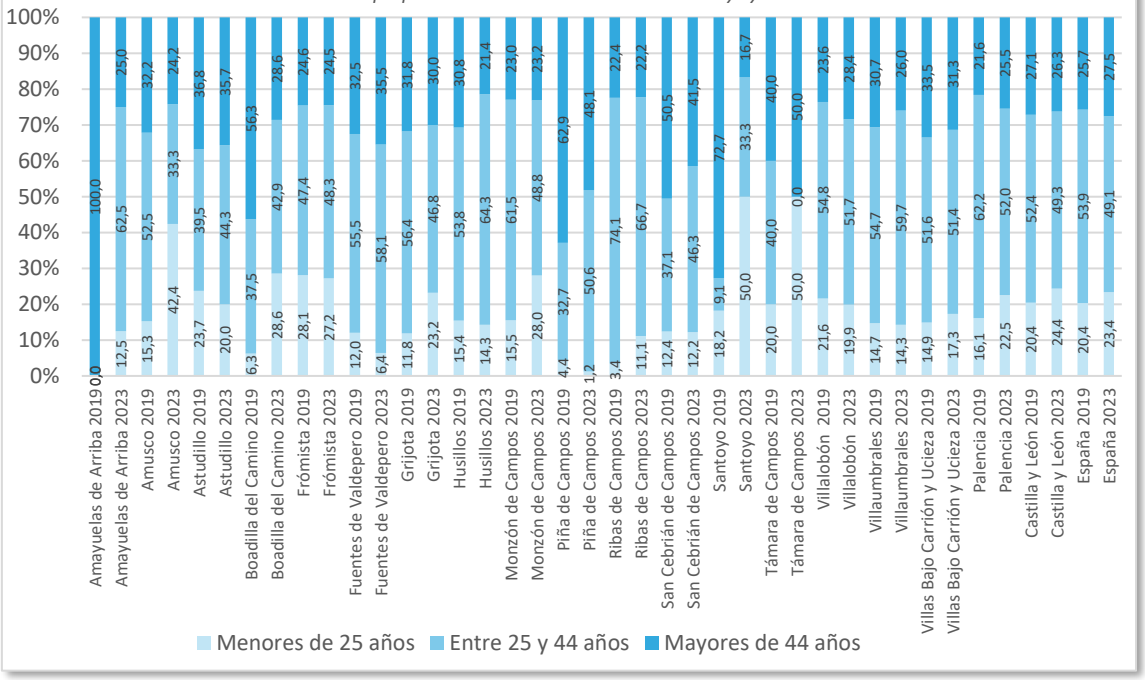
[20] En estas tres cohortes de edad desagrega los datos estadísticos sobre los contratos registrados en los municipios el Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECyL).

años resaltaron en segundo lugar, sin embargo, sus porcentajes sobresalen solo unos puntos por encima de los correspondientes a las personas menores de 25 años. En síntesis, la distribución porcentual según cohortes de edad de los contratos registrados resultó ser más joven-adulta (25 a 44 años) y madura (> 44 años) en la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza.

En la comparativa temporal, de 2019 a 2023 se observa que, en los cuatro territorios, aumentó la relevancia porcentual de los contratos realizados a personas de 16 a 24 años, así como disminuyó la importancia porcentual de los efectuados a personas de 25 a 44 años, si bien con levedad en la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza. La significación porcentual de las personas de 45 y más años disminuyó en la zona de estudio y también en el conjunto de Castilla y León, mientras aumentó en la provincia de Palencia y España.

Gráfico 4.8. Distribución (%) nº Contratos registrados por cohortes de Edad en 2019 y 2023 (acumulados anuales): % cada cohorte sobre total de ambos sexos.

Elab. propia. Fuente: Estadísticas Contratos ECyL y SEPE.



Con relación a los municipios de la zona y concentrándonos 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 claramente relevante en Frómista (27,2%), Monzón de Campos (28%), Boadilla del Camino (28,6%), Amusco (42,4%), Santoyo (50%) y Támara de Campos (50%). Los contratos efectuados a personas de la preadultez y adultez de 25 a 44 años despuntaron porcentualmente en Fuentes de Valdepero (58,1%), Villaumbrales

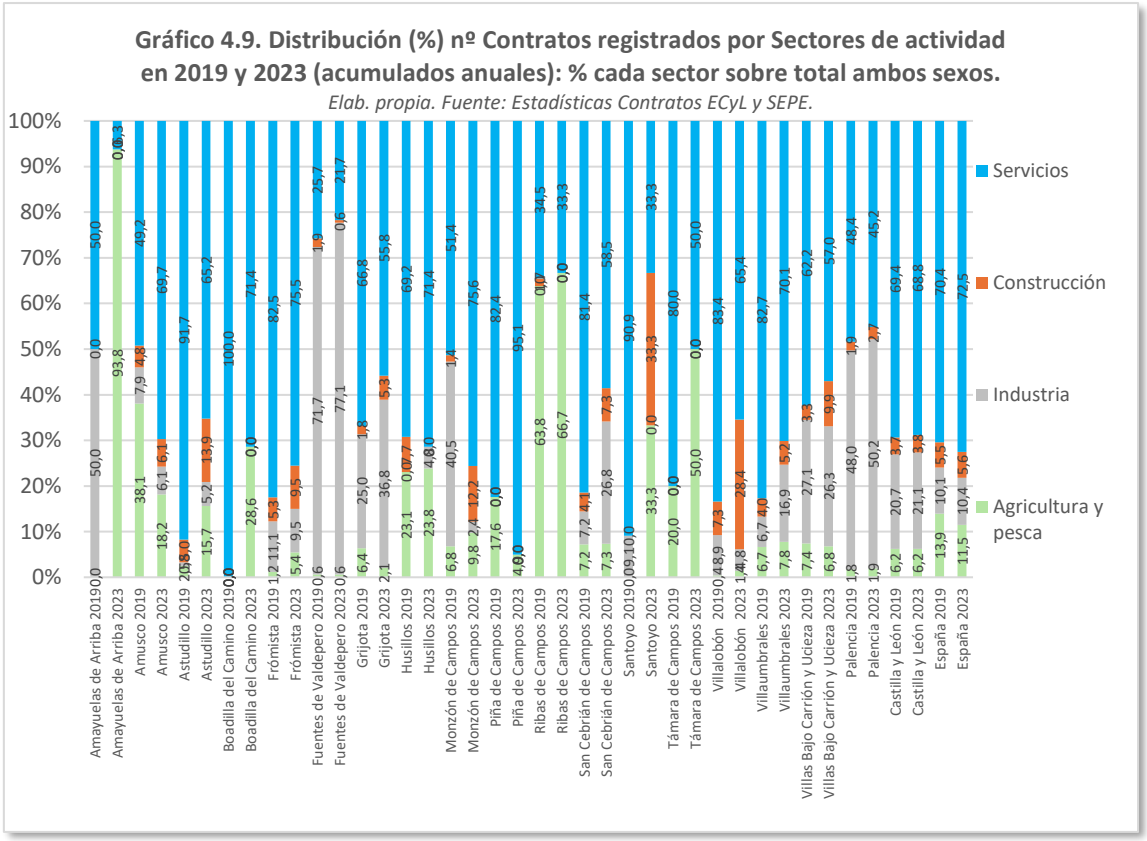
(59,7%), Amayuelas de Arriba (62,5%), Husillos (64,3%) y Ribas de Campos (66,7%). Y los contratos realizados a personas de 45 y más años destacaron relativamente en San Cebrián de Campos (41,5%), Piña de Campos (48,1%) y Támara de Campos (50%).

1.4.3.- Contratos según Sectores de actividad

Pasemos a conocer la distribución porcentual del nº de contratos registrados anualmente por Sectores de actividad económica (ver Tabla 4.5. del Anexo): en 2023 y para ambos sexos, algo más de la mitad de los contratos registrados en la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza se efectuaron en actividades del sector terciario (57%), prácticamente un cuarto correspondió a las actividades de la industria (26,3%) y, después, aunque con unas representaciones claramente menores, hay que mencionar los contratos realizados en la construcción (9,9%) y, por último, en la agricultura (6,8%). En la comparativa con los otros tres territorios supramunicipales, Villas del Bajo Carrión y Ucieza se distingue por la mayor presencia relativa de la contratación en actividades de la construcción, así como por la menor relevancia de los contratos en actividades del sector servicios con respecto a Castilla y León (68,8%) y España (72,5%), mientras en la industria y la agricultura descuella en 2023 por significar los segundos % en importancia, después de la provincia palentina y el total estatal, respectivamente. En 2019, la distribución sectorial de la contratación laboral se mostró más terciarizada en la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, a la vez que con menos representación porcentual en la construcción.

En el ámbito municipal y refiriéndonos a los contratos registrados de ambos sexos en la anualidad de 2023, el rasgo distintivo del despunte de la contratación en la construcción en la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza se debe a la mayor importancia de este sector entre la contratación laboral realizada en Monzón de Campos (12,2%), Astudillo (13,9%), Villalobón (28,4%) y Santoyo (33,3%). La contratación en actividades del terciario resaltó en las distribuciones porcentuales de Villaumbrales (70,1%), Boadilla del Camino (71,4%), Husillos (71,4%), Frómista (75,5%), Monzón de Campos (75,6%) y Piña de Campos (95,1%). En cuanto a la contratación en actividades de la industria, sobresalen los porcentajes de contratos registrados en Grijota (36,8%) y sobre todo en Fuentes de Valdepero (77,1%). Y, con relación al sector agropecuario, los porcentajes de contratos superaron con creces el porcentaje comarcal (6,8%) en Astudillo (15,7%), Amusco (18,2%), Husillos (23,8%), Boadilla del Camino (28,6%), Santoyo (33,3%), Támara de Campos (50%), Ribas de Campos (66,7%) y Amayuelas de Arriba (93,8%), en

general en los municipios de las áreas central y norte de la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza.



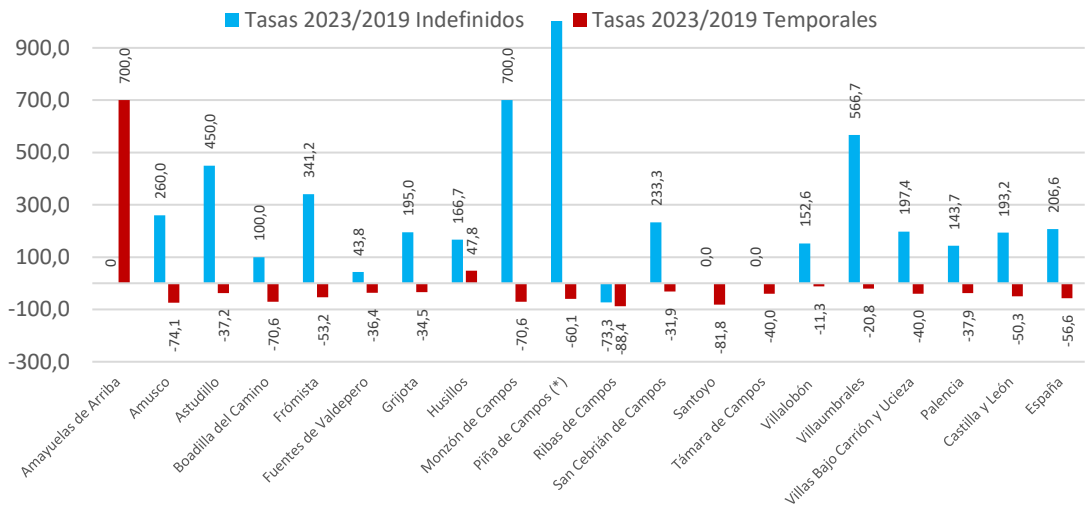
1.4.4.- Evolución de los Contratos según duración

Con relación a la evolución del número de contratos registrados según duración entre 2019 y 2023 (ver Tabla 4.6. del Anexo) se constata un declive generalizado de los contratos temporales, a la vez que un aumento exhaustivo de los contratos indefinidos: justamente, en la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza el número de contratos indefinidos se incrementó nada menos que un 197,4%, mientras los temporales disminuyeron un -40%. En dos de los territorios supramunicipales, Castilla y León (-50,3%) y España (-56,6%) los decrementos entre los contratos temporales fueron incluso superiores, mientras en la provincia palentina algo menor (-37,9%). 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.

Gráfico 4.10. Tasas de evolución (%;-%) del nº Contratos registrados según tipo de Duración entre 2019 y 2023 (acumulados anuales).

Elab. propia. Fuente: Estadísticas Contratos, ECyL y SEPE.



(*) Piña de Campos: 1.700% en Temporales, su histograma no supera 1.000% para facilitar la visibilidad de las Tasas de evolución de los demás municipios.

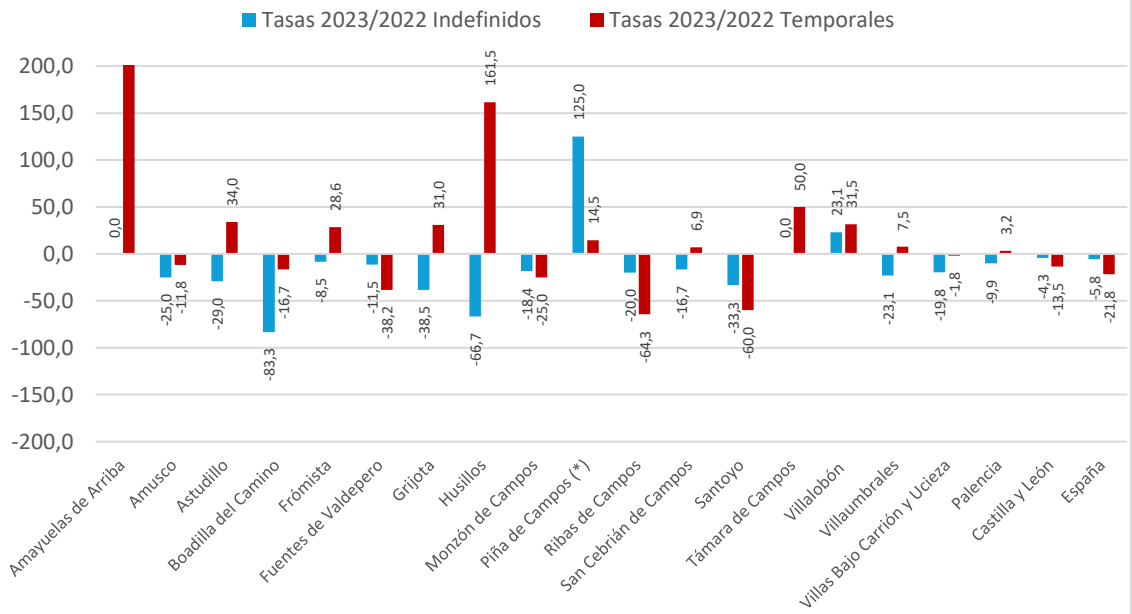
Entre 2022 y 2023, la evolución del nº de contratos en la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza fue negativa en la contratación indefinida (-19,8%) y, en menor medida, en la temporal (-1,8%), mostrándose la misma tendencia regresiva en los conjuntos autonómico y estatal, aunque con mayor decrecimiento relativo en los contratos temporales. Sin embargo, en la provincia se observa que solo decreció la contratación indefinida, en tanto aumentó la temporal (-9,9% y 3,2%, respectivamente). Seguramente, la mayoría de los establecimientos de trabajo o empresas locales 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 última fase de adaptación de la contratación laboral 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 observando la evolución de 2019 a 2023, se produjo una evolución positiva de los indefinidos en doce localidades, probablemente aprovechando el período de transición legal para convertir empleos con contratos temporales en fijos tal como reguló el *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021*. En cuanto a la contratación temporal, solo

crecieron en número en Amayuelas de Arriba y Husillos, posiblemente por la relevancia de la contratación en la agricultura, un sector bastante marcado por la estacionalidad.

Gráfico 4.11. Tasas de evolución (%;-%) del nº Contratos registrados según tipo de Duración entre 2022 y 2023 (acumulados anuales).

Elab. propia. Fuente: Estadísticas Contratos, ECyL y SEPE.



(*) Amayuelas de Arriba: 1.500% en Indefinidos, su histograma no supera 200% para facilitar la visibilidad de las Tasas de evolución de los demás municipios.

1.4.5.- Tasas de Temporalidad en los Contratos según sexo

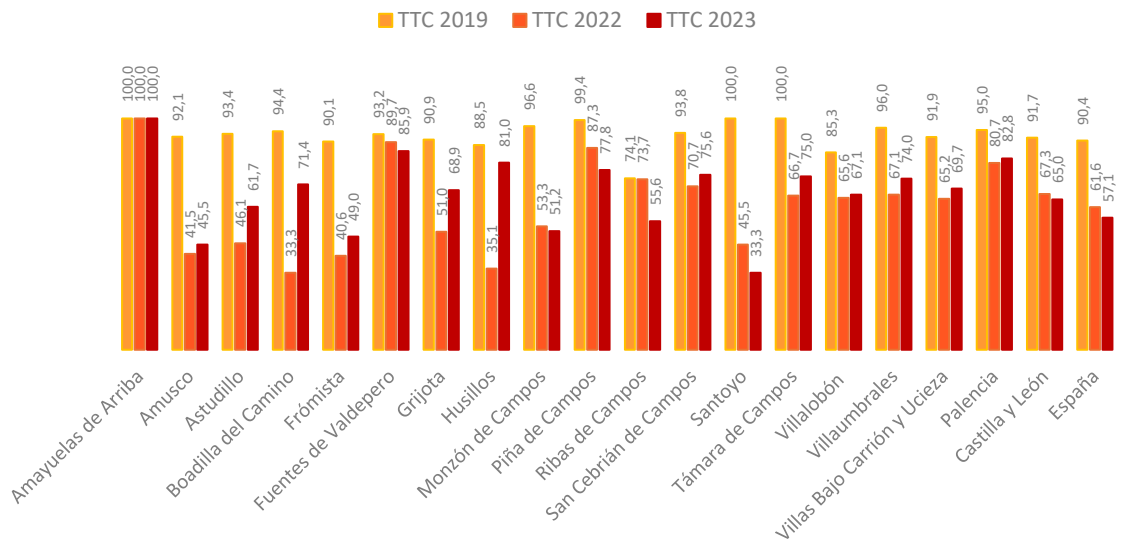
Finalicemos el capítulo dedicado a analizar la contratación laboral, estimando las Tasas de Temporalidad en los Contratos registrados (TTC), primero para ambos sexos (ver Tabla 4.7. del Anexo): en 2023, en la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza la Tasa significó el 69,7% del total de contratos registrados, un porcentaje inferior al provincial (82,8%) pero superior al autonómico (65%) y, sobre todo, con relación al estatal (57,1%). 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 -22,3 puntos en la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, de -12,2 puntos en la provincia palentina, de -26,6 puntos en Castilla y León, así como de -33,3 puntos en el conjunto de España, ya que las Tasas de Temporalidad comprendían en 2019 desde el 90,4% (España) al 95% (provincia de Palencia), con el 91,9% en la zona de estudio, del total de contratos registrados. No obstante, de 2022 a 2023 se mostró la

corriente de declive con moderación en Castilla y León (-2,3) y España (-4,5 puntos), mientras en la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza aumentó en 4,4 puntos y en la provincia en 2 puntos, posiblemente un repunte debido a la coyuntura económica.

Entre los dieciséis municipios de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, las Tasas de Temporalidad en los Contratos registrados en la anualidad de 2023, para ambos sexos, describieron un intervalo amplio con cota menor de 33,3% en Santoyo y mayor de 100% en Amayuelas de Arriba; lo que contrasta con la horquilla de porcentajes correspondiente a la anualidad de 2019, visiblemente más elevada y estrecha, definida por 74,1% en Ribas de Campos y 100% en Amayuelas de Arriba, Santoyo y Támara de Campos. Por tanto, la evolución de 2019 a 2023 fue notablemente decreciente, con declives casi generalizados en los valores municipales de las Tasas de Temporalidad en los Contratos registrados, mostrando los declives menos amplios Fuentes de Valdepero (-7,3 puntos) y Husillos (-7,5 puntos), a diferencia del más dilatado que se localizó en Santoyo (-66,7 puntos). Y únicamente en Amayuelas de Arriba no disminuyó la TTC.

Gráfico 4.12. Tasas de Temporalidad entre los Contratos registrados, ambos sexos, en 2019, 2022 y 2023 (acumulados anuales): % contratos Temporales respecto total.

Elab. propia. Fuente: Estadísticas Contratos, ECyL y SEPE.



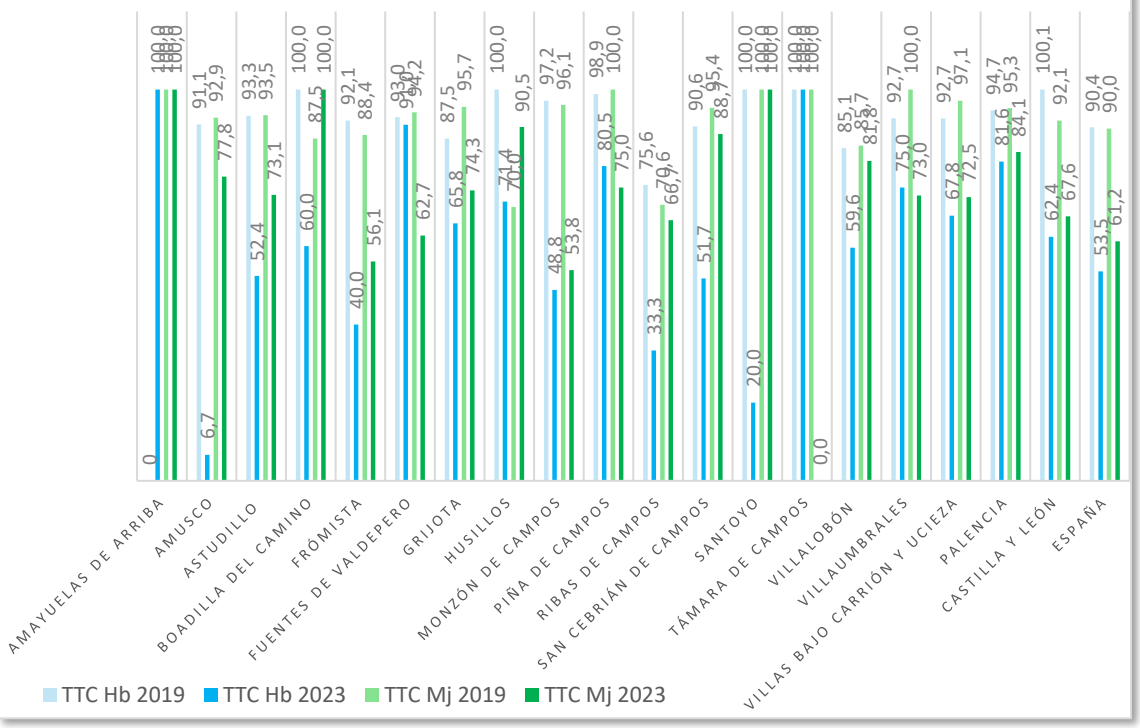
Al incorporar la variable sexo al análisis socioestadístico, observamos que, la Tasa de Temporalidad en los Contratos registrados realizados a mujeres referidas a la anualidad de 2023, en la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza superó en casi cinco puntos la correspondiente para los contratos efectuados a varones: 72,5% sobre 67,8%. Las diferencias entre los dos sexos

también son favorables para las Tasas femeninas en la provincia de Palencia (+2,5), Castilla y León (+5,3) y España (+7,7 puntos). Hay que mencionar que, en 2019, la Tasa de Temporalidad femenina en los Contratos registrados superó en 4,5 puntos la masculina en la zona objeto de estudio (97,1% sobre 92,7%), por consiguiente, la implementación del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021*, ha tenido un impacto positivo similar en la reducción de la contratación temporal entre las mujeres y los varones, ya que en la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza la diferencia favorable para la Tasa femenina en 2023 se mantuvo estable.

Con relación a los otros territorios supramunicipales, en la provincia y el conjunto del Estado se pasó de una situación de igualdad en las TTC por sexo en 2019 a otra de creciente desigualdad en la que las Tasas femeninas superaron a las masculinas en varios puntos en 2023. En el caso de Castilla y León se invirtió la diferencia, pues en 2019 la Tasa masculina sobrepasó a la femenina (+7,9 puntos), mientras en 2023 sucedió lo contrario (+5,3 puntos a favor de la Tasa femenina).

Gráfico 4.13. Tasas de Temporalidad entre los Contratos registrados por Sexo en 2019 y 2023 (acumulados anuales): % temporales en cada sexo.

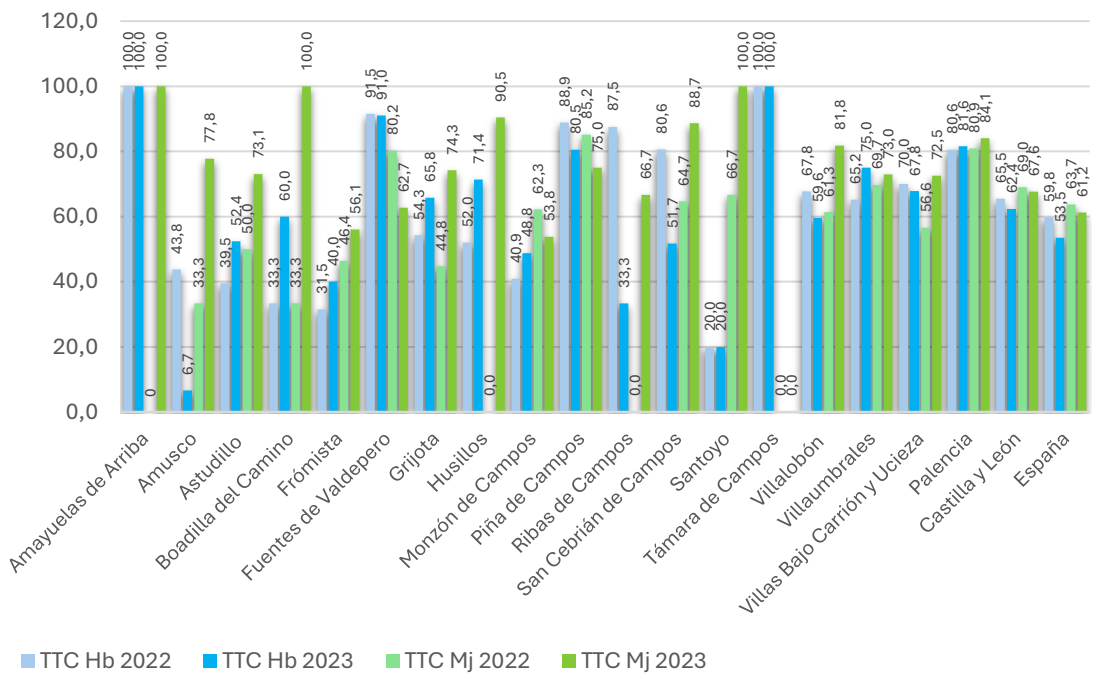
Elab. Propia. Fuente: Estadísticas contratos, ECyL y SEPE.



En el escenario de los dieciséis municipios de la zona palentina de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, en 2023 solamente en cuatro localidades la Tasa de Temporalidad en los Contratos a hombres superó la correspondiente para las mujeres: Fuentes de Valdepero (+28,3), Piña de Campos (+5,5), Támara de Campos (+100 puntos) y Villaumbrales (+2 puntos); por lo demás, en Amayuelas de Arriba se manifestó igualdad en los valores de las TTC según sexo (100% en los dos sexos). Por tanto, en once localidades predominó en 2023 el valor de la Tasa femenina sobre la masculina, con una horquilla de desigualdad que comprende desde +5 puntos en Monzón de Campos hasta +80 puntos en Santoyo.

Gráfico 4.14. Tasas de Temporalidad por Sexo entre los Contratos registrados en 2022 y 2023 (acumulados anuales): % contratos Temporales en cada sexo.

Elab. propia. Fuente: Estadísticas Contratos, ECyL y SEPE.



En casi todos los municipios se percibe con claridad el impacto positivo de la reforma laboral promovida por el *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 menor o mayor notoriedad las Tasas de Temporalidad en los Contratos registrados: en concreto, de 2019 a 2023 cayeron las Tasas femeninas desde -3,9 puntos (Ribas de Campos y Villalobón) hasta -100 puntos (Támara de Campos), mientras las Tasas masculinas retrocedieron desde -1,9 puntos (Fuentes de Valdepero) hasta -84,4 puntos (Amuso).

Más recientemente, de 2022 a 2023 se observa que aumentaron las Tasas de Temporalidad en los Contratos registrados por sexo en la mayoría de los municipios: tanto en los contratos a hombres como a mujeres, crecieron las Tasas en Astudillo, Boadilla del Camino, Frómista, Grijota, Husillos y Villaumbrales; solo aumentaron las Tasas entre los contratos a varones en Monzón de Campos; y únicamente crecieron las Tasas entre los contratos a mujeres en Amusco, Ribas de Campos, San Cebrián de Campos y Santoyo. Posiblemente, estos aumentos de las TTC según sexo de 2022 a 2023 sean una consecuencia de la estacionalidad de las actividades del sector agropecuario (sobre todo en los contratos a varones) y en las del terciario que dependen de la demanda y consumo de la población flotante (principalmente en los contratos a mujeres).

1.5.- CONCLUSIONES CUANTITATIVAS

En cuanto al contenido general de este capítulo, en el primer epígrafe se analizan los Índices de Recambio de la Población en Edad Activa (IRPEA), continuaremos con las Tasas de Actividad económica entre la población de 16 a 64 años, mientras el tercero se centrará en analizar las Tasas de Empleo entre la población de 16 a 64 años. Proseguiremos con las Tasas de Paro Registrado entre la población activa y, finalizaremos, con un quinto epígrafe dedicado a las Tasas de Temporalidad entre las personas asalariadas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral (Régimen General). En cada uno de los cinco apartados mencionados, inicialmente abordamos el análisis del indicador para ambos sexos y después según sexo, mientras en la comparativa territorial únicamente consideramos el nivel municipal en el primer epígrafe (IRPEA) y en los demás apartados solamente compararemos la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza con la provincia de Palencia, la C.A. de Castilla y León y España. Los indicadores de síntesis que analizamos se recogen en nueve Tablas del Anexo Excel:

- 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, ambos sexos, 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.
- Tabla 5.3. 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 cada sexo.
- Tabla 5.4. Tasas de Empleo, ambos sexos, al final en 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.
- Tabla 5.5. Tasas de Empleo, según sexo, al final en 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 cada sexo.
- Tabla 5.6. Tasas de Paro registrado, ambos sexos, 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.

- Tabla 5.7. 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 cada sexo.
- Tabla 5.8. Tasas de Temporalidad en personas Asalariadas (Régimen General), ambos sexos, 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.
- Tabla 5.9. Tasas de Temporalidad en personas Asalariadas (Régimen General), 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 cada sexo.

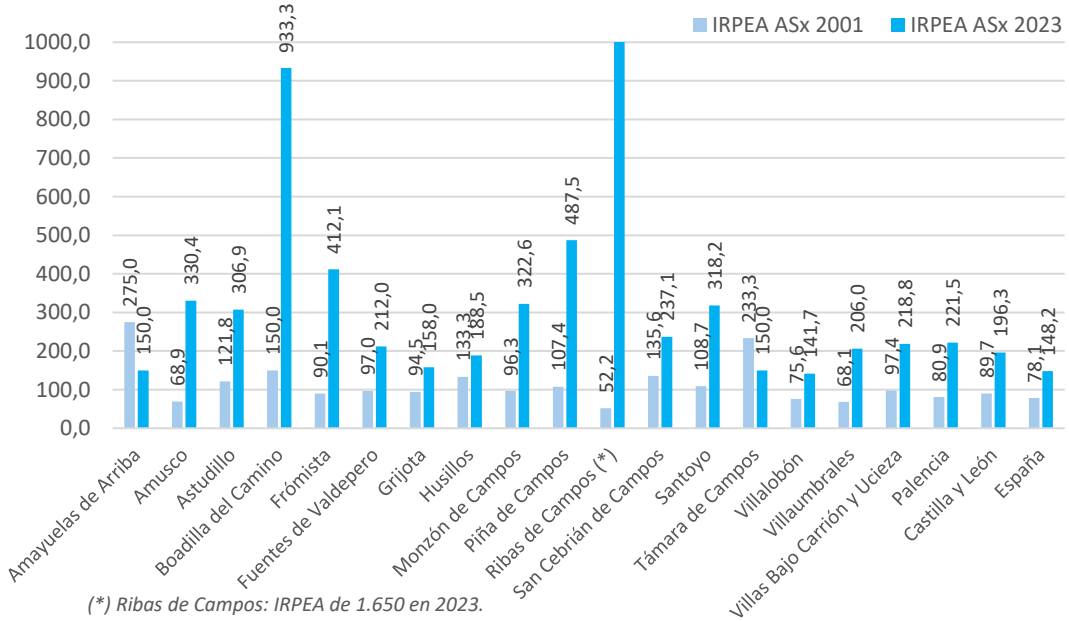
1.5.1.- Índices de Recambio de la Población en Edad Activa

Anteriormente, en el capítulo del análisis demográfico conocimos que la estructura por edad de la población censada en los municipios de la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza está afectada por el proceso de envejecimiento, especialmente las localidades que no son vecinas de la capital palentina. Este rasgo demográfico se manifiesta con claridad en el Índice de Recambio de la Población en Edad Activa (IRPEA) para ambos sexos (Tabla 5.1. del Anexo), un indicador que relaciona el grupo 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 Villas del Bajo Carrión y Ucieza, a 1 de enero de 2023, fue de 218,8 efectivos de 55 a 64 años por cada 100 de 16 a 24 años, un IRPEA similar al provincial (221,5) pero que se sitúa por encima de los Índices autonómico (196,3) y, sobre todo, estatal (148,2 puntos). Por consiguiente, a corto plazo, la población potencialmente activa en la zona objeto de estudio no tiene capacidad de recambio demográfico con los recursos humanos censados al iniciarse 2023. Ahora bien, esta carencia demográfica se muestra con claridad en los cuatro territorios supramunicipales, incluso en España, lo que nos advierte de la necesidad de los flujos de inmigración extranjera para contrarrestar esa insuficiencia demográfica o, en todo caso, para atenuarla.

En la evolución entre 2001 y 2023, se observa un crecimiento más que notorio del Índice de Recambio de la Población en Edad Activa: +121,4 puntos en la zona de Villas del Bajo Carrión y

Ucieza; una tendencia que se generalizó en los cuatro territorios supralocales, con un aumento superior en la provincia de Palencia (+140,6 puntos) y crecimientos menores en Castilla y León (+106,6) y España (+70,1 puntos). En el contexto municipal, aumentó el valor del IRPEA en catorce localidades, mientras solamente en dos de ellas disminuyó su valor: Amayuelas de Arriba y Támara de Campos. En general, crecieron más los IRPEA de 2001 a 2023 en los municipios más alejados de la capital palentina, lo que nos informa del impacto del proceso de envejecimiento entre las poblaciones potencialmente activas de los municipios más rurales de la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza. Al comenzar la anualidad de 2023, todos los IRPEA municipales se elevaron con menor o mayor amplitud sobre el umbral de 100 (mismos efectivos de 55 a 64 años que de 16 a 24 años), trazando un intervalo que comprende desde 141,7 en Villalobón hasta nada menos que 1.650 efectivos de 55 a 64 años por cada 100 de 16 a 24 años en Ribas de Campos.

Gráfico 5.1. Índices de Recambio de la Población en Edad de Actividad, ambos sexos, entre la población censada en 2001 y 2023: nº de personas de 55 a 64 años por cada 100 de 16 a 24 años.

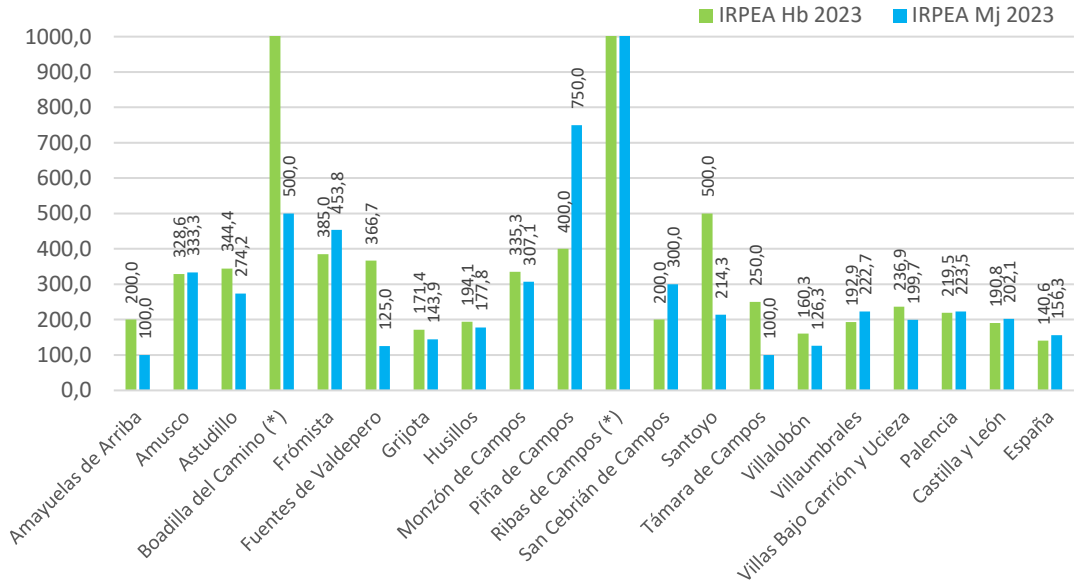


(*) Ribas de Campos: IRPEA de 1.650 en 2023.
Elab. propia. Fuente: Censos de población 2001 y 2023, INE.

Refiriéndonos a los datos estadísticos del Censo de Población de 2023, al incorporar la variable sexual análisis cuantitativo se observa que el Índice de Recambio de la Población en Edad Activa entre los hombres y las mujeres superó el umbral de 100 en la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza y en los otros tres territorios supralocales (Gráfico 5.2), advirtiéndonos de la insuficiente capacidad de reemplazo demográfico entre las cohortes potencialmente activas en cada sexo.

En Villas del Bajo Carrión y Ucieza, el IRPEA de los varones (236,9) superó en casi cuarenta puntos el respectivo de las mujeres (199,7 de 55 a 64 años por cada 100 de 16 a 24 años), mientras en los otros tres territorios supralocales sucedió, al contrario, si bien con diferencias menos amplias (la mayor en España, con +15,7 puntos a favor del Índice de las mujeres). Probablemente, sea un efecto del movimiento migratorio desigual por sexo registrado en la zona objeto de estudio, sobre todo entre sus municipios más rurales, lo que ha engrosado la importancia del grupo etario de 55 a 64 años de los varones. Ciertamente, entre los municipios son diez términos los que definieron un IRPEA masculino que sobrepasó el femenino en 2023, seguramente por las diferencias por sexo-género en los flujos migratorios: más emigración de mujeres activas hacia territorios con mayor presencia de empleos del sector servicios, cuyas ramas económicas suelen ser más favorables para la inserción laboral femenina.

Gráfico 5.2. Índices de Recambio de la Población en Edad de Actividad, según Sexo, entre la población censada en 2023: nº de personas de 55 a 64 años por cada 100 de 16 a 24 años.



(*) Boadilla del Camino: IRPEA de 1.800 por 100 en Hb 2023.
(*) Ribas de Campos: IRPEA de 1.600 por 100 en Hb y de 1.700 por 100 en Mj en 2023.
Elab. propia. Fuente: Censo de población 2023, INE.

1.5.2.- Tasas de Actividad

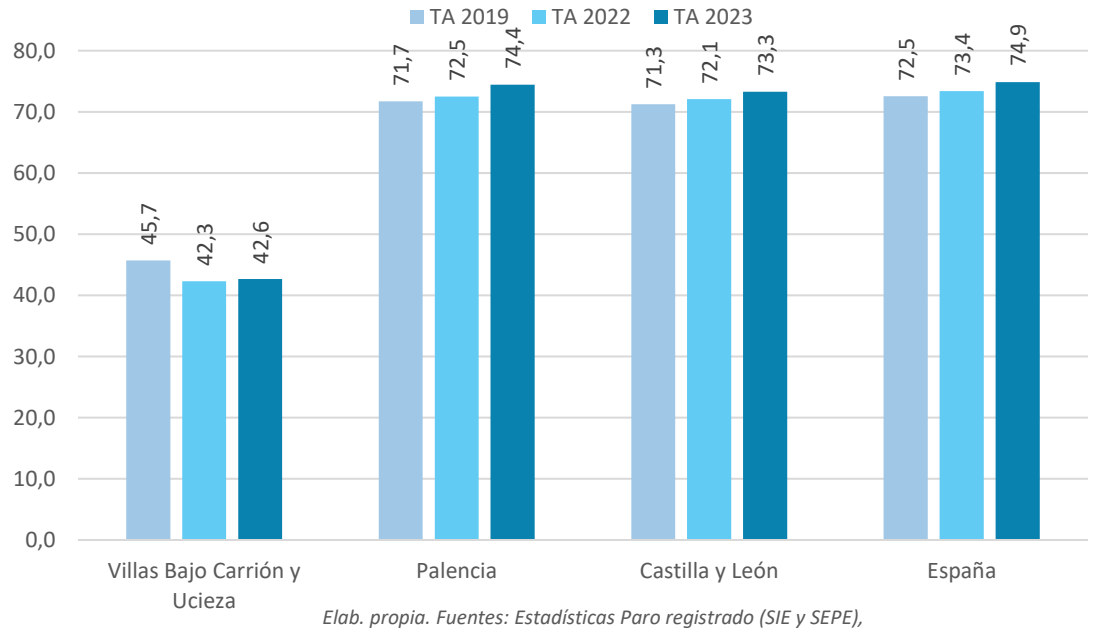
Las personas activas en el mercado de trabajo son las que se encuentran empleadas en una actividad económica remunerada (ingresos obtenidos mediante un trabajo por cuenta ajena o propia) y las que se encuentran desempleadas y buscan un empleo. La Tasa de Actividad se calcula considerando en el numerador las personas activas en el mercado de trabajo (empleadas y paradas), en tanto en el denominador las personas de 16 a 64 años, multiplicando el cociente resultante por 100. Con desagregación inferior al nivel provincial disponemos de información estadística sobre las personas afiliadas en el Seguridad Social en alta laboral en establecimientos económicos y las paradas registradas en las oficinas del SEPE, así como las personas de 16 a 64 años censadas, lo que nos permite calcular las Tasas de Actividad para ambos sexos y por sexo referidas al conjunto de la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, gracias a una explotación estadística realizada por la Subdirección de Estadística de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). 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 en la economía informal que no cotizan a la Seguridad Social y paradas que no están registradas en las oficinas del SEPE). Asimismo, se refieren a las personas que cotizan a la Seguridad Social en establecimientos económicos localizados en los dieciséis municipios de Villas del Bajo Carrión y Ucieza; por tanto, la información suministrada por la T.G.S.S. no considera aquellas personas ocupadas que trabajan en establecimientos localizados en otros municipios foráneos a la zona objeto de estudio.

Tras esta explicación acerca del indicador, estimemos y analicemos las Tasas de Actividad para ambos sexos (Tabla 5.2. del Anexo y Gráfico 5.3): al finalizar 2023, el 42,6% de la población de 16 a 64 años se puede considerar activa (afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral y paradas registradas) en la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, una proporción bastante inferior con relación a las Tasas provincial (74,4%), autonómica (73,3%) y estatal (74,9%). Generalmente, las diferencias según sexo-género en la actividad económica predeterminan que la TA en el medio rural sea varios puntos inferior a la Tasa de Actividad en el medio urbano-metropolitano: aunque se suele producir una incorporación más temprana de la juventud rural al mercado de trabajo, sin embargo, tiende a bajar significativamente en la cohorte de la adultez, principalmente por una menor presencia relativa de mujeres rurales en la actividad económica formal o regulada

(con cotización a la Seguridad Social). Ahora bien, que la Tasa de Actividad de esta zona palentina sea tan baja, probablemente se deba a que la información estadística proporcionada por la T.G.S.S. sobre las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral en los establecimientos económicos localizados en la zona no considera aquellas personas de 16 a 64 años residentes en alguno de los municipios de Villas del Bajo Carrión y Ucieza pero que trabajan y cotizan en establecimientos situados en otros municipios (por ejemplo, en la capital provincial). En resumidas cuentas, la TA de la zona hay que valorarla con precaución.

En la perspectiva temporal desde final de 2019 al cierre de 2023, se percibe una Tasa de Actividad inferior en la zona de estudio (-3 puntos), mientras unos puntos más elevada en la provincia de Palencia (+2,7), Castilla y León (+2) y España (+2,3 puntos). Sin embargo, en la última evolución anual de 2022 a 2023 se registró un crecimiento generalizado, repuntando ligeramente en la zona (+0,4) y con mayor progresión en los demás territorios supralocales. En resumen, la Tasa de Actividad para la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza referida al final de 2023 todavía se sitúo por debajo del valor porcentual previo al estallido de la crisis de la pandemia del covid-19, a diferencia de la provincia palentina, la C.A. de Castilla y León y de España, territorios donde sí logró superar el porcentaje de personas activas de 16 a 64 años estimadas al finalizar 2019.

Gráfico 5.3. Tasas de Actividad, ambos sexos, al final de 2019, 2022 y 2023: % que significa la población Activa (personas afiliadas en Seg. Social en alta laboral y paradas registradas) respecto del total de 16 a 64 años.

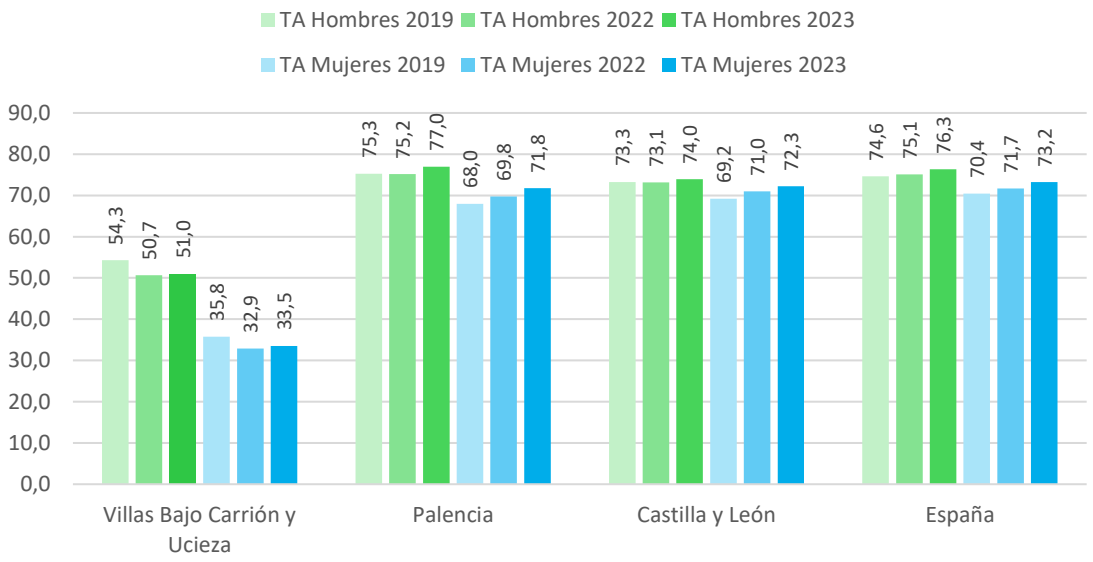


Elab. propia. Fuentes: Estadísticas Paro registrado (SIE y SEPE), Personas Afiliadas a la Seg. Social en alta laboral (ECyL y TGSS) y de Población (INE).

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 percibe visiblemente que los porcentajes de activos entre los varones superaron en varios puntos los correspondientes de las mujeres activas: +17,4 puntos en la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza (51% frente a 33,5%), +5,2 en la provincia, +1,7 en Castilla y León y +3,1 puntos en España. En líneas generales, las Tasas de Actividad suelen ser menores entre las mujeres de 16 a 64 años 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 sociocultural del patriarcado. Además, la realización del trabajo de cuidados y doméstico para otros hogares mediante una remuneración económica, pero en condiciones de economía informal o sumergida, también contribuye a que este tipo de empleo no sea visible para la estadística de la T.G.S.S. y, en consecuencia, derive en una Tasa de Actividad femenina menor.

Por lo demás, 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 cotización a la Seguridad Social y, por tanto, *no son visibles* para la estadística de la T.G.S.S. En este sentido, seguramente las Tasas femeninas sean más elevadas en la zona objeto de estudio, si se consiguiese visibilizar las “ayudas familiares” de las mujeres que se efectúan en condiciones de trabajo informal o sumergido.

Gráfico 5.4. Tasas de Actividad por Sexo al final de 2019, 2022 y 2023: % que significa la población Activa (personas afiliadas en Seg. Social en alta laboral y paradas registradas) respecto del total de 16 a 64 años según sexo.



Elab. propia. Fuentes: Estadísticas Paro registrado (SIE y SEPE), Personas Afiliadas a la Seg. Social en alta laboral (ECyL y TGSS) y de Población (INE).

En definitiva, hay margen demográfico para aumentar la Tasa de Actividad en la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza y, en general, 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 adecuada del trabajo que realizan las mujeres en condiciones de economía informal o sumergida.

1.5.3.- Tasas de Empleo

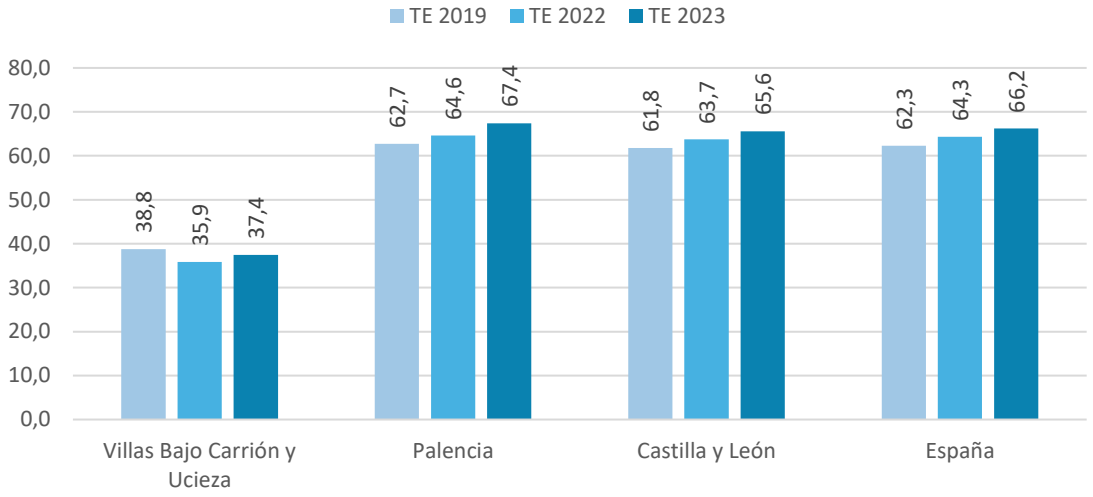
Continuemos con las Tasas de Empleo entre la población de 16 a 64 años (Tabla 5.3. del Anexo): para ambos sexos y final del año 2023, las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral en los establecimientos económicos localizados en Villas del Bajo Carrión y Ucieza representaron el 37,4% de las personas de 16 a 24 años que residen en la zona, una Tasa claramente inferior a las correspondientes para la provincia (67,4%), Castilla y León (65,6%) y España (66,2%). Hay que tener en cuenta que para la estimación de la Tasa de Empleo de la zona palentina solo se dispone

de las personas ocupadas - afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral en establecimientos económicos situados en cualquiera de sus dieciséis municipios, por consiguiente, nos faltaría conocer las personas que residiendo en la zona se ocupan en establecimientos externos a ella (por ejemplo, en Palencia capital). En fin, la Tasa de Empleo referida a Villas del Bajo Carrión y Ucieza hay que valorarla con bastante precaución, ya que nos ofrece una subrepresentación de la dimensión cuantitativa del empleo en la zona.

En todo caso, mencionar que la proporción de personas ocupadas en la cohorte de 16 a 64 años tiende a ser inferior en las comarcas rurales debido a varios factores relacionados: la estacionalidad de actividades económicas, sobre todo en los sectores agroalimentario y terciario (turismo y actividades de hostelería-restauración relacionadas), en los que también son más frecuentes los empleos informales o sumergidos (no cotizan a la Seguridad Social); las actividades laborales que se efectúan como "ayuda familiar" y se desarrollan en condiciones de empleo informal o sumergido, principalmente de jóvenes y mujeres en las explotaciones y negocios familiares; el menor desarrollo de las ramas del sector servicios limita la magnitud del empleo terciario, afectando en mayor medida a la inserción laboral de las mujeres, parte de las cuales se ven abocadas a ocuparse en condiciones de economía informal o sumergida (trabajo de cuidados y doméstico remunerado, hostelería, limpieza, etc.); y, por lo demás, la debilidad del empleo cualificado que conlleva la emigración hacia el medio urbano-metropolitano de las personas con estudios superiores.

En cuanto a la evolución temporal desde el último día de diciembre de 2019 al respectivo de 2023 (ver Gráfico 5.5), se observa un declive de la Tasa de Empleo para ambos sexos en Villas del Bajo Carrión y Ucieza (-1,4 puntos), a diferencia de los aumentos que se manifestaron en la provincia palentina (+4,7 puntos), Castilla y León y en el total de España (+3,9 puntos). No obstante, la Tasa de Empleo en la zona creció desde final de 2022 al de 2023, coincidiendo en la evolución positiva con los otros tres territorios supralocales, aunque el aumento en la zona fue insuficiente para recuperar el nivel de empleo existente en sus establecimientos económicos antes del estallido de la crisis de la pandemia del covid-19.

Gráfico 5.5. Tasas de Empleo, ambos sexos, en diciembre de 2019, 2022 y 2023: % que significa la población ocupada (personas afiliadas Seg. Social en alta laboral) respecto del total de 16 a 64 años.



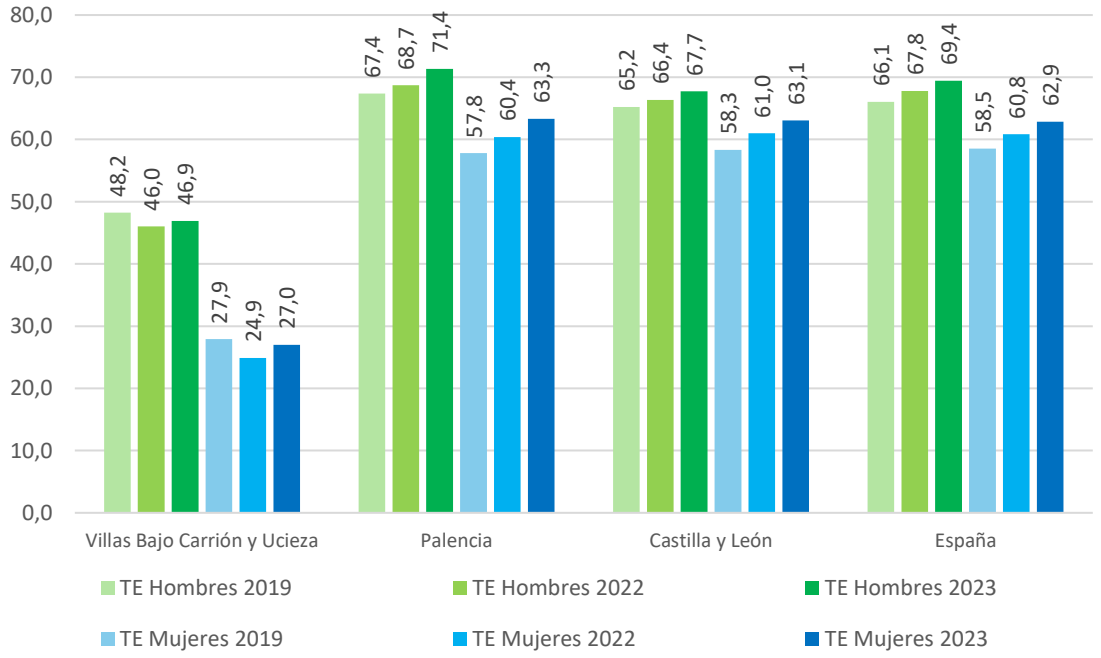
Elab. propia. Fuentes: Estadísticas Personas Afiliadas a la Seg. Social en alta laboral (ECyL y TGSS) y de Población (INE).

Al considerar la variable sexo-género en el análisis de las Tasas de Empleo (Tabla 5.5. del Anexo y Gráfico 5.6), se aprecia que los porcentajes del último día de 2019 y 2023 correspondientes para los hombres de 16 a 64 años superaron con amplitud los respectivos de las mujeres de la misma cohorte de edad en los cuatro territorios supralocales. Al cierre de 2023, casi veinte puntos en Villas del Bajo Carrión y Ucieza (46,9% sobre 27%), ocho en la provincia palentina, cinco en Castilla y León y casi siete puntos en el conjunto de España (69,4% sobre 62,9%). *Grosso modo*, 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-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.

Gráfico 5.6. Tasas de Empleo por Sexo en diciembre de 2019, 2022 y 2023: % que significa la población ocupada (personas afiliadas Seg. Social en alta laboral) respecto del total de 16 a 64 años según sexo.



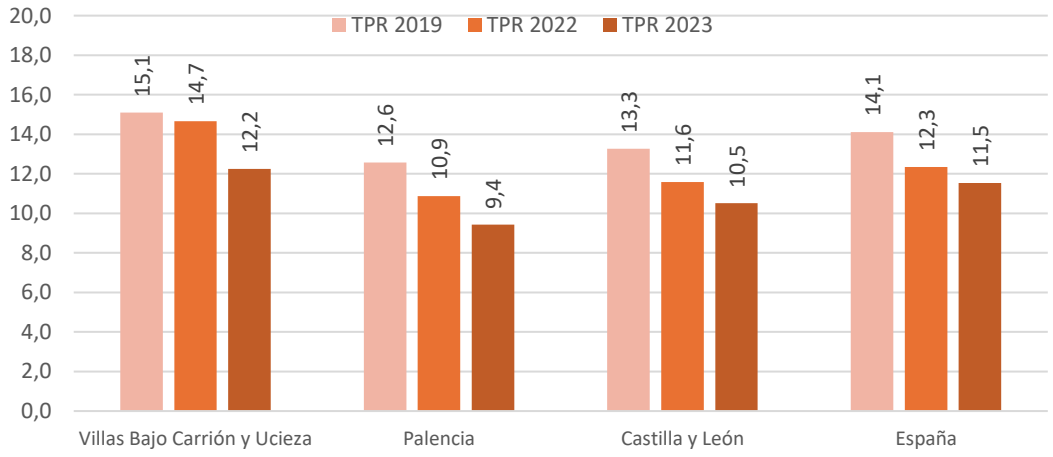
Elab. propia. Fuentes: Estadísticas Personas Afiliadas a la Seg. Social en alta laboral (ECyL y TGSS) y de Población (INE).

En definitiva, en las comarcas 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 domestico/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 puede protagonizar el proceso de cambio sociocultural hacia la igualdad de género.

1.5.4.- Tasas del Paro Registrado

Pasemos a calcular y analizar las Tasas del Paro Registrado[21], para ambos sexos, cuyos valores cayeron entre diciembre de 2019 y 2023 de manera generalizada (Tabla 5.4. del Anexo y ver Gráfico 5.7), indicándonos 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: en concreto, en la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza la Tasa disminuyó casi tres puntos entre finales de 2019 y 2023, desde 15,1% a 12,2%. Esta tendencia negativa también se mostró en los otros tres territorios supramunicipales, con más energía en la provincia de Palencia (-3,2 puntos). Por tanto, la afectación del paro registrado ha retrocedido entre la población activa de los cuatro territorios, incluso concretizando al finalizar 2023 unas Tasas de Paro Registrado (TPR) claramente menores con respecto a las prepandémicas del cierre de 2019. Hay que mencionar que, al concluir la anualidad de 2023, la TPR de la zona palentina (12,6%) se situó por encima de las otras tres Tasas, mayormente de la provincial (9,4%).

Gráfico 5.7. Tasas de Paro Registrado, ambos sexos, al finalizar 2019, 2022 y 2023: % que significa la población parada reg. sobre la población activa (personas afiliadas Seg. Social en alta laboral y paradas registradas).



Elab. propia. Fuentes: Estadísticas del Paro Registrado (SIE y SEPE) y de Personas Afiliadas a la Seg. Social en alta laboral (ECyL y TGSS).

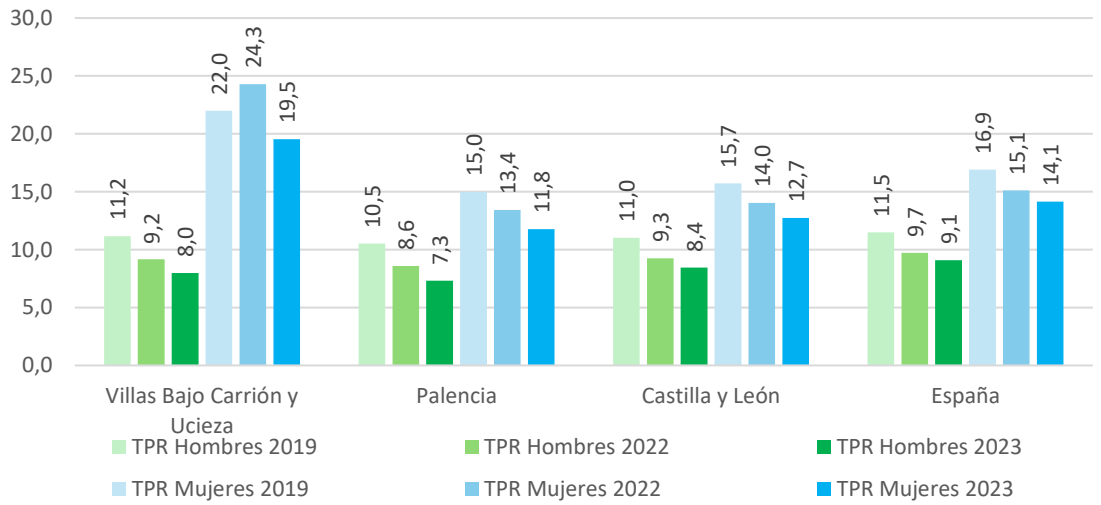
Con relación a la variable sexo-género (ver Gráfico 5.8), las Tasas de Paro Registrado correspondientes para las mujeres activas superaron en varios puntos las respectivas de los

[21] 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.

varones activos entre finales de 2019 y 2023: en alrededor de doce puntos en Villas del Bajo Carrión y Ucieza (19,5% sobre 8%) y en 4 a 5 puntos en la provincia (11,8% sobre 7,3%), la comunidad autónoma (12,7% sobre 8,4%) y en el conjunto estatal (14,1% sobre 9,1%).

Gráfico 5.8. Tasas de Paro Registrado por Sexo en diciembre de 2019, 2022 y 2023: % que significa la población parada reg. sobre la población activa (personas afiliadas Seg. Social en alta laboral y paradas registradas) según sexo.

Elab. propia. Fuentes: Estadísticas del Paro Registrado (SIE y SEPE) y de Personas Afiliadas a la Seg. Social en alta laboral (ECyL y TGSS).



Por tanto, 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 sectorialmente entre los varones) y verticales (limitación de las posibilidades de carrera profesional ascendente, especialmente para acceder a los empleos con responsabilidad y de dirección-gerencia: el denominado "techo de cristal"). En este contexto sociolaboral segregativo, la situación de "doble presencia" (Balbo, 1994) en la que se inscriben las mujeres adultas activas con hijos/as no emancipados/as condiciona su inserción laboral, abocándolas con frecuencia a emplearse con contratos de jornada a tiempo parcial, a reducir sus aspiraciones y expectativas de carrera profesional, a dejar el empleo (Jan, 2020) o a permanecer más tiempo en el paro, ya que se aprecia por parte del empresariado que su compromiso y entrega personal con la actividad

laboral-profesional va a ser menor debido a su rol de madre. Además, hay que considerar las limitaciones que genera la situación de "doble presencia" en sus opciones de búsqueda de un empleo, de formación profesional, de ocio y de participación política y sociocultural, especialmente más intensas en las comarcas rurales, ya que sufren un mayor déficit de recursos y servicios públicos de conciliación entre la vida familiar y laboral, con una *brecha de género* más acentuada en el reparto de las tareas de cuidado y domésticas del hogar familiar, debido a una menor implicación de los varones, generalmente, más influenciados por valores y prácticas patriarcales.

> Esta media presencia en el trabajo, media presencia en la familia agota para las mujeres cualquier posibilidad de otra dedicación a sí mismas -descanso, distracción, reflexión- o a otros empeños -estudios, confrontación, intervención-. Los datos indican en términos dramáticos en qué medida la doble presencia convierte a las mujeres en equilibristas obligadas a hacer cuadrar un balance de tiempo muy rígido y se traduce en su vida cotidiana -por efecto de una presencia que, si bien en términos de horario se divide en dos medios tiempos, no se reparte de igual modo en términos de concentración y «privatización». En efecto, comparadas tanto con los hombres como con las mujeres que son «sólo» amas de casa, las que desarrollan simultáneamente un trabajo familiar y profesional gozan de menos reposo, menos tiempo libre, menos oportunidades de información y de estudio, menos ocasiones de participar en actividades culturales y políticas. (Balbo, 1994, p. 513)

En resumen, el paro registrado tiene *rostro de mujer* al finalizar 2023, ya que el 59,9% de las personas paradas registradas en Villas del Bajo Carrión y Ucieza eran mujeres, una proporción idéntica a la estatal (59,6%) y algo mayor con relación a la provincial (58,3%) y autonómica (58,9%). Y en la evolución de 2019 a 2023 se observa que la significación porcentual de la presencia femenina aumentó entre el total de las personas en paro registrado en los cuatro territorios: +6,1 puntos en la zona palentina, +4 puntos en la provincia, +2,3 puntos en Castilla y León y +1,7 puntos en España.

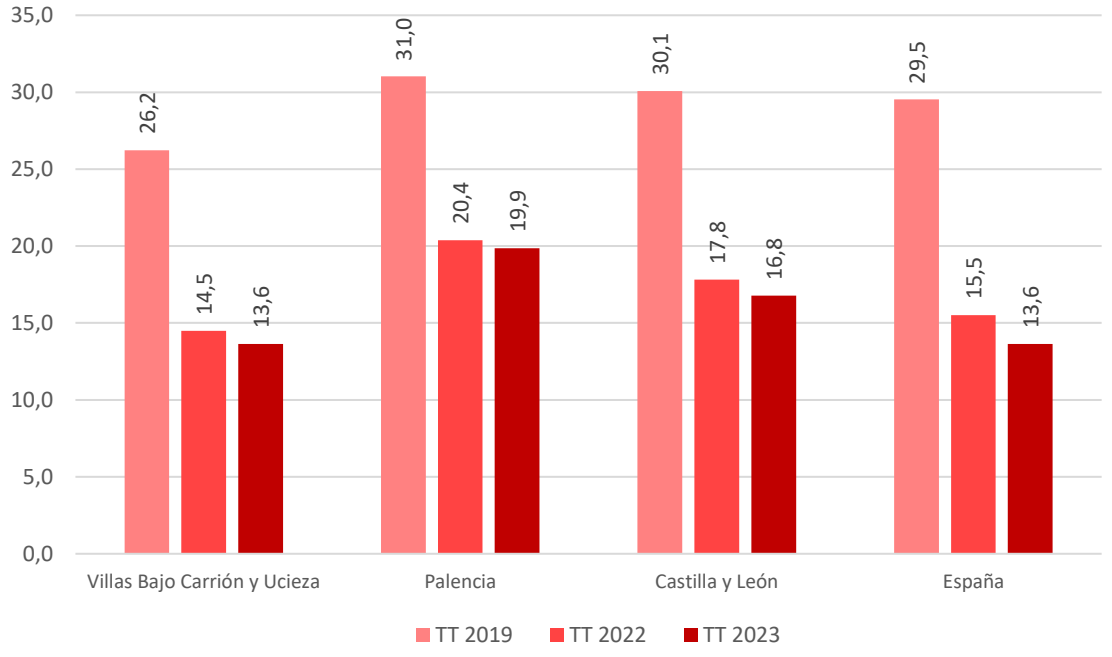
1.5.5.- Tasas de Temporalidad entre las personas asalariadas

Para finalizar las Conclusiones del análisis cuantitativo estimamos las Tasas de Temporalidad al cierre de las anualidades de 2019, 2022 y 2023 (Tabla 5.8. 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 laboral[22]. En primer lugar, con respecto a la evolución interanual para ambos sexos, he de destacar que las Tasas de Temporalidad se redujeron prácticamente a la mitad entre 2019 y 2023: en concreto, en la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza menguaron casi trece puntos (de 26,2% a 13,6%), once en la provincia de Palencia (de 31% a 19,9%), trece en la C.A. de Castilla y León (de 30,1% a 16,8%) y la disminución se amplía a dieciséis puntos en España (de 29,5% a 13,6%). La causa fundamental es la nueva regulación 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,* cuya implementación ha provocado un *cambio copernicano* en el mercado de trabajo español, 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 con la entrada en vigor de la nueva regulación de la contratación temporal el 30 de marzo de 2022 generó un cambio radical, reduciendo a la mitad las Tasas de Temporalidad al finalizar 2023.

Gráfico 5.9. Tasas de Temporalidad entre las personas asalariadas, ambos sexos, al finalizar 2019, 2022 y 2023: % que significan las personas con contrato temporal respecto de las afiliadas Seg. Social del Reg. General en alta laboral.

Elab. propia. Fuente: Estadísticas de la TGSS.

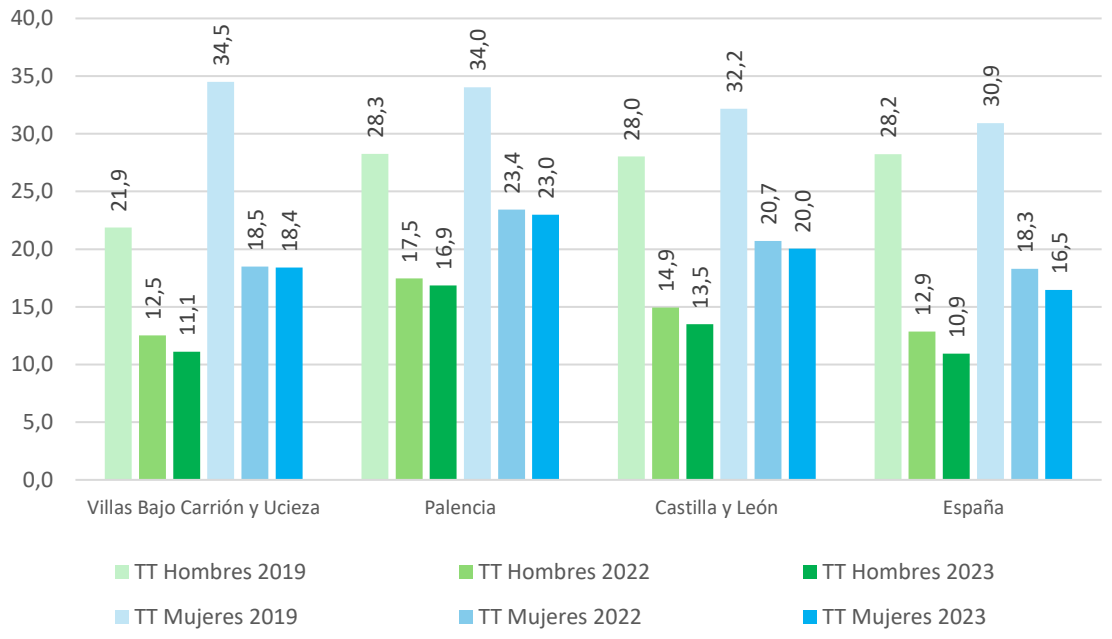


[22] Tras la solicitud efectuada, la Subdirección de Estadística de la Tesorería General de la Seguridad Social nos suministró los datos estadísticos necesarios para calcular las Tasas de Temporalidad para el sumatorio de los dieciséis municipios que componen la zona palentina de Villas del Bajo Carrión y Ucieza.

Al introducir la variable sexo-género en el análisis cuantitativo, 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 Villas del Bajo Carrión y Ucieza, la anualidad de 2019 se cerró con una Tasa de Temporalidad entre las mujeres asalariadas del 34,5%, que superó en casi trece puntos la TT entre los varones asalariados (21,9%), mientras al finalizar 2023 la TT femenina superó en siete puntos la masculina (18,4% sobre 11,1%). En los otros tres territorios supralocales se percibe que la disminución en los valores de las Tasas de Temporalidad benefició más a los varones asalariados que a las mujeres asalariadas, ya que las diferencias se ampliaron desde 2,7 / 5,8 puntos al finalizar 2019 hasta 5,5 / 6,6 puntos a favor de las Tasas femeninas al concluir 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 remunerado, 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 entre las personas asalariadas por Sexo al finalizar 2019, 2022 y 2023: % que significan las personas con contrato temporal respecto las afiliadas Seg. Social en Reg. General en alta laboral según sexo.

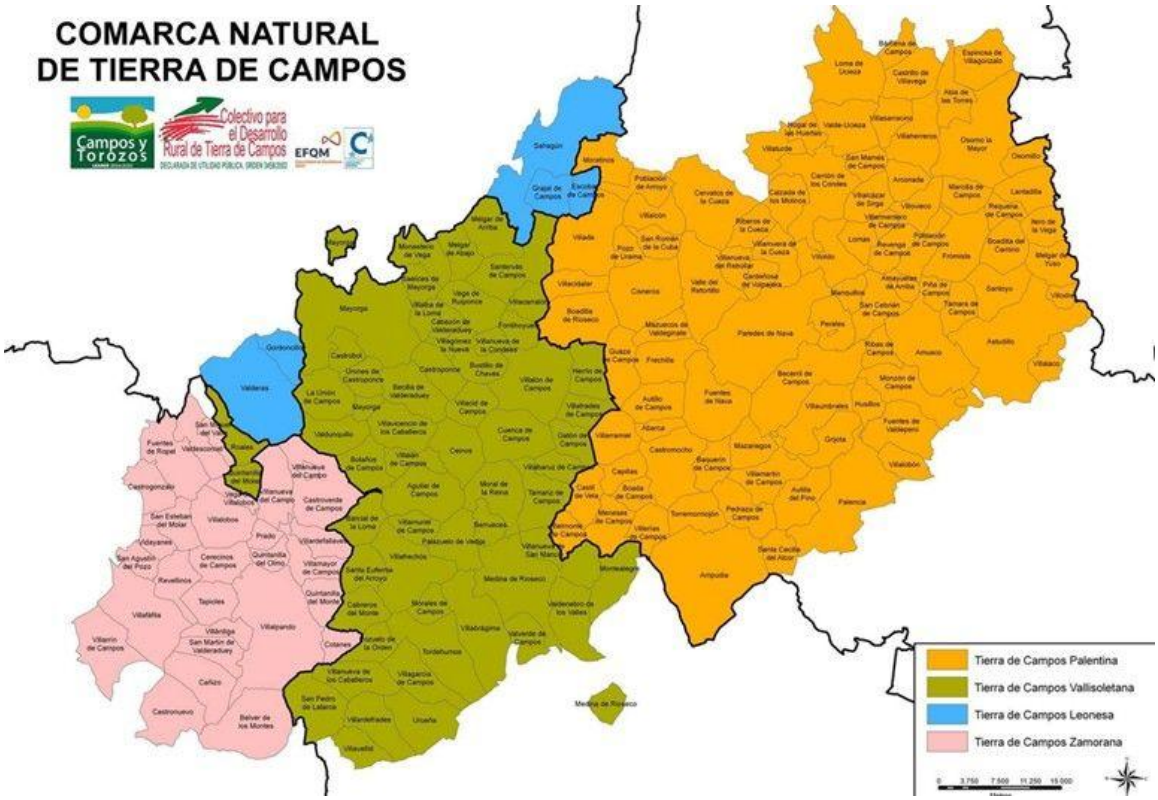
Elab. propia. Fuente: Estadísticas de la TGSS.



2.- ESTUDIO CUALITATIVO

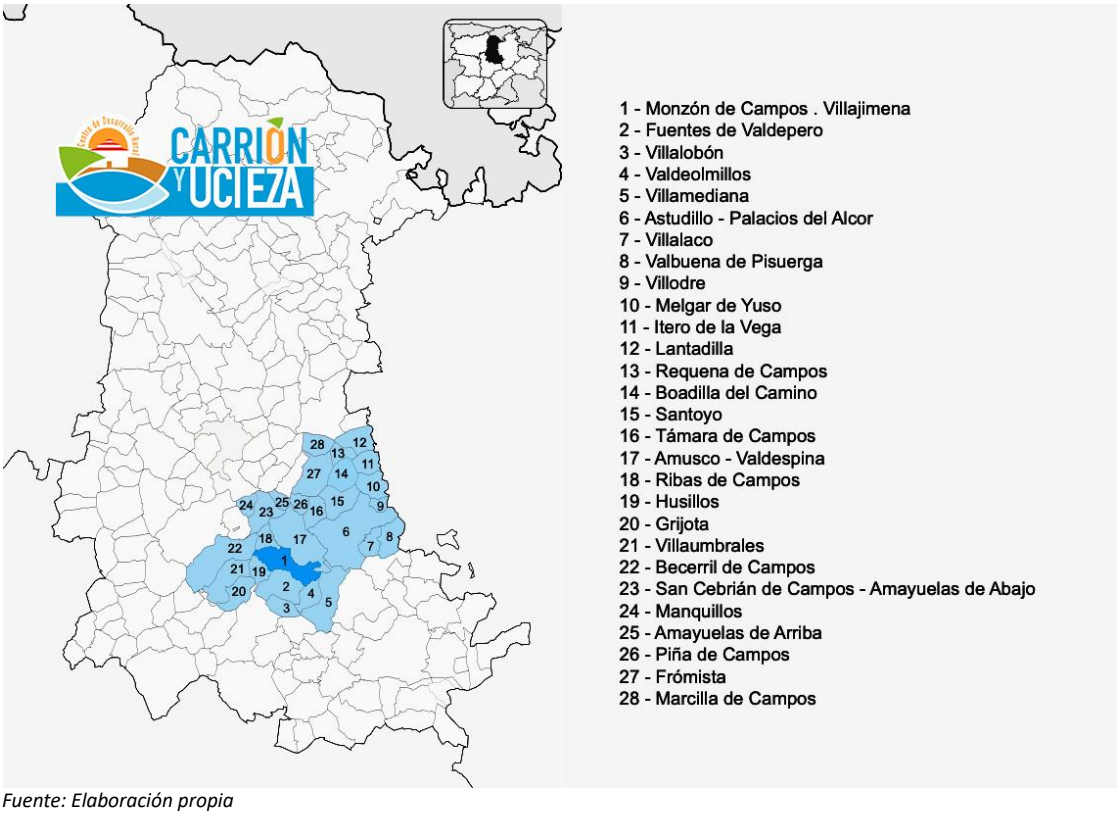
El presente Estudio Cualitativo queda enmarcado dentro del proyecto de investigación social "Diagnóstico y propuestas sobre el precariado, las políticas de inclusión sociolaboral, el tercer sector y el reto demográfico en el medio rural" que promueve COCEDER. A través de este análisis cualitativo se muestran los resultados obtenidos con el trabajo de campo realizado en la zona de las Villas del Bajo Carrión y Ucieza (Palencia) durante los meses de abril, mayo y junio del 2024.

Esta zona forma parte de la Comarca de Tierra de Campos, que está presente en 4 provincias Castellanoleonesas haciendo que el territorio mantenga una idiosincrasia propia y unas determinadas características geográficas, económicas y sociales.



Fuente: https://x.com/mapascomarcales/status/1276591202838745088

La zona de Villas del bajo Carrión y Ucieza (denominada así por los dos ríos que la conforman), abarca 28 municipios, con los cuales trabaja directamente en 16 de ellos el Centro de Desarrollo Rural "Carrión y Ucieza" (con la sede principal en Monzón de Campos) y de manera indirecta en el resto. En concreto, el trabajo de campo cualitativo abarcó esos 16 municipios: Amayuelas de Arriba, Amusco, Astudillo, Boadilla del Camino, Frómista, Fuentes de Valdepero, Grijota, Husillos, Monzón de Campos, Piña de Campos, Ribas de Campos, San Cebrián de Campos, Santoyo, Támara de Campos, Villalobón y Villaumbrales. Los núcleos principales de población, y los que cuentan con más servicios, son Frómista, Astudillo, Grijota y Villalobón, con poblaciones que oscilan entre los aproximados 700 habitantes de Frómista y 2.200 habitantes de Grijota. El grueso de municipios se encuentra por debajo de los 200 habitantes.



Fuente: Elaboración propia

Sin embargo, cabe descartar algunos aspectos sociodemográficos para entender el contexto y las dinámicas de la población que habita este territorio.

- Castilla y León no supera los 25 habitantes por Km^2, siendo Palencia, Soria y Ávila las provincias más afectadas y quedando enmarcadas dentro del espacio conocido como "España Vaciada".
- En la provincia de Palencia, 2/3 de los municipios (de un total de 191) se encuentran por debajo del límite que la Unión Europea cataloga como problema grave de despoblación y el territorio cuenta con un 75% menos de población que el resto del país.
- Actualmente son diversos los factores que dificultan una evolución positiva de estos "desiertos demográficos" (carencia de infraestructuras, transporte, conectividad, falta de acceso a los servicios básicos de sanidad, etc.) manteniendo en el límite un territorio con una población principalmente envejecida y masculinizada.
- Pese a las carencias mencionadas, geográficamente es una zona bien posicionada. Muy cercana a Palencia Capital y con conexión por autovía con otras ciudades próximas como Valladolid, Burgos o León.
- Los municipios colindantes con la Capital, como pueden ser Grijota o Villalobón, tienden a convertirse en "barrios dormitorio".
- Los centros de salud correspondientes a los municipios se encuentran bien en Palencia Capital o en Frómista. No todos los municipios cuentan con consultorio médico.
- La oficina de Empleo se encuentra en Carrión de los Condes, municipio colindante a la zona del bajo Carrión y Ucieza.
- En cuanto al sistema Educativo, los municipios con población superior a 550 habitantes cuentan con servicio de guardería y Centro Público de Educación Primaria, sin embargo, para cursar la E.S.O., FP y estudios superiores han de desplazarse a Palencia Capital (pudiendo utilizar el transporte escolar para los cursos de la E.S.O y Bachillerato).
- No existe transporte público entre los pequeños municipios y las Cabezas de Comarca.

En esta realidad rural de carencias varias, se realizó el trabajo de campo utilizando tres técnicas diferentes del método cualitativo:

- Realización de entrevistas abiertas semi-directivas a 17 informantes cualificados (10 mujeres y 7 hombres) pertenecientes a las Administraciones públicas y Asociaciones del Tercer Sector que intervienen en la zona, así como a personal responsable en empresas que generan empleo.

- Un grupo DAFO con informantes cualificados del territorio, participaron 9 personas (5 mujeres y 4 hombres) de las cuales 4 habían realizado también la entrevista abierta semi – directiva.
- Un Grupo de Discusión con 6 personas (5 mujeres y 1 hombre) en situación de precariedad y con condiciones laborales diversas.

En el marco de esta investigación se planteó inicialmente un trabajo con 16 municipios de la zona de Villas del Bajo Carrión y Ucieza, sin embargo, por la idiosincrasia del territorio, se ha terminado teniendo una idea más global y no tan especializada por municipios, puesto que las entidades que han colaborado trabajaban a su vez con diferentes municipios y los aspectos investigados de la realidad sociolaboral son de carácter supralocal o comarcal , por lo que el desglose cualitativo por municipios generaba una redundancia excesiva en los discursos sociales.

El Estudio Cualitativo, cuyos resultados relevantes se presentan a continuación, contiene tres capítulos, uno por cada técnica de investigación utilizada, desarrollados con diferentes apartados de especial relevancia. Para finalizar, se presenta un cuarto y último capítulo recogiendo las ideas principales a modo de las conclusiones y recomendaciones, desde el punto de vista cualitativo, que atañen al territorio investigado.

2.1.- ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS

Mediante la técnica cualitativa de la entrevista semi-directiva se recogieron los discursos sociales de las personas informantes cualificadas del territorio con los siguientes perfiles:

Nº	Fecha	Entidad	Localidad	Perfil profesional	Cohorte Edad	Sexo
1	16/04/2024	ONG (CDR Ucieza)	Monzón de Campos	Técnica de programas Coordinadora	Adultas	M
2	22/04/2024	Asociación (Araduey)	Villada	Gerente	Adulto	H
3	24/04/2024	Empresa (Fund. San Cebrián)	Palencia	Responsable RRHH	Adulto	H
4	30/04/2024	Ayuntamiento	Monzón de Campos	Alcalde	Adulto	H
5	08/05/2024	ETT (Manpower)	Aguilar de Campoo	Técnica RRHH	Joven	M
6	09/05/2024	Ayuntamiento (Punto Inf, Juvenil)	Frómista	Educadora Social	Adulta	M
7	09/05/2024	Empresa (Hotel Dona mayor)	Frómista	Gerente	Joven	M
8	09/05/2024	Sindicato Agrario (ASAJA)	Palencia	Ingeniero	Adulto	H
9	10/05/2024	Administración (ECyL)	Carrión de los Condes	Técnico de empleo	Adulto	H
10	10/05/2024	Ayuntamiento y Diputación	Villaumbrales	Alcaldesa y diputada	Adulta	M
11	14/05/2024	Empresa Formación y fundación	Calzada de los Molinos	Gerente	Adulto	H
12	21/05/2024	Empresa (Resd. DomusVi)	Fuentes de Valdepero	Trabajadora Social Responsable RRHH	Adulta Joven	M
13	23/05/2024	Empresa (Rest. La Concordia)	Monzón de Campos	Empresaria	Adulta	M
14	23/05/2024	Empresa (Resd. Sagrada Familia)	Frómista	Directora	Joven	M
15	27/05/2024	ONG Volviendo al Campo	Amayuelas de Abajo	Presidente	Maduro	H
16	27/05/2024	Onete (Ayuda a Domicilio)	Palencia	Directora	Madura	M
17	28/05/2024	Centro de Acción Social	Frómista	Trabajadora Social	Madura	M

Las respuestas obtenidas en las entrevistas semi-directivas se han categorizado y analizado desde cuatro ejes principales: los perfiles sociolaborales del precariado y su situación en el medio rural , las Administraciones públicas y su papel en el dinamismo económico del territorio, la intervención de las entidades del Tercer Sector con la población precaria y vulnerable, los principales nichos de empleo y las condiciones sociolaborales de los mismos, y, por último, las demandas y propuestas de los agentes cualificados para un mayor éxito de cara al reto demográfico.

2.1.1.- Los perfiles sociolaborales del precariado

Diversos estudios, así como entidades del Tercer Sector, coinciden en que los colectivos vulnerables en precariedad social que presentan más dificultades a la hora de integrarse en el mercado laboral y conseguir un empleo digno son: personas mayores de 55 años, personas con discapacidad, personas inmigrantes y refugiadas, minorías étnicas, personas reclusas, mujeres en situación de dificultad social, personas sin hogar y, en general, personas con dificultades económicas o paradas de larga duración.

En el medio rural, y concretamente en el territorio objeto de esta convocatoria, esta realidad no es muy diferente, a lo largo de esta investigación se han identificado con claridad los siguientes perfiles:

- **Mujeres:**

  Las mujeres en esta zona, los puestos que ocupan son en su gran mayoría del sector cuidados, en residencias y en ayuda a domicilio; aquellas que llevan muchos años dentro de ese mercado laboral sí tienen mejores condiciones y se encuentran trabajando con jornadas laborales completas; en cambio, aquellas que se han incorporado recientemente al mercado laboral en las zonas rurales, sí que se encuentran en situaciones laborales precarias, con pocas horas, sustituciones, etc.

Uno de los principales hándicaps para este trabajo es la carencia de un sistema público de transporte eficiente. Mujeres que residen en municipios de poca población, y que no cuentan con carné de conducir o vehículo propio, no tienen posibilidad de optar a puestos de trabajo en las entidades que se encuentran en las cabezas de comarca o municipios más grandes.

> Es el condicionante de no contar con carné de conducir y la posibilidad de desplazarse a otras zonas con mejores condiciones laborales, por lo que se ven obligadas a trabajar en el municipio donde residen.

El perfil dominante que accede a este tipo de empleos es muy claro:

> Mujer de más de 45 años, que tuvieron una trayectoria laboral, que trabajaron hasta los veintipico, treinta y pico años, tuvieron hijos, se han desconectado o han elegido cuidar a sus hijos y ahora esto es una forma de volver a conectarse al mundo laboral.

Podemos identificar, sobre todo, en mujeres nacidas en la década de los *70,* que por el tipo de educación y socialización que han recibido, han tenido que primar las tareas reproductivas y de cuidados ante una trayectoria laboral sólida*, "*a ver, casi todas son mujeres entre 40 y 55 años, casi todas, que vienen de prestar apoyos domésticos o servicios*."*

El acceso de la mujer al mercado laboral que viene normalizándose en las últimas décadas, marcó un hito en torno a la emancipación y seguridad económica de las mujeres, sin embargo, en el medio rural, las oportunidades de acceso al empleo para las mujeres adultas y, sobre todo, maduras, siguen siendo un camino empedrado. Si bien es cierto que cada vez existen más estrategias de discriminación positiva, o programas específicos para mujeres, "La Junta sacó hace tres años una convocatoria, ´Estrategia Mujer`, a la que recurrieron muchas entidades*",* estas acciones (en la mayoría de las ocasiones con una temporalidad muy reducida), "no acaban siendo todo lo eficientes que debieran*"*. Sin embargo, la temporalidad o jornadas reducidas, que se puede identificar como un signo de precariedad laboral, desde ciertos sectores se buscan o justifican estos contratos en nombre de la conciliación, perpetuando la idea de que la prioridad de la mujer es cuidar a otras personas (ya sea dentro como fuera del hogar).

> Lo que para una persona puede ser malas condiciones, en cuanto no sea jornada completa y una estabilidad en el tiempo, para otra persona puede ser la oportunidad perfecta de tener familia, conciliar y seguir vinculada al mercado laboral con unas horas, que es lo que puede.

Además, en la mayoría de los casos, para acceder al empleo es necesario una formación específica de atención a personas dependientes en el domicilio o en instituciones, o un certificado profesional o FP de la rama sociosanitaria. En este territorio en concreto, desde el ECyL y una Fundación del sector cuidados, se imparte un programa mixto de formación y empleo que habilita para este tipo de empleos. También otras asociaciones y entidades han venido ofreciendo oportunidades formativas que habiliten a la población para desempeñar un trabajo en el medio rural en el sector cuidados, sin embargo, el programa mixto de formación y empleo es el que en la actualidad tiene más peso porque, entre otras cosas, está remunerado y se cotiza a la seguridad social. El perfil de personas que se interesan en esta formación se repite:

> En torno a la mitad de entrevistadas para las formaciones son mujeres que vienen de un parón laboral de unos 10 años. Existe también un porcentaje de mujeres de mediana edad, sobre todo, así como mujeres jóvenes de etnia gitana, que es más difícil que se lo consigan sacar, lo que les supone un impedimento para encontrar trabajo para el que necesiten carné o vehículo.

Además, son formaciones feminizadas prácticamente al 100%, pero se percibe una bajada de la participación en cuanto a mujeres rurales se refiere.

> Antes había más gente de la zona rural y ya estos últimos años se ha invertido. No sé el motivo, pero igual quien le interesa pues ya lo tiene y a quien no le interesa el sector no lo va a hacer, pero bueno, al final siempre sale gente. Este año de los 9, 5 o 6 son de zona rural, que yo intento siempre darles prioridad. Nuestra misión es atender a personas con discapacidad, pero estar asentados en zona rural y asentar población. Y con todas las dificultades que hay en el entorno rural y con la falta de medios y demás, pues nosotros intentamos facilitar que la gente se pueda quedar en sus pueblos a través del empleo.

- **Personas inmigrantes extranjeras:**

En cuanto a la inmigración extranjera es una zona que recibe muchas menos personas migrantes que otras, exceptuando algún municipio concreto, pero son casos excepcionales que distorsionan la media. Sin embargo, pese a ser las personas de nacionalidad extranjera un porcentaje muy reducido de población es necesario mencionarlas puesto que, en la mayor parte de los casos, forman parte del precariado rural, ya que ni sus condiciones socioeconómicas de base, ni los recursos de los que disponen y a los que pueden acceder, son los más propicios para un asentamiento óptimo. Se hace necesario también hacer un análisis desglosado por sexos y desde la perspectiva de género.

En muchas ocasiones, estas personas *"provienen de culturas dónde la mujer sigue 100% relegada al hogar"*. Sin embargo, la cosa cambia cuando son mujeres inmigrantes las que residen en estos municipios de manera irregular, en ese caso, sí que tratan de buscar un empleo y, en la mayoría de los casos acceden a empleos vinculados con la ayuda a domicilio y los cuidados, pero ofertados y buscados por la propia familia demandante, sin contratos y sin altas en la seguridad social. El acceso a los programas de formación de las mujeres inmigrantes también es muy reducido:

> Sí se aprecia que en el programa mixto muy pocas personas son migrantes, en los últimos años solamente una chica. El tema principal posiblemente, el carné y vehículo, y que la población migrante en esta zona está más concentrada en la ciudad. Aquí en Palencia capital sí que contratamos mucho para estos programas, del `Intecum´ sobre todo, pero en los pueblos hay menos población migrante y la que hay yo creo que está más limitada por tema de carné y vehículo. Si que participan en las entrevistas, pero claro… nosotros en el día a día hace falta que tengan disponibilidad, no pueden depender de terceros, entonces lo que más condiciona a este empleo a las personas migrantes es el tema de carné y vehículo.

Ahora bien, si están en situación regular y disponen de los recursos para poder trasladarse de un municipio a otro, su condición de inmigrantes extranjeras no es un impedimento para este empleo, *"en nuestro personal fijo tenemos varias nacionalidades trabajando."*

Es importante destacar que, de las personas en situación irregular en este territorio, un alto porcentaje son hombres. Las mujeres encuentran más posibilidades (para trabajar en economía

sumergida y posteriormente labrarse un futuro en situación regular) en las ciudades. Los hombres encuentran en el campo las primeras oportunidades laborales:

> Hay unas condiciones para regularizar, que es pasar por tener el empadronamiento, pero sobre todo un precontrato, y los precontratos que nos mandan, los que son los más fáciles, siempre son las ganaderías, que son los que falta gente. Es que, si cerrasen la inmigración, cerrarían todas las granjas de Castilla y León, porque todas están hechas por inmigrantes, salvo el encargado que a lo mejor es un español que lleva 20 años trabajando en esto, son todos inmigrantes.

En definitiva, en el sector ganadero un alto porcentaje de los trabajadores son inmigrantes extranjeros y población masculina.

> Inicialmente todo el tipo de trabajo que se mueve a nivel agrícola es o ganadería ovina, sobre todo en la zona vuestra, ovino algo de vacuno y lo demás sector agrícola público. La mayor parte de la contratación de trabajadores siempre va dirigida al tema ganadero. En temas agrícolas es de menor cuantía y suele ser un poco más relacionado con personas o familiares o cercanos. Mientras que el tema ganadero siempre se está moviendo más extranjeros, tanto ganadería de ovino como de vacuno, y en menor cuantía españoles. Y el volumen de extranjeros te podría decir, un 80% marroquí, el resto sudamericano (colombiano, boliviano) y en menor cuantía, que antes era mucho más, búlgaros, rumanos y demás.

La ganadería es un sector, que a priori, no exigen una formación o capacitación determinada.

> Buscan trabajadores poco cualificados, que no necesiten ningún tipo de especialización y que puedan desarrollar trabajos básicos de cuidado de ganado, ordeño y sobre todo pastoreo, alimentación animal y tal. Entonces el tema de trabajadores marroquís es más fácil que se acomoden a eso. El tema de, por ejemplo, búlgaros y rumanos, hace 20 años hubo una gran expansión porque fue la puerta de entrada a España de búlgaros y rumanos.

Ante esta situación, añadimos también la problemática de la vivienda:

> Hay casos en los que interfiere el trabajo y la vivienda, hay demanda en el sector primario sobre todo en la ganadería. Muchas veces las personas que vienen a cubrir estos puestos de trabajo son personas que tienen una situación personal compleja o vienen de que se

> trasladan de otro país, de otra comunidad autónoma, son personas extranjeras que vienen y necesitan una vivienda y es difícil encontrar en el municipio.

En líneas generales y salvo excepciones muy puntuales, se identifica a las personas inmigrantes del medio rural como un colectivo precario tanto por la realidad con la que llegan como por su trayectoria laboral.

> Los trabajadores suelen saltar, muchas veces porque las condiciones y el salario son un poco de desacuerdo de empresa, las jornadas son más largas, aunque de tiempo efectivo del trabajo, son las reales, pero de presencial muchas veces se van de tiempo.

En el caso de las personas que cumplen los 3 años en situación irregular, pero con un empadronamiento y una oferta de trabajo, tratan de conseguir el permiso de trabajo y regularizar su situación.

> Entonces, hay que agarrarse a lo que sea en esa época, suele ser siempre ganadería. A veces, en las ofertas de empleo, nos piden que sean soldadores, mecánicos, pintores de coches y en este caso la gente no tiene esos títulos. Luego al cabo del tiempo, si algunos, por ejemplo, han conseguido hacer cursos de soldadura y están trabajando de soldadores, dos en concreto. Pero si no, la mayoría, cuando necesita regularizarse y no se puede esperar más, no conviene esperar más, o que lleva de atrás esperando, es lo que surge y lo que surge en ese momento es que hay siempre ganadería.

Esta praxis se repite y se manifiesta tanto desde entidades que trabajan por la integración de las personas inmigrantes extranjeras, como por las entidades y sindicatos que trabajan directamente con los ganaderos.

> Se sigue utilizando la ganadería, que es la única manera de entrar con permiso de trabajo, como puerta de entrada a otros sectores. El que consigue es que se estabilice y se quede y traiga a su familia, sí que se mantiene por vida. Ahora, la media del contrato de trabajo, lo normal no llega al año. Los que ya se estabilizan, tres o cuatro años, sí que se mantiene. Más de cinco años, conozco pocos. En este tipo de contrato, casi siempre, suele ser inicialmente temporal, salvo que vengas con un permiso de trabajo nuevo que te obliga en un año y a partir de ahí se convierte en indefinido. Por parte de la empresa siempre hay que irse de indefinido, por tanto, el trabajador siempre acaba marchando.

En el caso de los hombres migrantes, "tienen dos objetivos inmediatos: uno es sacarse el carné de conducir y otro hacer algún curso que les permita acceder a otro tipo de oficios, alguno quiere ser bombero, otro camionero…" Es habitual, que los que buscan una salida laboral diferente a la ganadería, recurran a Empresas de Trabajo Temporal. "Normalmente la gente que viene de fuera de la zona es inmigrante, suelen tener tarjetas rojas, permisos de protección internacional." En el caso de los habitantes del medio rural, si no disponen de vehículo propio y carné de conducir, acaban trasladándose (ellos y sus familias) a la ciudad para poder tener más oportunidades en las fábricas (que, aunque estén en el medio rural, desde la capital la empresa facilita autobuses). Sin embargo, la situación de precariedad no termina de mejorar en este tipo de empleo.

> Se nos dan casos de que viene gente en situación de marginalidad o que le acaban de aprobar el permiso de trabajo en Madrid y muchas veces hay que explicarles que esto es trabajo temporal. Son gente económicamente menos estable, también muy perdidos en la legislación, que ya no sé si eso es su culpa suya o que no se les informa bien, pero vienen muy desorientados, vienen pensando que esto es la panacea. También es un poco el discurso que se ven desde Europa muchas veces por parte de gente inmigrante que da por las redes sociales de que Europa igual es una panacea, de que trabajas menos horas y mejores salarios. Es cierto, pero con el tipo de contratos a los que optan sus condiciones iniciales no mejoran tanto y siguen viviendo en condiciones pésimas.

Las asociaciones del Tercer Sector, en general organizaciones sin ánimo de lucro, presentes en el territorio juegan un papel muy importante de cara a la inclusión de estas personas en el territorio, no tanto desde un prisma laboral y económico, sino desde uno psicosocial.

> Si hubiera que hacer una frase que resumiera todo sería que les damos cariño, que es lo que fundamentalmente necesitan, porque las pasan canutas, al principio no cuentan nada porque yo creo que por dignidad más que nada. O por bloqueo también. Porque no quieren rememorar cosas que son muy duras. Cuando hay confianza, si te cuentan que pasan auténticas calamidades de robos, que les desnudan, les secuestran, llaman a las casas, a la familia y tienen que vender las cabras para pagar el secuestro, es algo terrible. No hay cifras de eso, o no conocemos cifras oficiales, pero muere más gente atravesando África que en el Mediterráneo, según todos los datos que nos llegan a nosotros. Por eso digo que lo fundamental es que se aporten cariño porque vienen con un vacío de pasarlas muy mal. Cuando estamos apoyando con el papeleo nos encontramos con el problema de las mafias en los países para hacer los papeles, el dinero que les extorsionan para pagar, o que la familia viva a 800 km de la capital y no tiene medio de comunicación y se busca para llegar en dos días a la capital y pedir lo que necesita. Luego en la capital le dice, bueno, nada, pasa mañana. Otro tema importante es la salud. Vienen con bastantes deterioros, aunque sean gente joven y con fuerzas,

pero vienen con la boca mal porque en el camino se la han destrozado, o vienen algunos con problemas de piel, problemas en el riñón y eso también nos lleva bastante tiempo, todo lo que supone el acompañamiento a la salud.

- **Personas de etnia gitana:**

Las personas de etnia gitana no se encuentran dispersas por el territorio, sino que existen dos núcleos de población bien identificados en dos municipios concretos. Para hablar de precariedad laboral con este colectivo también se hace necesario aplicar la perspectiva de género, es un porcentaje muy mínimo de mujeres en edad activa que trabajan.

Aunque históricamente ha sido un sector de la población muy estigmatizado, vinculado casi exclusivamente como perceptores de rentas, ayudas y beneficios sociales, y, en el mejor de los casos, trabajando en economía sumergida a través de la venta ambulante, podemos constatar que es cada vez mayor el número de hombres que acceden a empleos normalizados y con una regulación estatal. Sin embargo, la falta de competencias curriculares y carencia de estudios obligatorios hace que la estabilización laboral sea complicada.

Los hombres de población gitana, que habitualmente son “cabeza” de familias numerosas, acceden a empleos temporales por dos vías principales: Administración local (como peones contratados 3 o 6 meses al año), o como apoyo logístico en obras que se realizan en el territorio por empresas externas y con una duración determinada (AVE, placas solares y parques eólicos).

- **Personas con discapacidad:**

En la zona existen principalmente dos municipios donde se trabaja activamente con personas con discapacidad. Este trabajo se realiza a través de una Fundación que tiene mucho bagaje tanto en la Capital como en la Provincia. Sin embargo, pese a los esfuerzos por la inclusión, las oportunidades de empleo siguen siendo muy limitadas y prácticamente inexistentes para personas con un grado de discapacidad elevado.

La Fundación realiza itinerarios de empleo para personas con discapacidad, itinerarios de empleo para personas vulnerables y en exclusión. Hacemos itinerarios que son sesiones

individuales que les ayudamos con la búsqueda, con la realización de CV…Hacemos formaciones en temas administrativos, ofimática básica, por las salidas que puedan tener y en cuanto a la posibilidad de acceso a puestos laborales asequibles para personas con discapacidad, sobre todo. En 2023 incidimos mucho e hicimos dos certificados de profesionalidad de limpieza, que también son puestos de trabajo que hay mucha oferta de empleo. Estamos un poco alerta de que demandas o que formaciones puede haber para ofrecérselas. Problema: que hay muchos niveles de dependencia y discapacidad, y sabes que realmente al mundo laboral va a ser complicado que accedan todos. Nosotros contamos con centros especiales de empleo, donde contratamos a personas con discapacidad y donde hay unos encargados y un personal de apoyo para estas personas y para que puedan desempeñar, pero la mayoría de las personas y empresas no están preparadas para contratar una persona y tener que estar pendiente o prestando apoyos para que pueda desempeñar su trabajo, entonces, el salto a una empresa ordinaria es muy complicado y en el medio rural más, porque salvo dos que tienen carnet de conducir, el resto es totalmente dependiente de un personal de apoyo que le traiga y le lleve y eso dificulta las posibilidades de empleo.

- **Jóvenes:**

Si bien es cierto que este colectivo no se ha percibido claramente como vulnerable y precario en esta investigación sociolaboral, se considera de vital relevancia incluirlo por el impacto que puede tener en el futuro del medio rural, ya que desde hace tiempo se viene alertando que en medio rural predomina una población envejecida. *"*Lo que faltan son personas jóvenes (18, 20, 25 años, …) que se incorporen por primera vez al mercado laboral*."*

No basta solamente con atraer y fijar población joven, sino que hace falta un análisis mucho más exhaustivo del territorio, unas acciones concretas y medidas directas transversales desde las Administraciones y organismos (autonómicos y estatales) que aborden diferentes problemáticas (recursos, comunicaciones, vivienda, etc.), así como tener en cuenta las oportunidades, necesidades.

Ha cambiado mucho el espíritu laboral de la gente joven. Igual lo que antes valorábamos hace 20 años de trabajar en un sitio y establecerte ahí y quedarte para siempre. Ahora mismo eso ha cambiado mucho, ya no te digo en Madrid que ahí la gente cambia de trabajo como de camiseta, pero aquí en Palencia se nota, tenemos gente que viene y quiere trabajar dos meses y no quiere más, o que acumula algo de prestación por paro y se va, y se mueve. Ha cambiado mucho la cultura y seguramente el sector nuestro de atención a personas con discapacidad pues para mucha gente joven no es muy atractivo. El sector de los cuidados, a lo que te voy, el perfil mayoritario que contratamos son mujeres de más de 45 años que han estado cuidando a hijos, a padres a tal y que tienen

esa vocación por el cuidado, es un trabajo muy vocacional, y seguramente esa gente joven todavía no haya desarrollado esa vocación y prefieran otros trabajos.

Los estudiantes de FP que residen o descienden del medio rural se muestran muy reticentes a la hora de incorporarse de nuevo al medio rural a trabajar y más todavía a la hora de considerar el ser emprendedores en su medio rural, solamente 1 se interesaba por ser autónomo en su territorio, el resto buscaba ser asalariado y unas condiciones más cómodas y eso no es tanta falta de recursos, sino que es mentalidad y cambio de idea de lo que tenemos. Nosotros fuimos con una idea de abrirles los ojos porque pensábamos que no eran conscientes de las oportunidades que había en el medio rural y nos dimos cuenta de que sí, que eran perfectamente conscientes, pero no tenían esa voluntad o ese interés.

Nosotros tenemos en Castilla y León una superficie forestal muy grande, que demanda una serie de trabajos que hay que hacer habitualmente como son los de los trabajos arvícolas, limpiezas de montes y todo eso está bien enfocado ahora a través de la Junta y Diputación que hay unas cuadrillas que están trabajando en el territorio a lo largo de toda la provincia, pero eso tiene que tener continuidad, para por un lado formar a esos trabajadores, a esos chavales, preferiblemente jóvenes, para que se puedan desenvolver bien en ese tipo de trabajos y por otro lado pues eso tenga una continuidad en un puesto de trabajo, bien sea a través de Tragsa o de empresas que están trabajando en este sector. Ese es un potencial importante que tiene Castilla y León y ahora no está habiendo esa continuidad, ahora estamos un poco a la espera de que la Junta mantenga ese programa. Si ese programa se suspendiese todos estos chicos que han estado formándose durante este tiempo y que están trabajando igual seis meses al año pues a lo mejor se quedan completamente desubicados y acabarán trabajando en otra cosa distinta a la que se han formado.

De los municipios que han participado en esta investigación, solamente uno cuenta con un Punto de Información Juvenil, aunque casi siempre ha sido de manera intermitente y con programas subvencionados de la Junta de Castilla y León o de la Unión Europea.

En el 2003 o así, era cuando igual había dinero, en el Ayuntamiento, yo empecé a trabajar a tiempo completo, pedían subvenciones, entonces había dinero de la Junta y Yacimientos de Empleo, y estaba contratada como de tres en tres años así, y entonces te daba más continuidad para hacer el programa.(…) Y ya en el 2009 o así, creo que ya empezaba un poco ya a haber menos dinero, por así decirlo, y decidieron que, claro, todo este trabajo que se había hecho y tal, pues que necesitaban crear como una figura, sacaron un concurso posición, y yo lo saqué hasta hoy, pero claro, en un Ayuntamiento pequeño no podía haber una casa de cultura con una biblioteca, una casa de juventud, un dinamizador, etcétera, entonces lo que decidieron fue que mi figura, pues englobara un poco fuera polivalente, multitask, que decimos, y llevara un poco todo.(…) Antes

> había más municipios con esta iniciativa pero hemos quedado nosotros porque claro, tiene que haber siempre voluntad política, si no hay voluntad política en que haya una persona que se dedique a esto, pues es imposible, claro.

Además, de la falta de incidencia política, se percibe la falta de interés de los y las jóvenes rurales por el territorio.

> Cuesta mucho la participación… nuestras actividades y acciones van pensadas para población de hasta los 36 años, pero ahora ya tienes que pensar en los de 12 también, y los que tienen ya 16 y 17 no quieren saber nada.

A priori, parece que las oportunidades laborales con las condiciones y necesidades que demanda la población joven brillan por su ausencia en este territorio.

> Hay jóvenes muy preparados, como estamos aquí en Castilla y León, que tienen que ir fuera porque aquí no hay no hay nada y no pueden ser que abogados, ingenieros y tal… pues los quieren contratar por mil euros. Y luego hay otro perfil, que no tiene nada, y que hay que también darles una oportunidad, pero si es verdad que en estos sectores de hostelería y tal no quieren porque es muy sacrificado, tienes que aguantar y son como muchas horas.

Desde el sector hostelero, que, sobre todo en época estival, demandaban más contrataciones, también se percibe una bajada en las solicitudes de empleo por parte de la juventud:

> Antes la hostelería parecía que la gente joven de cara a vacaciones o algo pues sí tenían ganas de trabajar o por sacar su durillo y ahora no, ha puesto mucho en contra de los empleados porque entre ayudas, no ayudas que bien sean, pero a la hora de, por ejemplo, este negocio pues no son factibles las ayudas porque prefieren tener una posible ayuda que no pueden trabajar porque más o menos van a recibir lo mismo.

En el sector cuidados tampoco se nota un gran interés por parte de la juventud rural:

> Los jóvenes actualmente para nuestra desgracia no quieren trabajar o les supone el tener que desplazarse al centro o cualquier otra circunstancia de este tipo, pues a ellos les supone y es verdad que normalmente ya hay gente que quiere una estabilidad laboral.

Un sector que, salvando las controversias y debates que se están generando con las nuevas políticas y la Agenda 2030, parece dar una oportunidad a la juventud en el medio rural es el sector agrícola. Sin embargo, se siguen percibiendo ciertas carencias y falta de estabilidad:

> Jóvenes, sobre todo chicos, que son agricultores o que el día de mañana se van a dedicar a la agricultura o que son familias de agricultores que por temporada de verano si quieren ganar un sobresuelo, pero no de manera continua ni de manera estable. Es decir, esos puestos de trabajo son muy poco estables.

> Mucha gente que se instala en agricultura deja los estudios en lo básico y lo deja. ¿Por qué? Porque lo primero tengo negocio con mi padre y funciona pues para que voy a seguir estudiando. Que esa gente, hay temporadas de verano que se ponga a trabajar con otras personas pues puede ir aprendiendo, sí, eso ocurre. Pero no por ello que tengan más o menos estudios. Es más raro que alguien con un nivel de estudios de universitario busque suplementar sus ingresos con un trabajo agrícola porque su forma de vida y no se lo plantean.

Por otro lado, las ofertas que se generan desde los Ayuntamientos en la época estival, como los puestos de socorristas, monitoras de ocio y tiempo libre, etc., si se cubren con personas jóvenes, aunque desde la Administración manifiestan que también cuesta cada vez más:

> En las plazas de socorrista, son procesos selectivos que se abren cada año, es el mismo puesto de trabajo con las mismas condiciones, con las mismas tareas y las mismas horas o el mismo tiempo, que cada año se abre el proceso y normalmente se suelen presentar las mismas personas durante un tiempo, y suele ser el tiempo de estudio, al final siempre pero el patrón más o menos es parecido es gente universitaria que tiene la titulación de socorrismo y que utiliza los veranos mientras está estudiando la carrera para trabajar, en el momento en el que finaliza los estudios universitarios y ya intenta optar a otro tipo de puesto, digamos, deja de presentarse a estas a estas convocatorias.

2.1.2.- Las Administraciones públicas

Las Administraciones públicas (junto con el empresariado) tiene y ha de tener un papel crucial en el reto demográfico y en la erradicación de la precariedad laboral en el medio rural. A continuación, se muestra una recapitulación y análisis de los datos cualitativos obtenidos en las

entrevistas para concluir si las acciones implementadas están o no están teniendo un impacto positivo y resolutivo en el territorio.

En cuanto al **SEPE** y el **ECYL**, las sedes están en Palencia capital y en Carrión de los Condes, por lo que la falta de vehículo o carné para asistir como usuario (ya sea a hacer trámites obligatorios o a informarse voluntariamente) es un problema. Respecto de la oferta de transporte público, aunque a la hora de desplazarse hasta Palencia hay más opciones que hasta Carrión de los Condes, los horarios y disponibilidad no suelen corresponder con las necesidades personales. *"*No hay transporte directo entre las localidades y las cabezas de comarca*"*, además cabe destacar que hay localidades que están a más de 50 km de la Oficina de empleo que les corresponde, por lo que supone un esfuerzo y un gasto económico elevado asistir a sesiones de orientación, formaciones, etc.

Una de las áreas o departamentos que debieran ser los más eficientes a la hora de paliar la precariedad de los colectivos vulnerables anteriormente mencionados es el de Orientación. Sin embargo, con los últimos cambios políticos, estos departamentos se han visto afectados. *"*En cuanto al Aérea de Orientación, en el resto de España hay, es en Castilla y León dónde se ha quitado o reducido*."* Se continúa haciendo mucha incidencia en la intermediación entre personas desempleadas y empleadoras:

> Hay mucho demandante que no consigue el empleo y que, con las ofertas nuestras, de lo limitado que puedan estar, las ofertas que llegan a la oficina de empleo. Pero también tenemos el lado contrario, hay muchas ofertas que no cubrimos, por lo que no encontramos candidatos adecuados para lo que nos solicita la empresa.

En los últimos años las oficinas de empleo vienen ofreciendo los programas mixtos de formación y empleo y es el recurso que está cogiendo mucho peso en el territorio:

> Hubo unos años que costaba un poco más, pero luego cambiaron un poco la remuneración. Cambiaron las condiciones de, por ejemplo, que ya cotizara por desempleo también. Además, las formaciones mixtas tienen bastante empleabilidad.

Sin embargo, el perfil y la incidencia de estos programas es muy variado:

> …tienes mucha gente que se presenta a todos los talleres, a todos los programas mixtos… Un perfil como muy bajo socialmente. Hay gente que sí que quiere ese en concreto, pues que va de atención sociosanitaria, porque quiere trabajar en una residencia de ancianos y necesita el título, o lo consigo aquí o lo consigo por un curso, pero lo tengo que conseguir. Hay otros como pueden ser más... pues eso, lo ven más como un trabajo, no como una titulación, no como una formación, y van encadenando.

Actualmente, son varios los Ayuntamientos y Fundaciones del territorio que solicitan estos programas para impartirlos en sus municipios. Aunque para acceder a estos programas es necesario pasar una entrevista previa, dada la baja población, al final resultan accesibles para gran parte de la población en situación de precariedad.

> Sí que el objetivo es la empleabilidad posterior de esas personas, y eso por ejemplo en la selección también se encuentra. La ventaja que tienen los talleres de empleo, que se hacen en diferentes municipios y para la gente del mismo pueblo bien y luego si tienen posibilidad de coche y movilidad van rotando y se apuntan a varios.

El perfil de personas que se apuntan a estas formaciones es muy variado, sin que exista un colectivo o sector predominante. Sin embargo, no todas las opiniones son tan positivas como plantea la propuesta:

> Creo que se paga demasiado a los alumnos porque pierde el carácter incentivador del oficio que se les enseña. Cuando tú a alguien le pagas un sueldo por un trabajo no muy exigente y con un horario muy cómodo, porque al final es un horario de 8 a 3 de lunes a viernes, la gente va por el trabajo, no por la formación que va a recibir aunque a todo el mundo le interesa la formación que va a recibir y en la entrevista te dan las cien mil razones por las que les encantaría hacer ese curso en realidad y lo que puedo aportar por mi experiencia es que la gente va por el trabajo porque el interés por trabajar en el sector en el que se han formado después a mi parecer ha sido bastante bajo.

Desde el territorio nos llegan experiencias, tanto de participantes como de entidades que coordinan estos programas, y todo parece apuntar que acaba siendo la “manera fácil” de obtener ingresos de personas que están en una situación más precaria.

> Es una oportunidad increíble siempre que se aproveche para los fines que se pretende, cuando simplemente es una etapa laboral más por la que pasas, que cuanto más larga sea mejor, pero lo que es el oficio que te enseñan ahí no te interesa, pues puede hacerse

bastante incómodo tanto para los compañeros y la gente que está recibiendo esa formación como para los propios docentes que viven con una frustración perpetua de falta de interés.

El programa mixto por excelencia, que es el de jardinería, en los pueblos para Ayuntamientos se repiten varios a lo largo de la provincia de Palencia, y las empresas de jardinería no encuentran trabajadores que quieran trabajar de jardineros entonces es que algo falla, porque tú si estás formando a cien jardineros al año en Palencia no puede ser que haya dos empresas de jardinería que son incapaces de encontrar a dos trabajadores al año… que es una tasa de inserción penosa.

Aunque los departamentos de Orientación ya no están activos como en años anteriores, de alguna manera si se sigue trabajando en ello.

El objetivo de la orientación en general es mejorar las posibilidades que esas personas tienen de insertarse. No que consigan un empleo con el itinerario y se ha podido comprobar, que, en años anteriores, cuando había recursos y financiación pública, la había para todas entidades, no solamente para la Administración pública, llegando incluso a duplicarse servicios o no poder cubrir objetivos por falta de personas usuarias. Todas las entidades tenían los mismos programas, que muchas veces hizo la etapa, van entre ellos y de repente se corta para todas y se queda en servicio vacío. En orientación, digo, cuatro o seis en Carrión, pues eran demasiadas, no daba. Pues tenían que coger muy poquitos, venir de vez a vez, uno o dos días a la semana y ya está. Eso se ha cortado. Pero también luego el ECYL tiene otros convenios que hace, pero también hay convenios que tiene el SEPE, hay convenios que tiene la Junta por otro lado. A veces también los programas se repiten, no solo es que no haya programas, sino, en mi opinión, lo que también pasa es que muchos se repiten, que todos los organismos quieren tener su parte, que ellos también hacen.

En teoría los itinerarios, digo que pueden ser voluntarios también. Luego había unos itinerarios para colectivos concretos que podrían ampliarse también. Muchos de estos programas de orientación laboral se hacían con entidades colaboradoras, pero estos programas ahora ya no existen. Ni de empleo ni de auto empleo. Creo que la última vez, no sé si era... No me acuerdo si son cuatro o seis entidades, pero había unas cuantas. Y luego en la oficina de empleo también, yo como orientador, hago los itinerarios también. Hay unos colectivos que, si cobran unas ayudas, unas subvenciones, tienen que estar vinculados también a un itinerario de orientación laboral. Ahora como las entidades no están, ya es exclusivamente con nosotros. Ahora estarían las personas que son beneficiaras de la RAI, la renta activa de inserción. Y ahora estarían esas porque no hay más. Estaban también antes el programa que se tenía de la Junta, el PIE, el programa de inserción para el empleo, que también ha desaparecido. Y es que han ido desapareciendo todos los programas.

Por su parte, las **entidades sociales** también realizan este servicio de orientación, asesoramiento y, en muchas ocasiones, formación, en diferentes municipios. Estas acciones dependen íntegramente de **financiación pública** (Junta de Castilla y León, el Ministerio de Empleo y Trabajo Social o el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030). Y aunque en líneas generales esta financiación se ha visto reducida de manera drástica en nuestra comunidad autónoma, si se continúa trabajando de manera puntual.

> Cuando hemos ejecutado los programas de la Junta de Castilla y León, son específicos para preceptores de renta garantizada de ciudadanía, entonces de base las personas que participan en ese itinerario son personas en riesgo de exclusión porque son perceptores de rentas mínimas.

El hecho de que los programas de empleo y orientación que se gestionan desde las entidades sociales estén muy encorsetados a unas características y unas personas usuarias determinadas es una realidad. Al tener estos filtros, limita mucho la participación.

> En muchos casos no compensa o no interesa acudir a un curso, depende del interés, de la formación, de la distancia o de la obligatoriedad de este.
>
> Las formaciones que se ofrecen en el medio rural en algunos casos tienen unos requisitos de asistencia que no pueden cumplir, se trata de un territorio con poca población y que está envejecida. Los programas no se adaptan a los distintos territorios y sus características.

Existe una demanda latente desde las entidades y asociaciones del Tercer Sector para poder trabajar de manera eficiente con programas de asesoramiento y orientación laboral. Un servicio que junte dos realidades (demandantes y empleadores) que a veces no se terminan de encontrar.

> Porque nos dábamos cuenta de que los servicios de empleo público no son todo lo eficaces o todo lo…. *eficaces*, vamos a dejarlo ahí, que debiera de ser, y que no tienen ese conocimiento de las empresas del territorio ni esa capilaridad para llegar realmente al último trabajador que hay en la localidad. Nosotros pensamos que había esa necesidad, que lo estaba lo suficientemente cubierta desde la Administración pública y así decidimos crearlo. El programa ha estado financiado dos meses con los recursos públicos destinados a “Estrategia mujer” y otros cuatro o cinco meses con fondos propios. Haciendo el trabajo indistintamente con mujeres y hombres porque así se

> percibía la necesidad desde la entidad, aunque a la hora de justificarlo no se ha podido quedar reflejado puesto que solo se contemplaba desde la convocatoria la intervención con mujeres. Había un compromiso por parte de la Junta de Castilla y León de dar continuidad a ese programa, pero no fue así. Desde Araduey se ha intentado alargar con otros recursos hasta que ha sido insostenible, aunque realmente los resultados han sido muy positivos.

En los últimos años se ha generado un aumento significativo de financiación pública y se han creado muchos programas que antes no existían, *"rara es la Administración que no cuenta con programas específicos para el medio rural"* a los que las entidades del Tercer Sector pueden acudir. Sin embargo, esto puede generar cierta competitividad o duplicidad. Es habitual que sean programas inestables en el tiempo, a veces son necesarios en el territorio y otras veces se implementan sin valorar en profundidad si en ese momento es necesario, o si ya existe el recurso. "No hay una colaboración con la Diputación, ni con la Junta, y a nivel nacional ya ni te cuento." Además, hay una queja generalizada en torno a la burocracia que supone la gestión de estos programas o líneas de financiación, "son una tortuga*".*

En definitiva, a las entidades del Tercer Sector les llegan los recursos necesarios para poder realizar el trabajo con las personas más vulnerables, pero no siempre en el tiempo y forma adecuados, lo que hace que no se pueda intervenir todo lo bien que se debiera con las personas usuarias, ni tampoco se genera una estabilidad propicia para las propias personas trabajadoras de estas entidades, si el programa se acaba, se acaba el contrato de la persona.

> El sector de lo social, el sector de los cuidados está muy castigado, por unas condiciones económicas malas, está muy bien valorado por la sociedad, que bien el trabajo que hacéis, pero tenemos una dependencia brutal de la Administración. (…) Desde la Administración e instituciones cada vez salen más programas, pero de menos duración, prima la temporalidad.

Por parte de la **Administración Local** existen posibilidades de empleo en los diferentes municipios del territorio. Sin embargo, los Ayuntamientos también dependen de financiación externa (Fondos Europeos, Junta de Castilla y León o Diputación de Palencia[23]).

[23] En el año 2023, el Equipo de Gobierno de la Diputación Provincial de Palencia concedió subvenciones directas a 186 municipios, por un valor total de 828.000 euros, para la contratación de personas desempleadas. La previsión para este 2024 es similar.

> Al final un Ayuntamiento muchas veces no se plantea contratar a alguien, pero si tenemos la ayuda de otras Administraciones para hacer esa contratación lo hacemos.
>
> Las entidades locales cuentan con la población local si existen ofertas de empleo, en ellas dan prioridad a los demandantes de empleo de la zona o zonas cercanas, aunque en su mayoría son empleos temporales y subvencionados por la Diputación o por la Junta. Te ofrecen igual 3 meses jornada completa, 6 meses media jornada, 4 meses; depende del perfil que tenga la subvención, del tipo de Ayuntamiento…

Además, al ser contrataciones enmarcadas en una determinada subvención, habitualmente también están encorsetadas:

> Se trata de ofertas dirigidas a un perfil concreto: desempleados, personas con discapacidad, mayores de 55 años… Se percibe una tendencia a que los Ayuntamientos utilizan estas subvenciones asumiendo que, como es del Ayuntamiento, tiene que estar relacionado con obras o con mantenimiento de calles, y por norma general quien se presenta y a quien contratan son hombres. Es raro el Ayuntamiento que se plantea invertir la subvención de contratación para actividades más vinculadas con los cuidados.
>
> Que un inconveniente, puede llamarse queja, que nosotros vemos, es que muchas veces las condiciones que nos dan en esta subvención para contratar a las personas… que obviamente lo que se pretende es personas que están en situación de desempleo que salgan de las listas del paro y fomentar la empleabilidad, hasta ahí perfecto, pero hay veces que los programas son tan dirigidos o tan encorsetados a un perfil muy determinado. Pero hay veces que esos programas, yo pienso, que no están tan dirigidos a pueblos pequeños, porque no hay tanta variedad y entonces hay otra persona interesada en el puesto de trabajo, que es del pueblo o de la comarca, y podríamos contratar, pero no cumple justo esos requisitos, porque justo estuvo trabajando tres días en algo hace un mes y ya no cumple con eso y tenemos que ampliar la oferta, enviarla al ECyL y cuesta más encontrar a alguien. (…) A veces los requisitos son demasiado encorsetados para un pueblo, en este caso somos dos pueblos para un municipio que son 600 habitantes y tiene otra realidad totalmente diferente a la de Aguilar de Campo, porque ese pueblo es el más grande de la provincia.

Existe un pensamiento generalizado de que estas subvenciones para fomentar el empleo son un parche para las carencias y amenazas que existen en la zona, dan respuesta a una necesidad puntual, pero no son suficientes.

> Muchas de las subvenciones llevan mucho tiempo existiendo y no se modifican ni se adaptan. Este tipo de subvenciones vienen de políticas de rodillo, siempre se han hecho y las vamos manteniendo sin pararnos a pensar que hay que darles una vuelta. Muchos Ayuntamientos si no tuvieran estas subvenciones no tendrían la capacidad económica

de hacer contrataciones. Y hay gente que sabe, que, en determinados meses, van a tener un trabajo, que a lo mejor por su forma de vida y gracias a eso trabajan, que son parches… desde luego. Los Ayuntamientos no tienen la capacidad económica para ofrecer otras condiciones u otro tipo de contratos, y se acogen a los requisitos de las subvenciones que les permiten contratar a personal. Se normaliza una situación de precariedad laboral, con contratos temporales.

Por ejemplo, yo he contratado a dos personas tres meses que me gustaría tenerles más tiempo, porque entiendo que tres meses pues igual les voy a ayudar un poco porque tienen una situación personal, vamos a decir, complicada y este trabajo pues les va a venir les va a venir bien, no le va a solucionar la vida porque son tres meses a media jornada, les va a ayudar un poquitito. ¿Cuál sería lo idóneo? poder hacer esa continuidad si nosotros pudiéramos compaginar la contratación con estas personas que ya están pues sería idóneo porque una persona que le has ofrecido trabajar durante tres meses, si tiene la posibilidad de ampliar seis, por ejemplo, pues encantadas ambas partes, porque claro, tener que finalizar el contrato a estas personas y volver a buscar a otras dos con el mismo objetivo pero no poder contratar a esas personas porque ya han estado dadas de alta y trabajando hasta ahora y tienes que buscar a desempleados… es una locura. (…) Porque luego la persona que está ya conoce la dinámica y todo, pero creo que en ese sentido tendría que haber la posibilidad de poder enlazar. Si yo pudiera tener durante todo el año una persona extra en el Ayuntamiento, que a través de diferentes programas y convocatorios de subvenciones yo pueda financiármelo, aunque una parte la tenga que poner el Ayuntamiento, sería extraordinario, porque no tengo que estar ahora entra uno y sale, buscamos a otro y vuelve otra vez.

También se nos da más o menos el caso de personas que se siguen presentando porque son personas igual que rotan mucho y no son personas que durante el año no trabajan y que ya más o menos tienen su idea de trabajar en esta temporada estival y familiarmente lo pueden combinar o económicamente, que eso es si en un caso, o personas que rotan mucho, por la temporalidad de empresas y a través de ETT y demás, después saben que acaban encontrando ese trabajo, o este pequeño trabajo, en el Ayuntamiento durante el verano y les viene bien, porque al final dice: *bueno me gusta estar en el pueblo y demás,* y sí que están metidos ya en el sistema de trabajo temporal y es verdad que suele ser bastante recurrente. El nivel de estudios suele ser muy muy básico normalmente, igual ni el graduado escolar normalmente. Ahora mismo sí que se da el caso de una persona que acabo de contratar recientemente, que es para peón de usos múltiples y tiene una titulación universitaria, pero creo que va a unido a que es una persona extranjera que lleva viviendo poco tiempo en España y que al final necesita tener un trabajo para regularizar su situación, entendiendo que no es su trabajo ideal.

Actualmente, para las personas en situación de vulnerabilidad o de exclusión social está disponible el **Ingreso Mínimo Vital** (IMV). La población que no tenga los conocimientos u habilidades para tramitarlo de manera telemática tiene que desplazarse a la capital, o hasta el

CDR (como entidad mediadora) para gestionarlo. La Renta Mínima Garantizada, en cambio, se tramita a través de los CEAS de cada municipio. Desde que se implementó el IMV se están percibiendo algunas dificultades y malas praxis en el medio rural.

> Las ayudas deberían ser más sencilla, no puede ser que haya gente que esté percibiendo una ayuda o prestación, se trabaje con ella desde el itinerario de empleo, consiga un trabajo y que no quiera trabajar porque al paralizar la ayuda luego tardan en activar la prestación dos, tres, cuatro meses; se debería agilizar porque son meses que están sin ingresos y no les compensa.
>
> En algunos casos se rechazan empleos porque las condiciones que les ofrecen no son mejores que las ayudas o rentas que están percibiendo.
>
> A la gente le da miedo salirse de las prestaciones por ponerse a trabajar.
>
> Con el ingreso mínimo vital también está habiendo muchos problemas, no solo de activar y desactivar la ayuda, sino que la población perceptora no sabe muy bien como lo tiene que gestionar o no notifica los cambios laborales, o no sabe si lo que está cobrando le corresponde o no, y a final de año, cuando desde la Administración regulan el expediente igual tienen que devolver un dineral por haber estado trabajando, y cogen miedo y deciden no aceptar más trabajos temporales.

Existen hándicaps con respecto a las ayudas y prestaciones que perciben las personas, y que en muchos casos son incompatibles con incorporarse al mercado laboral, lo que provoca un alto porcentaje de rechazo de ofertas de empleo en el territorio.

2.1.3.- El Tercer Sector

En este territorio de actuación no hay presencia local de entidades estatales como Cáritas, Cruz Roja, etc. La principal presencia la tienen el Centro de Acción Social (CEAS), el Centro de Desarrollo Rural “Carrión y Ucieza” y Araduey Campos.

> Las entidades del Tercer Sector os habéis convertido, os han convertido en vitales para el territorio porque tenéis los conocimientos tenéis los medios y tenéis la forma de llegar a estas personas, la profesionalidad para trabajar en ello.

De cara al trabajo con las personas vulnerables y en situación de precariedad o riesgo de exclusión social, las entidades del Tercer Sector o de acción social presentes en la zona, exceptuando el CEAS, trabajan con programas de empleo. Sin embargo, en el 100% de los casos, como ya se ha mencionado en el apartado anterior, su funcionamiento es intermitente, *"depende de la subvención que reciba".* Aunque es cierto, que las personas que trabajan con estos programas manifiestan que cuando una persona acude a la oficina con una demanda laboral y no está activo el programa *"se le intenta atender dicha demanda desde otros programas como de atención integral o el de inmigración".*

> Sí que hemos notado que se han incrementado y aumentado mucho los programas y las convocatorias destinadas al medio rural. Hay muchas convocatorias y entidades preocupadas en cómo está el medio rural, y, a partir de ahí, lo que tratan, con mayor o menor acierto, es proponer proyectos a los que pueden concurrir entidades públicas y privadas y gestionar esos recursos.

Sin embargo, una de las quejas generalizadas es que, en muchas ocasiones, estos programas están muy limitados a un determinado perfil, quedando excluidas personas que quizá puedan tener las mismas o incluso mayores necesidades laborales.

> Por ejemplo, cuando está activo el programa de renta garantizada de ciudadanía, y viene una persona que no es perceptora de la RAI, a través de otros programas les vas a cubrir una necesidad puntual, pero no les vas a ofrecer un itinerario, si te viene una persona inmigrante, por ejemplo, porque no puede meterse en él si no está cobrando la renta. Es un trabajo que no podemos justificar después.

En cuanto al perfil de los participantes en estos itinerarios de empleo, se destaca que:

> Gran parte de los participantes en edad activa de trabajar han sido hombres pertenecientes al colectivo de población gitana, así como hombres migrantes también, ya que en el municipio existe un alto porcentaje de residentes de ambos perfiles. También los participantes son en su mayoría hombres, pues provienen de culturas donde la mujer sigue relegada al cuidado del hogar.

Otro factor común es el bajo nivel educativo de las personas que acuden a este tipo de programas, unido al elevado riesgo de exclusión y pobreza, así como a su edad, siendo más común la participación de gente adulta/mayor. Actualmente existe una tendencia al trabajo con

emprendedores y generar nuevos proyectos de vida en el medio rural con el fin de asentar población.

> De los programas que manejamos, el que más visibilidad los da es el programa LEADER, porque son apoyos directos a emprendedores, Ayuntamientos y entidades del territorio, porque son subvenciones directas. (…) Es fácil que cualquier persona que cualquier proyecto de nueva creación en el medio rural pueda recibir un 30, 40% de financiación pública para realizar esa actividad. A veces los apoyos llegan tarde o tardan en llegar las ayudas y para eso los grupos estamos intentando acelerar ese proceso.
> Habrá casos que los apoyos sean insuficientes, pero existen. También es cierto que a veces estas ayudas no se llegan a cubrir por falta de emprendedores.

En cuanto a las entidades que trabajan específicamente en el sector de cuidados, la queja hacia la Administración como principal impulsor de la temporalidad es muy clara:

> Quieren tener un abanico muy grande de programas, quieren ir cargándose un poco la parte del concierto que es la más… la gorda que tenemos todas estas entidades que es atender 24 horas, 7 días a semana y cambiarla por servicios de horas. Les sale más rentable tener una persona 10 horas en el domicilio que pagar una plaza en la residencia, la propia Administración empuja a hacer ese tipo de servicios más temporales y más parciales.

Se ha de destacar, de manera positiva, que existe buena coordinación en el territorio entre las diferentes entidades sociales y, en medida de lo posible, se trata de evitar duplicidades para lograr un trabajo con la población más eficiente.

> Yo pienso que en un pueblo pequeño hay que comarcalizar y hay que ayudarse entre todos los colectivos.
>
> Ayuda a fomentar un poco pues la vida del pueblo y además ayuda, yo creo, que como todo es mejorable… pero, es decir, que creo que hay una coordinación.
>
> Sí, tenemos un trato continuo, porque al final trabajamos en un sector que se nutre mucho del CEAS y al final estamos en una continua comunicación. Pero con cualquier empresa de la zona estamos a disposición. Siempre hemos trabajado con el Ayuntamiento del pueblo, trabajamos mucho con ayuntamientos de la zona, nos conocen en Monzón, en Husillos… Eso no hay ningún problema. (…) es muy conveniente que todos sepamos de qué recursos disponemos en la zona y que podamos tirar unos de otros, que podamos retroalimentarnos para que de alguna manera lo que nos interesa es la fijación de la población en el entorno rural, que lo primero que tiene que basarse es a nivel de trabajo, pero claro, luego todo esto lleva a que todos colaboremos activamente.

2.1.4.- Principales nichos de empleo

Contamos con un territorio donde no existe un gran índice de desempleo, y el grueso de las personas en búsqueda de empleo son parados de más de 45 años. Si bien a la hora de buscar empleo uno de los grandes hándicaps es la movilidad, "es algo que está bastante limitado, para mucha gente". Cabe destacar que se han encontrado como principales nichos de empleo en la zona, y a su vez, empleos con condiciones laborales precarias, los siguientes:

- **Sector cuidados:** El territorio cuenta con varias residencias de personas mayores, una Fundación para personas con discapacidad y, en los últimos años la ayuda a domicilio está cogiendo mucho peso dado el envejecimiento de la población. La tendencia de este último es continuar creciendo debido a la implementación de nuevos proyectos como "A gusto en casa" o "Intecum".

> Son servicios domiciliarios y la casuística que tienen es que son servicios un poco más adaptados a la necesidad de la persona y vinculados a una prestación económica que da la Junta de Castilla y León y que en función de tu poder adquisitivo tienes derecho a más menos horas, más menos apoyos.

Actualmente no se cubren los puestos de trabajo ofertados.

> En el caso de la ayuda a domicilio las jornadas laborales no suelen ser completas, hay muy pocos casos, ya que se trata de un empleo de atención por horas muy concretas y para cuidados muy específicos. Es un puesto de trabajo para el que existe demanda, pero por las condiciones que ofrece son difíciles de cubrir en muchos casos.
> Los servicios tradicionales seguramente ofrecen mayor estabilidad y mejores condiciones laborales y estos otros programas, pues la verdad que son servicios por horas y la duración del trabajo (en caso de *Intecum*) está en función de la vida que tenga la persona a la que atiendas. Hay servicios que son buenos, que pueden ser 20, 25, 30 horas a la semana, pero hay servicios que son 10 horas a la semana, entonces las personas lo utilizan como un complemento a otros trabajos que puedan tener.

Para estos programas se trata de buscar personas que residan en el mismo municipio o, por lo menos, en la misma zona donde trabajan, para que sea rentable el acceso, pero es complicado dar siempre la respuesta adecuada.

> En el medio rural tenemos una población envejecida que demanda atención, bien sea de ayuda a domicilio u otro tipo de atenciones, pero claro eso tiene que ser también un trabajo digno porque en algunas ocasiones está dando trabajo en ayuda a domicilio a personas que tienen igual solamente dos o tres horas al día y eso no es suficiente como para que tengan un salario y un trabajo digno que les permita estar en el pueblo y vivir en el pueblo y desarrollar su proyecto de vida en el pueblo, por eso es importante ir avanzando un poco en ese sentido, en todos los trabajos que pudieran salir de ahí.

Las mujeres, predominan, tanto en demandantes de empleo como en contrataciones realizadas, con un porcentaje casi de totalidad. No se percibe una edad dominante, pero si es habitual que sean mujeres con una baja cualificación y sin estudios universitarios. En los últimos años se da la tendencia a que cada vez sean menos mujeres españoles y más inmigrantes extranjeras las que busquen este tipo de empleo.

En el caso de la ayuda a domicilio se verbaliza en repetidas ocasiones la dificultad, cada vez mayor, para cubrir los puestos de trabajo ofertados, la mayoría de ellos contratos de pocas horas y de manera inestable (el contrato dura lo que duré la persona a la que se atiende). En las residencias, la situación no es muy diferente:

> A lo largo del año tenemos bastantes ofertas, sobre todo medias jornadas de gerocultor. Lo que pasa es que son, pues eso, lo necesitamos para ya, porque son bajas o cubrir puestos.

Ante esta situación muchas veces se recurre a medidas límite “Yo como directora he ido a buscar a la gente a la puerta de su casa”, o a reducir significativamente los requisitos de acceso a una oferta:

> Nosotros necesitamos que tengan por lo menos la acreditación de atención sociosanitaria. También es verdad que llegados los casos en los que no encontramos a nadie, la formación se la damos a nosotros. Si quiere trabajar, la formación se la estamos ofreciendo nosotros.

En el caso de las residencias, el perfil más demandado es el de gerocultor/a, y habitualmente es el que está ligado a contratos más temporales:

> Normalmente va por ratio, dependiendo de la ratio del centro pues se necesitará más personal o simplemente el que ya tenemos. Sobre todo, la ratio influye a nivel de gerocultoras, ese es el que oscila. Tienes un grueso que es indefinido, pero luego en función de la capacidad del centro tienes que necesitar más personal gerocultor o menos.

- **Ganadería:** En las últimas décadas el sector agrario tiene mucho menos peso económico de lo que ha tenido históricamente. Pese a los extensos campos de cultivo.

> La ocupación laboral de las personas del territorio en el sector agrícola está por debajo del 10%, por debajo del sector industrial y del sector servicios.
> La ganadería, aunque de una manera más residual, es lo que continúa generando más empleo y tratando de fijar población.

Desde el sector manifiestan que las condiciones han mejorado en los últimos tiempos:

> Se define más el hecho de que se, digamos, normalicen las reglas de contratación y se normalice las condiciones de trabajo. Digamos que venimos de una época, igual te hablaba, de 20 años, donde se asimilaba más un contrato de esclavitud. Entonces, todo eso se está normalizando cada vez más. Que el trabajador haga sus horas, que el trabajador tenga sus descansos, que se le obligue a pagar su salario lógico y normal, que tenga su maternidad, su paternidad, sus jornadas de cuidados o no cuidados, que en eso nunca ha puesto nunca el empresario, pero sí un poco la regulación de los horarios de trabajo. Cada vez se está yendo a que las cosas se normalicen más, o sea, se asimilen más a otros tipos de trabajo. Porque aquí, bueno, los horarios son los que son y en el campo ocurre lo que ocurre. No, si hablamos de un tema agrícola, no todos los días vas a tener trabajo, porque habrá días que no se puede hacer nada, porque si ha llovido no puedes hacer nada, y habrá días que habrá que hacer más horas. Pero el tema ganadero sí que se está yendo más a que se adapte más a las normas.

Sin embargo, estas acciones no parecen tener los efectos deseados:

> Nos encontramos siempre, con trabajadores que quieren cobrar subsidios y no estar dado de alta, pero los empresarios no se arriesgan a tener un trabajador sin dar de alta.
>
> En el tema ganadero, la continuidad del puesto de trabajo que debería ser fácil, nadie dura más de tres o cuatro años. Y lo habitual es que, al año, año y poco, los trabajadores pidan la baja voluntaria. La estabilidad de puesto de trabajo que en realidad el empresario la da, el trabajador no la quiere. Incluso hay veces que se cambian de una explotación a otra, por las condiciones. En la mayor parte se van a buscar otro tipo de trabajo o se van a otras provincias.

Por su parte, las entidades sociales que trabajan por la inclusión laboral no ven tantas ventajas:

> Suelen cambiar, esperar el año que para que el extranjero le renueve y cuando renuevan ya intentar cambiar a otro sitio porque la ganadería es muy dura. Ahí tengo que decirte que hay algunas empresas que hemos puesto una lista negra de que no mandamos a

nadie, son unos abusones, había una empresa que trabajaban trece horas al día, si le daban un día de descanso a la semana o medio día y al final de mucho presionar conseguimos que ya bajaran a diez horas y media y que aumentaran 200 euros al mes, pero claro no somos un sindicato no podemos presionar más todavía. Hay un par de empresas que ya tenemos tachada que no mandamos a nadie, porque en la ganadería se abusa mucho y en otras la tendencia de todos es que aguantar un año, alguno no ha aguantado, que son muy racistas, llega un momento en que alguno dice: *yo, mira por no dar un puñetazo me voy porque si no me busco un lío*; pero la tendencia es que al año intentan buscarse otros sitios, sobre todo los de la ganadería. La tendencia es a querer cambiar, querer mejorar, y algunos lo intentan.

- **Agricultura:** *"*Contrataciones muy temporales y en campañas de verano*."*

  Sí que siento que, en el tema de agricultura, se está requiriendo también trabajadores que conozcan el tema de GPS, innovaciones tecnológicas y más. El problema es que como no hay trabajadores ni de poca cualificación ni mucha cualificación, se va buscando alguien con ganas de aprender. Y ya se encarga de formar. Cosa que muchos empresarios se quejan de que le formas, están dos campañas y se marchan…. Y son muy agradecidos también al enseñar o al dejar maquinaria muy moderna a los trabajadores porque arriesgan al enseñar y luego no sacan continuidad. Pero no se va buscando hoy la cualificación o formación específica en GPS o lo que sea, porque saben que no existe.
  También hay que tener en cuenta que el tema del riego siempre se demanda trabajadores temporales. Es decir, para campañas de riego, personas que en las dos o tres meses de la temporada de riego, pues ya sea para cambiar tubos o para simplemente estar atentos al dar de alta el motor o poner de funcionamiento el motor de riego.
  En la agricultura tú cobras tu salario y ya está. En ganadería podemos hablar de unas retribuciones legales y otras que van establecidas por acuerdos, pero que muchas veces no vienen reguladas en algún sitio. Se les suele dar vivienda, esa vivienda se les suele pagar el agua, la luz y el gas por parte del empresario, se les suele dar comida, se les da en algunos casos lechazos, leche o rendimientos en especie que no se da. En muchos casos se les ofrece incluso un coche para que puedan moverse. Todos esos salarios en especie que no van económicamente, pero que hacen que la persona que viene a trabajar pues tiene casi todos los gastos pagados.

- **Hostelería:** la mayoría de los municipios cuentan con el sector de Turismo, puesto que El Camino de Santiago ejerce de reclamo, y sobre todo en la época primaveral y estival, genera más dinamismo económico. Actualmente, también hay que tener en cuenta que la obra ferroviaria del AVE, y, por ende, sus trabajadores (muchos de ellos de fuera del territorio), demandan estos servicios, por lo que muchos negocios se ven en la necesidad de aumentar la plantilla para dar respuesta a la demanda de trabajo, sin embargo, esto no siempre es posible o, por lo menos, la oferta de trabajo no se cubre con facilidad:

> Es complicado encontrar a veces empleados y no lo facilita la ETT, pero como hemos dicho si estamos contentos con la persona en el futuro estará contratado con la empresa. Yo no sé si el problema es que los sueldos de los contratos no interesan o son lo que decimos, contratos temporales o por horas, o algo está pasando, pero va a haber un problema, porque creo que van a cerrar bastantes bares en Frómista. Primero, porque les piden mucho alquiler, como ha pasado, han subido los alquileres, y segundo, ahora estamos viendo una época que, al emprendedor, al que tiene una mediana empresa o pequeña, tiene que pagar muchísimos impuestos, entonces para la vida… los alimentos han subido… entonces no llegan a todo si tienen que contratar a una persona. Primero no encuentran a quién, y luego yo creo que claro son contratos más temporales, de época, será de ahora pues imagínate de abril pues octubre más o menos…, entonces yo tampoco me meto si les paga bien o les pagan mal o lo que sea, pero yo sí que noto que igual sí que son precarios.
>
> En los grupos de WhatsApp de hosteleros en los que estoy, las problemáticas son las mismas. Todos, si no es cocineros, es camareros y estamos todos los días escribiendo necesito, necesito, … y a veces es complicado. Creo que eso, es verdad que entre ayudas o igual la gente tampoco, la hostelería también la conocemos, entonces la gente igual que tiene acceso a una empresa grande, quiere trabajar de lunes a viernes y no trabajar festivos y fines de semana. Pero, como digo yo, al que le gusta o te has formado en ella, es todo lo que hay. (…) Ahí se quejan todos de que no encuentras, y tenemos que tirar más de ETTs porque igual poco sale, pero algunos sí se apuntan a la ETT. Y también corres menos riesgos, porque para la seguridad social y demás, igual tu ETT a veces te sale un poco más económico, poco, pero…

Las personas entrevistadas también verbalizan que un alto porcentaje de personas que se presentan a las ofertas de empleo lo hacen mientras están cobrando el paro y quieren optar a trabajar sin contrato, por parte de las empresas se manifiesta que esto cada vez está más regulado: “Y aparte que se la juega la empresa en hacer eso, es que el propio empleado se la juega porque si te pillan, han dado un paro y todo y es que no puede ser.”

> Las empresas del territorio, y en muchas ocasiones así nos lo manifiestan, no son capaces de crecer, modernizar o ampliar los servicios que están prestando porque no encuentran trabajadores. (…) Están quitándose los trabajadores unas a otras, mejorando las condiciones, para que puedan incorporarse a sus empresas. Y eso ocurre en determinados sectores, albañilería, fontanería, electricidad, pero también en panadería, en los bares, en la restauración, en la ayuda a domicilio… realmente hay un déficit de masa crítica del territorio de personas en edad de trabajar y con un mínimo de interés por hacerlo. Por lo tanto, la vulnerabilidad aquí es el territorio, no tanto las personas. Siempre habrá unos colectivos a los que les resulta mucho más complicado incorporarse al mercado laboral, pero ahora mismo cualquier persona con unas mínimas capacidades y un mínimo interés se puede incorporar fácilmente al mercado laboral porque lo que faltan son trabajadores.

> Si la gente quiere trabajar hay trabajo, pero yo no sé si es que son, sabes, pues yo no sé si ya tanto precario o no, o es dentro de ya internamente sabes que no gusta o que la gente ya no quiere trabajar, yo ya no sé nada porque algo falla… sí, porque no es en una empresa concreta, es en general, la hostelería, en la panadería… no se encuentra y sobre todo el sector oficios, no encuentras electricista, ni pintores, ni nada, yo creo que esto viene de atrás. En nuestra época el que no iba a la universidad y se le traba de tonto, por así decir "no vale", va a formación profesional… y eso hay que cambiarlo o igual como en otros países, las carreras que se estudian van más a la demanda.

Además, no se puede llegar a considerar nicho de empleo como tal, dada la precariedad en forma de temporalidad, pero es importante resaltar llegados a este punto las **ofertas de empleo** que se proporcionan desde las diferentes **Administraciones públicas**:

> A lo largo del año, muchas veces, para determinados momentos de necesidad necesitamos contratar a personas que apoyen esta labor de mantenimiento y demás (peones en general, peones jardineros o personas de limpieza). Intentamos que sea población del territorio, principalmente del municipio, pero si no es así de los alrededores, por fomentar un poco el empleo y ayudar en la búsqueda de empleo de nuestros vecinos, pero también por las facilidades del trabajo, porque siempre será mucho más fácil desempeñar esa tarea por conocimiento, por logística, por muchísimos motivos… que la persona sea del territorio.

Sin embargo, de cara a estas contrataciones, en numerosas ocasiones, se cuenta con ciertas limitaciones:

> …al final te dicen que tienen que ser trabajadores de más de 45 años o jóvenes que tal, o aunque sean parados de la duración de más de 55 años ya de eso viene ya muy encorsetado, nosotros no tenemos magia en cambiar eso, salvo que hagamos una selección propia y no podemos.

Los Ayuntamientos de los municipios pertenecientes a esta zona, en la mayoría de los casos, son corporaciones pequeñas con recursos económicos muy limitados, y la manera de generar empleo es recurriendo a las convocatorias en materia de empleo de la Diputación Provincial o la Junta de Castilla y León. Estas convocatorias salen en épocas determinadas del año y permiten la contratación de 1 o 2 personas a media jornada.

> La sensación que tengo es que hay una buena parte de la población que tiene su puesto de trabajo estable y luego hay otro porcentaje que no sabría decir cuánto es exactamente, que esos ya tienen más dificultades igual de trabajar a temporadas otras veces no y luego también hay una población que prácticamente siempre está en demanda de empleo y esos dos últimos casos los que siempre están en demanda de empleo.

El perfil de personas que se presentan a estas convocatorias se repite en los diferentes municipios:

- Hombres de etnia gitana, en el caso de los municipios que cuentan con esta población.
- Jóvenes que están estudiando y lo pueden compaginar en verano o que están iniciando su vida laboral y aprovechan estas oportunidades para estrenar currículo y ganar algo de experiencia.
- Parados de más de 55 años con dificultades para acceder a otros empleos.

Mayoritariamente son hombres los que suelen mandar a las ofertas temporales, aunque luego sí que hay trabajos en los que hay alguna mujer y ahí intentamos equilibrar un poco la plantilla para dar oportunidad también a las mujeres. En general no puede haber algún caso de alguien cualificado que puntualmente pues esté demandando empleo, pero en general no, suelen ser un nivel educativo bajo.

De los tres perfiles que hablábamos al principio, exceptuando los jóvenes, que ya cuando tienen cierta edad dejan de presentarse, es que para las ofertas de empleo nos mandan a las mismas personas casi siempre lo cual quiere decir que su movimiento laboral es muy pequeño, escaso cuando se repite en cada oferta de empleo y vienen las mismas personas, pues eso quiere decir que no tienen más alternativas, pero también tienen que tener una motivación para tener oportunidades, no sé si habrá las suficientes, no digo que no, pero también ellos tienen que tener una motivación a la hora de acceder a estos puestos de trabajo.

Ahora el Ayuntamiento busca peones o busca tal, lo manda a Carrión al INEM y el personal que sale son tres personas de 60 años, o que nunca trabajan o algunos te dicen: *no, que yo no quiero.* Porque también se están dando muchas ayudas y esas ayudas y subvenciones que se dan de los 400 o 500, o lo que sea, pues también está haciendo un poco daño porque la gente no quiere trabajar o quiere hacer la trampa porque está montado así.

Es verdad que los contratos que hace el Ayuntamiento son por un tiempo y por unas horas a la semana muy muy escasas, entonces es cierto que aquí nos encontramos con un problema del que nosotros, sin querer, participamos al final. Porque desde la Administración no podemos tampoco, nos podemos permitir, el hacer dos contratos de 40 horas semanales, o de 30 me da igual, que creo que al final es lo que busca el demandante de empleo. Nosotros no podemos asumir eso y entonces cuando al final hacemos un contrato de 15h. Es verdad que es difícil encontrar a alguien, entonces son personas que lo compaginan con otro trabajo o en el mayor de los casos y en la situación actual, estudiantes que quieren complementar un poco su situación actual de estudio con poder disponer de un trabajo que les sirva para tener una pequeña remuneración, y al final muchas veces es el perfil al que vamos o al que recurrimos sin querer porque entendemos que una persona que quizá tenga una situación familiar diferente, pues un contrato laboral de 15 horas, por su edad, que no es una situación idónea, sin querer es un problema del que al final participamos, porque es

verdad que no es que las condiciones sean malas, no, es que las condiciones de horas del contrato pues no son las más las más llamativas.

Por último, mencionar a las **grandes fábricas** que se encuentran en la periferia de la Capital de Provincia, al tener un nivel de contratación alto, y unos salarios bastante apropiados, parte de la población del medio rural lo ve como una buena salida profesional.

> Las fábricas de ahora no son las fábricas de antes. O sea, antes, cuando empezó la revolución industrial a la fábrica, iba, por decirlo así, el que no tenía estudios, el que venía de la tierra y quería mejorar las condiciones de vida. Y las condiciones en las fábricas eran pésimas, pero siempre te asegurabas cobrar algo, mientras que en el campo no. Ahora, las fábricas, debido al sindicalismo y a los procesos históricos que han sufrido, tienen mejores condiciones que gran mayoría de los trabajos (no se hacen horas extra sin que sean remuneradas, buen horario, pluses x festivo o nocturnidad, etc.). Tenemos mucha gente que antes era administrativa, periodista, u otros trabajos, que ahora están en la fábrica. ¿Por qué? Porque tienen mejores condiciones laborales.

> Hay gente que lo prefiere, arriesgar a estar por ETT, a ver si le llaman para fábrica. O simplemente, a ver si le llaman todos los días porque al final tú cobras las vacaciones. Cobras más lo que es la hora por ETT que en fábrica, porque te pagan las horas prorrateadas y las vacaciones. Sin embargo, el salario pueda ser bastante bueno, incluso mejor que personas cualificadas que tienen un puesto fijo en otras entidades. Tenemos que los carretilleros, igual, cobran 13 euros la hora. Pero pese a esto, podemos seguir hablando de precariedad, porque que tú quieras trabajar no significa que te vayan a dar ese trabajo. Por mucho que tú te esfuerces, hay dos factores: el rendimiento del trabajador y el llegar a unos mínimos y la producción que tenga en ese momento la fábrica.

Al ser un territorio próximo a la Capital, en el mejor de los casos, las personas trabajadoras de fábrica continúan manteniendo su plan de vida personal en los pueblos. Continúan siendo empleos donde prima la temporalidad, muy vinculados a las Empresas de Trabajo Temporal, pero que enganchan a la población:

> La gente que ya vive aquí, que ya está sentada aquí, es más fácil. Porque tú ya tienes tu ritmo de vida aquí. Y muchas veces se dedican a otras series de trabajos en negro. Tenemos desde mujeres a más de casa que si no las llamas las jode. Pero pueden subsistir con que las llames una semana al mes. O chavales que están viviendo con sus padres. Pues eso, les jode que les llames una semana al mes. Pero pueden vivir. Pero también

> hay parejas jóvenes que están los dos en la fábrica, viene baja producción y se quedan a dos velas, y se tienen que ir a buscar otro trabajo o tirar de ahorros.

En este tipo de empleos también se percibe con notoriedad un sesgo de género y es necesario el análisis desde esa perspectiva:

> Muchas fábricas tienen turnos rotativos de mañana, tarde y noche. Entonces se nos dan muchísimos casos de mujeres que quieren trabajar, pero por falta de conciliación laboral no pueden hacer ese puesto. Porque tienes que tener una semana tarde, otra semana de mañana y otra semana de noche. Entonces hay semanas que ellas no pueden cubrir ese turno. O necesitan algo más fijo para con su pareja poder establecer. En cuanto a los hombres son una minoría los que no ceden por turnos rotativos y es más porque no les gusta trabajar de noche porque luego no cogen el sueño o así. Las mujeres que no lo aceptan el tema turno suelen ser por falta de conciliación familiar, también muchas veces son ellas las que dicen, oye, lo dejo porque mi madre se ha roto una pierna. Porque a mi hermana la han detectado, no sé qué historia. Ellas son las que más... Al final el resultado es que recibimos muchos más currículos de mujeres que de hombres, pero, aunque hay muchas mujeres trabajando, son mucho menos que hombres. Al final personas que cumplen las características que nosotros pedimos las cumplen más los hombres.

> Precariedad también es saber, también es, aunque tú vayas a trabajar, tener que medir ante la lista para ir a trabajar, para ver si vas a trabajar el día siguiente. Precariedad es que te castiguen por no ir a trabajar un día que te han llamado porque no podías. Eso es precariedad, vamos a ver. El agoto no es precario, tú tienes 40 horas semanales y vas las 40 horas semanales en el horario establecido. Lo precario es todo, es el resto, es lo que no se hace ayer a eso en cualquier otro contexto. Que no sabes con dos semanas de antelación tu horario, que no sabes si vas a ir, que estás pendiente de que si falla un compañero te pueden llamar o no, que te cambian los turnos porque le viene mejor a producción, que tienes un contrato de un mes de 40 horas y acabas yendo solo dos días, ocho horas. Eso es precariedad, que no hacerte fijo a toda la incertidumbre, que a veces te puede ir bien. Sí, y te va a ir, pero en un momento te va a ir mal… Es que hay otras fábricas en las que sales de turno de mañana y te llaman para el turno de tarde porque ha salido otro y eso tampoco es legal, porque tiene que haber 12 horas con un mínimo de descanso. O te meten a líneas diferentes que no conoces y te exigen lo mismo, o te ponen con carretilla sin tener el carné de carretillero. Hay muchas irregularidades, la precariedad sí, en muchos ámbitos. Puede ser que te digan que no se va a trabajar toda semana y que un viernes te digan, oye, ven a trabajar, igual estás en otro lado.

Si bien es cierto que se identifica la temporalidad como una de las características atribuidas a la precariedad laboral, nos encontramos con cierta tendencia al trabajo temporal tanto en trabajos

con menos exigencia formativa y peores condiciones, como en los más cualificados y remunerados:

> Hay una tendencia que me parece curiosa entre los profesionales altamente cualificados de buscar la temporalidad de ellos en sus trabajos y cambiar regularmente de empleo algo que tradicionalmente puede parecer una mala idea, (…) hay una rotación posiblemente mucho más elevada entre trabajadores de alta cualificación en los empleos, que por la temporalidad de trabajadores que puedan tener problemas de inserción por baja cualificación. O sea, que no sé hasta qué punto puede ser un problema la temporalidad, aunque puede serlo.

Se lanza una crítica hacia el IMV puesto que es un ingreso directo que no tiene ninguna contraprestación y que puede fomentar que los nichos de empleo anteriormente mencionados no cubran los puestos ofertados.

> La gente necesita motivación para el trabajo. Las ayudas están bien, pero cuando estén justificadas y cuando sean necesarias para potenciar más el trabajo que vivir de las ayudas. Actualmente, con esta dinámica estamos potenciando que queremos gente subsidiada. Se percibe un gran cambio en los últimos años, antes había muy poca cosa, poca oferta laboral, y la gente quería trabajar. Ahora hay muchos proyectos, mucha oferta, y poca gente trabajadora o demandando un empleo.

- **Impacto de la Reforma laboral:**

La reciente reforma laboral se proponía como objetivo central promover la estabilidad en el empleo y la limitación de un uso abusivo, injustificado y desproporcionado de la contratación temporal, para ello se tomaron diferentes medidas y estrategias que han podido tener un mayor o menor impacto. En la zona del Bajo Carrión y Ucieza, teniendo en cuenta los nichos de empleo previamente mencionados, se ha podido identificar como prácticamente único cambio palpable la aparición del contrato fijo discontinuo: “era continuamente estar haciendo un alta y baja. Ahora es mucho más cómodo.”

> Inicialmente no. Lo que se ha, digamos, clarificado, estabilizado es lo que se venía haciendo, contratos temporales recurrentes que con la nueva ley laboral se convierten en indefinidos el primer día y ya está. Por parte del empresario se le quiere dar más estabilidad al tema y no pone ninguna pega, pero eso no está vinculado a que el

> trabajador se mantenga más tiempo. Es decir, que se marche el trabajador porque los trabajadores acaban marchando, ninguno se le echa. El trabajador se marcha o no se marcha, le da igual que tenga un contrato indefinido que no.
>
> Si, porque nosotros antes utilizábamos mucho el contrato de obra y servicio, nos daba mucha flexibilidad (…), ahora tenemos más tasa de indefinidos que antes. El fijo discontinuo también nos da un margen para activar a una persona cuando comienza un caso, finalizarla cuando terminen y volverla a llamar si surge algo por su localidad o cerca.

Pese al objetivo de reducir la temporalidad de dicha reforma gubernamental, las necesidades laborales del territorio siguen buscando opciones y métodos para cubrir las necesidades puntuales:

> Frómista por suerte es un municipio que prácticamente no tiene desempleo pero yo sí que puedo intuir, incluso afirmar, que quizás tiene mucho contrato temporal, tanto en ayuda a domicilio como la hostelería y las empresas vinculadas con el camino de Santiago.(…) Lo que pasa es que ahora muchos de esos contratos, por la parte de la reforma laboral, son indefinidos. Muchos contratos sí que ya están viniendo como indefinidos. Y a veces también se quedan un poco colgando, pero son indefinidos.
>
> Sigue habiendo un gran volumen de trabajo temporal. En algunos casos, las empresas tienen la mitad de la plantilla temporal y la otra mitad fija. Cuando en verdad podrían tener más de esa mitad fija. Porque de aquellos temporales se pasa un periodo que puedan estar dentro de la fábrica por yendo continuamente. Lo que quiere decir que el porcentaje de personas fijas podría aumentar considerablemente y no se hace. Y muchas veces incumplen la ley. Pero al no haber inspecciones o apañas de otras formas, estas empresas inmiscuirían la ley. Aun así, la temporalidad si se ha visto reducida.
>
> Lo que sí es cierto, es que sigue habiendo un gran número de personas con trabajo temporal. Por ejemplo, FASA antes tenía mucha gente por E.T.T. y ahora tiene muy poca. Tiene un porcentaje mínimo y el resto han pasado a ser personas fijas. Igual ese es un poco el planteamiento que se tenía que se hicieran en todas las fábricas, pero no ha sido así. Luego con esta reforma, no implica que las fábricas siempre cumplan bien la ley, por lo cual también puede haber fraude de ley, y a veces simplemente las empresas pagan las multas correspondientes por inspección de trabajo y siguen haciendo esas prácticas. En definitiva, es imposible radicar el trabajo temporal cuando sigues teniendo empresas de trabajo temporal.

Como toda reforma laboral, tiene sus fieles y sus retractores, y desde la Administración local se transmite cierta queja.

> La reforma laboral nos ha impulsado a estabilizar alguna plaza, pero también tiene que distinguir cuando una Administración local necesita de forma eventual contratar a alguien, bien por la época del año o porque hay más vecinos y vecinas en el pueblo en esa época estival. Está claro que no hay que abusar de la contratación temporal, pero las Administraciones y los Ayuntamientos necesitamos puntualmente esos trabajadores en unos determinados meses del año, yo sé que es difícil legislar para empresas por un lado y para Administraciones por otro, pero sí que nos plantea ese problema que ahora al estar muy regulada la temporalidad, pero a nosotros sí que nos plantean algunos problemas a la hora de contratar socorristas o personal de mantenimiento en épocas puntuales.

> La nueva normativa que nos obliga a los Ayuntamientos a tener determinados puestos de trabajo como fijos discontinuos el caso más claro sería para los socorristas, y luego hablamos, por ejemplo, hay determinados puestos de trabajo que van unidos a estudiantes a tener como un plus económico o demás, es la situación laboral de fijos discontinuos que no está hecha para ese tipo de trabajo y de hecho por ejemplo ahora mismo nosotros hemos optado por una opción porque hemos podido y con determinados con diferentes subvenciones las personas que están contratadas en los centros culturales eso es positivo el poder tener al final a una persona todo el año intentando pues hilar diferentes convocatorias. No creo que sea una situación laboral muy idónea para los Ayuntamientos.

Por parte del sector hostelero también hay ciertas reticencias:

> Nos obligaban a un contrato mínimo de ciertas horas y por ejemplo Semana Santa es una semana de tres días y con esos tres días no valía ningún trato, hay que contratar más tiempo y si no lo hacías era la multa para la empresa, pues no creo que se beneficiaría por la empresa. Para mí no han mirado por nosotros. (…) lo podemos hacer pero que con una multa.

2.1.5.- Demandas y propuestas

La vivienda sigue siendo una de las principales problemáticas en el medio rural. Cada vez más casas cerradas y cada vez menos alternativas de alquiler o compra a precios razonables. Esta problemática se vincula directamente con el acceso al empleo en los pequeños municipios y se demandan soluciones efectivas.

> Existen puestos de trabajo en la zona rural pero no hay oportunidad de alquiler o de compra de una vivienda en esa misma zona.
>
> El problema de la vivienda en la zona rural es grande, pero intervenir desde un solo ámbito es complicado, porque al final tiene que haber políticas conjuntas de empleo y vivienda y es un tema complejo.
>
> Yo, hubo un año que traje a un chico colombiano, es de Colombia, le hice los papeles y todo, luego no tenía dónde vivir. Le ayudé a gestionar y le dejan vivir en un albergue, pero claro, es que no es manera.

Las limitaciones para quienes no cuentan con carné de conducir, así como la carencia de transporte público es otra de las problemáticas latentes. Desde diferentes sectores y agentes cualificados se demanda una solución para poder garantizar empleos con mejores condiciones transversales.

> Desde luego que para que haya desarrollo rural el transporte y la vivienda es fundamental de hecho, pero claro, esto es un conjunto, luchar contra la despoblación son múltiples factores los que influyen y estos dos claro que son de vital importancia.

> Gran parte de las mujeres entrevistadas, finalmente no pueden acceder al empleo porque carecen de carné de conducir o de vehículo propio y no pueden desplazarse a los diferentes municipios. Una mejor conectividad en materia de transporte público facilitaría el acceso al empleo en el medio rural.
>
> Sería necesaria también una mayor comunicación… Aquí no llega el tren, autobuses apenas hay. Entonces oye, que la comunicación fuera más fluida entre los propios pueblos o con Palencia Capital, porque es una zona que está como un poco apartada, muy cercana a Palencia, porque somos muy cercanos. Pero es verdad que hay un tipo de transporte público que tú veas que sea algo más fluido, que la gente pueda…

Otra de las demandas más repetidas es la necesidad de continuidad de las diferentes convocatorias, que garanticen que los empleos que dependen de financiación pública sean más estables y duraderos en el tiempo:

> Es una pena que los programas no tengan una continuidad y que sigamos dependiendo de financiación externa que no siempre es estable. Una alternativa sería que nos cedieran parte de las políticas activas de empleo a los GAL o a otras entidades que trabajamos en el territorio y que además tenemos un conocimiento muy concreto de lo que pasa en esta realidad para que las pudiéramos gestionar. Eso está un poco lejos que llegue, aunque nosotros lo seguimos pidiendo.

En esta línea, se demanda también adaptar las convocatorias a las necesidades y casuísticas de los diferentes entornos rurales y no estandarizar requisitos.

> Que existan estos programas de empleo, tanto el que gestiona directamente la Diputación como el que nos viene establecido por la junta de castilla y león, también parece una cosa muy positiva. Me parece muy bueno para el municipio porque al final a nosotros nos cubre una necesidad, y sí que es verdad que también ofrece una oportunidad laboral a personas que necesitan unos determinados ingresos. Pero yo le veo el déficit de que esas convocatorias diferentes no las podamos a veces unir para que sea a veces igual la misma persona y ofrecer algo curioso. Además, pues también un poco fomentar un poco la empleabilidad en el pueblo, que también si lo haces con la gente joven también es una manera de un poco de socialmente unirles al municipio y no desvincularse. Creo que son mejorables en cuanto a la casuística de los pueblos, porque no es lo mismo Osorno, que Villaumbrales, y porque no es lo mismo la junta vecinal de Cascón que la junta de Paredes, esas cosas tienen que pulirse un poco más.

Además, se insiste en que las convocatorias de fomento de empleo se adapten a la realidad y necesidades particulares de cada territorio.

> Sería muy conveniente la formación en tareas múltiples, en cómo se depura un agua, cuál es el funcionamiento de depuración de una piscina, cómo se clora, etc... y ese trabajo es interesante, cada municipio tiene su agua potable, su control y eso sería también una forma de que personas que estén en demanda de empleo puedan formar parte de un sector en el que hay trabajo y si hay un servicio como el de abastecimiento de agua pues hay que tener personas cualificadas porque de lo contrario, al final esto se saca a empresas más grandes como Aquona, que vienen solamente un ratín al día y se van, eso fija menos población no vamos a decir que no fija población, que habrá algunos que vivan en medio rural pero sería muy interesante formar a la gente en este asunto.

En cuanto a las propuestas, se hace especial énfasis en que la Administración pública ha de delegar en las entidades que trabajan en el territorio para poder dar una respuesta más acertada, siendo conscientes de las carencias y limitaciones con las que se cuenta, así como los puntos fuertes que se pueden potenciar. Se manifiesta la necesidad de cubrir durante un mayor tiempo, y con una mayor estabilidad, las necesidades y demandas que haya en relación con el empleo,

tanto con las empresas como con los demandantes de empleo: "Tener una estrategia que posicione al CDR como referente en tema de empleo."

A continuación, quedan reflejadas las propuestas más significativas manifestadas en el discurso de las personas entrevistadas:

> No hay una solución clave, no tenemos la barita mágica. Y, además, tampoco es un problema de dinero porque si no alguna entidad lo podría solventar. Desgraciadamente no es un problema económico, es bastante más profundo, por lo cual soluciones fáciles no hay. A mí, se me ocurre una, y es aplicar el principio de subsidiariedad, es decir, que sean las entidades más cercanas al ciudadano las encargadas de darle respuesta, y no se recurra a otro tipo de instituciones o Administraciones de un nivel jerárquico mayor. Lo que podamos hacer los grupos, conociendo el territorio, no lo tienen que hacer la Junta, no lo tiene que hacer la Diputación, no lo tiene que hacer el Ministerio, y lo podemos hacer nosotros. Parte de las políticas activas de empleo que se llevan a cabo desde los servicios de empleo se pueden trasladar también a los grupos de acción local que tenemos personal, infraestructura y un conocimiento del territorio muy grande. Quizá no se solucionarían los problemas del medio rural pero seguro que les mejoraría.
>
> Otra alternativa sería que los propios empresarios y los trabajadores pudieran hacer aportaciones en función de los servicios que se les está prestando para mantener ese tipo de servicios, pero es algo a lo que no estamos acostumbrados y cuando hemos intentado tantearlo si quiera, pues nos hemos encontrado con el *no*.
>
> A nivel industrial tenemos una asignatura pendiente, aquí que es fundamental. Nuestro pueblo sin ir más lejos, aquí una fábrica azucarera que daba muchísimo empleo no solamente a Monzón, sino en la comarca, en el momento que ese sector se viene abajo de razones de política agraria común o lo que fuera nos hemos quedado sin relevo, nos hemos quedado sin una estrategia de producción de empleo de industria que fuese una alternativa a lo que existía y eso plantea un problema. Hay que mantener el tejido industrial a toda costa para que haya personas trabajando aquí viviendo, desarrollando su proyecto de vida. Estando atentos a los potenciales que tenemos como hemos estado hablando antes, pero también necesitamos tejido industrial, si no estamos muertos. Tiene que haber distintas variables para que la gente esté trabajando si no nos quedamos muy poco con muy pocos puestos de trabajo que cubrir en los pueblos.
>
> La iniciativa pública y por otro lado la iniciativa privada tienen que estar de la mano en todo esto en cuanto a empleo, ahora hay mucho que tratar, la energía renovable que está siendo un sector que está pisando con mucha fuerza aquí que crea muy poco empleo, pero bueno, es un sector que está dando recursos y que también está siendo, para la gente que quiera trabajar en ello, pues es una aliciente más, es una alternativa más de trabajo ahora mismo las obras del AVE, aquí están... sí, veo trabajadores que están por ahí es gente de aquí del pueblo y también la de población gitana, hay empleos otros que son directos y otros que son indirectos como el tema de la hostelería, restauración y tal que también eso se beneficia por un lado a los trabajadores y por otro a las empresas.

> Yo creo que por lo menos una comunicación muy básica, al menos igual anual, de petición de necesidades a las entidades del territorio, a la asociación.

> Que el hecho de los contratos de los trabajadores, sobre todo agrícolas, no genera una... afincarse en el pueblo a vivir. No. Incluso son gente que vive en la capital. En el tema ganaderos sí que consigues que se estabilicen en el pueblo siempre y cuando vayan, digamos, condicionadas con un colegio, un servicio médico y demás. Si todas esas cuestiones están bien montadas en el municipio, en los alrededores, es más fácil conseguir que el puesto de trabajo se avance la gente. Pero el tema agrícola no. No. Salvo que sea una persona que se equipe a la agricultura. Porque como el trabajo es tan temporal y es en unos horarios más acordes, digamos, para poder desplazarse de la capital a la provincia, todos los trabajadores agrícolas no consigues, que igual es un poco también lo que valoráis, no consigues, digamos, la estabilización del puesto de trabajo de una permanencia en un municipio agrícola. En el ganadero sí. Incluso, yo estoy seguro que si hubiese más servicios de todo tipo, culturales, deportivos, médicos, colegio e incluso, digamos, sociales o de diversión, conseguirías más trabajadores. Toda despoblación lleva que es una bola donde como no hay casas y no hay médicos, nadie viene a trabajar. Como nadie viene a trabajar, las explotaciones agrícolas y ganaderas dejan de funcionar. Si alguien metiese ahí una cuña y dijese, vamos a preguntar esto, posiblemente los pueblos en Palencia no serían tan pequeños.

Si bien es cierto que la formación se identifica como un eje importante y necesario para el desarrollo socioeconómico de la zona, se perciben algunos matices necesarios de reflejar:

> Sin estas líneas de financiación sería totalmente inviable hacer una formación como esta desde la Fundación, hay que pagar docentes, instalaciones, materiales, hay que pagar muchas cosas, sería inviable.

> Yo echo un poco la falta de programas de empleo más ambiciosos que tengan con formación, nosotros hemos optado alguna vez a los programas estos mixtos de empleo porque somos un municipio que tenemos poca población, pues nunca llegamos a ellos al final esto ya hemos desistido de presentarnos porque ya nos hemos dado cuenta de que va siempre para los mismos municipios lentamente. Luego nos dicen que si nos asociamos a otros pueblos que sí y tal pero no llegamos a eso, yo creo que ahí se podría hacer bastante más y sobre todo en sectores que tengan salida.

> La valoración de estas políticas y servicios es buena, la manera de obtener trabajo es a través de la cualificación y de la formación y estos certificados de profesionalidad te preparan y están muy adaptados a ese mundo laboral, con lo cual, es una línea buenísima y tiene que seguir desarrollándose, pero en zona rural no basta solo con eso, tiene que haber un abanico de políticas que abarquen movilidad, vivienda, servicios de educación, servicios médicos, porque si falla una de las patas se cae la mesa.

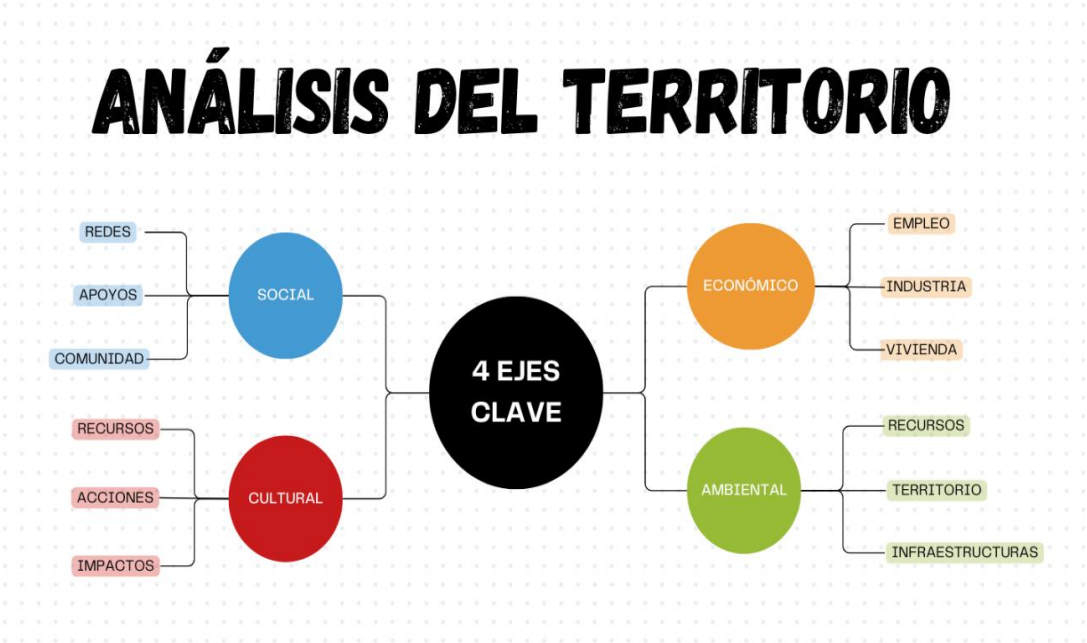
2.2.- ANÁLISIS DEL GRUPO DAFO

El grupo DAFO se realizó en la Sala Polivalente del Centro de Desarrollo Rural Carrión y Ucieza, el martes 28 de mayo de 2024 a las 12:00 h y su duración se extendió hasta las 14:20h. El encuentro se dividió en los 4 bloques a tratar: debilidades y fortalezas internas, amenazas y oportunidades externas. Durante toda la reunión hubo un clima de escucha y respeto y se percibió unanimidad con los temas expuestos. No hubo debate ni confrontamiento de opiniones, pero la dinámica y las interacciones transcurrieron de manera activa y fluida.

Las personas participantes en este grupo DAFO se mostraron agradecidas por la oportunidad de juntarse, debatir, hablar y teorizar sobre el medio rural que habitan y en el que trabajan. Considerando este tipo de acciones como necesarias para dar una respuesta positiva a los retos que nos enfrentamos en el territorio.

Asistentes	Entidad	Localidad	Perfil profesional	Cohorte Edad	Sexo
1	Cruz Roja	Palencia	Técnica	Joven	M
2	CDR Ucieza	Monzón de Campos	Coordinadora	Adulta	M
3	Iglesia	Comarca	Párroco	Adulto	H
4	Centro Interés Turístico / Bloque joven rural	Monzón de Campos / Comarca	Coordinador	Joven	H
5	CDR Ucieza	Monzón de Campos	Técnica	Adulta	M
6	Araduey - Campos	Villada	Gerente	Adulto	H
7	Diputación	Provincial	Diputada	Joven	M
8	Ayuntamiento Frómista (P.I.J.)	Frómista	Educadora Social	Adulta	M
9	Fundación San Cebrián	San Cebrián de Campos	Responsable RRHH	Adulto	H

Tras una ronda de presentaciones, se plantearon los 4 bloques del DAFO desde 4 ejes clave para el territorio: social, económico, cultural y ambiental.



La primera conclusión por unanimidad y que afecta de manera directa a estos 4 ejes es que existe una gran dificultad para generar tejido económico y una falta de emprendimiento, dejando la comarca con población envejecida y servicios mínimos. Esta realidad de carencias nos lleva a una cuestión urgente “¿cómo atraemos a gente joven?” “con recursos”.

El hecho de que la comarca se encuentre cercana a la capital (en la mayoría de los municipios no más de 30 km) se identifica entre el grupo DAFO como un factor tanto positivo como negativo. De manera positiva, no se percibe como una comarca aislada, y la tasa de desempleo es bastante baja puesto que, si no es en los pueblos, la capital y, sobre todo, las fábricas cercanas, también ofrecen puestos de trabajo. Sin embargo, el hecho de que sea una comarca sin instituto de secundaria genera una tendencia a que las familias acaben trasladándose a la capital. Por otro lado, la dinámica social y los nuevos modelos de consumo hace que la compra de alimentación y productos básicos se termine realizando en las grandes superficies de la ciudad y los negocios locales de ultramarinos terminen cerrando en la mayoría de los pueblos. Y, además, con una notable falta de profesionales cualificados en actividades como la albañilería, fontanería, electricidad, etc.

Se percibe que la principal precariedad laboral no es una cuestión meramente económica, sino más bien una dinámica ligada a la temporalidad y turnos y horarios complicados. Y se concluye que, actualmente, en materia de empleo hay una gran dependencia de las Administraciones, convocatorias y subvenciones públicas y la tendencia es continuar así.

Finalmente, el grupo fue consciente de que, a lo largo de la sesión, nos centramos en las Debilidades y Amenazas, pero que era más difícil identificar las Fortalezas y Oportunidades. Se hace necesario un cambio de paradigma, aprender a valorar y a reivindicar lo nuestro, tenemos cosas buenas tanto a nivel social como a nivel paisajístico, pero no lo sabemos vender, se arrastra una cultura aprendida que hace difícil este cambio.

A continuación, se muestran de manera desglosada las cuestiones más relevantes que surgieron en el encuentro. La dinámica y metodología utilizada fue la siguiente para cada bloque: se repartieron *post-it* de 4 colores diferentes, en un primer lugar cada participante escribía de

manera privada e individual lo que le sugiriese el bloque en cuestión. Posteriormente se recolectaban todas las aportaciones y se iban colocando en una pizarra digital interactiva mientras se iban consensuando grupalmente.

2.2.1.- Debilidades internas

- Pirámide poblacional: alto porcentaje de población envejecida y muy reducida población infantil, por una baja natalidad, lo que genera una pérdida de dinamismo y una falta de proyecto de futuro para el territorio.

- Vivienda: un elevado porcentaje de las casas cerradas en los pueblos son viviendas muy viejas y no habitables. No se invierte en viviendas de nueva construcción y las casas que se va quedando vacías y pueden estar en unas condiciones óptimas de habitabilidad no están en el mercado con precios justos o con una oportunidad de alquiler.

- Transporte: dependencia de un transporte público (inexistente en la mayoría de las ocasiones) o privado (del que carecen personas inmigrantes, sin recursos o gran parte mujeres de mediana edad).

- Recursos: cada vez es más latente la falta o deterioro de servicios (escuelas, trasporte, sanidad, etc.). Para fomentar el acceso al empleo se hace necesaria una buena conectividad y los horarios de transporte no adaptados a las necesidades y horarios laborales.

- Empleo: la cantidad de empleo precario ofertado y la temporalidad laboral de la mayoría de las ofertas. Fuga de talentos entre la población joven y escasez de relevo generacional en los trabajos tradicionales. Falta de industria y emprendimiento.

- Comunidad: los espacios comunes no económicos solo son transitados por mujeres, existiendo una baja participación de los hombres en la dinámica social de los pueblos. Se

percibe también una falta de unión comarcal para reivindicaciones más transcendentes, lo que genera una pérdida de dinamismo y una falta de unión para las actividades sin lucro.

- Paisaje: no se valora el paisaje singular. Falta de explotación de los recursos ambientales (Como por ejemplo el Canal de Castilla).

- Ocio y cultura: cultura no valorada. Sentimiento e identidad cultural denostada. Se canalizan los esfuerzos en el ocio estival.

- Sociedad: falta del valor y actitud del esfuerzo. No hay conciencia social. Individualismo.

2.2.2.- Amenazas externas

- Empleo: se identifica que la mayoría de las ofertas de empleo vienen vinculadas a una subvención externa, generando incertidumbre y cierto rechazo a la dependencia constante de subvenciones para todo.

- Paisaje: interés por el turismo rural sin entender los pueblos y sus casuísticas. A pesar del interés turístico, que se refleja en zonas muy puntuales, hay una falta de mantenimiento a los bienes culturales de la zona.

- A nivel medioambiental se percibe una destrucción del paisaje rural a través de los crecientes parques eólicos o solares que invaden nuestro territorio.

- Comunidad: no hay conciencia y participación social. No se cuenta con las personas que viven en los territorios para hacer los proyectos. No se conocen las necesidades reales. La idea de “La España Vaciada” es muy negativa en el exterior. Se entiende el medio rural como un lugar de paseo, como algo ocasional y de verano.

- A todo ello hay que añadir una escasez de ayudas o apoyos a los habitantes de los municipios para facilitar o mejorar su permanencia en el territorio (se tiende a la expulsión de población más que al mantenimiento).

- Economía: dentro de los diferentes ejes de la sostenibilidad en el medio rural (ambiental, económico y social), se identifica el económico como el principal, dejando en muchos casos los otros dos olvidados.

- La financiación temporal de empleos y la falta de inversión en industria (bajo el sentimiento generalizado de que no es rentable), dejan un territorio desolado y carente de oportunidades estables.

- Apoyos: el sentir común es que las políticas públicas no piensan en el ciudadano y se hace necesario un cambio en dichas políticas, y una apuesta más fuerte por ellas en el territorio, especialmente en materia de vivienda, educación y sanidad. Poco apoyo institucional y despreocupación de la Administración hacia lo rural.

- Falta de inversión adaptada al rural: mismos requisitos en las líneas de financiación para lo urbano y lo rural.

- Globalización: optimización de recursos en grandes núcleos. El medio urbano como prototipo. Exclusión del medio rural.

2.2.3.- Fortalezas internas

- Muchos recursos naturales, culturales, económicos…

- Patrimonio único y de calidad.

- Patrimonio por explotar, generar un nuevo camino, nuevos recursos.

- Entorno agradable.

- Buena comunicación por carretera con otras provincias. Cercanía a capitales de provincia.

- Tranquilidad, vida saludable, alimentos de calidad.

- Trabajo en un entorno saludable. Ritmos más tranquilos.

- Apoyo vecinal en los pequeños municipios.
- Valor social. Grupos que dinamizan la falta de recursos.
- Sociedad más formada y preparada.
- Sociedad sensibilizada con el medio rural.
- Apuesta por el medio rural.
- Acceso a la naturaleza.

2.2.4.- Oportunidades externas

- El auge del Teletrabajo se ve como una posibilidad de asentamiento de población a largo plazo, siempre que se mejore en conectividad de Internet en los municipios más pequeños.
- El aumento de Políticas Sociales que atraen nuevas personas pobladoras.
- Generación de redes.
- Tendencia a una crianza más humana: atractivo para familias en fase de crianza.
- Sociedad muy sensibilizada con muchos aspectos de la sociedad rural.
- Ventanilla única o centros de atención para hacer trámites sin desplazarse a la ciudad.
- Gran variedad en las líneas de financiación.
- Valoración creciente de lo rural frente a lo urbano.
- Necesidad de descongestionar lo urbano.
- Mantenimiento de proyectos ya existentes.

- Aprovechamiento de los recursos.

- Mucho margen de mejora a I+D.

2.3.- ANÁLISIS DEL GRUPO DE DISCUSIÓN

Realizado el día 11 de junio de 2024 a las 16:30 h, con una duración 1 h y 10 minutos, el Grupo de Discusión tuvo lugar en la Sala Polivalente del Centro de Desarrollo Rural Carrión y Ucieza (Monzón de Campos), en el que participaron seis personas con los siguientes perfiles sociolaborales:

Asistentes	Localidad	Actividad	Situación	Cohorte Edad	Sexo
1	Villaumbrales	Comercio local	Autónoma	Adulta	M
2	Monzón de Campos	Trabajos variados por cuenta ajena	Desempleado	Maduro	H
3	Amusco	ONG	Jornada tiempo parcial	Adulta	M
4	Amayuelas de Abajo	Servicios	Prestación de desempleo y trabajos informales	Madura	M
5	Husillos	Comercio local	Contratos temporales en el extranjero	Adulta	M
6	Monzón de Campos	Cuidados y hostelería	Jornada parcial Contratos temporales	Adulta	M

2.3.1.- Las experiencias y trayectorias de precariedad sociolaboral

A continuación, se presenta una breve descripción de las personas que participaron en el Grupo de Discusión, para, después, ir desengranando las respuestas a las diferentes preguntas planteadas en dicho Grupo.

P1 – Autónoma en el medio rural desde hace 3 años, gestiona una tienda de ultramarinos para poder compatibilizarlo con la crianza.

P2 – Trabajó durante mucho tiempo en la Azucarera (principal nicho de empleo y desarrollo del municipio), al cerrar ha ido trabajando de manera esporádica y con contratos de pocas horas o poca duración en lo que iba encontrando. En los últimos años lo más estable que ha encontrado son contratos de 6 meses/año en el ayuntamiento.

P3 – Actualmente trabaja en una ONG a tiempo parcial y sin saber cuál va a ser la continuidad (dependencia de subvenciones y proyectos financiados temporales). Su trayectoria laboral es muy dispersa, tocando varios palos tanto por cuenta ajena como propia.

P4 – Durante muchos años ha sido autónoma. Actualmente, cercana a la jubilación, cobra una prestación y obtiene un sobre sueldo a través de la economía sumergida. Ha participado en los programas mixtos de formación y empleo.

P5 – Inmigrante, actualmente centra sus esfuerzos en mejorar el idioma para conseguir un empleo en la zona. Con cierta asiduidad regresa a su país para trabajar en campañas puntuales.

P6 – Inmigrante. Consiguió empleo en la hostelería, contratos muy precarios (temporales, muchas horas y mal remunerados), actualmente trabaja en el servicio de ayuda a domicilio.

¿Cuál es vuestra opinión sobre el mercado de trabajo actual en la comarca? ¿Existe empleo? En caso afirmativo ¿Podemos hablar de trabajo digno?

Yo creo que no existe mucho, y lo que hay no es digno.

Las personas participantes concuerdan en que el trabajo que más abunda es en hostelería (cabe resaltar principalmente en los municipios por los que pasa el camino de Santiago) y siguen siendo muchas horas y mal pagados. También afirman que estar inscritas como demandantes de empleo no es garantía de un acceso a ofertas laborales, *"*A mí solo me han llamado para hacer cursos".

Como queja generalizada: las ofertas laborales que salen de manera recurrente en la comarca a menudo están vinculadas a algún tipo de subvención y piden unos requisitos para la persona a seleccionar que excluye a la mayoría de las demandantes. Además de ser empleos precarios que no permiten continuidad en un itinerario coherente de carrera profesional:

> Entras como peón y te ponen a hacer tareas de oficial, cobrando lo mismo.
>
> A demás de ser por poco tiempo, que te acostumbras a un trabajo y a los dos o tres meses fuera y tienes que volver a aprender otra cosa.
>
> Y que yo no puedo decir, la hipoteca te la pago seis meses y luego ya veremos.

En cuanto a las empresas temporales, los participantes perciben que cada vez están más presentes en los empleos del medio rural y que les tienen *"*atados", "te llaman igual para un día, dos…, luego no, luego para otro día, y si una vez dices que no, ya no te vuelven a llamar"; además de tener que tragar con condiciones laborales peores de los que están contratados directamente por la empresa. Cuatro de seis participantes manifiestan que no han tenido la suerte de llamarles de un sitio y decir *"*que bien estoy*"* y justifican que las empresas se aprovechan de la necesidad para poner condiciones de trabajo abusivas, porque saben que si no es una persona será otra la que lo acepte. Una participante afirma no haber estado largas temporadas en el paro, que desde que llegó a España no la ha faltado trabajo, pero, salvo en esta última ocasión (ayuda a domicilio de la jornada que ella quiere y en una localidad cercana), con el resto de las experiencias laborares, las condiciones han sido muy precarias en cuanto a salario, horarios, etc.

Las 3 personas que son o han sido autónomas justifican la necesidad de cobrar algunas cosas "en negro" para poder llegar a fin de mes. "Si no es imposible*."*

Sobre la ayuda de mayores de 53 años:

> Lo que la pasa a ella la pasa a todos, estas deseando trabajar y con 480 euros no te da *pa nada*. A mí me interesa más no trabajar, porque cotizo más, pero claro con 480 euros no llego a fin de mes…, si me dieran 700 pues a lo mejor no trabajaba más (en economía sumergida) hasta que me jubile, porque estás cotizando por 1.000 y pico. Yo igual prefería cotizar por mil y cobrar 600 y poder vivir, porque de esta manera no vives, tienes que hacer milagros para llegar a fin de mes.
>
> Y hablamos de trabajo, pero hay que hablar también de suministros, porque los suministros ahogan mucho.
>
> Un sueldo se te va en hipoteca, luz y agua, y coche.
>
> Yo, todos los años que he estado de autónoma no he tenido sueldo, ha sido para cotizar, sinceramente.
>
> Yo, lo de autónomo no se lo puedo recomendar a nadie…, a alguien que tenga tierras y porque se las hayan regalado.

En las entrevistas semi-directivas que efectuamos en el marco de esta investigación, lo que se repetía por parte de los agentes cualificados del territorio era la falta de trabajadores y de la necesidad de emprendimiento en el medio rural. En el Grupo de Discusión se manifestaron los motivo a ese supuesta desafección a las ofertas de empleo:

> Es que hay mucha gente que prefiere no trabajar, porque si tú estás por ETT y tienes pagadores diferentes luego te toca pagar a hacienda e igual no contabas con ello, pues prefieres cobrar la ayuda.
>
> Ahora si vas a un sitio y te van a pagar 700/800, tienes que desplazarte, quita gasolina, pues dices no quiero trabajar.
>
> Hombre que dices no quiero trabajar, porque no tienes un sueldo y una estabilidad que te merezca la pena.
>
> Y porque tienes de dónde tirar, sino no te quedaría otra.

Centrándonos en los dos últimos años, ¿A qué tipo de empleos y condiciones laborales habéis accedido? ¿Las que habéis estado como autónomas, habéis encontrado alguna dificultad añadida que os haga plantearos dejarlo?

> Yo desde el COVID para acá, solo lo que he conseguido son contratos de 6 meses, y 6 horas en el Ayuntamiento.

Los y las participantes se quejan también de la segregación que generan las subvenciones, que tienes que pertenecer a ciertos colectivos para optar a ellas.

> A mí solo me han llamado, y varias veces, para hacer el currículo vitae y para charlas y cursos, pierdo dos horas diciendo que lo que necesito es trabajo y no perder el tiempo.

Dos de las mujeres autónomas afirman que el motivo principal y prácticamente único para animarse con el emprendimiento ha sido un tema de crianza y conciliación.

> Mis horarios son los horarios de mis hijos.
>
> Yo, en cuanto las niñas crezcan cierro y busco lo que sea por cuenta ajena.

> Con el programa mixto de empleo, me llamaron para una media jornada en un Ayuntamiento, y dije que no. También me han llamado para pocas horas en residencias, pero claro, lo mismo, solo en ir y volver…

Esta participante no lo aceptó también por no perder la prestación social, desconociendo que al no llegar a unos mínimos podría cobrar tanto el salario como la prestación.

¿Cuáles creéis que son los motivos y causas para que en esta comarca se ofrezcan este tipo de trabajos?

> Pues porque se ofrece y el que está necesitado va. Entonces si lo coge uno pues ya para todos lo mismo.
>
> Además, se recurre mucho a las Empresas de Trabajo Temporal. Aquí tenemos una Papelera y no llaman a la gente del pueblo, llaman por ETT.

El problema del transporte es muy notado.

¿Qué características y condiciones debería tener para vosotras un trabajo digno?

> Bajada de la cuota de autónomos. Que, yo solo por levantar la verja ya estoy gastando 50 euros, y luego ¿cuánto te llevas? (…) A mí lo que me tira para atrás es el alquiler y la cuota de los autónomos.
>
> Mejoras en la hostelería.
>
> Facilitar locales en pueblos pequeños para emprender.

En cuanto a la temporalidad laboral muestran una actitud de aceptación resignada:

> Vives de otra manera, yo creo que antes tenías una idea de que si el fijo… que tus padres también te metían esa idea en la cabeza de *buaaah* te han hecho fijo…, ahora ya da igual" "SI, ahora siendo fijo te vas a la calle igual.
>
> Ahora vives y ya está.

¿Cómo afectan las condiciones de inestabilidad en el día a día y en la vida familiar, vivienda, necesidades básicas, derecho al ocio, etc.?

Yo sé que no soy derrochona, sé que tengo que pagar una hipoteca, los libros de los niños, … que hay cosas que al final dices bueno hemos ahorrado esto igual nos vamos unos días, pero luego ves a gente que se van 20 días y dices ¿cómo lo hacen?

Nosotros estamos trabajando todo el rato y no podemos ir a ningún lado.

Yo prefiero trabajar en negro para juntar para mis vacaciones.

Yo no tengo problema pero porque he ahorrado mucho cuando he podido.

2.3.2.- Las demandas, reivindicaciones y propuestas

¿Qué recursos o apoyos serían necesarios para fomentar el empleo digno?

Locales accesibles para montar negocios. (unanimidad)

Convenios entre empresas y ayuntamientos para favorecer el empleo de la gente del pueblo.

En Francia veíamos en la zona rural supermercados gigantes que dan trabajo a muchísima gente y no todo el mundo se va a Palencia, y ahí cualquier persona que tiene gallinas puede vender huevos, o cualquier persona que tiene huerta o animales puede vender, todo eso… Es que aquí vamos hacia atrás. (El resto de grupo critica las restricciones y normativas que impiden o dificultan vender el producto local)

Unanimidad: más vivienda.

Yo creo que el Ayuntamiento tendría que comprar terrenos, tirar casas viejas y hacer casas nuevas de alquiler baratos.

¿Qué deseos o expectativas laborales tienes a corto plazo, entre 1 y 3 años?

Que me salga un trabajo compatible con mis hijas, y no ser autónoma.

A mí me quedan dos años para jubilarme, no me importaba trabajar los dos años enteros, porque además a mí me gusta. (…) Pero no hay, y eso que al ser mayor le costaría menos al empresario, pero nada, es más, he ido a empresas que me he ofrecido ir gratis el primer mes y nada… En alguna empresa me han dicho: *¿eres minusválido?* y he respondido: *no, ¿pero que dedo hay que cortarse?*

Trabajo hay muchísimo, pero si quieres trabajar y ganar dinero para irte de vacaciones, tienes que estar buscando y asumir que va a ser pocas horas en muchos sitios diferentes y sin contrato.

Un trabajo con buenos horarios y que la experiencia que tengo de años anteriores sirva para otras cosas, te adaptas, ya está.

2.4.- CONCLUSIONES CUALITATIVAS Y RECOMENDACIONES

Desde los agentes cualificados que trabajan en materia de empleo ha quedado una cuestión clara en lo que respecta a este territorio: "*Es una zona buena*". Junto con las trabajadoras sociales del CEAS podemos corroborar que el índice de personas con vulnerabilidad económica es reducido y hay un gran porcentaje de población que está trabajando.

También nos encontramos con un elevado número de ofertas de trabajo que no se llegan a cubrir o que se encuentran con serias dificultades para ello. El bajo porcentaje de población que sí está en una situación temporal o desempleada es la más precaria no solo en lo laboral, sino en diferentes en diferentes ámbitos de la vida, es como una espiral.

Ante este escenario, y basándonos en las opiniones recogidas, podríamos llegar a una conclusión fácil y ciertamente sensacionalista: la gente no quiere trabajar, quién está parado prefiere seguir cobrando una ayuda que acceder a un puesto de trabajo.

Sin embargo, rascando un poco, vemos que es una afirmación bastante alejada de la realidad. En esta zona tenemos un problema importante, tal y como se ha evidenciado a lo largo del estudio, con la temporalidad. En este sentido, la última reforma laboral no parece estar cumpliendo con el objetivo propuesto ni tener repercusiones significativas en el territorio. Asimismo, la mayoría de las ofertas de empleo han pasado a ser gestionadas por ETTs, contribuyendo a cronificar el fenómeno de la temporalidad laboral.

También se identifica un cambio en el relevo generacional, los hijos/hijas buscan trabajos cualificados y en el medio rural se necesitan servicios básicos y trabajos de los de toda la vida, es decir, de baja cualificación. Por lo tanto, nos encontramos con un medio rural carente de empleos básicos.

Profundizando en el concepto de precariedad laboral en el medio rural, nos encontramos con que la precariedad es entendida y rechazada por dos factores principales: temporalidad y tipo de jornadas laborales (incompletas o abusivas, según el sector). A lo largo de esta investigación se han identificado diferentes perfiles del medio rural que pueden estar en una situación de precariedad sociolaboral (salvo pequeñas excepciones), y los podríamos agrupar en los siguientes colectivos: mujer, jóvenes, personas con discapacidad, personas inmigrantes extranjeras y personas de etnia gitana. También es necesario nombrar perfil vulnerable a las personas mayores de 45 años y desempleadas, sin embargo, en este territorio se pueden englobar dentro de los colectivos anteriormente mencionados. Es importante recalcar que los perfiles que más se han visto señalados como precario a lo largo de esta investigación y que cobran especial relevancia ya que de manera continuada son los que sufren las consecuencias de la temporalidad y de las jornadas laborales que no dignifican el trabajo, es el de mujer de más de 45 años con estudios básicos y de las personas inmigrantes extranjeras. Existe también un importante sesgo cultural, perpetuando en el caso de mujeres inmigrantes provenientes de los países del Magreb y las mujeres de etnia gitana sigan relegadas a las tareas reproductivas y del hogar. La puerta de entrada para mujeres de procedencia latinoamericana o de Europa del este continúa siendo la prostitución, mientras que para los hombres (en una gran mayoría marroquís) la ganadería. Por su parte, los jóvenes se continúan sintiendo atraídos a abandonar el medio rural, puede parecer que en parte este éxodo es debido a la baja oferta de trabajo cualificado y la amplia temporalidad en los sectores que generan empleo, sin embargo, no hay datos concluyentes para poder afirmarlo con rotundidad.

En la comarca se ven dos nichos de empleo muy marcados, y que continúan perpetuando los roles de género: las mujeres a las tareas de los cuidados y ayuda a domicilio, los hombres a la agricultura y ganadería. Estas dos salidas laborales, de alguna manera se están enfocando principalmente a un perfil más vulnerable (mujeres con poca cualificación y experiencia y hombres inmigrantes extranjeros).

Todas las opiniones y percepciones recogidas durante el trabajo de campo dibujan un panorama de futuro bastante decadente para el medio rural de nuestra comarca. Dos de los problemas relevantes identificados son la carencia de vivienda accesible y la reducción significativa de transporte público, que inevitablemente perpetúan el declive socio económico del territorio. Además, se percibe un importante sesgo de género, siendo, como ya se ha mencionado, las

mujeres las que se encuentran en una situación más precaria, al ser las que acceden con mayor asiduidad a trabajos temporales y las que tienen más limitaciones para contar con vehículo propio.

La dinámica laboral parece apuntar a un esquema y desarrollo económico que depende cada vez más de subvenciones, que fomentan la inestabilidad y la temporalidad. Se reclama la necesidad de que estas convocatorias públicas, además de ser más estables, se adapten a las necesidades y casuísticas del territorio. La Administración pública y las medidas de las diferentes instituciones provinciales, autonómicas y estatales, están teniendo un impacto positivo en los municipios y sus habitantes, pero no resolutivo. Los objetivos o líneas de acción generalizados muchas veces no dan la respuesta adecuada, pero, por no perder la oportunidad, el municipio acaba adaptando el trabajo a los requisitos de la convocatoria, dando soluciones a sus habitantes que se quedan cojas. Se puede concluir que existe incongruencias entre los programas de fomento de empleo y la realidad rural, considerando a dichos programas “parches”.

Otra de las conclusiones relevantes en materia de empleo, es que la reducción de servicios de orientación y formaciones obligatorias para las personas perceptoras de rentas mínimas de inclusión social (I.M.V., R.G.C.), fomenta la dependencia del sistema, limita el acceso al mercado laboral.

Desde los agentes cualificados y las líneas de acción para el reto demográfico se apunta con fuerza al emprendimiento, y se anima a ello por diferentes vías, sin embargo, la población ve el emprendimiento como un problema más que como una salida. No hay ganas, ni capacidades suficientes, de emprender en el territorio. Por otro lado, uno de los discursos más repetidos por parte de los agentes cualificados que intervienen en el territorio es la demanda a las Administraciones Públicas de que sean estos agentes quienes lideren los programas y competencias en materia de empleo. Además se hace especial énfasis en la necesidad de dar una respuesta integral a la problemática de la vivienda (tanto desde las administraciones como desde la población civil). En materia de empleo, se reclama que, ya que la inercia nos lleva a una dependencia de subvenciones y convocatorias con carácter anual, estas tengan una continuidad y se adapten a las casuísticas de los municipios y el territorio, para poder dar una respuesta que realmente genere dinamismo e impacto.

Las posibilidades de acceso a un empleo digno y acorde a las necesidades y preferencias de cada persona en el medio rural pueden verse, a priori, reducidas por la situación sociodemográfica del mismo, viéndose como un territorio con menos oportunidades para los empleos más técnicos o cualificados, que continúan teniendo los centros de trabajo en las ciudades. En este sentido, podemos percibir, en el discurso transversal de la población, un importante sesgo de género: los hombres están más conformes con sus trabajos, especialmente los hombres jóvenes consiguen empleos más acordes a sus inquietudes, las mujeres se conforman con lo que encuentran o adaptan su trayectoria laboral a las necesidades de la zona y continúan vinculándose en gran parte a trabajos del área de los cuidados y de servicios como la hostelería y el comercio.

En definitiva, tal y como apunta el Observatorio Estatal de Igualdad y Empleo (Delgado y Picciotto, 2020), la pobreza tiene rosto de mujer. El fenómeno conocido como Feminización de la Pobreza hace referencia a aquellos mecanismos y barreras sociales, económicas, judiciales y culturales que hacen que las mujeres se encuentren más expuestas al empobrecimiento. En este territorio se puede percibir este fenómeno desde dos cuestiones principales: la carencia del carnet de conducir o de vehículo propio que facilite el acceso a un empleo fuera del municipio de residencia, y el rol de cuidados que se contina arrastrando en la sociedad, siendo las mujeres las que tienen parones laborales, solicitan excedencias prolongadas o trabajos con jornadas reducidas por maternidad o por cuidados (bien sean hijos e hijas u otros familiares en situación de dependencia), quedando relegadas al trabajo doméstico no remunerado.

REFERENCIAS

Agencia Tributaria (25/09/2024). *Primeros datos sobre los beneficios de las empresas en 2023 a partir de su información contable*. https://www3.agenciatributaria.gob.es/Sede/normativa-criterios-interpretativos/analisis/2024/septiembre/25/primeros-datos-sobre-beneficios-empresas-contable.html

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

Bárcena, S. (27/03/2023). Las empresas españolas casi duplican beneficios en 2022 en plena escala inflacionista. *El País.* https://elpais.com/economia/2023-03-27/las-empresas-espanolas-casi-duplican-beneficios-en-2022-pese-a-las-tensiones-inflacionistas.html

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-precariedad-laboral-y-salud-mental.pdf

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.

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

Delgado, J. M. y Martínez, L. C. (2019). Composición y cambio de los comportamientos sociodemográficos en España en los inicios de la Segunda Transición Demográfica. *Cuadernos Geográficos* 58(1), 253-276. DOI: http://dx.doi.org/10.30827/cuadgeo.v58i1.6750

Delgado, J. y Picciotto, M.V. (21 enero, 2020). *La feminización de la pobreza: un fenómeno a nivel mundial.* Observatorio de Igualdad y Empleo. https://www.observatorioigualdadyempleo.es/la-feminizacion-de-la-pobreza-un-fenomeno-a-nivel-mundial/

Jan, C. (29/09/2020). Una de cada tres madres trabajadoras ha sufrido discriminación al tener hijos. *El País.* https://elpais.com/sociedad/2020-09-29/una-de-cada-tres-madres-trabajadoras-ha-sufrido-discriminacion-al-tener-hijos.html?event_log=oklogin

Lesthaeghe, R. (2014). The second demographic transition: A concise overview of its development. *PNAS* 111 (51) 18112-18115. https://doi.org/10.1073/pnas.1420441111

Mapas Comarcales. (26 junio, 2023). Tierra de Campos *x.com* https://x.com/mapascomarcales/status/1276591202838745088

OXFAM Intermón (06/07/2023). *Los beneficios extraordinarios de las grandes empresas se disparan hasta 1 billón de dólares el año en plena crisis por el coste de la vida*. https://www.oxfamintermon.org/es/nota-de-prensa/beneficios-extraordinarios-grandes-empresas-desorbitados#

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.

Sabaté, A. (2011). Conclusiones Generales. En Dirección General del Medio Rural (Dir.), *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.

Van de Kaa, D. J. (2002). The Idea of a Second Demographic Transition in Industrialized Countries. Paper presented at the *Sixth Welfare Policy Seminar of the National Institute of Population and Social Security*, Tokyo, Japan, 29 January 2002.