

**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 - 2024**

**INVESTIGACIÓN SOCIOLABORAL DEL PRECARIADO RURAL
EN LA ZONA DEL CDR ALT MAESTRAT (CASTELLÓN)**

TERRITORIO DE ACTUACIÓN DEL CENTRO DE DESARROLLO RURAL ALT MAESTRAT

MARÍA RUIZ SASTRE, socióloga (Estudio Cuantitativo)

DANIEL CASTILLEJO MARTÍNEZ, sociólogo, Universidad Jaume I (Estudio Cualitativo)

XOSÉ ELIAS TRABADA CRENDE, sociólogo urbanista, Universidad de Vigo (dir. investigación)

PALOMA CASADO FERNÁNDEZ Y MARÍA JOSÉ ILLERA SUÁREZ (coordinación Coceder)

JUAN MANUEL POLENTINOS CASTELLANOS (dirección-gerencia Coceder)



COCEDER
CONFEDERACIÓN DE CENTROS
DE DESARROLLO RURAL

COCEDER

www.coceder.org

ÍNDICE

0.- INTRODUCCIÓN	3
1.- ESTUDIO CUANTITATIVO	6
1.1.- ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN	9
1.1.1.- Distribución, evolución y densidad de población	10
1.1.2.- Nacionalidad: distribución, evolución y porcentaje de personas extranjeras .	15
1.1.3.- La estructura por sexo.....	21
1.1.4.- La estructura por edad	26
1.2.- ANÁLISIS DEL EMPLEO	39
1.2.1.- Evolución y distribución del empleo según sexo	41
1.2.2.- El empleo según nacionalidad y sexo.....	48
1.2.3.- El empleo según cohortes de edad	52
1.2.4.- El empleo según sectores de actividad y sexo	55
1.2.5.- El empleo según el régimen de afiliación y sexo	60
1.3.- ANÁLISIS DEL PARO REGISTRADO	66
1.3.1.- Distribución y evolución del Paro registrado según sexo.....	67
1.3.2.- Porcentajes de personas extranjeras en el Paro registrado	74
1.3.3.- Evolución y distribución del Paro registrado según cohortes de edad.....	78
1.3.4.- Evolución y distribución del Paro registrado según Sectores	81
1.3.5.- Distribución del Paro registrado según nivel de Estudios	86
1.3.6.- Distribución del Paro registrado según tipo de Ocupación	89
1.3.7.- Paro registrado de larga duración	92
1.4.- ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS	96
1.4.1.- Distribución y evolución de los Contratos según sexo	97
1.4.2.- Contratos realizados a personas Extranjeras.....	104
1.4.3.- Contratos según cohortes de Edad	107
1.4.4.- Contratos según Sectores de actividad	108
1.4.5.- Contratos según tipo de Duración	113
1.4.6.- Contratos según tipo de Jornada	116

1.5.- CONCLUSIONES CUANTITATIVAS	123
1.5.1.- Recambio de la población en edad de actividad	123
1.5.2.- Tasas de Actividad	125
1.5.3.- Tasas de Empleo	127
1.5.4.- Tasas de Paro registrado	130
1.5.6.- Tasas de Temporalidad	132
2.- ESTUDIO CUALITATIVO	136
2.1.- ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS	138
2.1.1.- Los perfiles sociolaborales del precariado	138
2.1.1.2.- El campo económico	140
2.1.1.3.- El campo cultural	152
2.1.1.4.- El campo social	156
2.1.2.- La Administración pública	158
2.1.3.- El Tercer Sector	161
2.1.4.- Demandas y propuestas	163
2.1.5.- Conclusiones de las entrevistas	165
2.2.- ANÁLISIS DEL GRUPO DAFO	167
2.2.1.- Debilidades	167
2.2.2.- Amenazas	169
2.2.3.- Fortalezas	171
2.2.4.- Oportunidades	173
2.2.5.- Conclusiones del DAFO	175
2.3.- ANÁLISIS DEL GRUPO DE DISCUSIÓN	177
2.3.1.- Trayectorias laborales	178
2.3.2.- Preocupaciones principales	178
2.3.3.- Conclusiones del Grupo de Discusión	183
2.4.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	186
REFERENCIAS	189

0.- INTRODUCCIÓN

En las siguientes páginas se recogen los resultados de la “Investigación Sociolaboral del Precariado Rural en la Zona del CDR Alt Maestrat (Castellón)”, que constituye el territorio de actuación del Centro de Desarrollo Rural Alt Maestrat (Albocàsser), los cuales son fruto de un proceso de investigación efectuado entre marzo y diciembre de 2024. En líneas generales, la Investigación Sociolaboral se basó en una metodología plural o mixta, consistente en el empleo de los métodos documental, cuantitativo y cualitativo, que se desarrolló en cinco fases de investigación:

- ⇒ 1ª Fase Documental en la que se efectuó la búsqueda y selección de información documental escrita (artículos, libros...) y, sobre todo, estadística producida por fuentes oficiales secundarias.

- ⇒ 2ª Fase Cuantitativa en la que se definió un sistema de 60 indicadores sociolaborales basados en los datos estadísticos producidos por las fuentes oficiales secundarias seleccionadas, con el propósito de conocer y analizar varios aspectos relevantes de la realidad objetiva y cuantitativa de la población general y del precariado sociolaboral en función de variables demográficas, de empleo, de paro registrado y de contratos registrados.

- ⇒ 3ª Fase Cualitativa en la que se realizó un trabajo de campo basado en tres técnicas cualitativas (once entrevistas semi-directivas, una reunión DAFO y un Grupo de Discusión) implementadas en varios municipios de la Zona del CDR Alt Maestrat para captar y analizar los discursos generados por informantes cualificados de los niveles político y técnico de las Administraciones públicas, representantes del Tercer Sector y por personas de la Zona en situación de precariedad sociolaboral, con la finalidad de conocer y analizar diversos aspectos significativos de la realidad subjetiva y cualitativa del precariado rural.

- ⇒ 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 los relatos y discursos de las personas que participaron en el trabajo de campo cualitativo.

Respecto al territorio objeto de investigación, la Zona del CDR Alt Maestrat está integrada por doce municipios castellonenses: Albocàsser, Benassal, Catí, Culla, Xert, La Salzadella, Sant Mateu, Santa Magdalena de Polpis, Benlloc, Cabanes, Les Coves de Vinromà y Villafamés. Esta Zona es el ámbito geográfico de actuación sociolaboral del Centro de Desarrollo Rural Alt Maestrat¹, un territorio rural que se ubica entre el centro y la parte septentrional de la provincia de Castellón y sus municipios forman parte de tres comarcas: Alt Maestrat, Baix Maestrat y Plana Alta. Sus límites concretos son: al norte, las comarcas de Ports y Baix Maestrat; al este la comarca de la Plana Alta y el mar Mediterráneo, al sur las comarcas de Plana Alta y Alcalatén, y al oeste también Alcalatén y resto de los municipios del Alt Maestrat.

Municipios castellonenses del área de actuación del CDR Alt Maestrat.



Fuente: BC MAPS.

¹ Centro de Desarrollo Rural Alt Maestrat: <https://www.cdraltmaestrat.org/>

Hay que mencionar que los resultados de la “Investigación Sociolaboral del Precariado Rural en la Zona del CDR Alt Maestrat (Castellón)” que se presentan en esta publicación se organizan en dos secciones según el método 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 articula en cinco capítulos según la temática del análisis cuantitativo-distributivo efectuado: población, empleo, paro registrado, contratos y conclusiones cuantitativas. En cuanto al Estudio Cualitativo, se despliega en cuatro capítulos, tres de ellos especializados en el análisis cualitativo de los discursos recogidos por cada técnica cualitativa empleada (Entrevistas semi-directivas, DAFO y Grupo de Discusión) y se finaliza con un apartado de conclusiones cualitativas, donde también se incluyen las recomendaciones.

1.- ESTUDIO CUANTITATIVO

A continuación, se recogen los resultados del “Estudio Cuantitativo de la Investigación Sociolaboral del Precariado Rural en la Zona del CDR Alt Maestrat (Castellón)”, compuesta de doce municipios castellonenses que en 2023 acogían a una población total de 15.712 habitantes, de los cuales 3.215 habitantes fueron censados en Cabanes, el municipio más poblado, mientras Culla con 480 habitantes es el municipio con menos población de la Zona.

En el análisis secundario de carácter cuantitativo-distributivo que desarrollamos en las siguientes páginas consideramos cuatro tipos de ámbitos territoriales y administrativos:

- **Ámbito municipal:** Albocàsser, Benassal, Catí, Culla, Xert, La Salzadella, Sant Mateu, Santa Magdalena de Polpis, Benlloc, Cabanes, Les Coves de Vinromà y Villafamés.
- Zona del CDR Alt Maestrat que resulta del agregado de esos doce municipios.
- Provincia de Castellón.
- Comunidad Autónoma de Valencia.
- España.

Para abordar y contextualizar lo más adecuadamente el análisis cuantitativo efectuado de la Zona del CDR Alt Maestrat, en primer lugar, se comparan los datos e indicadores cuantitativos de la Zona con los de la provincia de Castellón, la C. Valenciana y el conjunto de España; y, en segundo lugar, se analizan los correspondientes para los doce municipios que componen la Zona.

Respecto del contenido del Estudio Cuantitativo, avanzar que está dividido en 5 capítulos temáticos: 1) Análisis de la Población, 2) Análisis del Empleo, 3) Análisis del Paro registrado, 4) Análisis de los Contratos registrados y, por último, 5) las Conclusiones Cuantitativas. En el capítulo primero de Análisis de la Población nos vamos a centrar en la evolución y densidad de la población censada entre 2001 y 2023, tanto española como extranjera, teniendo en cuenta la ratio de masculinidad de ambos grupos poblacionales. Además, vamos a conocer la evolución y distribución de la población censada según cohortes de edad, así como la edad media para ambos sexos y por sexo. Por último, vamos a conocer y analizar los índices de envejecimiento y sobre-envejecimiento de la población censada en 2001 y 2023.

En el segundo capítulo sobre el Análisis del Empleo, vamos a estudiar la evolución y distribución del empleo entre 2014 y 2023 (final de año), para ambos sexos y sexo, así como por nacionalidad, considerando los sectores de actividad CNAE-2009 (Agricultura, Industria, Construcción y Servicios) y el régimen de afiliación (autónomos / asalariados) para ambos sexos y por sexo.

En el tercer capítulo, nos vamos a centrar en el Análisis del Paro registrado entre 2014 y 2023 (final de año) a través de la distribución y evolución de las personas desempleadas registradas de ambos sexos y por sexo; también vamos a conocer los porcentajes de personas extranjeras en el Paro registrado. Asimismo, la evolución y distribución del Paro registrado por cohortes de edad, según sector de actividad, nivel de estudios y por profesión, finalizando con el análisis del Paro registrado de larga duración, diferenciando entre hombres y mujeres desde 2019 a 2023 (final de año).

En el capítulo cuarto dedicado al Análisis de los Contratos registrados nos centramos en conocer la evolución y distribución del nº de contratos registrados para ambos sexos y por sexo entre 2014, 2019 y 2023 (anuales), así como los efectuados a personas de nacionalidad extranjera y según cohortes de edad (sin distinción de nacionalidad); después, para el período 2019 a 2023 (final de año), analizaremos la evolución y distribución del nº de contratos registrados según sector de actividad económica CNAE-2009, tipo de duración (Indefinidos / Temporales), estimando las Tasas de Temporalidad entre los contratos registrados; y finalizamos con el análisis de los contratos según tipo de jornada, calculando las Tasas de Parcialidad y las Tasas de Fijos Discontinuos para ambos sexos y por sexo entre los contratos registrados en 2019, 2022 y 2023 (anuales).

Finalizamos con las Conclusiones Cuantitativas, en las que se analizan varios indicadores de síntesis no considerados en los capítulos previos, como son el Índice de Recambio de la Población en Edad de Actividad según sexo entre la población censada en 2001 y 2023, así como una serie de Tasas sociolaborales para ambos sexos y por sexo referidas a 2019, 2022 y 2023 (final de año): en concreto, las Tasas de Actividad, las Tasas de Empleo, las Tasas del Paro Registrado y las Tasas de Temporalidad entre las personas asalariadas.

Por último, hay que comentar que la información estadística analizada en este Estudio Cuantitativo procede de varias fuentes secundarias de carácter oficial:

- Censo anual de población a 1 de enero 2021-2023, Censo de población y viviendas a 1 de noviembre 2001, INE.
https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176992&menu=resultados&idp=1254735572981#_tabs-1254736195811
- Estadística de Trabajadores Afiliados a la Seguridad Social, Personas afiliadas por lugar de residencia. Instituto Valenciano de Estadística (IVE), Generalitat Valenciana.
<https://pegv.gva.es/es/temas/sociedad/trabajo/afiliaciondetrabajadoresalsistemadelaseguridadsocial>
- Paro registrado, Banco de datos de series del Movimiento Laboral Registrado. Labora e Instituto Valenciano de Estadística (IVE), Generalitat Valenciana.
<https://labora.gva.es/es/banc-de-dades-de-series-del-moviment-laboral-registrat>
- Datos nacionales del Paro registrado, Resumen estadística mensual. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Ministerio de Trabajo y Economía Social.
<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance.html>
- Contratos registrados, Banco de datos de series del Movimiento Laboral Registrado. Labora e Instituto Valenciano de Estadística (IVE), Generalitat Valenciana.
<https://labora.gva.es/es/banc-de-dades-de-series-del-moviment-laboral-registrat>
- Datos estadísticos de contratos. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Ministerio de Trabajo y Economía Social.
<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos/estadisticas-nuevas.html>

1.1.- ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN

Iniciamos el primer capítulo del Estudio Cuantitativo con el análisis de la Población de la Zona CDR Alt Maestrat (agregado de sus doce municipios), comparando con la provincia de Castellón, los conjuntos de la Comunidad Valenciana y de España, y, después, consideramos el nivel de los 12 municipios de la Zona, a través de 15 indicadores cuantitativos, los cuales se recogen en la primera hoja del Anexo Excel:

- Tabla 1.1. Distribución (%) de la población censada en 2001 y 2023 en la Zona CDR Alt Maestrat entre sus 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.
- 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. Edad Media de la población censada de ambos sexos en 2001 y 2023, y por sexo en 2023.
- Tabla 1.11. Porcentajes de personas Extranjeras entre la población censada según 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.

La información estadística procede de las siguientes fuentes secundarias oficiales: Censo de Población y Viviendas a 1 de noviembre 2001 y Censo anual de Población a 1 de enero 2021-2023, del Instituto Nacional de Estadística:

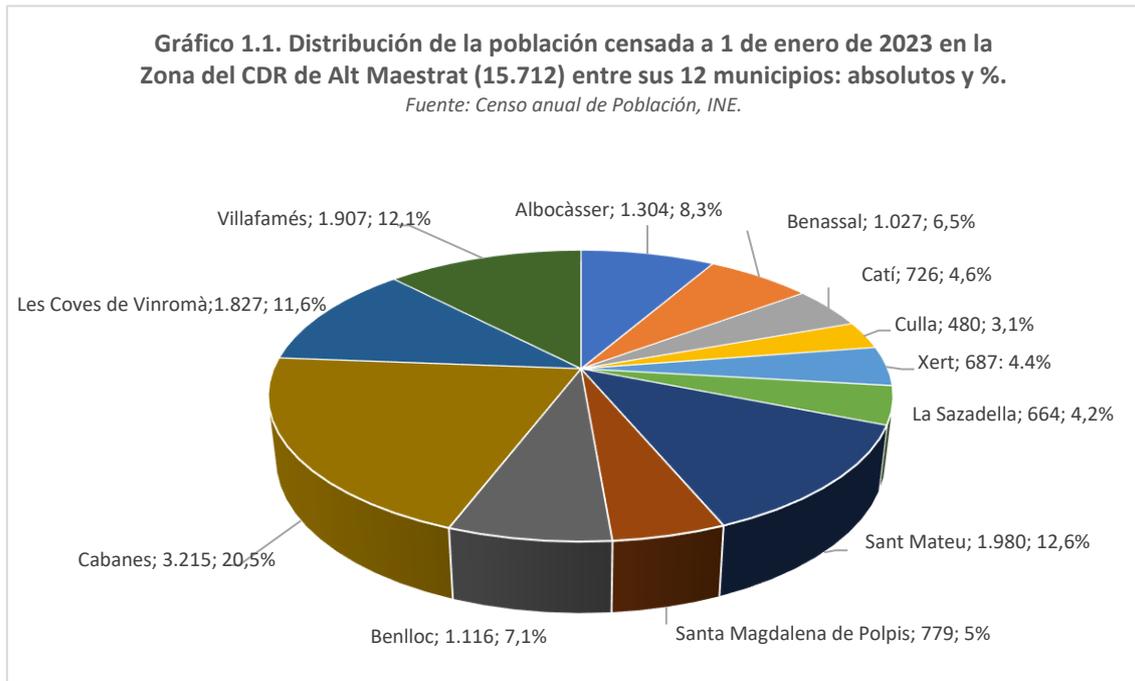
https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176992&menu=resultados&idp=1254735572981#_tabs-1254736195811

El contenido del capítulo se despliega en cuatro apartados: comenzamos por la distribución, evolución y densidad de población entre 2001 y 2023; seguimos con el análisis de la variable nacionalidad en cuanto a la distribución, evolución y los porcentajes de personas extranjeras en 2001 y 2023; continuamos con el análisis cuantitativo de la variable estructura por sexo y, finalizamos el capítulo con el estudio de la estructura por edad según cohortes.

1.1.1.- Distribución, evolución y densidad de población

Iniciamos el capítulo con la distribución de la población censada a 1 de enero de 2023 en la zona del CDR de Alt Maestrat (15.712) entre sus 12 municipios (ver Tabla 1.1. del Anexo), según se muestra en el Gráfico 1.1., donde podemos comprobar cómo el municipio de Cabanes con 3.215 personas censadas representa el 20,5% de la Zona, lo que supone una quinta parte de ese total poblacional, siendo el municipio más poblado. A distancia, entre 1.000 y 2.000 residentes, le siguen Sant Mateu (1.980 hab.), significando el 12,6% del total, Villafamés el 12,1% (1.907), Les Coves de Vinromà el 11,6% (1.827), Albocàsser el 8,3% (1.304), Benlloc el 7,1% (1.116) y, además, Benassal que representa el 6,5% del total (1.027 habitantes). Por debajo de los 1.000 habitantes emergen 5 municipios, siendo el más poblado Santa Magdalena de Polpis con un porcentaje sobre el total del 5% (779 habitantes), mientras Culla que, con sus 480 habitantes censados al inicio de 2023, es el municipio menos poblado, lo que representa el 3,1% del total

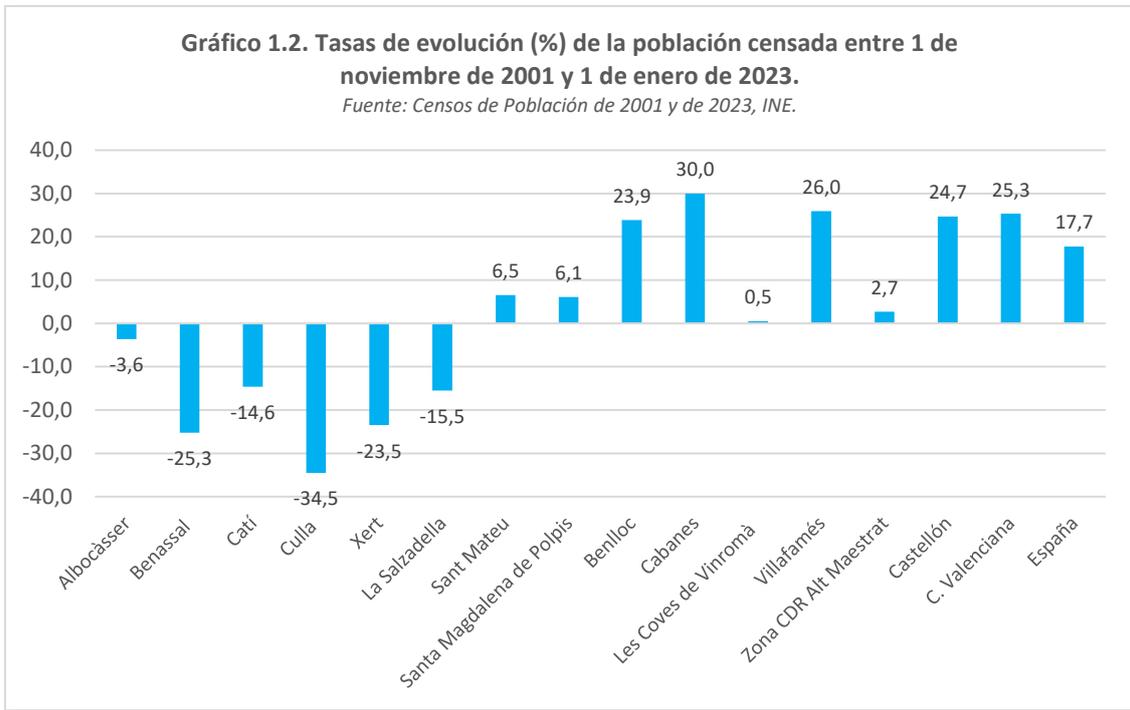
de la Zona CDR Alt Maestrat. Si el municipio más poblado, -Cabanés-, aglutina al 20,5% del total, los seis municipios con población entre los 1.000-2.000 habitantes concentran el 58,2% del total, siendo el peso de los 5 municipios con menos de 1.000 habitantes un 21,3%; en resumen, la mayoría de la población está censada en municipios entre 1.000-2.000 habitantes.



Continuamos con las Tasas de evolución (%) de la población censada entre 1 de noviembre de 2001 y 1 de enero de 2023 (ver Tabla 1.2. del Anexo), según se recoge en el Gráfico 1.2.: en la Zona del CDR del Alt Maestrat la población creció con una Tasa contenida, del 2,7%, mientras que los crecimientos sobre todo de la provincia de Castellón, con un 24,7%, y la Comunidad Valenciana, con un 25,3%, indican la bonanza poblacional en el mismo periodo. También en España aumentó la población con importancia, si bien en menor grado, con un 17,7%.

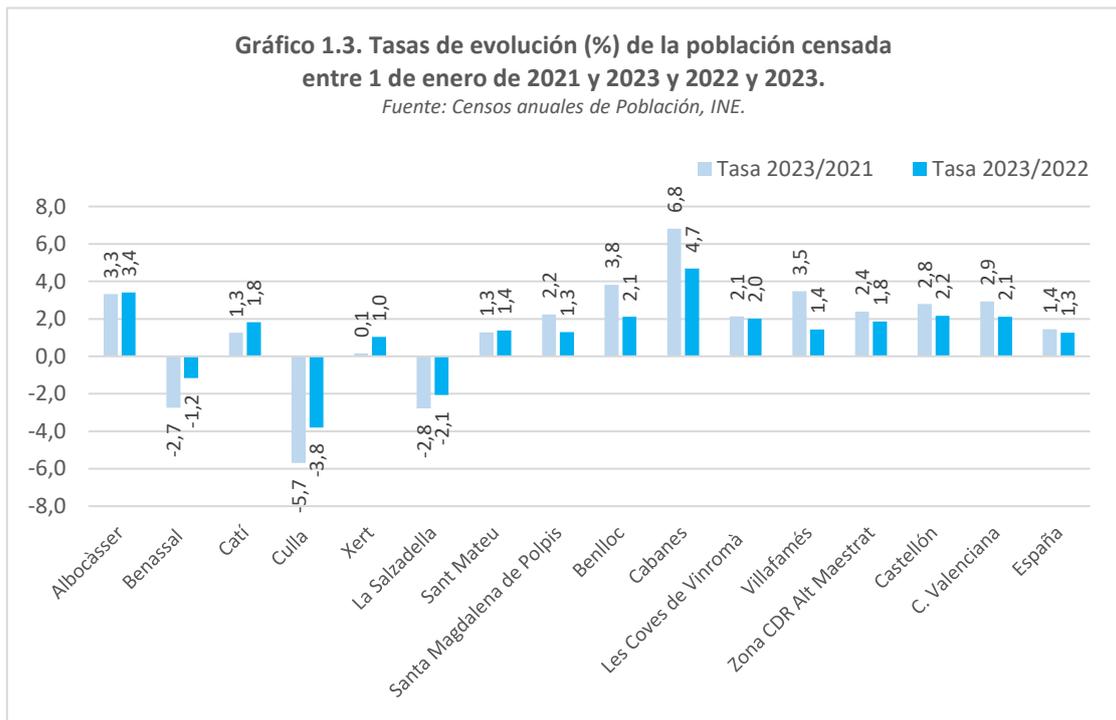
Adentrándonos en las Tasas de evolución de los 12 municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat observamos que la mitad de los municipios crecen poblacionalmente, mientras la otra mitad pierde población. Entre los 6 municipios que crecen, es Cabanés (integrado en la Plana Alta y el único municipio costero) con un 30% el que marca el mayor ascenso, con 27,3 puntos por encima de la media de la Zona CDR Alt Maestrat (2,7%), lo que le supone 742 personas más en 2023 respecto a 2001; Les Coves de Vinromà con un 0,5% es el contrapunto inferior de los

municipios con tasas positivas poblacionales. Entre los seis municipios que pierden efectivos, el más perjudicado es Culla (Alt Maestrat) con un -34,5%, lo que conlleva una pérdida de 253 personas entre 2001-2023, si bien la mayor pérdida absoluta corresponde a Benassal con menos 347 efectivos, mientras en Albocásser con un -3,6% es donde menor declive se produce (-49 personas censadas). La ubicación territorial de los municipios puede condicionar la evolución poblacional; los que se encuentran más en el interior de la provincia castellanense son los más perjudicados en la pérdida poblacional, mientras aquellos más próximos a la capital o al litoral son los que van ganando población en el periodo de 2001 a 2023.



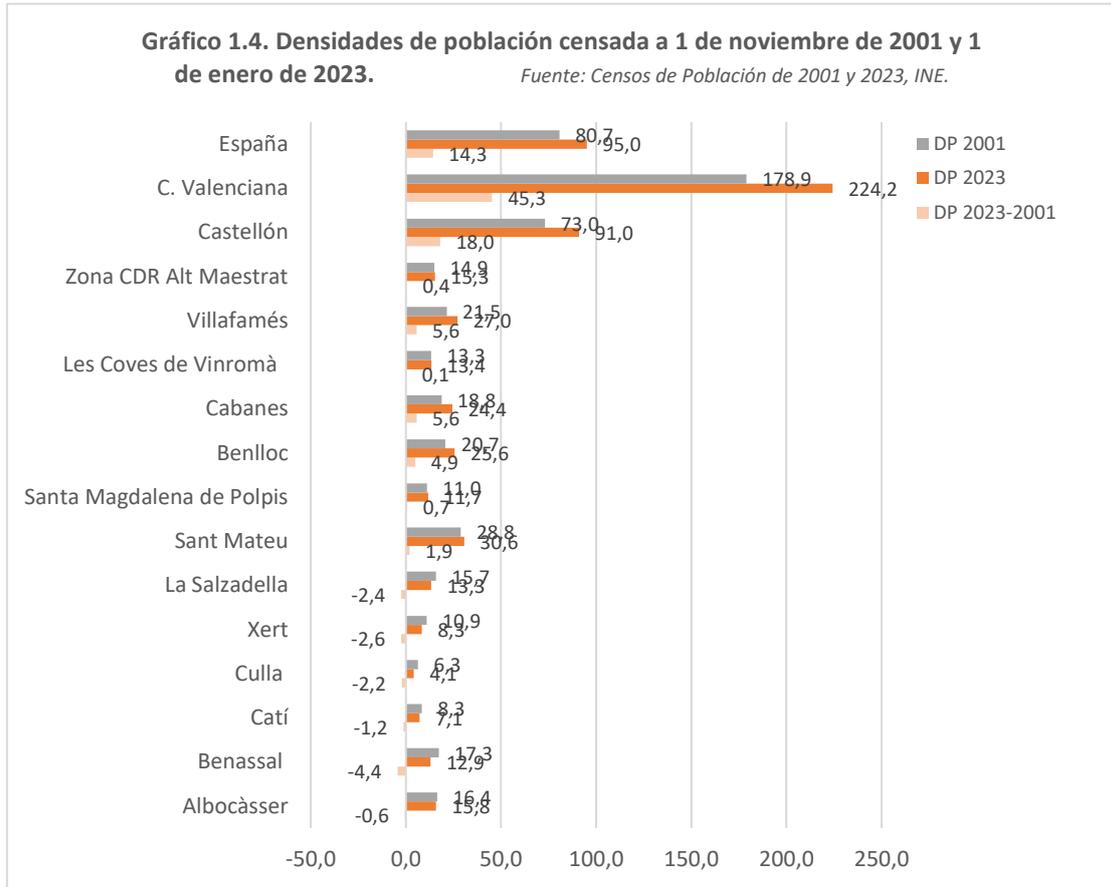
Proseguimos con las Tasas de evolución (%) de la población censada entre 1 de enero de 2021 y 2023 y de 2022 y 2023, recogidas en el Gráfico 1.3. (ver Tabla 1.2. del Anexo): en la Zona del CDR del Alt Maestrat vemos cómo en la evolución anual más reciente, de 2022 a 2023, la Tasa es positiva con un 1,8%, subiendo al 2,4% desde 2021 a 2023, lo que nos indica que, durante la postpandemia del Covid-19, el agregado comarcal ha ganado efectivos poblacionales. Las Tasas interanuales que ofrecen Castellón y la Comunidad Valenciana también son positivas, coincidiendo con la tendencia general de España, aunque sus incrementos prácticamente duplicaron los estatales.

Las Tasas de evolución que ofrecen los 12 municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat entre 2022 y 2023 nos indican que, en tres municipios, Benassal, Culla y La Salzedella, hay pérdida poblacional de -1,2%, -3,8% y -2,1% respectivamente; mientras en los otros 9 municipios se registró crecimiento. Entre los municipios que más crecen se encuentra Cabanes con un 4,7% (recordemos que además es el municipio más poblado), siendo Xert con un 1% el que menos crece. La comparativa con las Tasas de 2021 a 2023 guardan consonancia, en tanto los tres municipios que pierden población en 2022 a 2023 -Benassal, Culla y La Salzedella- son los mismos que ya venían perdiendo efectivos desde 2021. Las Tasas de evolución de 2021 a 2023 son inferiores a las de 2022 a 2023 en 4 de los 9 municipios con tasas positivas, mientras que en 5 son superiores, destacando el caso del municipio de Cabanes con 2,1 puntos más en 2021 a 2023 respecto a 2022 a 2023, lo que nos indica que siendo el municipio más poblado y que más efectivos poblacionales sigue acumulando, lo hace de una forma más moderada en la última evolución interanual.



A continuación, pasamos a conocer la Densidad de Población (DP) censada a 1 de noviembre de 2001 y a 1 de enero de 2023 a través del Gráfico 1.4. (ver Tabla 1.3. del Anexo). En la Zona del CDR del Alt Maestrat, en 2023 vemos cómo la DP es de 15,3 hab/km², que contrasta con la de Castellón provincia de 91 hab/km² y, sobre todo, con la DP de la C. Valenciana de 224,2 hab/km². La Densidad de Población de España (95 hab/km²) está en clara consonancia con la provincial,

pero es 79,7 puntos superior a la DP de la Zona CDR Alt Maestrat. Entre las variaciones de las DP de los cuatro territorios entre los Censos de 2001 y 2023, la comarcal es la que menos fluctuación ofrece, solo 4 décimas por debajo (de 14,9 a 15,3 hab/km²). En la provincia de Castellón observamos que el crecimiento de 2001 a 2023 alcanzó los 18 puntos, mientras que en la C. Valenciana aumentó hasta 45,3 puntos. También en España se produce un crecimiento de 14,3 puntos en el periodo de 2001 a 2023.

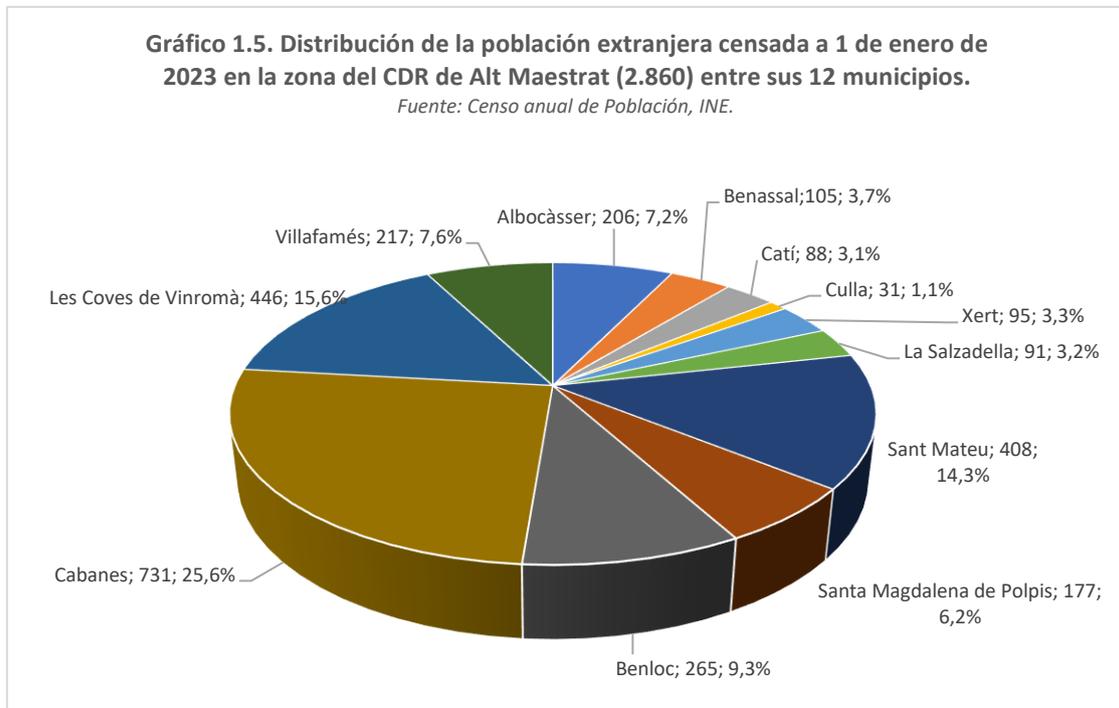


Las Densidades de Población que ofrecen los 12 municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat en el año 2023 quedan comprendidas entre los valores de Culla con 4,1 hab/km² y Sant Mateu con 30,6 hab/km²; junto a Culla, Catí (7,1 hab/km²) y Xert (8,3 hab/km²) son los tres municipios de la Zona que no superan los 10 hab/km², lo que se considera propio del desierto demográfico. La diferencia de las densidades poblacionales de 2001 a 2023 es de pérdida en 6 municipios, sobre todo Benassal que pierde 4,4 puntos; mientras que en otros 6 municipios aumenta la DP, siendo Cabanes y Villafamés los que más la incrementan con 5,6 puntos diferenciales. En todo caso, estas densidades de población entre los municipios de la Zona CDR

Alt Maestrat son bajas, propias de localidades rurales despobladas por la emigración continuada y las condiciones geográficas.

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

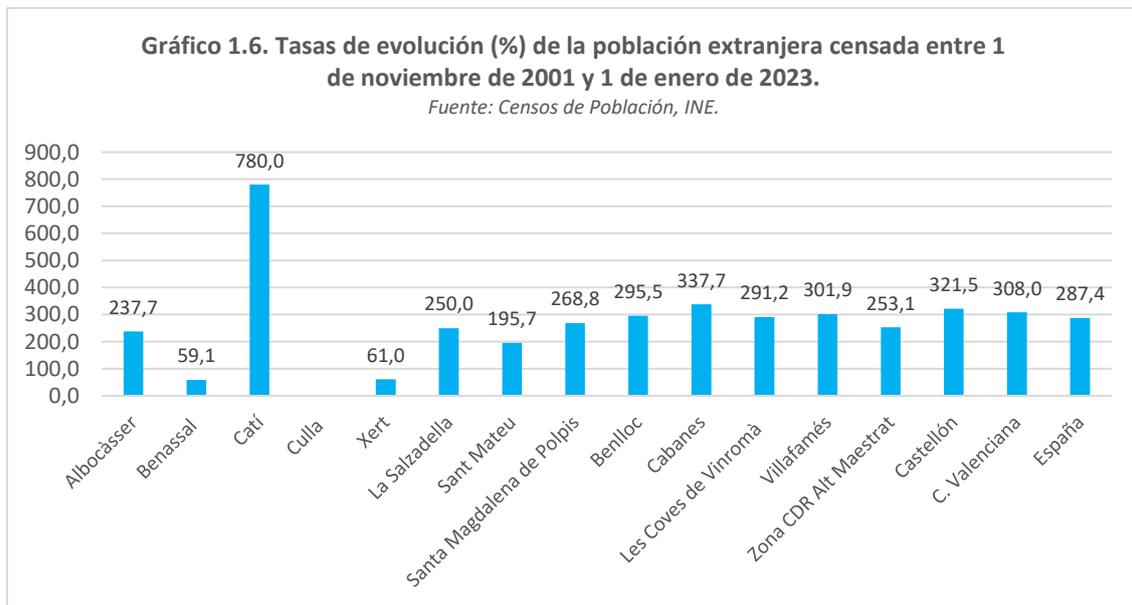
En este apartado, comenzamos con la Distribución de la población extranjera censada a 1 de enero de 2023 en la zona del CDR de Alt Maestrat (2.860 personas) entre sus 12 municipios, según se recoge en el Gráfico 1.5. (ver Tabla 1.4. del Anexo). En el año 2023, en cada uno de los 12 municipios hay personas extranjeras censadas, siendo en Cabanes con 731 -que además es el municipio más poblado-, donde más presencia hay; se entiende que, teniendo más población, a su vez sea el mayor foco de atracción para el asentamiento migratorio por ofrecer mayores posibilidades laborales o por una mayor oferta de viviendas en alquiler. Culla con tan solo 31 personas extranjeras censadas es el municipio con menor registro, y junto a Xert (95) y La Salzadella (91), son los tres únicos con cifras interiores a 100 individuos censados localmente.



A continuación, pasamos a conocer las Tasas de evolución (%) de la población extranjera censada entre 1 de noviembre de 2001 y 1 de enero de 2023, según el Gráfico 1.6. (ver Tabla 1.4. del Anexo). En la Zona del CDR del Alt Maestrat en 2023 la tasa es del 253,1%, lo que indica un fuerte

crecimiento en los 22 años de estudio, en sintonía con la corriente inmigratoria que se viene produciendo en España en las dos últimas décadas. En esa línea, pero aún de forma más acusada, la tasa de evolución en Castellón se posiciona en el 321,5% (68,4 puntos más que en la agregación comarcal), por ser un territorio donde la capitalidad y sobre todo los municipios del litoral se convierten en fuerte atractivo para fijar población extranjera. En la C. Valenciana se alcanza un 308%, superando la tasa de España de 287,4% que, en cualquier caso, se sitúan por encima de la Zona CDR Alt Maestrat.

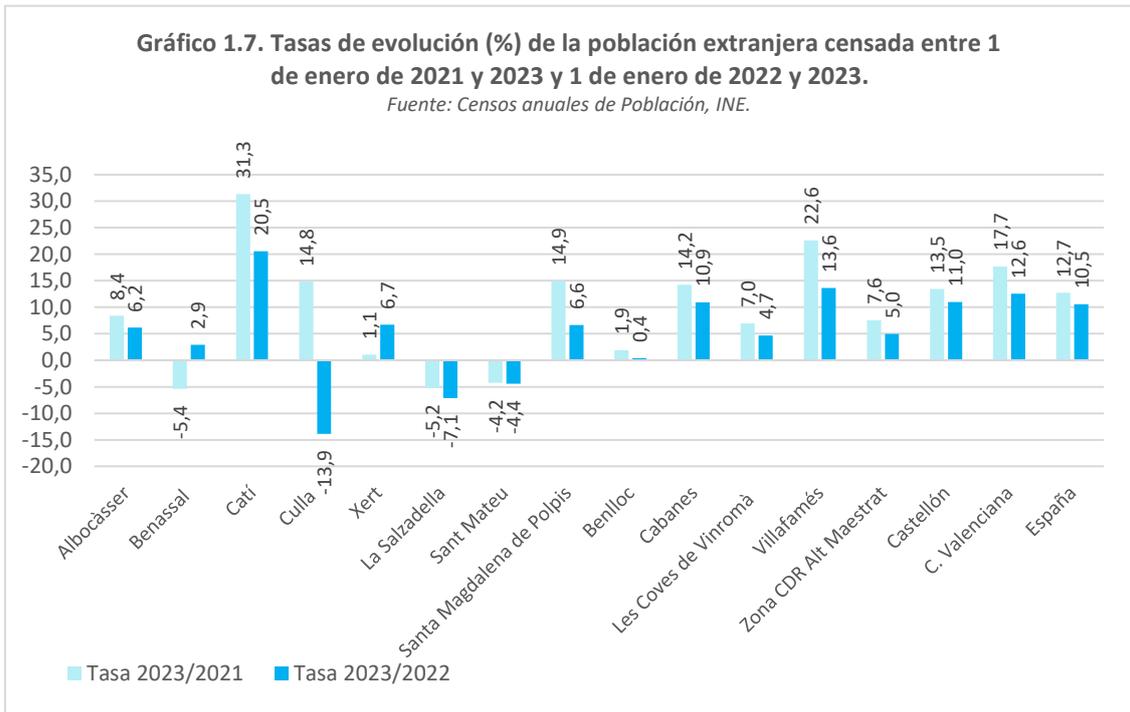
Las Tasas de evolución (%) de la población extranjera censada entre 1 de noviembre de 2001 y 1 de enero de 2023 que ofrecen los 12 municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat quedan comprendidas entre el mínimo registrado en Benassal con 59,1% y el máximo recogido en Catí con el 780%; llama la atención el hecho de que esta amplia horquilla de 720,9 puntos se produzca en municipios colindantes de la misma comarca, lo que nos indica que el asentamiento de personas extranjeras se debe a diversos factores, aunque la demanda de fuerza de trabajo y la oferta de vivienda sean principales. Más allá de esa alta tasa de Catí, el resto de los municipios se mueven sobre todo entre 237%-300% de tasas de crecimiento, que en sí son elevadas.



Las siguientes Tasas recogen la evolución (%) de la población extranjera censada entre 1 de enero de 2021 y 2023 y 1 de enero de 2022 y 2023, a través del Gráfico 1.7. (ver Tabla 1.4. del Anexo). En la Zona del CDR del Alt Maestrat en el periodo interanual 2022/2023 hay una tasa

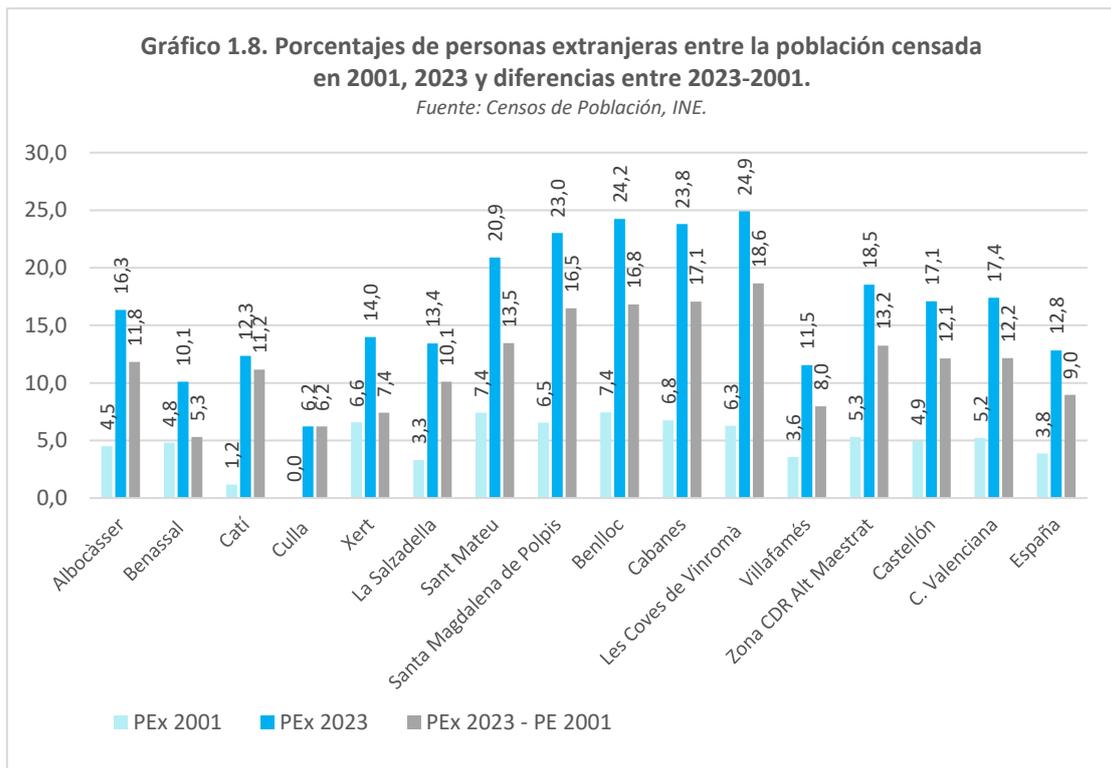
positiva del 5%. Las tasas de evolución en los otros tres territorios supramunicipales son más elevadas, desde 10,5% en España hasta 12,6% en C. Valenciana. Por tanto, el fenómeno de la inmigración extranjera continúa resaltando por ser el principal factor del crecimiento demográfico.

Las Tasas de evolución (%) de la población extranjera censada a 1 de enero de 2022 y 2023 que ofrecen los 12 municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat nos indican diferencias internas importantes. Hay un crecimiento mayoritario de la población extranjera, con tasas positivas en 9 de los 12 municipios, solo Culla (-13,9%), La Salzadella (-7,1%) y Sant Mateu (-4,4%) presentan un decrecimiento que, después de todo, no dejan de ser unos pocos efectivos en el cómputo de cada municipio. Puede llamar más la atención el hecho de que Sant Mateu tenga una tasa negativa, siendo el 2º de los municipios más poblados y pudiendo tener más recursos, que los municipios de Culla y La Salzadella que son los menos poblados de toda la agrupación comarcal.



Observemos los Porcentajes de personas extranjeras entre la población censada en 2001, 2023 y la diferencia 2023-2001, tal y como recoge el Gráfico 1.8. (ver Tabla 1.5. del Anexo). En la Zona del CDR del Alt Maestrat en el año 2023, el porcentaje de personas extranjeras es del 18,5%,

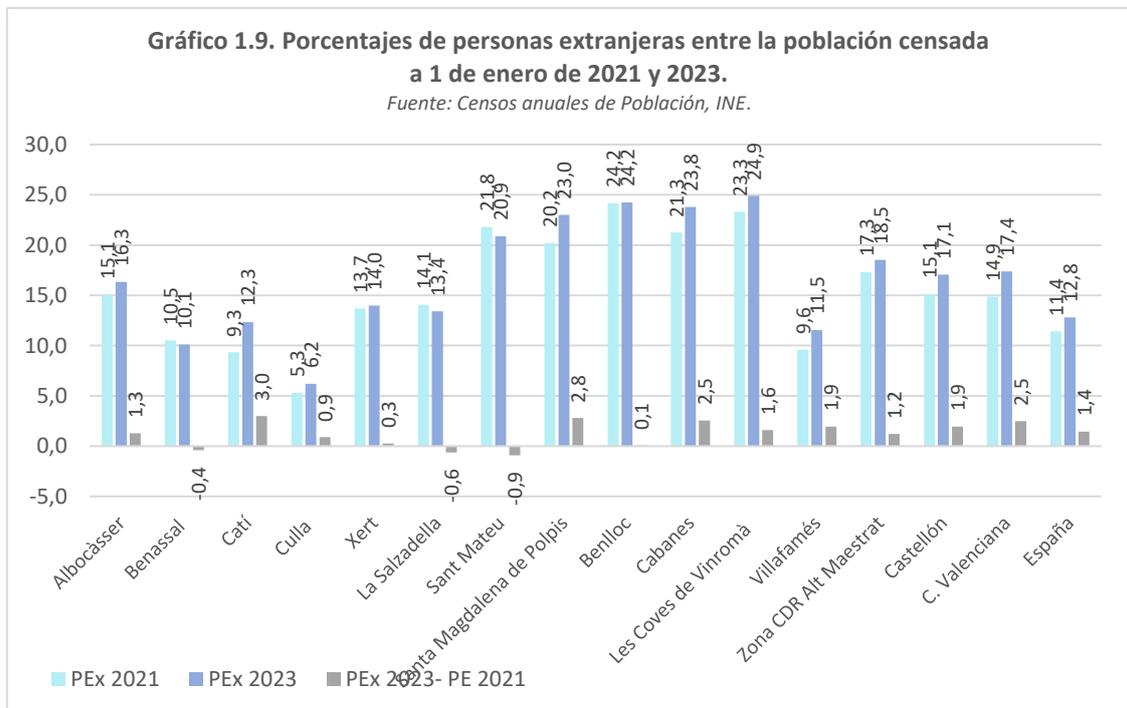
superior tanto a Castellón, con un 17,1%, como a la C. Valenciana con un 17,4% y a España con un 12,8%. Lo que nos indica este porcentaje es que, en este territorio comarcal, muy afectado por su propia emigración hacia municipios costeros o a otras CCAA, la llegada de efectivos extranjeros es una necesidad para paliar el efecto de la despoblación. El porcentaje de PEx en 2001 era claramente inferior al de 2023 en los 4 territorios supralocales, sobre todo en la Zona CDR Alt Maestrat con 13,2 puntos diferenciales entre ambos años; la diferencia menor la ofrece España con 9 puntos más en 2023 (12,8%).



Los Porcentajes de personas Extranjeras entre la población censada en 2001 y 2023 que ofrecen los 12 municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat nos indican una fuerte presencia de personas extranjeras en la comarca en 2023, sobre todo en los municipios de Les Coves de Vinromà con 24,9%, Benlloc con un 24,2%, como también Cabanes o Santa Magdalena de Polpis superando ambos el 23%; estos porcentajes dejan claro que la cuarta parte de las personas censadas en dichos municipios tienen nacionalidad extranjera. Frente a esas importantes proporciones, Culla marca el mínimo porcentaje con un 6,2% en 2023. Los porcentajes respecto a 2001 son claramente menores, muy por debajo de los porcentajes de 2023, hasta llegar a diferencias de 18,6 puntos como en el caso de Les Coves de Vinromà. Esos 22 años son cruciales

para trazar la presencia extranjera en los territorios. Si como queda escrito, “en Catí la emigración se dirigió a Cataluña (Barcelona y alrededores), y al litoral castellonense, a los principales núcleos urbanos litorales” (Hermosilla y Barba, 2022), a posteriori, Catí y los pequeños municipios de la zona consiguen subsistir demográficamente gracias a las personas extranjeras que se han asentado en sus términos municipales durante las dos últimas décadas, buscando empleo y vivienda, en suma, nuevas oportunidades de vida.

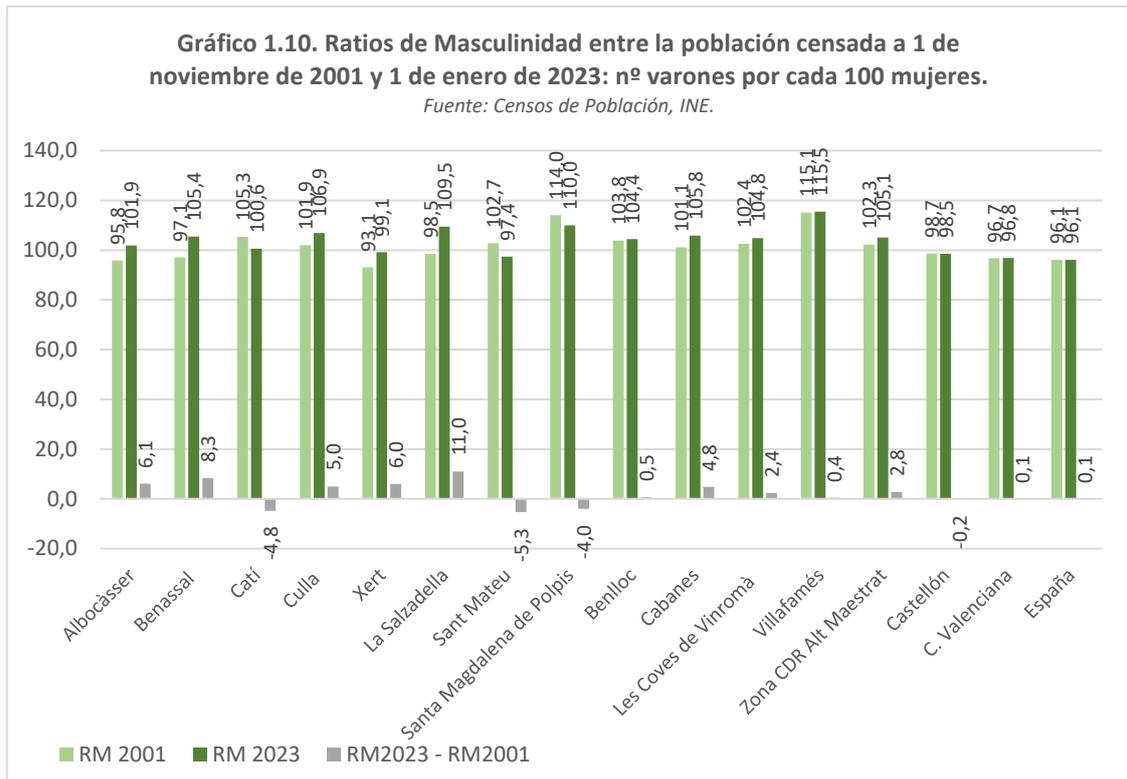
El siguiente Gráfico 1.9. recoge los Porcentajes de personas extranjeras entre la población censada a 1 de enero de 2021 y de 2023 (ver Tabla 1.5. del Anexo). En la Zona del CDR del Alt Maestrat en el año 2023, se alcanza un 18,5% lo que supone un crecimiento de 1,2 puntos respecto a 2021; también en la provincia de Castellón crece el porcentaje en 1,9 puntos, siendo en la C. Valenciana donde mayor es dicho crecimiento con 2,5 puntos diferenciales respecto a 2021. El porcentaje de España en 2023 (12,8%) aumentó sobre el de 2021 (+1,4 puntos) con una magnitud similar a la de la Zona CDR Alt Maestrat. Por tanto, impulsado por el crecimiento económico y del empleo tras superarse la crisis de la pandemia del Covid-19, el Porcentaje de población extranjera vuelve a aumentar entre las poblaciones analizadas.



Los Porcentajes de personas extranjeras entre la población censada en 2021 y 2023 en los 12 municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat nos muestra una pequeña pérdida relativa en solo tres municipios, Sant Mateu (-0,9), La Salzadella (-0,6) y Benassal (-0,4), mientras en los otros 9 municipios el crecimiento porcentual asciende hasta el caso de Catí con 3 puntos de mayor porcentaje en 2023 respecto a 2021. En cualquier caso, tanto en 2021 como en 2023, los 12 municipios consolidan una sólida presencia extranjera entre sus habitantes censados, con una tendencia mayoritaria al crecimiento.

1.1.3.- La estructura por sexo

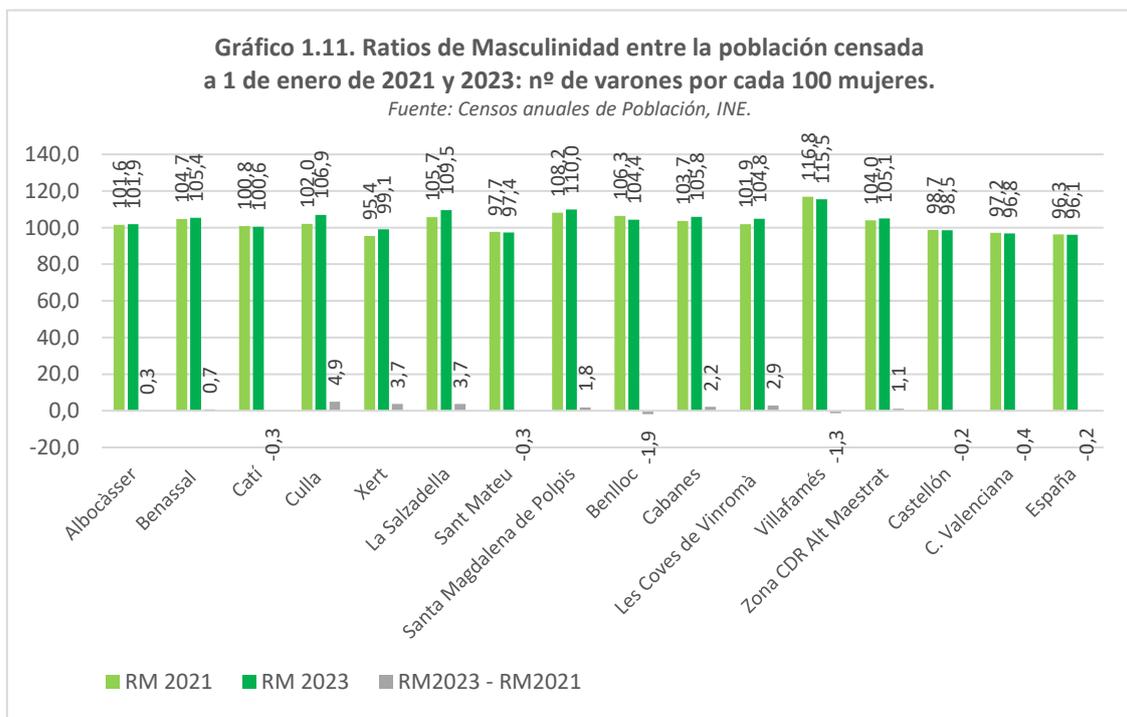
En este apartado se recogen distintos indicadores por sexo para poder analizar la población de los territorios objeto de estudio según esa importante variable sociodemográfica. El primero de ellos consiste en las Ratios de Masculinidad entre la población censada a 1 de noviembre de 2001 y 1 de enero de 2023, nº de varones por cada 100 mujeres, conforme se recoge en el Gráfico 1.10. (ver Tabla 1.6. del Anexo). En la Zona del CDR del Alt Maestrat en el año 2023, la RM es 105,1 varones por cada 100 mujeres, lo que indica una mayor presencia masculina, como viene sucediendo en los entornos rurales, generalmente por una mayor emigración de mujeres españolas e inmigración de varones extranjeros en la cohorte de la población activa. La RM de Castellón en 2023 es sensiblemente inferior (98,5), lo que representa 6,6 puntos diferenciales sobre la Ratio comarcal; la RM de la C. Valenciana aún es más baja con un 96,8, mientras la RM de España (96,1) ofrece la Ratio más baja de estos cuatro grupos territoriales; estas RM menores a 100 nos indican que hay menos varones que mujeres, lo que es coherente con el proceso de envejecimiento, ya que la mayor longevidad de las mujeres implica una presencia más numerosa de estas en una población. Las Ratios de Masculinidad del año 2001 guardan un estrecho parecido, -22 años antes-, la mayor diferencia se recoge en la Zona CDR Alt Maestrat con 2,8 puntos, en tanto en 2001 la masculinidad era menos acusada (102,3).



Las RM de los 12 municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat nos indican que Catí, Sant Mateu y Santa Magdalena de Polpis son los tres únicos municipios cuyo diferencial entre 2001 y 2023 es negativo, es decir, la RM de 2023 es inferior a la de 2001, significando una tendencia a la feminización de su población censada. De los otros 9 municipios con evolución positiva, destaca fundamentalmente La Salzadella al crecer la RM en 11 puntos, de forma que se orienta a una fuerte masculinización de la población censada; entre los municipios que aumentan la RM, el que lo hace de forma más baja es Villafamés con +0,4 décimas. Por otro lado, hay que comentar que, si en 2001 había 4 municipios con $RM < 100$ (más mujeres), en 2023 ya son solo dos, Sant Mateu (97,4) y Xert (99,1). Estas Ratios de Masculinidad de municipios rurales pequeños corroboran lo recogido en diferentes estudios sobre dicha cuestión, y viene a colación poder recoger lo publicado por el Comité Econòmic i Social de la C. Valenciana: “Este último factor, el desequilibrio demográfico que se concreta en un menor número de mujeres respecto a la proporción que naturalmente debiera existir entre los dos sexos, ha estado históricamente motivado porque los hombres han estado más ligados laboralmente a la actividad agraria familiar” (CESCV, p. 25).

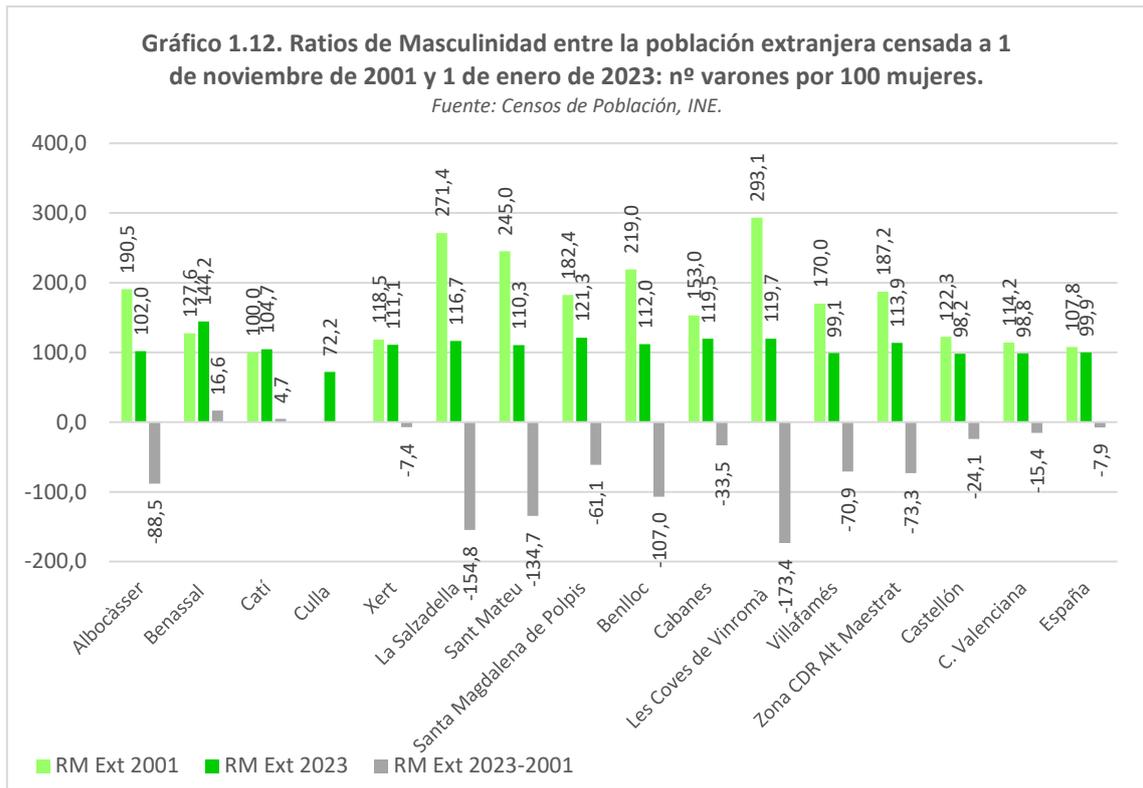
A continuación, proseguimos con las Ratios de Masculinidad entre la población censada a 1 de enero de 2021 y 2023: nº de varones por cada 100 mujeres, según aparecen en el Gráfico 1.11. (ver Tabla 1.6. del Anexo). En la Zona del CDR del Alt Maestrat en el año 2023, se recoge una RM del 105,1, tan solo 1,1 puntos superior a la RM 2021; por tanto, la evolución se orienta hacia la masculinización de la estructura por sexo. Tendencia diferente marcan los otros tres territorios supralocales: Castellón como la C. Valenciana y España tienen un decrecimiento muy leve de su Ratio.

Entre la población censada de los 12 municipios de la Zona CDR Alt Maestrat observamos que son cuatro con menor Ratio de Masculinidad en 2023 frente a 2021, así tanto Catí como Sant Mateu pierden unas décimas, mientras Villafamés decrece 1,3 puntos y Benlloc llega hasta los 1,9 puntos diferenciales. En este caso, el tamaño poblacional no guarda relación con la caída de las ratios, puesto que afecta tanto a municipios más poblados como Sant Mateu, como a uno de los más despoblados que es el caso de Catí. Entre los otros 8 municipios que aumentan su RM destaca sobre todo Culla que pasa de 102 en 2021 a RM 106,9 varones por cada 100 mujeres en 2023, lo que representa una diferencia de 4,9 puntos; el que lo hace en menor medida es Albocàsser. En definitiva, el conjunto de la Zona CDR Alt Maestrat incrementa la RM en 1,1 puntos de 2021 a 2023, marcando esa tendencia comarcal a la masculinización del territorio.



Seguimos analizando, aportando las Ratios de Masculinidad entre la población extranjera censada a 1 de noviembre de 2001 y 1 de enero de 2023: nº varones por 100 mujeres, conforme aparecen en el Gráfico 1.12. (ver Tabla 1.7. del Anexo). En la Zona del CDR del Alt Maestrat en el año 2023 vemos una contundente caída del valor de la RM con relación a 2001, que supone una disminución de 73,3 puntos; si la RM de 2001 era de 187,2 -ratio muy masculinizada-, el valor de en 2023 de 113,9 nos indica un menor desequilibrio entre sexos y, en general, el creciente asentamiento de la mujer extranjera a lo largo de estos 22 años. En el caso de Castellón la diferencia de las RM de 2001 a 2023 se cifra en un decrecimiento de 24,1 puntos y conforme aumenta el tamaño poblacional de los territorios de estudio vemos cómo se reduce esa diferencia; así en la C. Valenciana la RM 2023 es solo 15,4 puntos inferior a la RM 2001 y tan solo 7,9 puntos la diferencia de RM en España, que en 2023 está en 99,9 hombres por cada 100 mujeres de nacionalidad extranjera. En los núcleos rurales más pequeños, son los hombres extranjeros los primeros en ubicarse por la masculinización de las actividades agropecuarias y de la construcción.

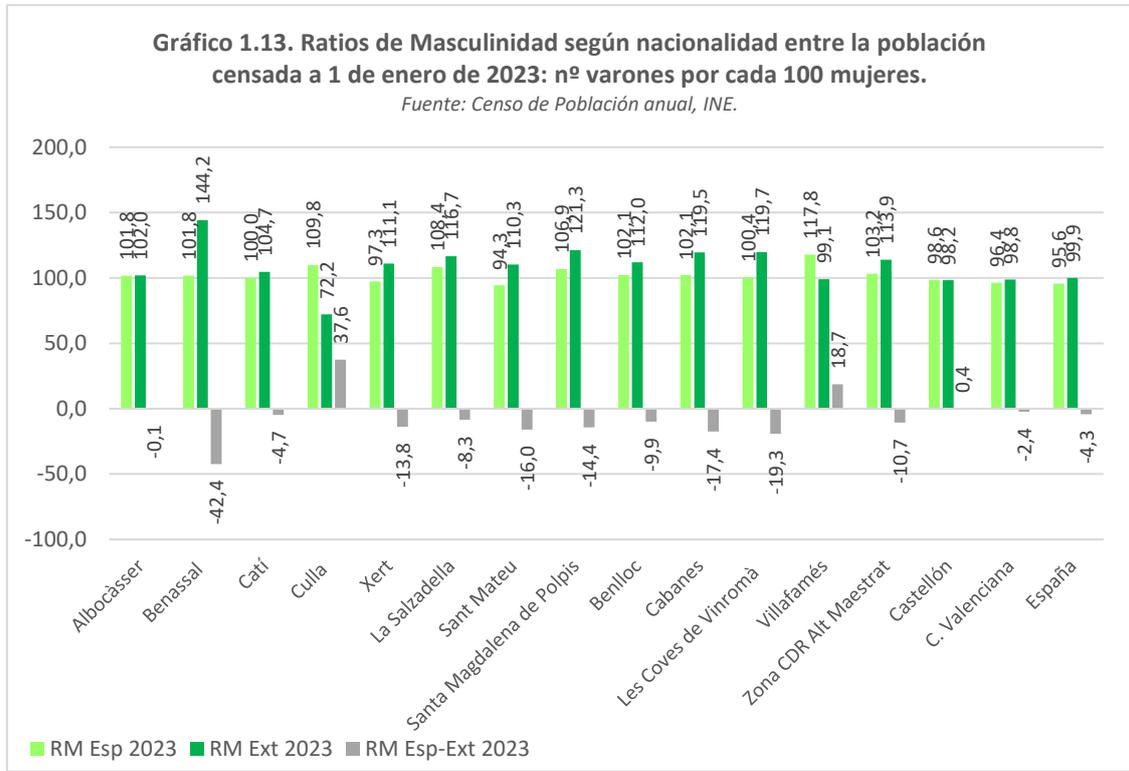
Las RM entre la población extranjera de los 12 municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat indican que son 9 los municipios que reducen dichas ratios, en la mayoría de ellos de forma contundente. Municipios como Les Coves de Vinromá que en 2001 tenía la mayor RM del conjunto comarcal con 293,1, la reduce en 173,4 puntos en 2023 situándose en 119,7 varones por cada 100 mujeres de nacionalidad extranjera. También se da el caso de Culla que en 2001 no tenía censado ninguna persona extranjera y que en 2023 ofrece una RM de 72,2, altamente feminizada. De 2001 a 2023, son solo 2 municipios los que incrementan sus ratios de masculinidad, por un lado, Catí con 4,7 puntos más y, por otro, Benassal que crece 16,6 puntos, siendo a su vez el municipio con la RM Ext más alta en 2023 con 144,2. El municipio de Culla, destaca como el que muestra la RM Ext más feminizada (72,2), resaltando después Villafamés (99,1), si bien con solo algunas mujeres de más que de hombres entre la población extranjera, mientras en los otros 10 municipios las RM Ext siguen teniendo una significación más acentuada los hombres que las mujeres extranjeras.



En el Gráfico 1.13. se recogen las Ratios de Masculinidad según nacionalidad entre la población censada a 1 de enero de 2023: nº varones por cada 100 mujeres (ver Tabla 1.7. del Anexo). En la Zona del CDR del Alt Maestrat hay una diferencia de 10,7 puntos a favor de la RM Ext, lo mismo sucede en la C. Valenciana (2,4 puntos) y en España (4,3 puntos); sin embargo, en la provincia de Castellón la RM Esp es ligeramente superior a la RM Ext. Estas ratios indican que en la Zona CDR Alt Maestrat hay una clara masculinización de la población de ambas nacionalidades, pero aún más entre la población extranjera, sin embargo, en los otros tres territorios la presencia de la mujer es algo más frecuente que la del hombre, ligeramente más en la C. Valenciana y España.

Las RM de 2023 de la población española de los 12 municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat se orientan, por un lado, a una mayor presencia del hombre frente a la mujer, salvo en los casos de Xert (97,3) y Sant Mateu (94,3), siendo ambos municipios los que acogen una población española más feminizada. Por otro lado, la RM Ext en 2023 nos informa algo parecido, ya que 10 de los 12 municipios tienen una RM Ext > 100 (más varones), con la salvedad de Culla (72,2) y Villafamés (99,1). En la comparativa entre RM Ext y RM Esp se observa que en 9 municipios es superior la RM Ext, siendo en Benassal con 42,4 puntos de diferencia de la RM Ext

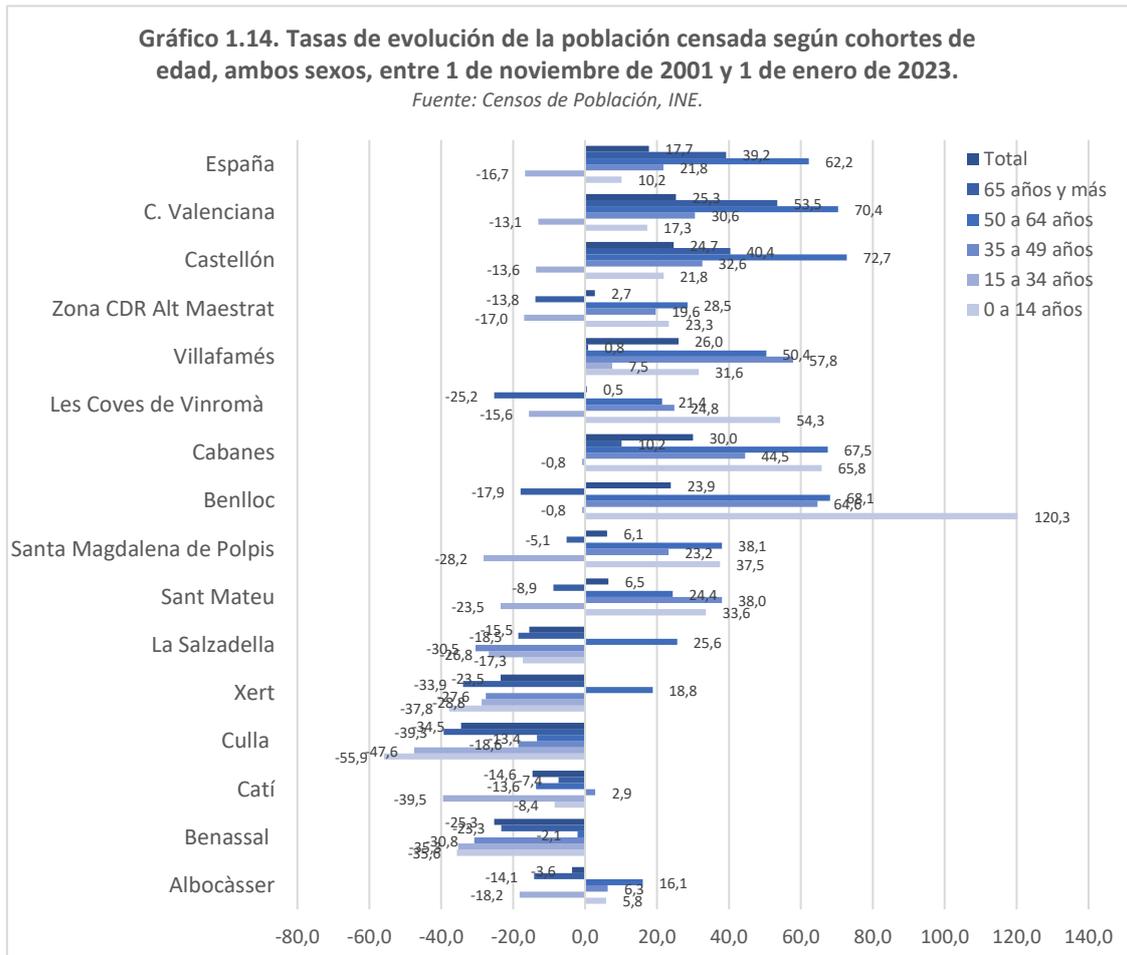
(144,2) respecto a la RM Esp (101,8), donde más se impone esa orientación; tan solo en Villafamés y Culla se invierte la pauta general y emergen como los dos municipios donde la ratio de masculinidad es superior entre la población española.



1.1.4.- La estructura por edad

Llegamos al último apartado del capítulo dedicado al análisis demográfico, donde se recogen diferentes indicadores acerca de la estructura por edad. En el primero de ellos aparecen las Tasas de evolución de la población censada según cohortes de edad, ambos sexos, entre 1 de noviembre de 2001 y 1 de enero de 2023, conforme se representa en el Gráfico 1.14. (ver Tabla 1.8. del Anexo). En el periodo entre 2001/2023, las tasas de la Zona CDR Alt Maestrat marcan pérdidas poblacionales en dos de las 5 cohortes por edad, así las personas con 15-34 años (-17%) y las de 65 años y más (-13,8%) pierden efectivos, mientras crecen las otras tres cohortes, especialmente las personas de 50 a 64 años; en todo caso, el balance total es positivo con un 2,7% de crecimiento, un ligero incremento, en tanto hay más personas censadas en 2023 respecto a 2001. En Castellón en este periodo 2001/2023, únicamente la cohorte de 15 a 34 años pierde población con un -13,6%, incrementándose en gran medida la cohorte de 50 a 64

años, con un balance final de un importante crecimiento del 24,7%. Evolución muy similar es la que ofrece la C. Valenciana, que se incrementa un 25,3% en su totalidad. Y con relación a España, las tasas de evolución indican que decrecen las personas de 15 a 34 años en un -16,7%, con un cómputo para la población total de crecimiento del 17,7%.



Las tasas de evolución de los 12 municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat en el periodo 2001/2023 arrojan decrecimiento total en 6 municipios, mientras aumentan en otros seis. Entre los que decrecen, Culla alcanza la mayor pérdida con un -34,5%, siendo la cohorte más joven, -entre 0 y 14 años-, la más castigada por esa pérdida de efectivos en 2023. Entre los 6 municipios que consiguen crecer al final del periodo, se alza Villafamés con un 26%, +23,3 puntos por encima de la media comarcal. Dentro de las cohortes de edad de Villafamés, la de 35 a 49 años es la que más crece con un 57,8%, lo que abre posibilidades claras a la continuidad futura del municipio en tanto es población en edad activa tanto para el trabajo como para constituir un proyecto familiar. Villafamés además es el único municipio donde las 5 cohortes de edad crecen

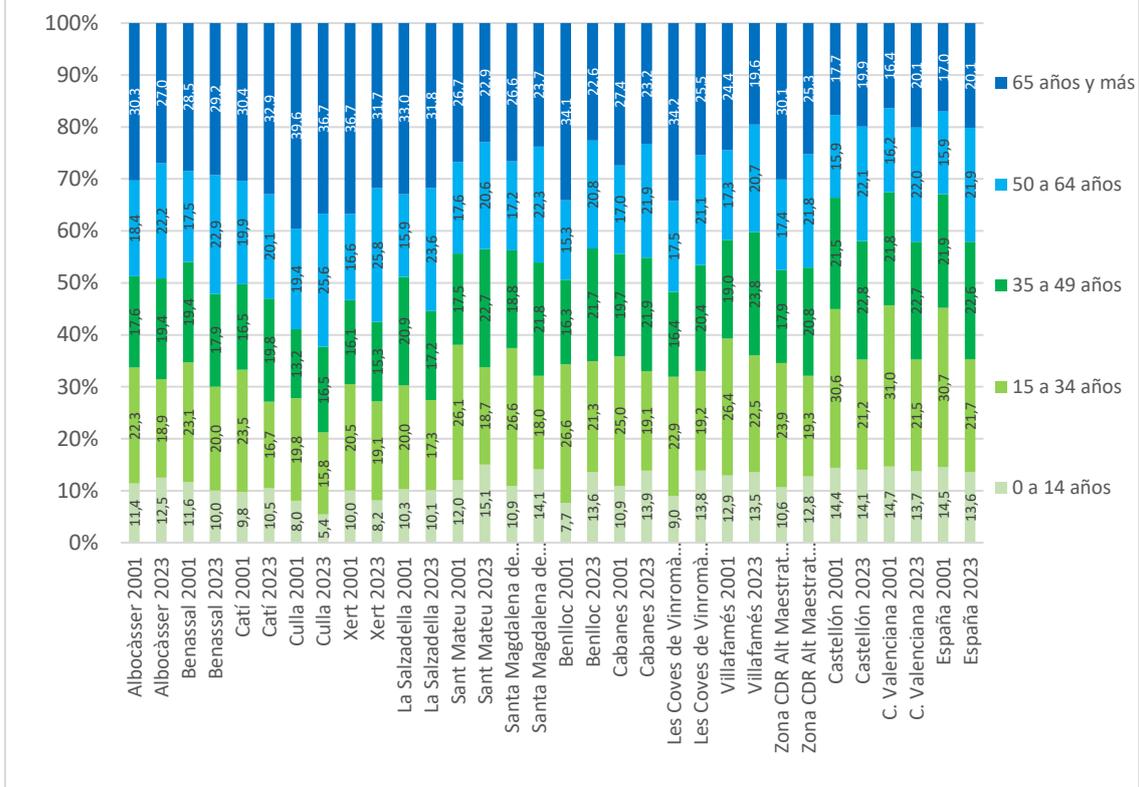
a lo largo del periodo 2001/2023. Por otro lado, en Benlloc la cohorte de 0 a 14 años crece un 120,3%, con la tasa más elevada de toda la comarca, lo que abre también posibilidades de continuidad poblacional al municipio.

Nos adentramos ahora en la Distribución (%) de la población censada a 1 de noviembre de 2001 y 1 de enero de 2023 según cohortes de edad: % sobre total ambos sexos, según recoge el Gráfico 1.15. (ver Tabla 1.9. del Anexo). Con relación a la Distribución de la población de la Zona CDR Alt Maestrat vemos cómo es superior en 2,2 puntos la cohorte de 0 a 14 años en 2023 respecto a 2001, y a su vez cómo disminuye en 4,8 puntos el peso de la cohorte de 65 años y más; en ese sentido, se puede interpretar que en los 22 años del periodo que abarca 2001/2023 la población de la Zona CDR Alt Maestrat se rejuvenece, lo cual indica posibilidades de continuidad demográfica al territorio más allá del corto plazo. La distribución de la provincia de Castellón, sin embargo, se mantiene estable en la cohorte de 0 a 14 años y es mayor en las cohortes de 50 y más años, de forma que sigue la tendencia natural de envejecimiento. En la C. Valenciana observamos que las cohortes de 0 a 34 años tienen menos peso en 2023 que en 2001, mientras se incrementa la importancia de las personas de 50 y más años, por lo que el conjunto autonómico dibuja un perfil de progresivo envejecimiento poblacional, en la misma línea que el conjunto de España que, en 2023, ve claramente ese aumento de la relevancia porcentual en las cohortes de más edad, mientras pierden efectivos los grupos más jóvenes.

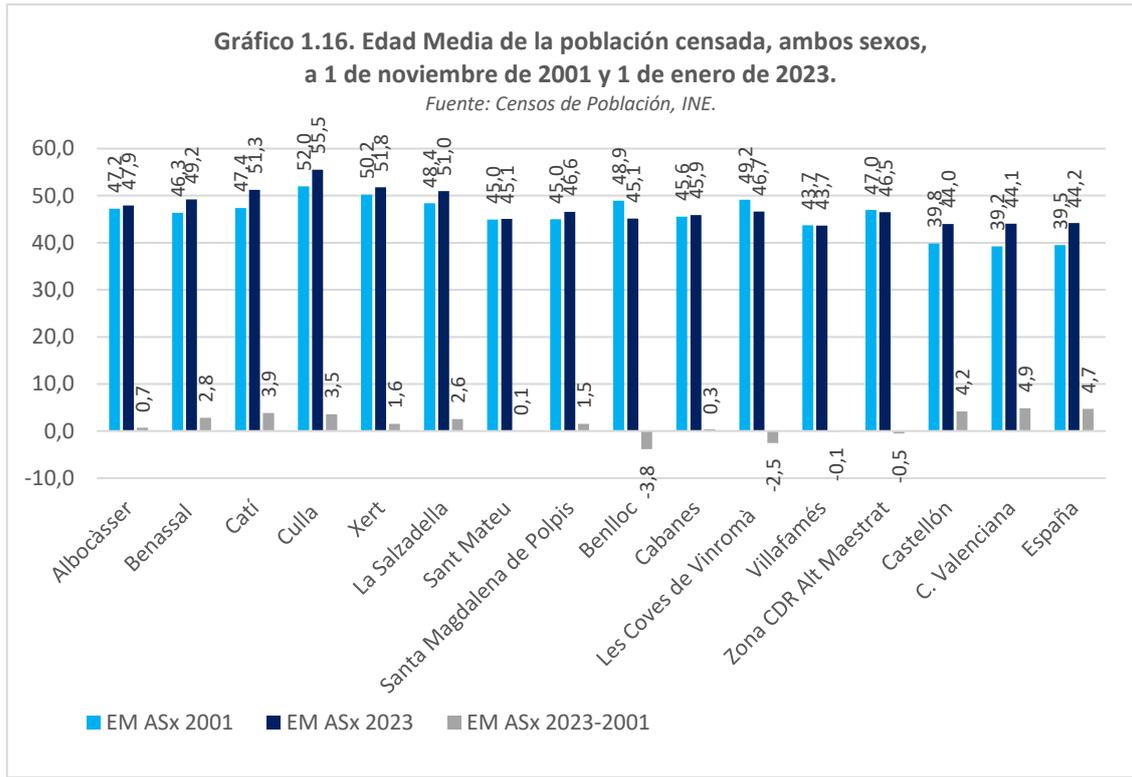
La Distribución por cohortes de edad de la población censada en 2001 y 2023 respecto de los 12 municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat, recoge un mayor peso de la cohorte de 0 a 14 años en 8 municipios en 2023 respecto a 2001; el que más destaca es Santa Magdalena de Polpis que tiene 3,2 puntos más en 2023, de forma que ha logrado un mayor rejuvenecimiento de su población. Con relación a la cohorte de 15 a 34 años, en los 12 municipios se recoge un menor peso en 2023 respecto a 2001. En la cohorte de 35 a 49 años nos encontramos con 9 municipios con un peso más alto en 2023, destacando sobre todo Sant Mateu con 5,2 puntos más en 2023. En la cohorte de 50 a 64 años, los 12 municipios tienen un peso superior en 2023 respecto a 2001 y finalmente observamos que solo dos municipios, Benassal y Catí tienen más efectivos en 2023 en la cohorte de 65 y más años, de forma que los otros 10 consiguen reducir su población de más edad. De algún modo, estos 12 municipios van dibujando una evolución poblacional que trata por mantenerse a pesar de su escaso tamaño poblacional y sus recursos económicos.

Gráfico 1.15. Distribución (%) de la población censada a 1 de noviembre de 2001 y 1 de enero de 2023 según cohortes de edad: % sobre total ambos sexos.

Fuentes: Censos de Población, INE.



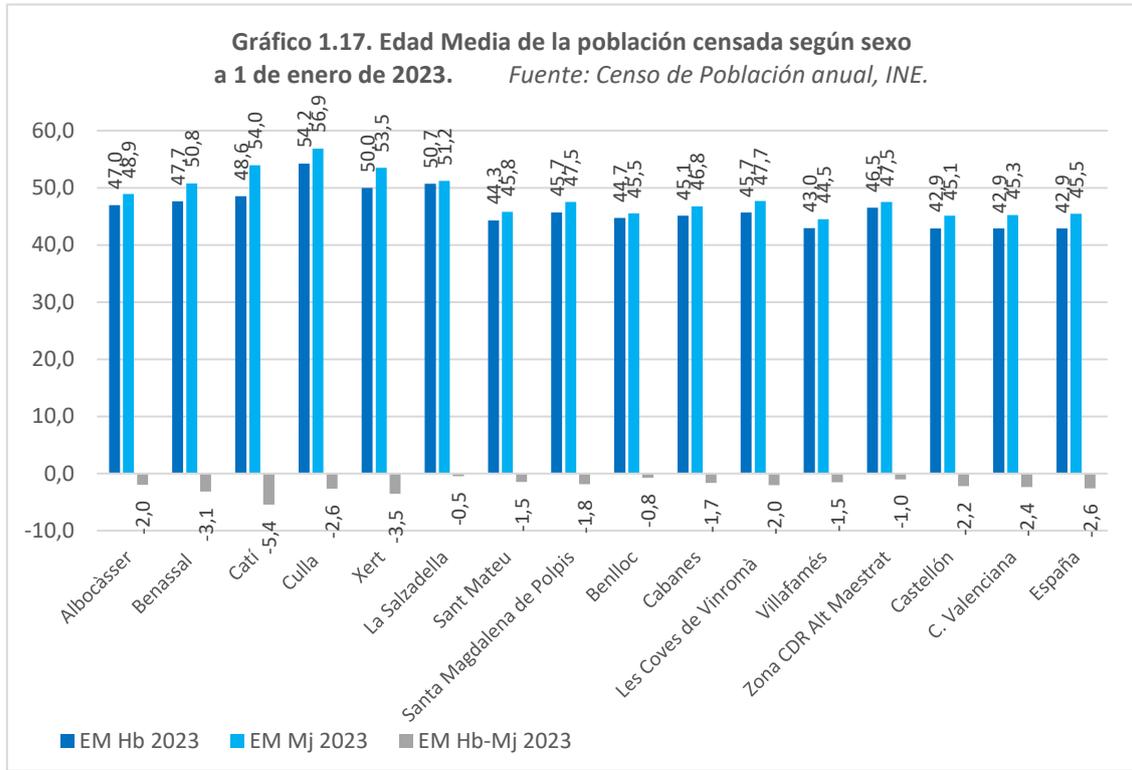
Observemos, ahora, la Edad Media de la población censada, de ambos sexos, a 1 de noviembre de 2001 y 1 de enero de 2023, según recoge el Gráfico 1.16. (ver Tabla 1.10. del Anexo). Con relación a la Edad Media de la población de la Zona CDR Alt Maestrat vemos cómo se reduce suavemente en 5 décimas, posicionándose en 46,5 años en 2023, todo lo contrario que sucede en Castellón que aumenta en 4,2 años, hasta los 44 años en 2023, o los 4,9 años que crece en la C. Valenciana y los 3,4 años en España alcanzando los 44,2 años. Ahora bien, si la Zona CDR Alt Maestrat tiene la EM más alta de los 4 territorios con esos 46,5 años en 2023, por otro lado, es el territorio donde no solo no aumentó respecto a 2001, sino que decreció en 5 décimas.



La Edad Media para ambos sexos de los 12 municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat muestra que solo en 2 municipios decreció en 2023 respecto a 2001: Les Coves de Vinromà (46,7 años) la reduce en 2,5 años y finalmente Benlloc con una EM 45,1 años consigue reducirla en 3,8 años. Por otro lado, Culla tiene una EM de 55,5 años en 2023, siendo la más alta de los 12 municipios, mientras el mayor crecimiento del periodo lo sufre Catí con 3,9 años más en 2023 respecto a 2001, alcanzando una EM de 51,3 años. Solo Sant Mateu (45,1), Benlloc (45,1), Cabanes (45,9) y Villafamés (43,7) tienen poblaciones censadas con una Edad Media inferior a la comarcal (46,5 años), municipios que son los más poblados, salvo Benlloc (6º puesto en el ranking de población).

En cuanto a la Edad Media de la población censada según sexo a 1 de enero de 2023, que se recoge en el Gráfico 1.17. (ver Tabla 1.10. del Anexo), la correspondiente a la Mujer (47,5 años) de la Zona CDR Alt Maestrat es superior en 1 año a la del Hombre (46,5 años); también es superior en Castellón con 2,2 años de más (Mj 45,1 años), al igual que en la C. Valenciana (Mj 45,3), con 2,4 años más que la del Hombre (42,9 años) y en España que supera (Mj 45,5 años) en 2,6 años la EM del Hombre (42,9 años). Por tanto, en todos los territorios supramunicipales del estudio es superior la Edad Media de la Mujer, y además decrece la diferencia por sexos

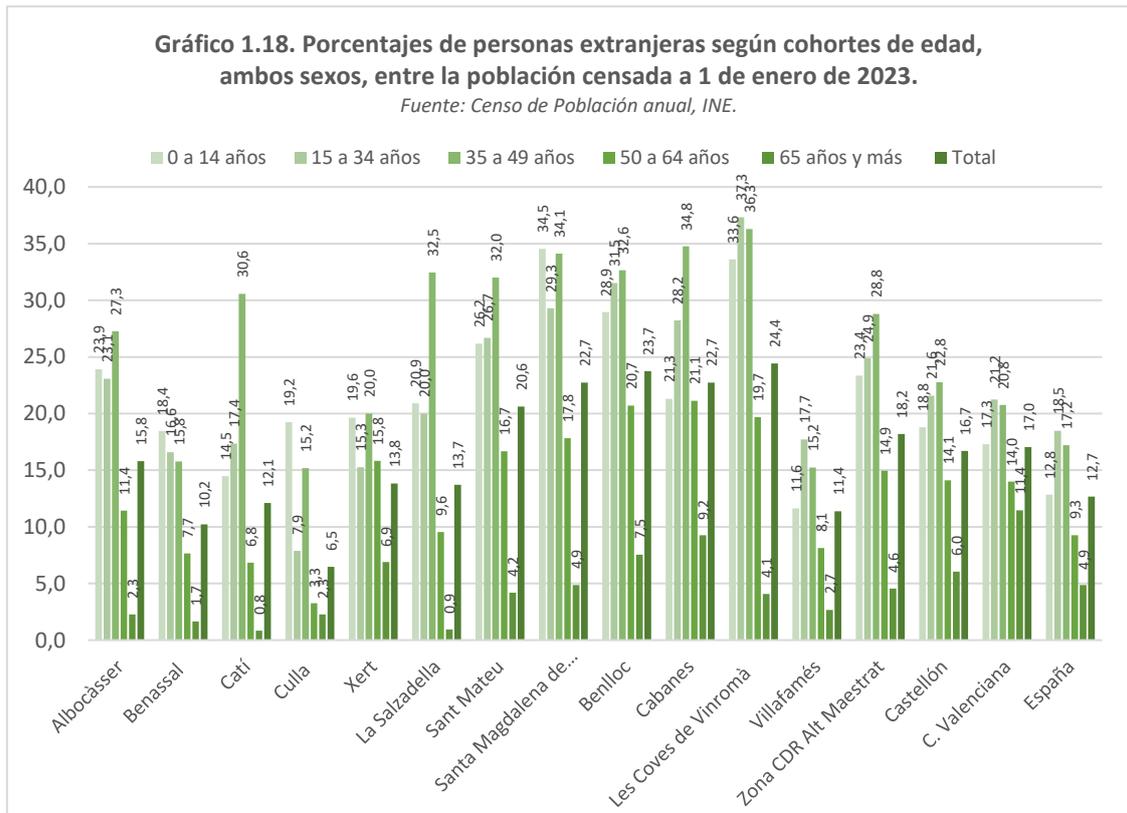
conforme disminuye el tamaño poblacional, lo que es consecuencia de la mayor longevidad femenina.



La Edad Media según sexo en 2023 de los doce municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat también nos indica que la Mujer tiene una Edad Media superior en todos ellos a la EM del Hombre. La Salzadella es donde menor diferencia hay por sexo, con solo 5 décimas superior; el mayor contraste lo ofrece Catí donde la EM Mj es de 54 años, lo que supone 5,4 años superior a la EM Hb de 48,6 años. Curiosamente, tanto La Salzadella como Catí son de los municipios menos poblados de la agrupación comarcal, lo que indica que, de algún modo, el menor tamaño poblacional guarda relación con una mayor Edad Media femenina.

Pasemos a conocer los Porcentajes de personas Extranjeras según cohortes de edad, ambos sexos, entre la población censada a 1 de enero de 2023, que se recoge en el Gráfico 1.18. (ver Tabla 1.11. del Anexo). En la Zona CDR Alt Maestrat, la cohorte donde la población extranjera tiene más peso respecto al total censado, son las personas entre 35 a 49 años con un 28,8%; es decir, algo más de la cuarta parte de las personas de esas edades son extranjeras, indicándonos la importancia del colectivo extranjero para la población activa. En la cohorte donde menos peso

tienen es entre las personas de 65 años y más, que solo alcanzan un 4,6%. Los porcentajes de Castellón son inferiores en las tres cohortes de 0 a 49 años. Conforme aumenta el tamaño territorial, las diferencias porcentuales varían más, así en España es donde el porcentaje de personas Extranjeras en la cohorte de 0 a 14 años es el más bajo, con un 12,8%. Por otro lado, en la C. Valenciana adquiere cierto relieve el colectivo de personas extranjera en la cohorte de 65 años y más, con un 11,4%; seguramente, por la inmigración de personas jubiladas procedentes de otros países europeos.

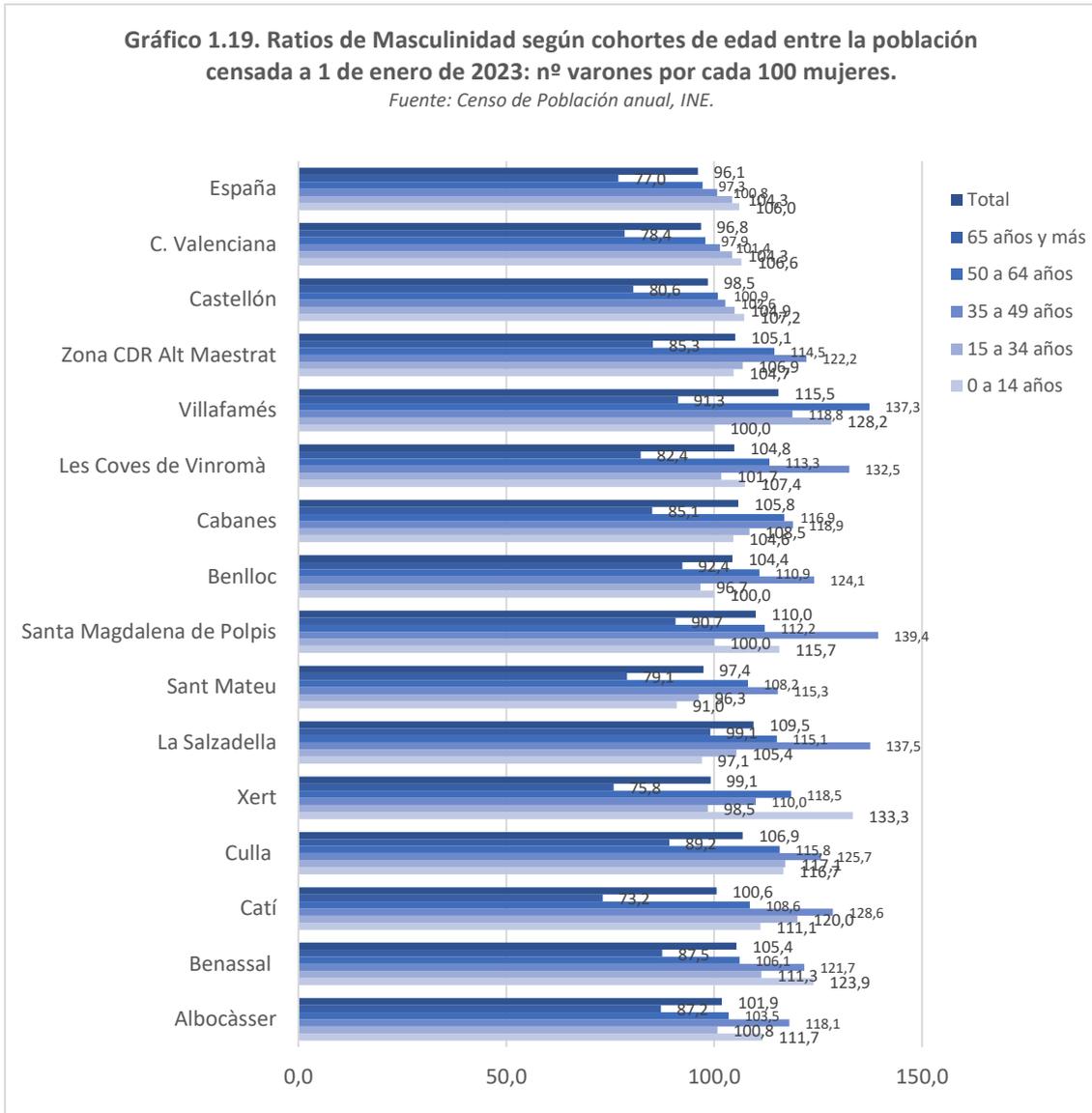


Los porcentajes de personas extranjeras en 2023 según cohortes de edad en los 12 municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat nos indican varias cosas. Por un lado, la cohorte donde menos presencia extranjera hay es entre las personas de 65 años y más, que en el caso de Catí y La Salzadella solo suponen menos del 1%. Otro aspecto destacable, Villafamés (11,6%) es el municipio que menos presencia extranjera tiene entre 0 y 14 años, con 11,8 puntos de diferencia respecto a la media de la Zona, mientras el mayor corresponde a Santa Magdalena de Polpis con 34,6%. Otro porcentaje llamativo es el 7,9% de Culla en la cohorte de 15 a 34 años, 17 puntos por debajo de la media comarcal, contrastando con la representación más elevada en Les Coves

de Vinromà con 37,3%, que también destaca por ser el mayor porcentaje de personas extranjeras entre las cinco cohortes de edad de los doce municipios.

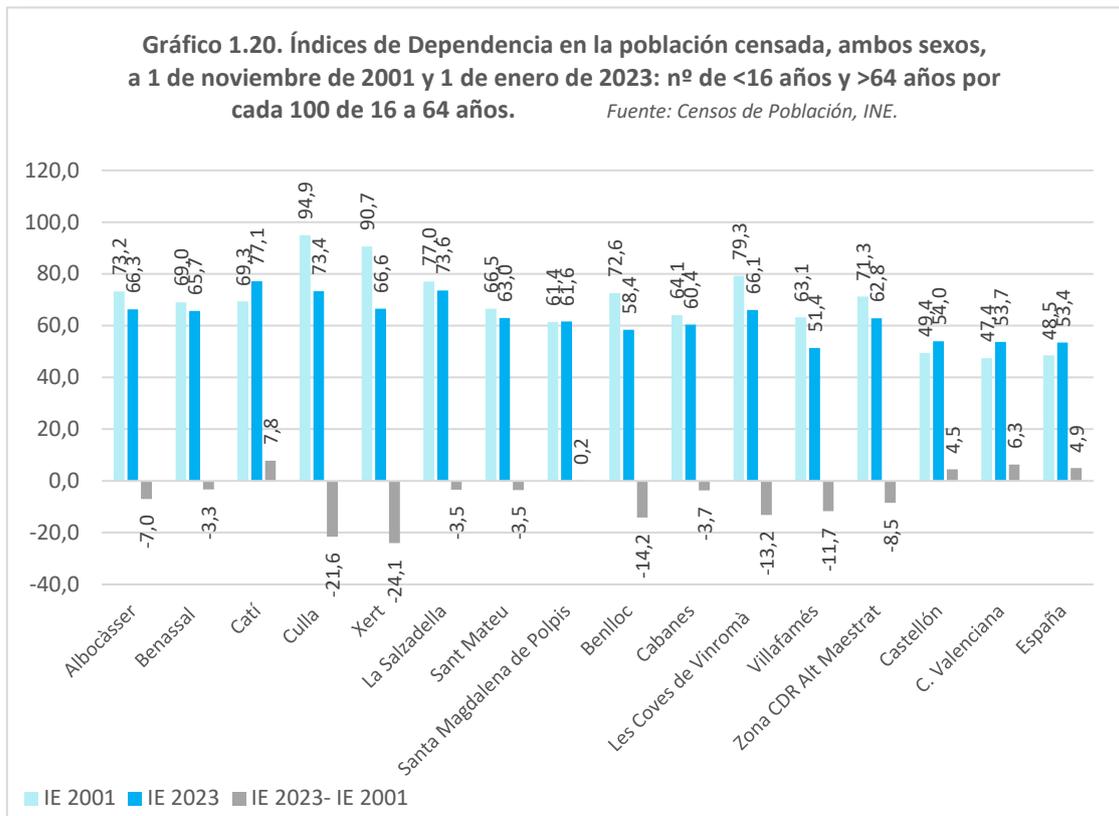
Proseguimos con los Ratios de Masculinidad según cohortes de edad entre la población censada a 1 de enero de 2023: nº varones por cada 100 mujeres, que se recoge en el Gráfico 1.19. (ver Tabla 1.12. del Anexo). Las RM por cohortes de edad de la Zona CDR Alt Maestrat tiene todas las Ratios masculinizadas, excepto en 65 años y más, con un 85,3, que está bastante feminizada, como pasa generalmente por la mayor longevidad de las mujeres. La cohorte de edad con RM más altas corresponde a las personas de 35 a 49 años, consecuencia de una mayor emigración de las mujeres, seguramente por las actividades laborales predominantes en la zona, con más empleos en el sector primario y la construcción. Vemos cómo en Castellón las RM difieren de las de la Zona CDR sobre todo en las dos cohortes de 35 a 64 años, que están menos masculinizadas, aunque sus RM superan ligeramente el valor de 100. Ya en el caso de la C. Valenciana y España se percibe RM inferiores, sobre todo a partir de los 50 años, donde sus valores se feminizan hasta llegar a las RM de 78,4 y 77 varones por cada 100 mujeres entre las personas de 65 años y más, respectivamente.

Las RM según cohortes de edad entre los 12 municipios integrantes de la zona nos informan que, en 2023, de 0 a 14 años destacan La Salzedella (97,1) y Sant Mateu (91) con valores <100, al contrario de Xert con una RM de 133,3 hombres por cada 100 mujeres. Estos valores nos indican que las realidades demográficas de cada municipio son diversas, no siguen el mismo patrón. Lo mismo sucede en la cohorte de 15 a 34 años, donde Xert (98,5), Sant Mateu (96,3) y Benlloc (96,7) tienen unas RM<100, mientras Catí con 120 marca el valor más elevado de la Zona. Las edades comprendidas entre los 35 a 64 es donde en los 12 municipios se recogen RM>100 sin excepción, mientras en la cohorte de 65 años y más todas las RM son inferiores a 100.



A continuación, analicemos los Índices de Dependencia (ID) entre la población censada, de ambos sexos, a 1 de noviembre de 2001 y 1 de enero de 2023: nº de personas de <16 años y >64 años por cada 100 de 16 a 64 años, que recogemos en el Gráfico 1.20. (ver Tabla 1.13. del Anexo). En la Zona CDR Alt Maestrat hay un diferencial de -8,5 puntos entre 2001 y 2023, los 22 años de estudio han supuesto un cambio importante, en tanto disminuye la importancia de la población dependiente a la vez que aumenta la potencialmente activa en la comarca. Por otro lado, tanto el ID 2001 (71,3) como el ID 2023 (62,8) son índices algo más elevados que en los otros territorios supramunicipales. Tanto los ID de Castellón como de la C. Valencia y de España tienen un diferencial positivo entre 2001 a 2023; por otro lado, se sitúan en el último año en 53-54, por debajo del ID que tiene la Zona CDR Alt Maestrat. En ese sentido, estos tres territorios tienen

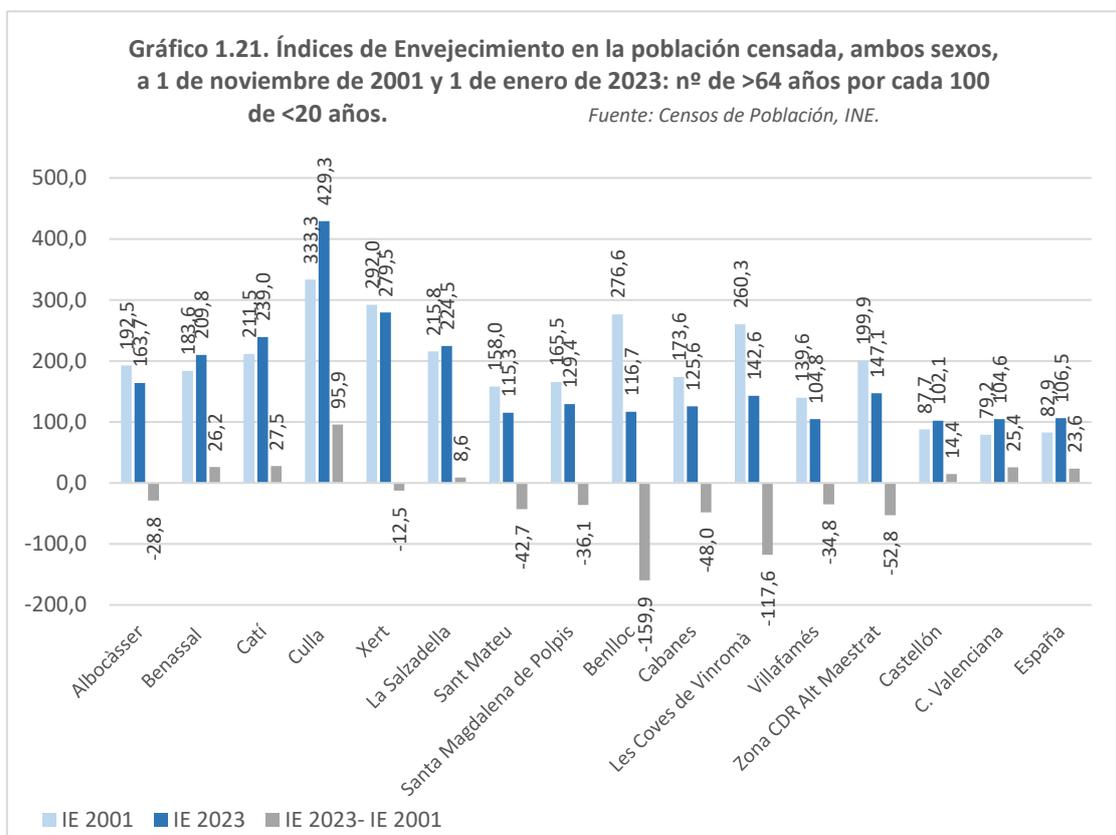
más población potencialmente activa para afrontar el peso de aquellos que están en situaciones de inactividad económica.



Los ID de los municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat tienen en 10 de ellos un diferencial negativo en el periodo 2001 a 2023, con la salvedad de Catí que aumenta 7,8 puntos y Santa Magdalena de Polpis que permanece estable. En el año 2023, se reducen los ID (salvo Catí y Santa Magdalena de Polpis) hasta el mayor diferencial que muestra en Xert (-24,1 puntos), situándose en este municipio en 66,6 personas de <16 años y >64 años por cada 100 de 16 a 64 años; Villafamés con un ID de 51,4 queda -11,4 puntos por debajo de la ID comarcal, lo que le permite teóricamente afrontar con mayor suficiencia la población dependiente; por otro lado, Catí con un ID en 2023 de 77,1 se posiciona en una situación de mayor relevancia de la población dependiente.

Seguidamente, veamos los Índices de Envejecimiento (IE) entre la población censada, de ambos sexos, a 1 de noviembre de 2001 y 1 de enero de 2023: nº de personas >64 años por cada 100 de <20 años, según refleja el Gráfico 1.21. (ver Tabla 1.14. del Anexo). En la Zona CDR Alt

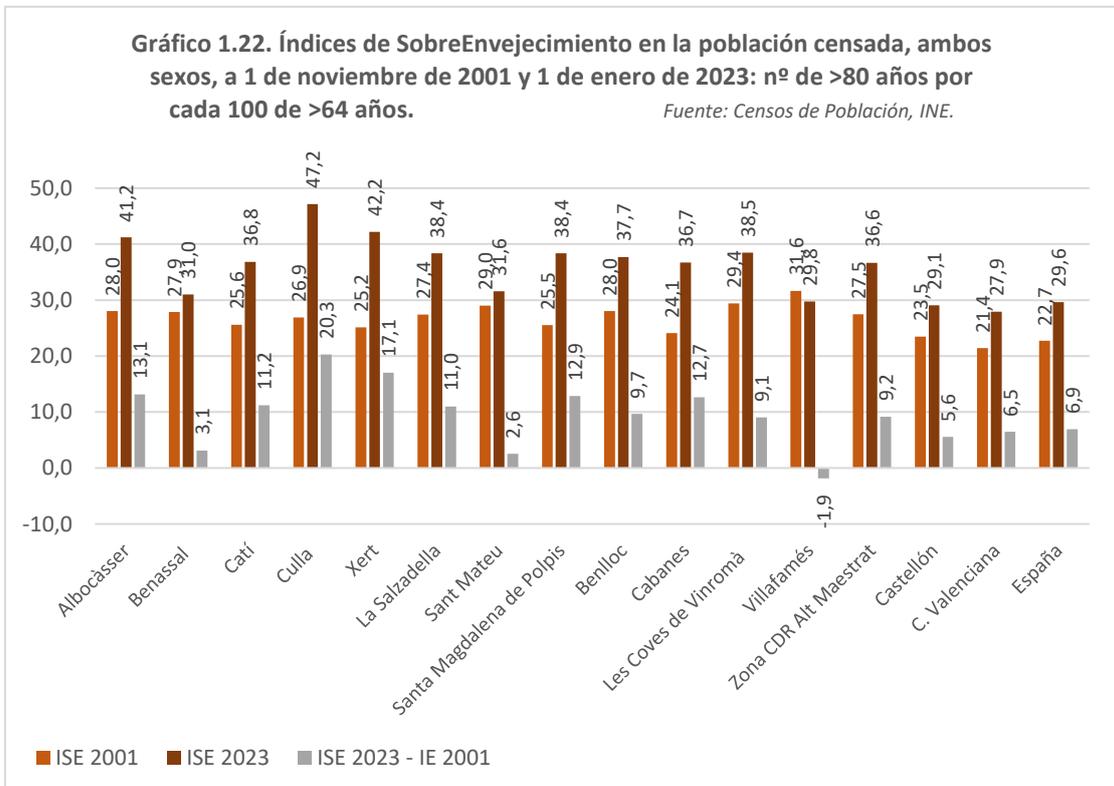
Maestrat hay un diferencial de casi 53 puntos entre ambos años, lo que se traduce en un rejuvenecimiento poblacional para este territorio rural, dejando entrever el peso de la llegada de los nuevos habitantes, la población extranjera, como hemos visto en apartados anteriores. De este modo, en la Zona CDR Alt Maestrat se pasa de un IE en 2001 del 199,9 al IE de 2023 del 147,1, que, aun siendo elevado, ese recorte es un buen augurio poblacional. Los IE de Castellón, la C. Valenciana y de España tienen un diferencial positivo de 2001 a 2023, es decir, mientras el territorio rural del estudio se rejuvenece, el resto de grandes territorios envejece en el mismo periodo de 22 años. Si en 2001, el IE más elevado correspondía a Castellón con un IE de 87,7, en 2023 es en España con un IE de 106,5 personas >64 años por cada 100 de <20 años.



Los IE de los municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat evolucionaron reduciéndose en 8 de los 12 municipios, siendo Benlloc con -159,9 puntos el que más recortó en 2023 (IE 116,7) frente a 2001 (IE 276,6). Mientras tanto, La Salzadella, Benassal, Catí y sobre todo Culla aumentaron sus índices de envejecimiento, hasta el 429,3 de Culla, lo que determina un municipio extremadamente envejecido. Según el IVE el número de municipios que se considera que tienen un Índice de Envejecimiento igual o superior al valor de 250 en la Comunidad

Valenciana es de 175 (IVE, marzo 2023), y en la Zona CDR cumplen dicha premisa Culla y Xert en 2023.

Con el siguiente indicador llegamos al final del primer capítulo: los Índices de SobreEnvejecimiento (ISE) en la población censada, ambos sexos, a 1 de noviembre de 2001 y 1 de enero de 2023, esto es, el nº de personas >80 años por cada 100 de >64 años, conforme aparece en el Gráfico 1.21. (ver Tabla 1.15. del Anexo). En la Zona CDR Alt Maestrat se concretiza un ISE en 2001 del 27,5, mientras aumentó en 9,2 puntos en 2023, alcanzando el valor de 36,6, lo que conforma una población anciana más sobreenejecida. Los ISE de Castellón, C. Valencia y España son inferiores a los de la Zona CDR Alt Maestrat, informándonos de una posible mayor esperanza de vida a edades tardías en la Zona.



Los ISE de los municipios de la Zona CDR Alt Maestrat aumentaron su valor en 2023 respecto a 2001, hasta los 20,3 puntos que se incrementó en Culla; dándose la salvedad del caso de Villafamés que decreció en 1,9 puntos, siendo además el municipio con el ISE más bajo en 2023 con 29,8, alrededor de 7 puntos por debajo del ISE comarcal (36,6). Culla, es el municipio con el ISE más alto de la Zona en 2023, con un 47,2, lo que supone 10,6 puntos por encima de la comarcal. Tengamos en cuenta además que Culla es el municipio menos despoblado, de forma

que este índice refleja una realidad compleja para la demografía local. Una vez más, se constata cómo municipios de una misma zona geográfica no evolucionan demográficamente de la misma forma, porque los procesos socioeconómicos y oportunidades diferenciales en el empleo, la vivienda y otros recursos van determinando realidades locales diversas.

1.2.- ANÁLISIS DEL EMPLEO

En el segundo capítulo del Estudio Cuantitativo llevaremos a cabo el análisis del empleo de la Zona CDR Alt Maestrat y sus doce municipios, comparando con la provincia de Castellón, así como con los conjuntos de la Comunidad Valenciana y de España, a través de los siguientes 13 indicadores cuantitativos referidos a las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral:

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

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

La información procede de la Estadística de Trabajadores Afiliados a la Seguridad Social, Personas afiliadas por lugar de residencia, del Instituto Valenciano de Estadística (IVE), Generalitat Valenciana y, respecto a España, de la Estadística de Afiliación de Trabajadores último día del mes de diciembre de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones:

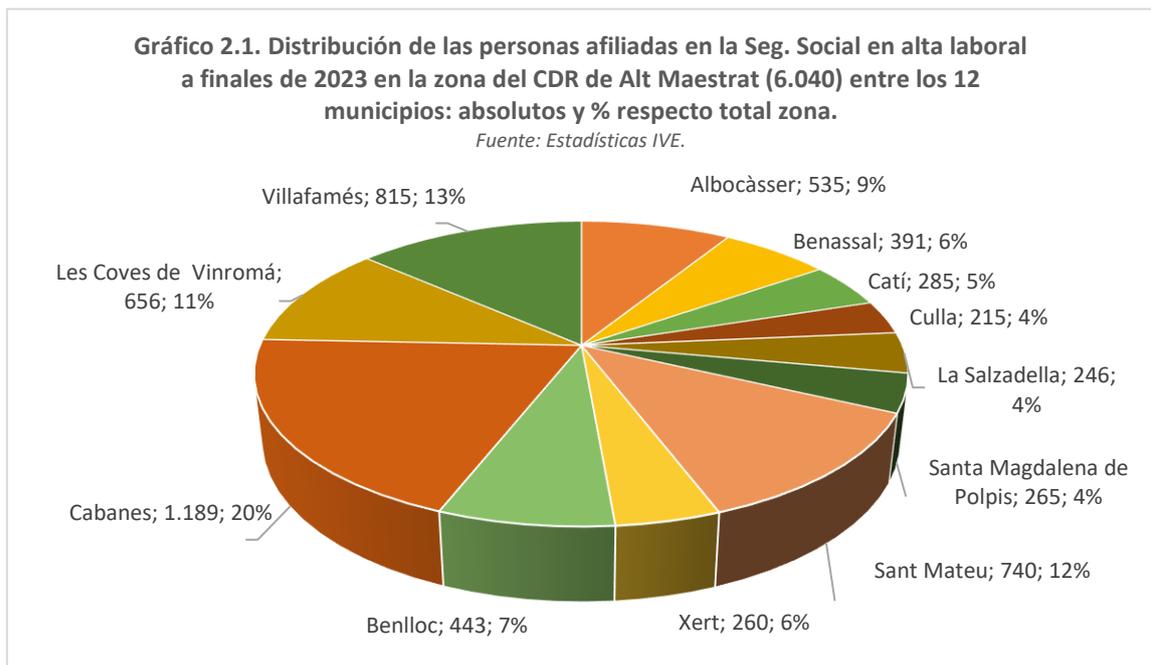
<https://pegv.gva.es/es/temas/sociedad/trabajo/afiliaciondetrabajadoresalsistemadelaseguridadsocial>

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8>

Comentar que el segundo capítulo del Estudio Cuantitativo se articula en cinco apartados de análisis sobre la temática del empleo: evolución y distribución del empleo según sexo; el empleo según nacionalidad y sexo; el empleo según cohortes de edad; el empleo según sectores de actividad y sexo; y el empleo según el régimen de afiliación y sexo.

1.2.1.- Evolución y distribución del empleo según sexo

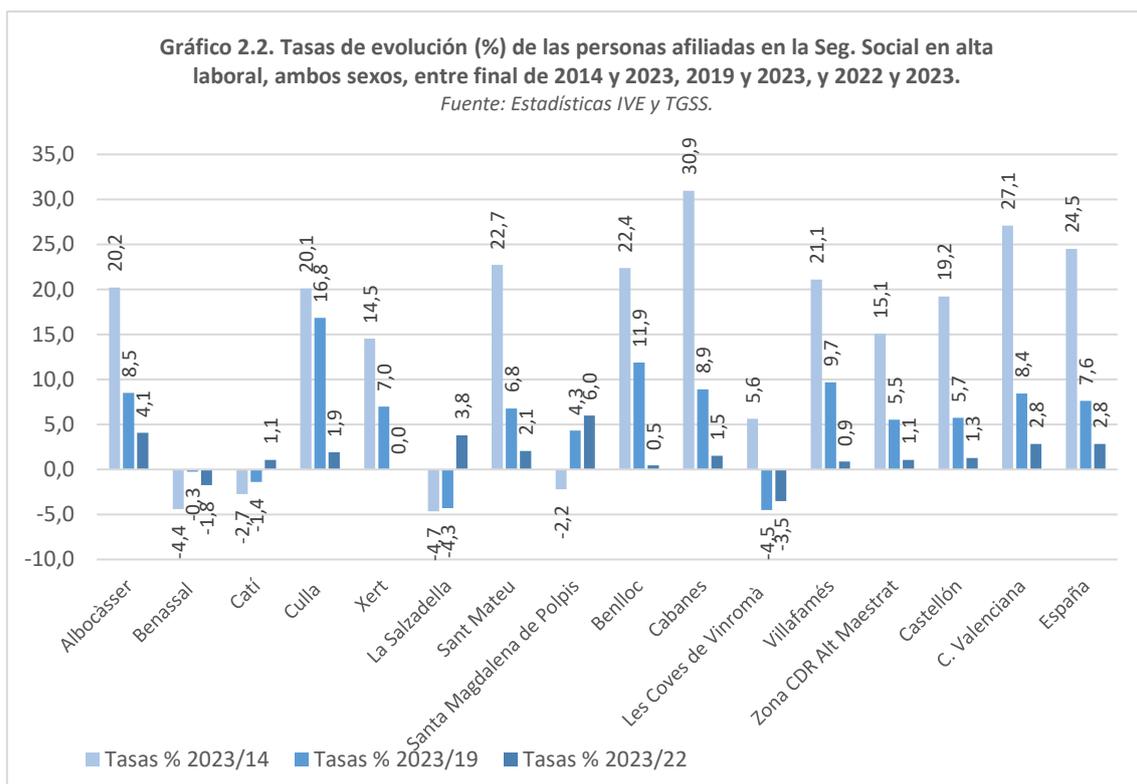
Comenzamos el capítulo con la Distribución por municipios de las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral a finales de 2023 en la Zona del CDR del Alt Maestrat, según muestra el Gráfico 2.1. (ver Tabla 2.1. del Anexo): podemos comprobar cómo el municipio de Cabanes con un 20% aglutina por sí mismo la quinta parte del total de personas afiliadas en alta de la Zona, municipio que además de ser costero es el más próximo a la ciudad de Castellón y puede beneficiarse de la influencia laboral de la capital. Por otro lado, en 2º y 3º lugar, Villafamés 13% y Sant Mateu 12% son los siguientes municipios con más personas afiliadas a la Seguridad Social, y en el polo opuesto se posicionan Culla, Xert, La Salzadella y Santa Magdalena de Polpis con un 4% respectivamente, siendo estos cuatro municipios todos del interior y los que menos población tienen de los que integran la Zona.



A continuación, vamos a ver la evolución del empleo, de ambos sexos, según el nº de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral entre diciembre de 2014 y 2023 (último día del mes; ver Tabla 2.1. del Anexo): en la zona CDR Alt Maestrat (agregado de doce municipios) se registraron 6.040 personas afiliadas en alta en diciembre de 2023, las cuales significan un incremento del 15,1% con respecto a las contabilizadas en el mismo mes de 2014 (5.249

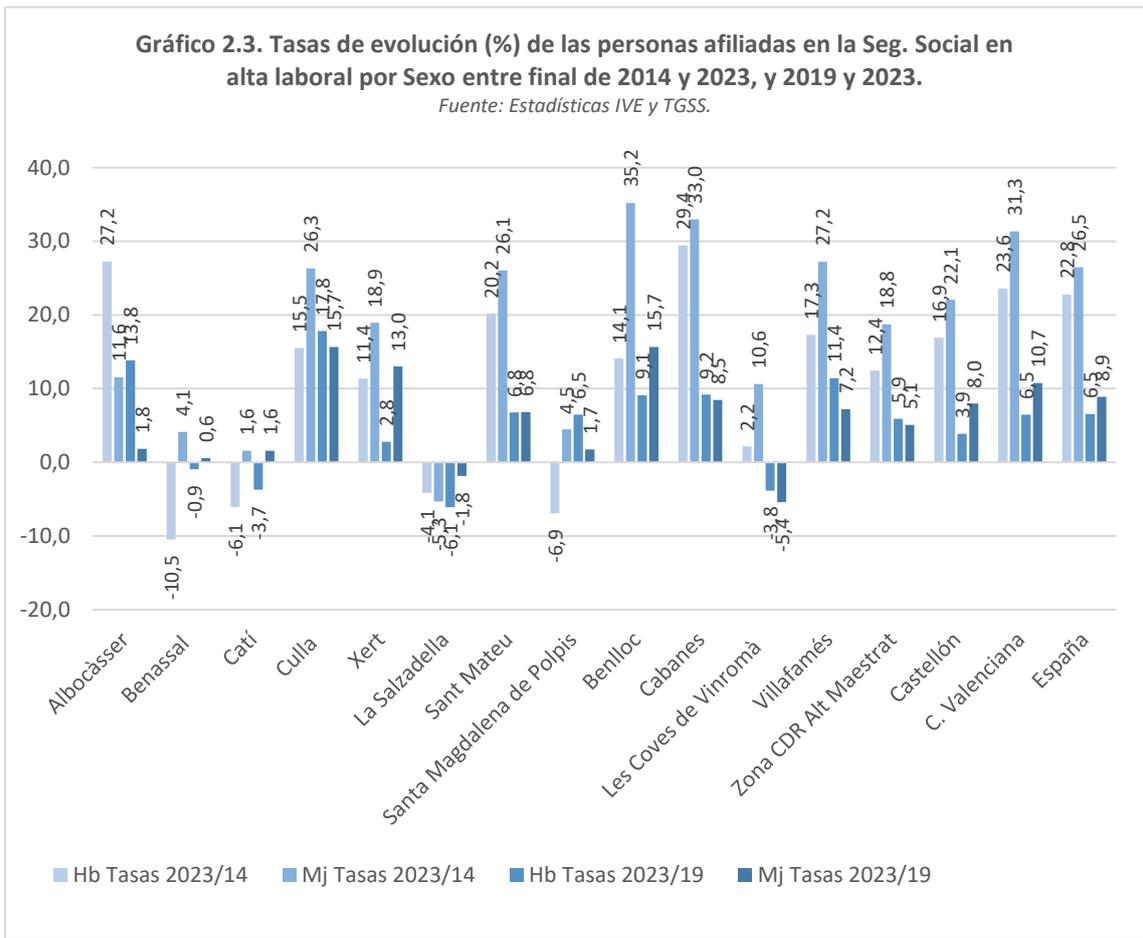
personas afiliadas). Paralelamente, en 2023 la provincia de Castellón registra 233.129 personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral que representa un incremento del 19,2% respecto a 2014. En esa línea evolutiva de crecimiento, la Comunidad Valenciana aumentó el nº de personas afiliadas en alta hasta el 27,1% respecto a 2014, porcentaje que en el caso de España supone el 24,5%; estos incrementos hablan de un periodo de bonanza en el crecimiento del empleo. Con todo ello vamos a adentrarnos en el análisis por evolución temporal respecto al periodo más reducido de 2019 a 2023 para tratar de entender mejor la situación dibujada. La tasa de crecimiento de la zona CDR Alt Maestrat en este periodo se recorta al 5,5%, pero debemos tener en cuenta que ese periodo está afectado por el impacto del confinamiento y la crisis motivada por la pandemia del covid-19, de forma que todo crecimiento por reducido que sea tiene unas connotaciones muy positivas. La tasa para la provincia de Castellón con un 5,7%, está en consonancia, pero queda ampliamente superada por la tasa de la C. Valenciana con un 8,4%, mientras la tasa de crecimiento de España de personas afiliadas en alta laboral asciende hasta el 7,6%. Por tanto, estos datos positivos nos informan que, al finalizar 2023, se superó con holgura el empleo existente al cerrar 2019, el trimestre previo al estallido de la crisis de la pandemia del covid-19.

La evolución de las personas afiliadas en la Seg. Social en alta laboral, en los 12 municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat entre final de 2014 y 2023 tiene unas fuertes oscilaciones, entre el robusto crecimiento de Cabanes con 30,9% (que es el municipio más poblado de la Zona) y el decrecimiento de La Salzadella con -4,7%; llama la atención el decrecimiento en las tasas de evolución del empleo que sufren cuatro municipios en el periodo 2014 a 2023, frente a los 8 que crecen muy significativamente. En el cuatrienio 2019-2023 siguen siendo 4 los municipios con tasas negativas de empleo: Benassal, Catí, La Salzadella y Les Coves de Vinromà, aunque este último tenía una tasa positiva entre 2014 y 2023 (5,6%). En definitiva, comprobamos varias cosas; por un lado, la evolución del empleo en los municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat fue diversa; por otro lado, municipios colindantes no tienen el mismo desarrollo o capacidad de generación de empleo, así el municipio de Culla (el menos poblado de la Zona) es el que más crece en empleo con un 16,9%, mientras sus limítrofes Catí -1,4% y Benassal -0,3% tienen variaciones negativas, lo que nos indica que el impacto del crecimiento/decrecimiento está muy condicionado por el impulso propio de cada municipio.



Continuamos con la evolución del nº de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral según Sexo entre diciembre de 2014 y 2023 (último día del mes), que recogemos en el Gráfico 2.3. (ver Tabla 2.2. del Anexo): en la zona CDR Alt Maestrat (agregado de doce municipios) la tasa de evolución de los Hombres representa un 12,4%, mientras que la tasa de las Mujeres alcanza un 18,8%, 6,4 puntos a favor de la tasa femenina. En ese periodo, la tasa de evolución en Castellón en Hb es de 16,6% y en Mj de 22,1% (5,5 puntos más alta); en la misma línea de diferencia a favor de la tasa femenina están las de la Comunidad Valenciana, con la diferencia más alta de los cuatro territorios (Hb 23,6% y Mj 31,3%: 7,7 puntos a favor del incremento femenino), y también las tasas de evolución por sexo de España, con la diferencia más baja (3,7 puntos a favor de la tasa de evolución en Mj frente a la tasa en Hb: 26,5% sobre 22,8%). Las tasas de evolución del empleo por sexo para el periodo 2019 a 2023 son igualmente positivas para los 4 territorios supramunicipales, pero con una diferencia importante; en la Zona CDR del Alt Maestrat la tasa de evolución del empleo en las Mujeres (5,1%) es ligeramente inferior a la tasa entre los Hombres (5,9%), mientras en los otros tres territorios es claramente predominante la tasa femenina. Así, en Castellón son 4,1 puntos a favor de la tasa en Mj, más 4,2 puntos en la C. Valenciana y más 2,4 puntos en España. En líneas generales, tras la superación del impacto negativo de la pandemia del Covid-19, podríamos decir que se acentúan los efectos positivos de

creación de empleo y especialmente se percibe ese dinamismo entre el empleo femenino, ya que crece relativamente por encima del empleo masculino en casi todos los ámbitos. En este sentido, se puede afirmar que “durante la pandemia, dada la fuerte caída que experimentó la actividad económica en el año 2020, las tasas de empleo registraron disminuciones muy inferiores a las que serían esperables sobre la base de las regularidades históricas” (Hernández de Cos, 2023, p.2).

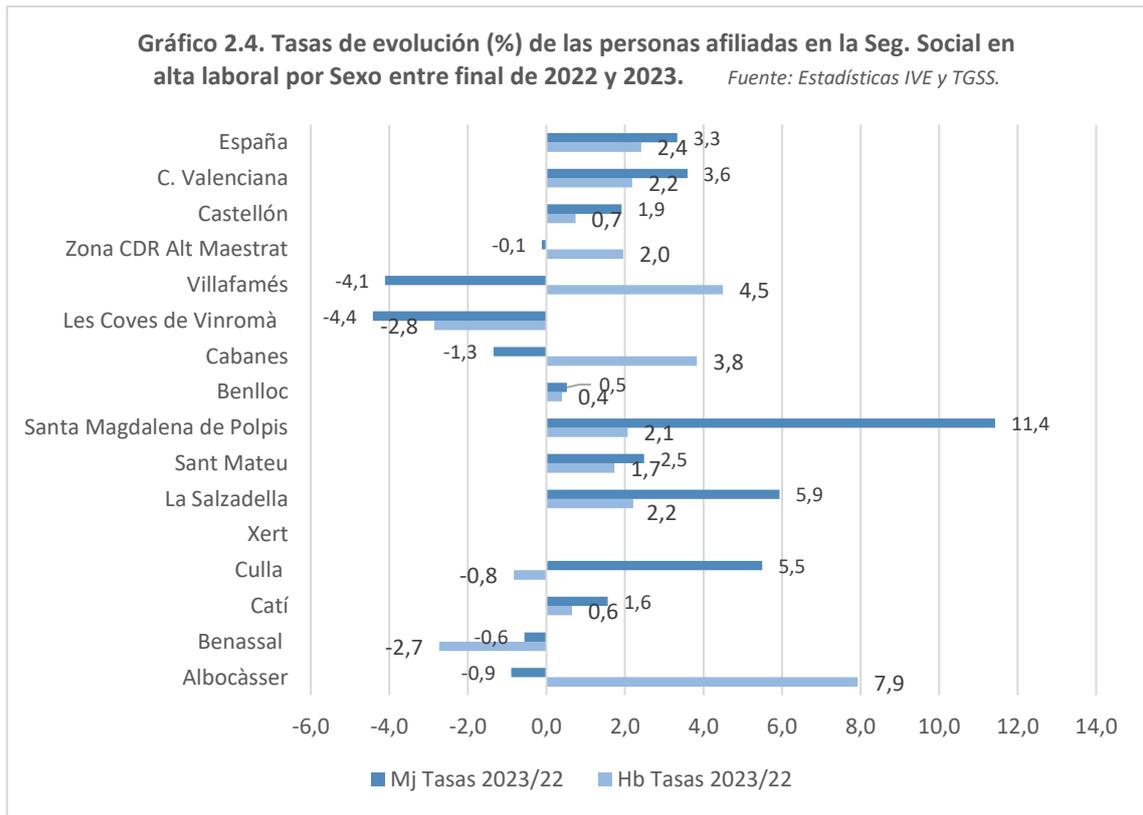


Lo más significativo entre las diferencias por sexo de las tasas de evolución de las personas afiliadas a la Seg. Social en alta laboral entre los doce municipios de la Zona CDR Alt Maestrat en el periodo 2014 a 2023, es que en diez de ellos es superior la tasa de crecimiento en las Mujeres; solo en Albocàsser es mayor el incremento del empleo entre los Hombres, mientras en La Salzedella decreció el empleo más entre las Mujeres. El municipio de Benlloc con una tasa de evolución en Hb de 14,1% y una tasa en Mj de 35,2% representa la mayor brecha entre géneros, con 21,1 puntos a favor del crecimiento registrado entre las mujeres afiliadas a la Seguridad

Social en alta laboral. Centrándonos en el cuatrienio 2019-2023 cambia el panorama, en tanto son cuatro municipios los que ofrecen tasas de evolución más altas entre las Mujeres y en cinco lo hacen entre los Hombres, con las excepciones de La Salzadella (disminuye en los dos sexos) y Sant Mateu (crecen con intensidad parecida los dos sexos). Culla concentra la tasa de evolución del empleo más alta de la Zona del CDR Alt Maestrat entre los Hombres, con un 17,8%, mientras que los municipios de Benlloc y Culla, ambos con un 15,7%, albergan la tasa de evolución más alta entre las Mujeres. Son cuatro municipios los que tienen tasas de evolución negativas entre los Hombres y dos municipios entre las Mujeres; y tanto en La Salzadella como en Les Coves de Vinromà tienen tasas de evolución negativas en el empleo en los dos sexos.

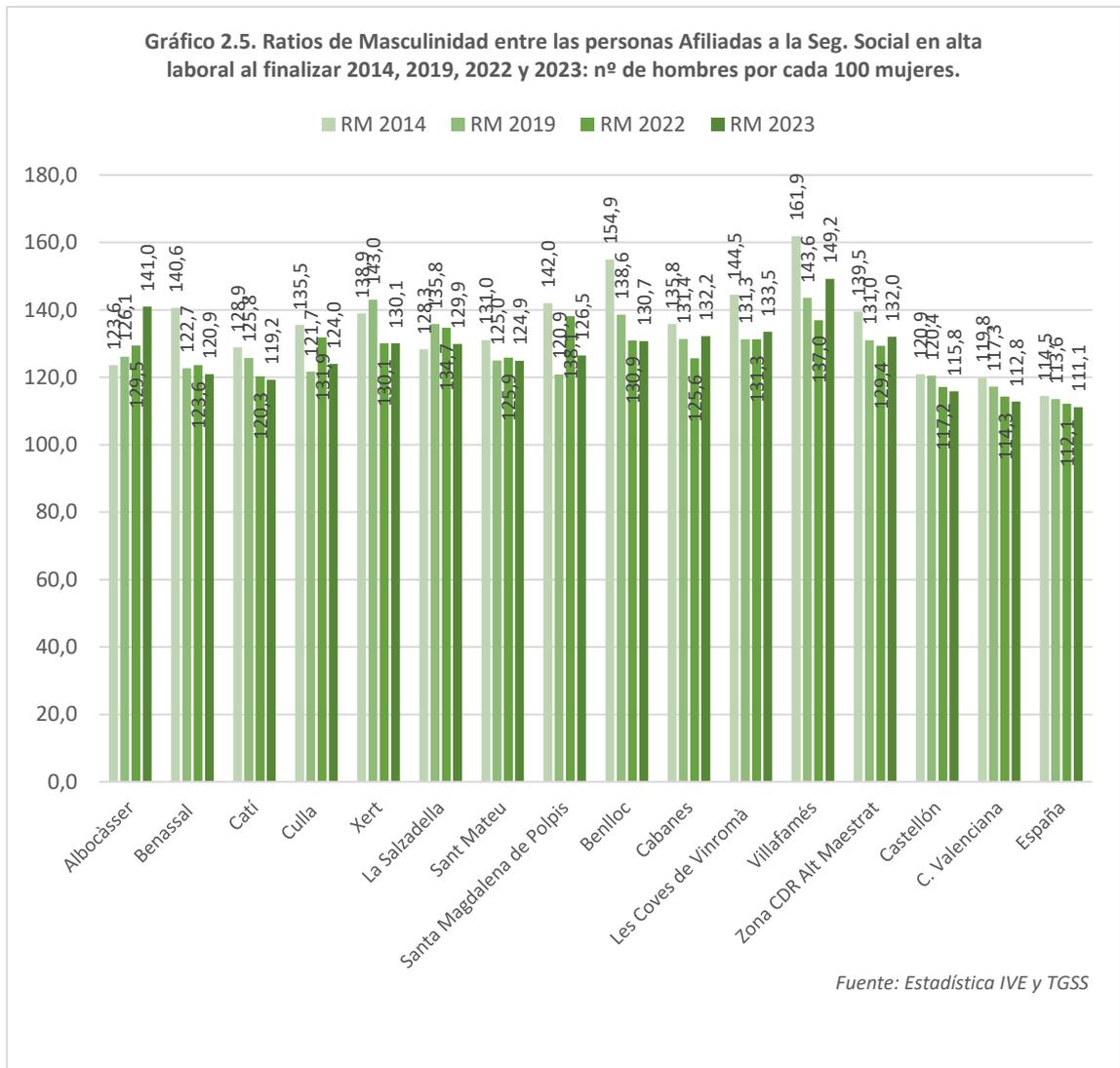
A través del Gráfico 2.4 conocemos las tasas de evolución según sexo de las personas afiliadas en la Seguridad Social en alta laboral entre 2022 y 2023: en la Zona del CDR Alt Maestrat, la tasa de evolución de los Hombres tiene signo positivo, con un 2%, mientras la evolución del empleo entre las Mujeres fue estable, con un leve -0,1%. Las tasas de evolución en Castellón, ambas de signo positivo, benefician más al empleo de las Mujeres (1,9%), con 1,2 puntos por encima del incremento masculino (0,7%); también las tasas de crecimiento en la C. Valenciana y España son algo más altas entre las Mujeres, con 1,4 y 0,9 puntos respectivamente sobre las tasas masculinas. En la Zona del CDR Alt Maestrat es donde se frenaron las nuevas afiliaciones de Mujeres a la Seguridad Social en alta laboral en la última evolución anual, posiblemente por un menor dinamismo laboral en los municipios rurales de montaña, y ya veremos en apartados siguientes en qué sectores se ha visto más limitada el empleo femenino.

La lectura que ofrecen los datos estadísticos de los doce municipios de la Zona del CDR Alt Maestrat en la variación 2022/23 nos indica que, únicamente, en cuatro de sus localidades la tasa de crecimiento de las personas afiliadas en la Seguridad Social en alta laboral es más elevada para los Hombres que para las Mujeres: en Albocàsser, Culla, Cabanes y Villafamés; mientras en otros cinco municipios sucede lo contrario, con tasas femeninas superiores, destacando el caso de Santa Magdalena de Polpis con 9,2 puntos a favor del incremento femenino (11,4% sobre 2,1%).



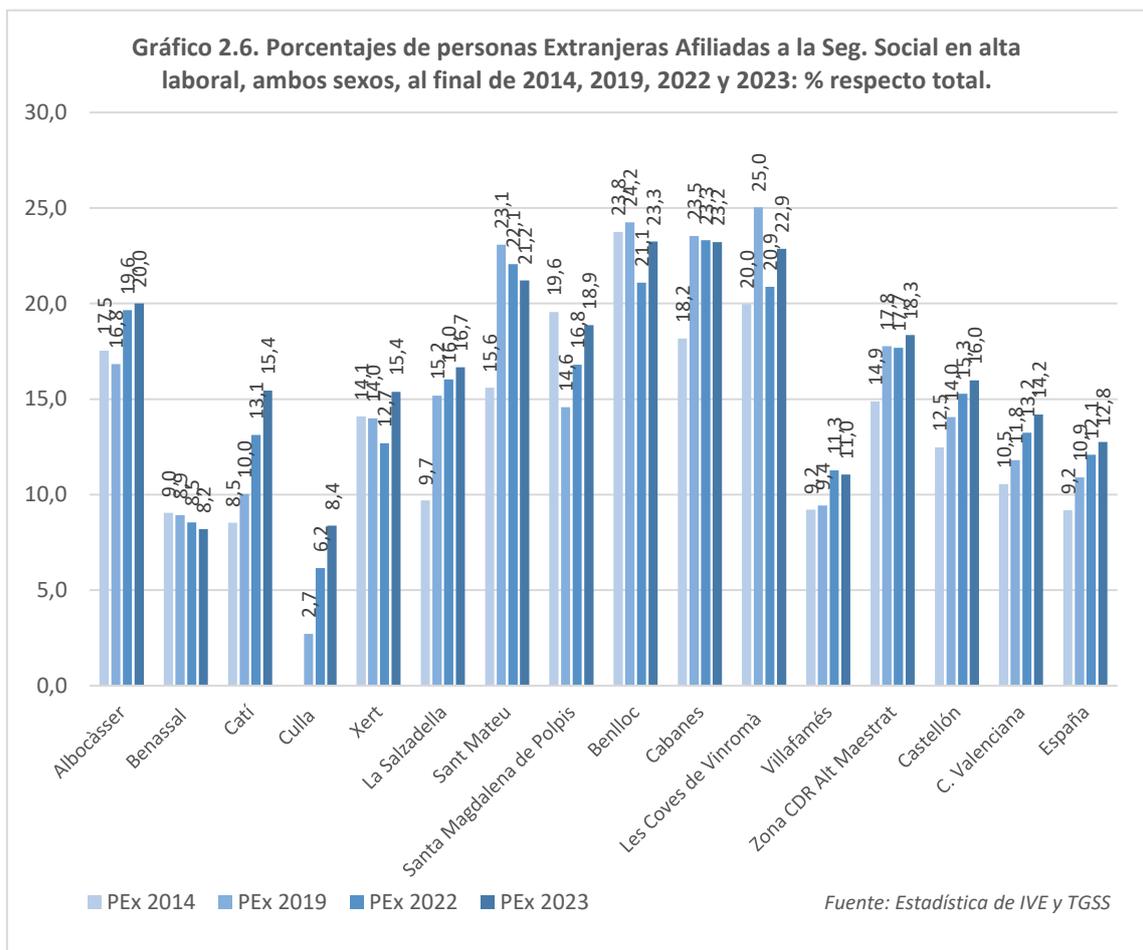
En el Gráfico 2.5. observamos las Ratios de Masculinidad de las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral entre final de 2014 y 2023 (véase Tabla 2.3. del Anexo). Fijándonos en el año 2023, vemos cómo el empleo en los cuatro territorios supralocales -Zona CDR Alt Maestrat, Castellón, C. Valenciana y España- tiene un carácter eminentemente masculino, ya que las RM superan con bastante holgura el valor de 100; siendo la ratio de la Zona del CDR Alt Maestrat la más elevada (132 varones por cada 100 mujeres afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral), respecto de la provincial (115,8), C. Valenciana (112,8) y España (111,1). Tal como suele suceder en las comarcas rurales, se repite la pauta de bastante más empleo para los Hombres que para las Mujeres, tanto por el éxodo laboral de las Mujeres activas con mayor instrucción educativa como por la masculinización del mercado de trabajo en varios sectores (agricultura, construcción e industria). En el año 2014, la ratio de la Zona CDR del Alt Maestrat era de 139,5 hombres por cada 100 mujeres afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral y fue descendiendo hasta 2022 (129,4), para luego masculinizarse algo más en 2023 (132). Diferente comportamiento tuvo en los territorios de Castellón, la C. Valencia y España, donde las RM desde 2014 van disminuyendo gradualmente hasta 2023, donde alcanzó la ratio el valor más bajo en los tres territorios del período de estudio, mostrando que la brecha de género en el acceso al empleo se ha moderado.

La lectura que nos aportan las ratios de masculinidad de los doce municipios integrantes de la Zona del CDR Alt Maestrat muestra una tendencia mayoritaria a la reducción del valor de 2014 a 2023; solo hay un municipio donde la ratio aumentó con claridad, véase el caso de Albocásser (+17,4 puntos). Mientras en Catí, Sant Mateu y Benlloc las ratios de masculinidad pierden valor a medida que pasan los años. Y en los otros 8 municipios hay oscilaciones internas según los años, pero lo que sí está claro es que, en todos ellos, con la excepción de La Salzadella, las ratios de 2023 son inferiores a las ratios de 2014. En ese sentido, se puede hablar de una tendencia general a la reducción de la brecha de género en el acceso al empleo en la Zona objeto de estudio.



1.2.2.- El empleo según nacionalidad y sexo

Seguimos analizando la evolución de Empleo según la variable nacionalidad y en el Gráfico 2.6. (véase Tabla 2.4. del Anexo) reflejamos los Porcentajes de Personas Extranjeras afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral: en el año 2023 y en la Zona CDR del Alt Maestrat representan un 18,3%, porcentaje superior tanto al de Castellón 16% y al de la C. Valenciana 14,2% como al de España 12,8%, de forma que vemos que es un territorio en el que la población inmigrante extranjera tiene mayor relevancia en el mercado laboral. La comparativa respecto al año 2014 es de un crecimiento sostenido en cada uno de los 4 grandes territorios supramunicipales; +3,4 puntos en la Zona CDR Alt Maestrat, con aumentos semejantes en los demás ámbitos supralocales.

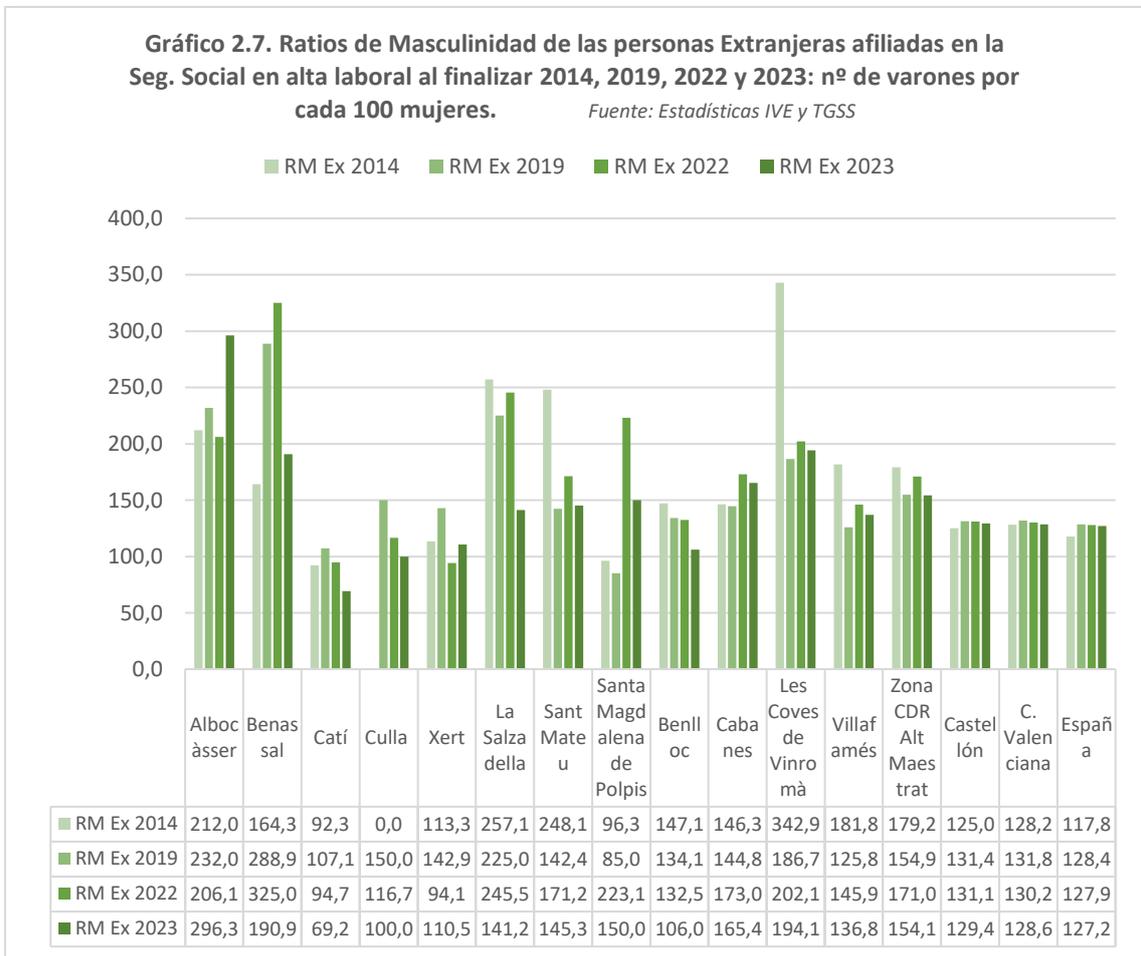


En cuanto a las diferencias en los porcentajes de Personas Extranjeras afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral entre los doce municipios de la Zona CDR Alt Maestrat en el final del año 2023, se observa que los menores porcentajes se muestran en Benassal (8,2%) y Culla (8,4%), mientras el más elevado en Cabanes y Benlloc (23,3%), dos municipios pertenecientes a la Plana Alta, localidades próximas a la costa, mientras Benassal y Culla del Alt Maestrat están ubicados en un área más septentrional del interior castellonense. Ahora bien, en 2014 se observaba que en tres municipios los porcentajes de Personas Extranjeras afiliadas era ligeramente superiores a los respectivos de 2023, caso de Benassal, Santa Magdalena de Polpis y Benlloc. Por otro lado, Culla no tenía Personas Extranjeras afiliadas en alta laboral en 2014, cambiando la situación en 2023 con un 8,4%. En líneas generales, la importancia de la inmigración extranjera es clara en el mercado laboral de la Zona y se marca una tendencia de crecimiento que ha superado el impacto negativo en el empleo de la crisis provocada por la pandemia del covid 19.

Proseguimos el análisis cuantitativo del empleo con las Ratios de Masculinidad de las Personas Extranjeras afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral (Gráfico 2.7 y véase Tabla 2.5. del Anexo): en la Zona CDR Alt Maestrat, la RM Ex 2023 alcanzó el valor más alto (154,1) de los cuatro ámbitos supralocales, lo que nos indica una menor presencia o afiliación de las Mujeres extranjeras en la comarca frente a los Hombres extranjeros. Las RM Ex ofrecidas por Castellón (129,4), C. Valenciana (128,6) y España (127,2) son claramente menores y con porcentajes similares. Si comparamos con el año 2014, esa RM Ex es aún superior en la Zona CDR Alt Maestrat con un 179,2 Hombres por cada 100 Mujeres afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral, 25,1 puntos más que en 2023, de forma que conforme pasan los años, el asentamiento de personas extranjeras se presume con arraigo familiar y llegada de población femenina, propiciándose una mayor afiliación de Mujeres a la Seg. Social. La ratio de masculinidad en Castellón en 2014 es inferior a la de 2023, se mantiene sostenida en la C. Valencia y en España en 2023 es donde más crece, con 9 puntos respecto a 2014. Por todo ello vemos cómo “el análisis de género de las tasas de ocupación revela importantes diferencias en términos de integración de las mujeres extranjeras, tanto si se las compara con las mujeres nativas, como si se confrontan con los hombres extranjeros” (Mahía y Medina, 2022, p.20).

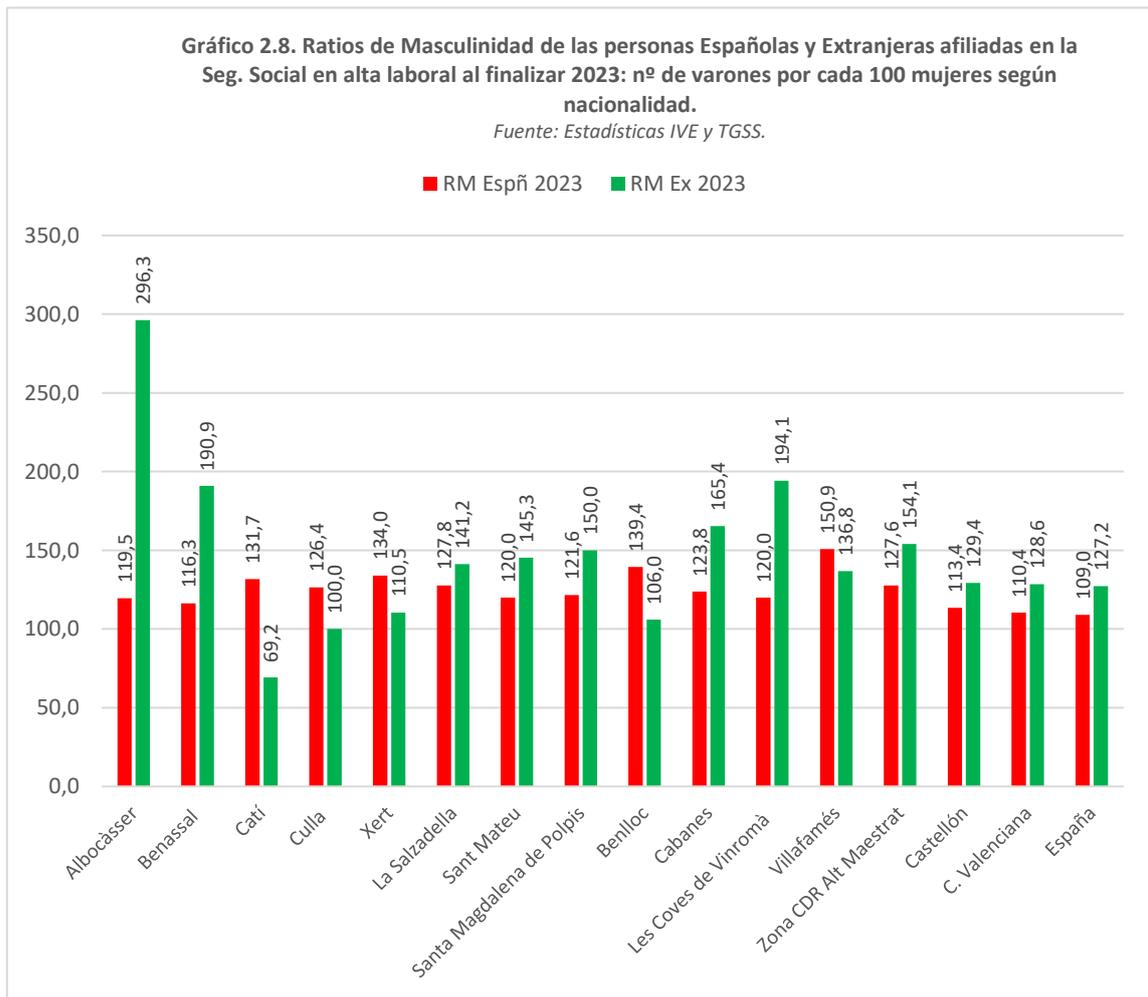
Entre los doce municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat, las RM Ex en 2023 son muy desiguales, desde Catí con un 69,2, es decir, una afiliación a la Seg. Social en alta laboral totalmente feminizada, hasta la RM Ex de Albocàsser con un 296,3 que nos indica lo contrario; curiosamente ambos municipios son colindantes, y para entender plenamente esa enorme

diferencia habrá que ver en siguientes apartados el empleo por sectores de actividad. El resto de los municipios tienen RM igual a 100 (Culla) o superiores. De 2014 a 2023, en 5 municipios la RM Ex aumentó; Culla, por ejemplo, no tenía personas extranjeras afiliadas a la Seg. Social. Y en 7 municipios la RM Ex disminuyó, encontrándonos el caso excesivo de Les Coves de Vinromà donde la RM Ex alcanzó un 342,9 en 2014, mientras en 2023 descendió a 194,1 Hombres por cada 100 Mujeres afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral. Fuertes oscilaciones que nos están informando que la presencia de las mujeres extranjeras en el mercado laboral necesita de empleos que coticen a la Seguridad Social y, asimismo, de estabilidad en los contratos para derivar en un asentamiento estable y presumiblemente acompañado de arraigo familiar.



El Gráfico 2.8. nos permite establecer una comparativa entre la RM extranjera y la RM española de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral en el año 2023. Las ratios de masculinidad de la Zona CDR Alt Maestrat tienen una diferencia de 26,5 puntos a favor de la RM

Ex. Esta agrupación de municipios ha sufrido la emigración nacional en décadas anteriores y ha recibido durante la dos últimas décadas, en mayor medida, la inmigración extranjera masculina que es la que se emplea en la actividad laboral disponible en la agricultura, industria y construcción de la Zona. Las RM de Castellón tienen una diferencia de 26 puntos a favor de la RM Ex, que llega a los 18,2 puntos tanto en el caso de la C. Valencia como en España donde también la ratio de masculinidad extranjera se impone a la RM de las personas con nacionalidad española.



Las Ratios de Masculinidad de las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral de los doce municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat en 2023 nos indican que en 7 de ellos la RM Ex es superior a la RM Espñ, destacando el caso de Albocàsser con 176,8 puntos de diferencia, una RM Ex que es más del doble de la RM Espñ. Entre los 5 municipios donde la RM Espñ en personas afiliadas a la Seg. Social en alta laboral es superior a la RM Ex destaca Catí con

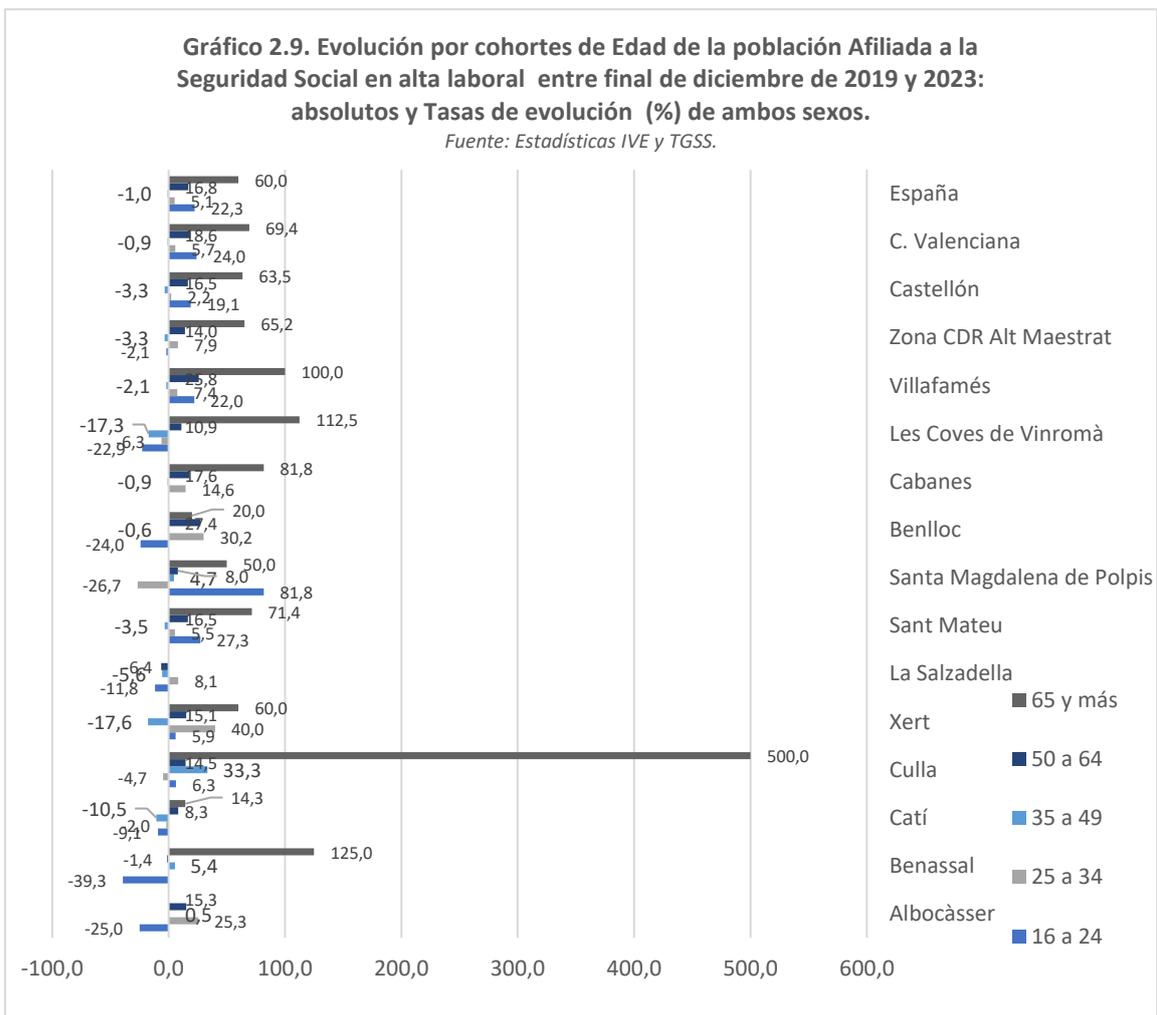
62,5 puntos más entre las personas españolas. Ya hemos comentado que Catí y Albocàsser son municipios limítrofes, lo cual no es óbice para que muestren un comportamiento bien diferenciado en cuanto a la población ocupada según nacionalidad. En todo caso, en todos los municipios, las RM Espñ superan con holgura el umbral de 100, informándonos de una clara masculinización de la población española ocupada, sucediendo otro tanto entre la población ocupada extranjera, con las excepciones de Catí (69,2) y Culla (100).

1.2.3.- El empleo según cohortes de edad

El Gráfico 2.9. nos permite conocer la Evolución por cohortes de Edad, de ambos sexos, de la población Afiliada a la Seguridad Social en alta laboral entre final de diciembre de 2019 y 2023 (véase Tabla 2.6. del Anexo). Las tasas evolución de la Zona CDR Alt Maestrat en el periodo comprendido entre 2019/23 reflejan un decrecimiento en la afiliación a la Seguridad Social tanto entre la cohorte más joven de 16-24 años (-2,1%), como entre las personas de 35-49 años (-3,3%), mientras en las otras tres cohortes las tasas son positivas. En Castellón sólo hay decrecimiento entre las personas afiliadas a la Seg. Social en alta laboral de la cohorte de 35-49 años (-3,3%), pero el crecimiento en la cohorte de 16-24 años con un 19,1% es muy significativo en contraste con la tasa negativa en la Zona. Tanto en la Comunidad Valenciana como en España, la afiliación en la cohorte de 35-49 años tiene también signo negativo, posiblemente por el proceso de maduración de la estructura por edad de la población ocupada; por otro lado, en ambos territorios, en la cohorte de 16-24 años se recoge un fuerte crecimiento, 24% y 22,3% respectivamente. El resto de las tasas de evolución por cohortes de edad en Castellón, C. Valencia y España tienen escasas diferencias.

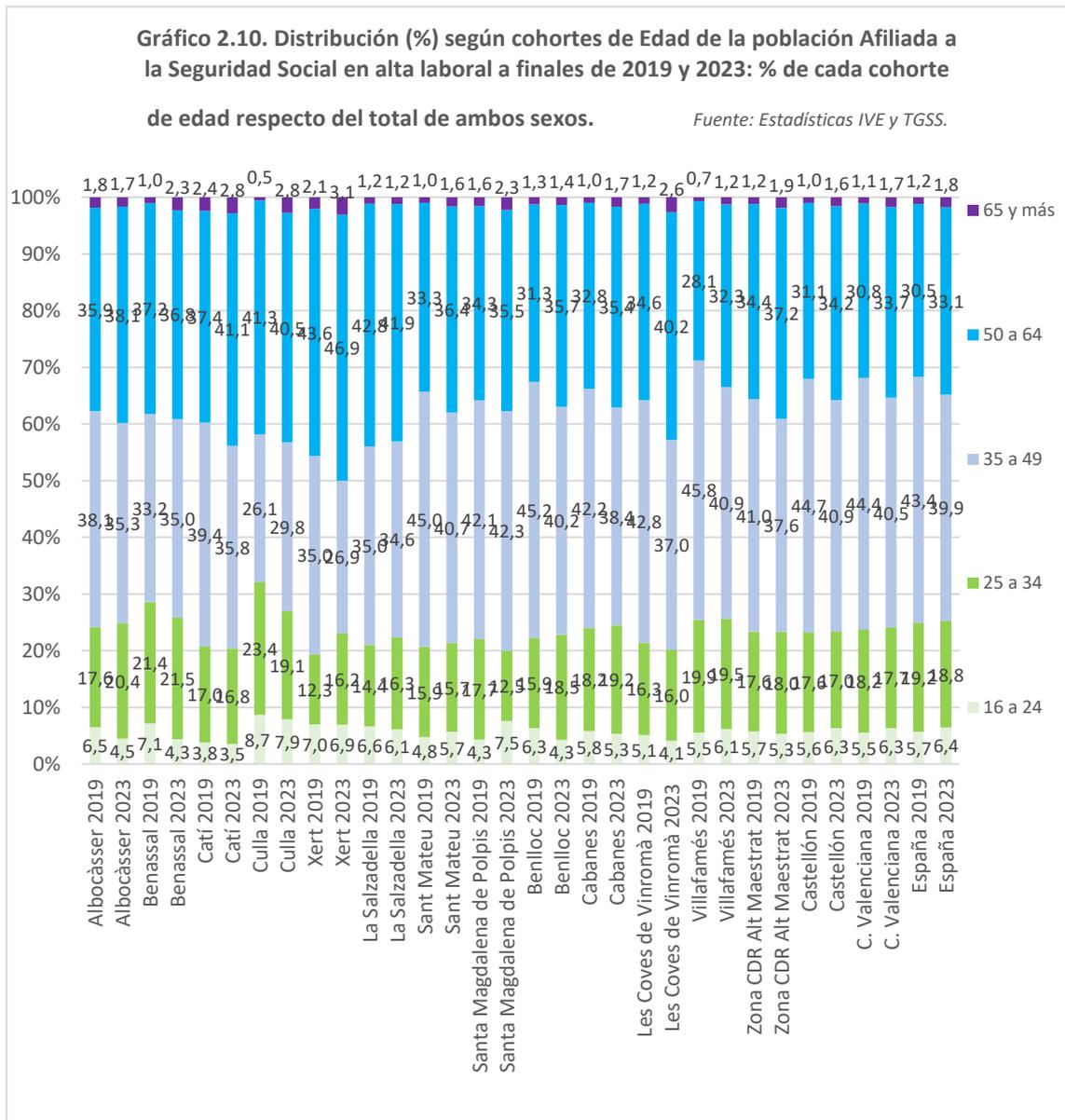
La evolución por cohortes de edad de la población afiliada a la Seg. Social en alta laboral en el periodo 2019/23 en los doce municipios de la Zona CDR Alt Maestrat es muy desigual. Hay tres municipios donde el decrecimiento de afiliación se produce en tres de las 5 cohortes de edad: Catí, La Salzadella y Les Coves de Vinromà. Por otro lado, en la cohorte de 16-24 años, que decrece la afiliación en seis municipios, destaca Benassal con un -39,3% con el decrecimiento más acusado, mientras Santa Magdalena de Polpis alcanza un crecimiento del 81,8%. En la cohorte de 25-34 años son 4 los municipios con tasas negativas, siendo la más alta la de Santa Magdalena de Polpis con un -26,7%, lo que nos indica que en ese municipio se ha producido una concentración de empleo en la cohorte más joven frente a la de 25 a 34 años (-26,7%). En la

cohorte de 35-49 años son 8 los municipios con tasas de evolución negativas, lo que nos señala que es la cohorte de edad con menor renovación demográfica en cuanto al empleo que cotiza a la Seguridad Social. Por otro lado, entre las personas de 50-64 años, son solo dos municipios los que reflejan tasas negativas, Benassal -1,4% y La Salzadella -6,4%. Y finalmente, entre las personas afiliadas de 65 años y más en todos los municipios hay una tendencia de crecimiento, informándonos de la ampliación de la edad legal de jubilación, así como de la influencia de la pauta social a trabajar – cotizar más años a la Seguridad Social ante el aumento de la esperanza de vida a edades más tardías.



Pasemos a conocer la Distribución porcentual de las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral según Cohortes de Edad a finales de 2019 y 2023 (véase Tabla 2.7): en el Gráfico 2.10, se observa que en la Zona CDR Alt Maestrat hay bastante igualdad en las distribuciones

por cohortes de edad entre 2019 y 2023, salvo los 3,4 puntos de diferencia negativa en 35-49 años y la positiva de 2,8 puntos en 50-64 años. Prácticamente, otro tanto sucede en la comparativa de las distribuciones porcentuales de 2019 y 2023 con respecto a la provincia de Castellón, la C. Valenciana y España. Por tanto, los cuatro territorios muestran un proceso de maduración de la estructura por edad de la población afiliada a la Seguridad Social en alta laboral.



En cuanto a las Distribuciones porcentuales de las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral según cohortes de edad referidas a los doce municipios de la Zona CDR Alt Maestrat, en principio se manifiestan contrastes internos. En la cohorte de 16 a 24 años, en 2023 son 9

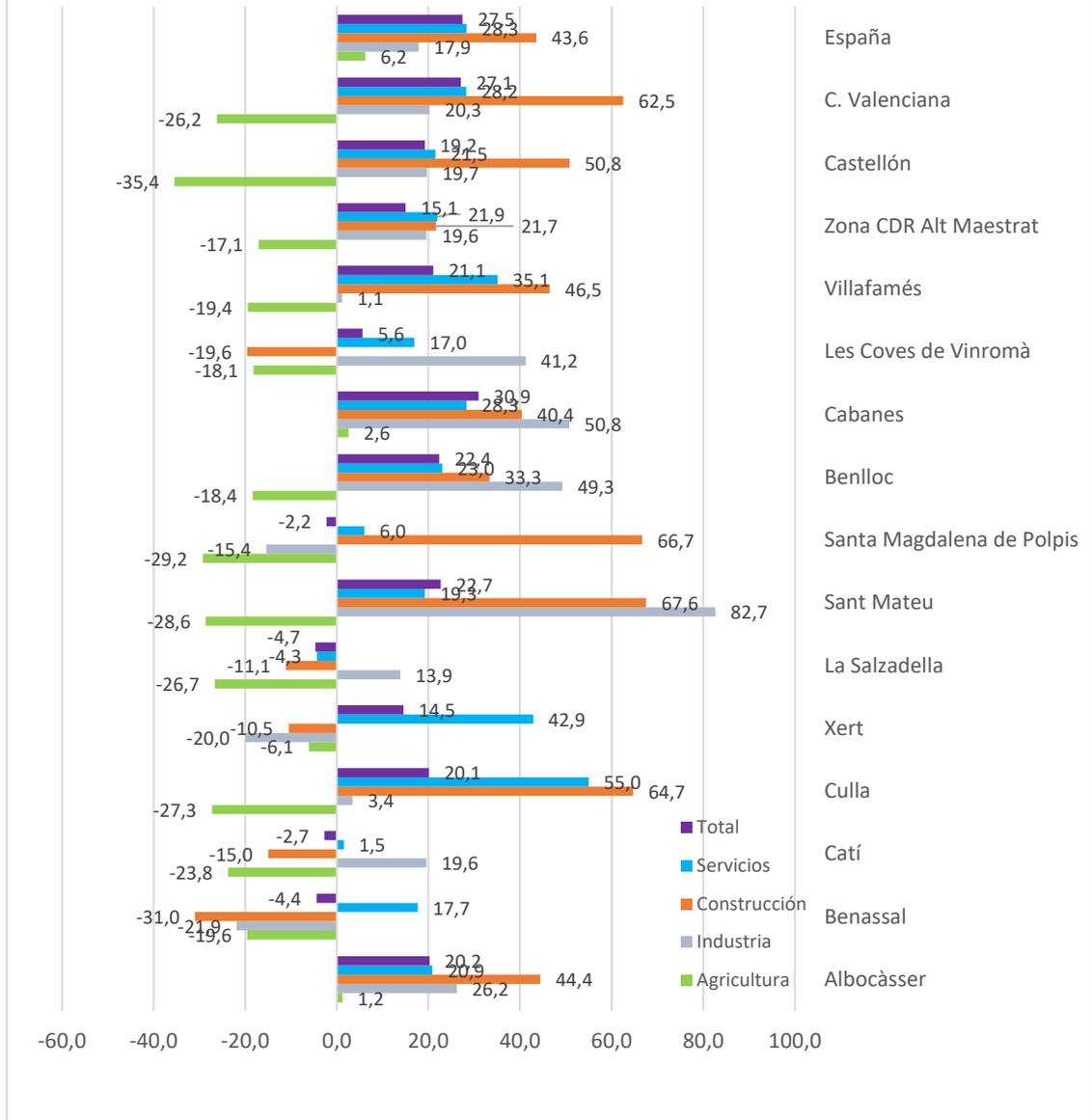
municipios los que tienen menos representación respecto a 2019; en la de 25 a 34 años, son tanto los municipios que crecen como los que menguan en porcentaje; en la cohorte de 35 a 49 años, vuelven a ser más los que disminuyen (9) que los que aumentan en porcentaje, destacando el declive de Xert (-8,1 puntos); en la de 50 a 64 años, también son mayoría los municipios que acogen un aumento en su porcentaje, sobresaliendo el de Les Coves de Vinromà (+6,6 puntos); y, en la última cohorte de 65 años y más, también aumentó el porcentaje en nueve municipios, salvo en Albocàsser que disminuyó levemente, así como en La Salzadella y Benlloc se mantuvo.

1.2.4.- El empleo según sectores de actividad y sexo

En el siguiente Gráfico 2.11. se nos ofrece información sobre la evolución del Empleo según nº de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral por sector de Actividad entre final de 2014 y 2023 (véase Tabla 2.8. del Anexo). En la Zona CDR Alt Maestrat el total de la afiliación evolucionó positivamente, con un 15,1%, donde 3 sectores presentan tasas de evolución positivas de 2014 a 2023, frente a la Agricultura que decreció con un -17,1%; el sector Servicios con un 21,9% es el que aglutina mayor crecimiento en la década de estudio. Viendo las tasas de evolución en Castellón comprobamos cómo también decreció la tasa del sector Agricultura (-35,4%), casi 20 puntos más que en la Zona CDR Alt Maestrat, mientras los otros tres sectores arrojan tasas positivas destacando el 50,8% del sector de la Construcción, mostrando un nuevo *boom* de la construcción, “de enero a noviembre de 2023 Castellón contabilizó 645 certificados sobre viviendas, dato que supuso triplicar el mismo registro de un año antes, algo más de 200 documentos” (Vicente, 2024). Las tasas de evolución sectorial de la Comunidad Valenciana están en clara sintonía con las de Castellón, pero aún son más acusadas en el crecimiento del sector de la Construcción con un 62,5%, mientras la Agricultura decreció un 26,2%. Queda clara la dinámica sectorial del empleo en la provincia y la Comunidad Autónoma, pues decae el sector Primario mientras aumentó fuertemente en la Construcción. Los cuatro sectores de actividad en España tienen una evolución positiva en cuanto al nº de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral, incluso en la Agricultura con un 6,2%, mientras la Construcción también lidera el crecimiento relativo en el Estado con un 43,6%.

Gráfico 2.11. Tasas de Evolución (%) del nº de personas Afiliadas a la Seg. Social en alta laboral (R. General y RETA), de ambos sexos, según Sector de actividad (CNAE-2009) entre final de 2014 y 2023.

Fuente: Estadísticas IVE y TGSS.



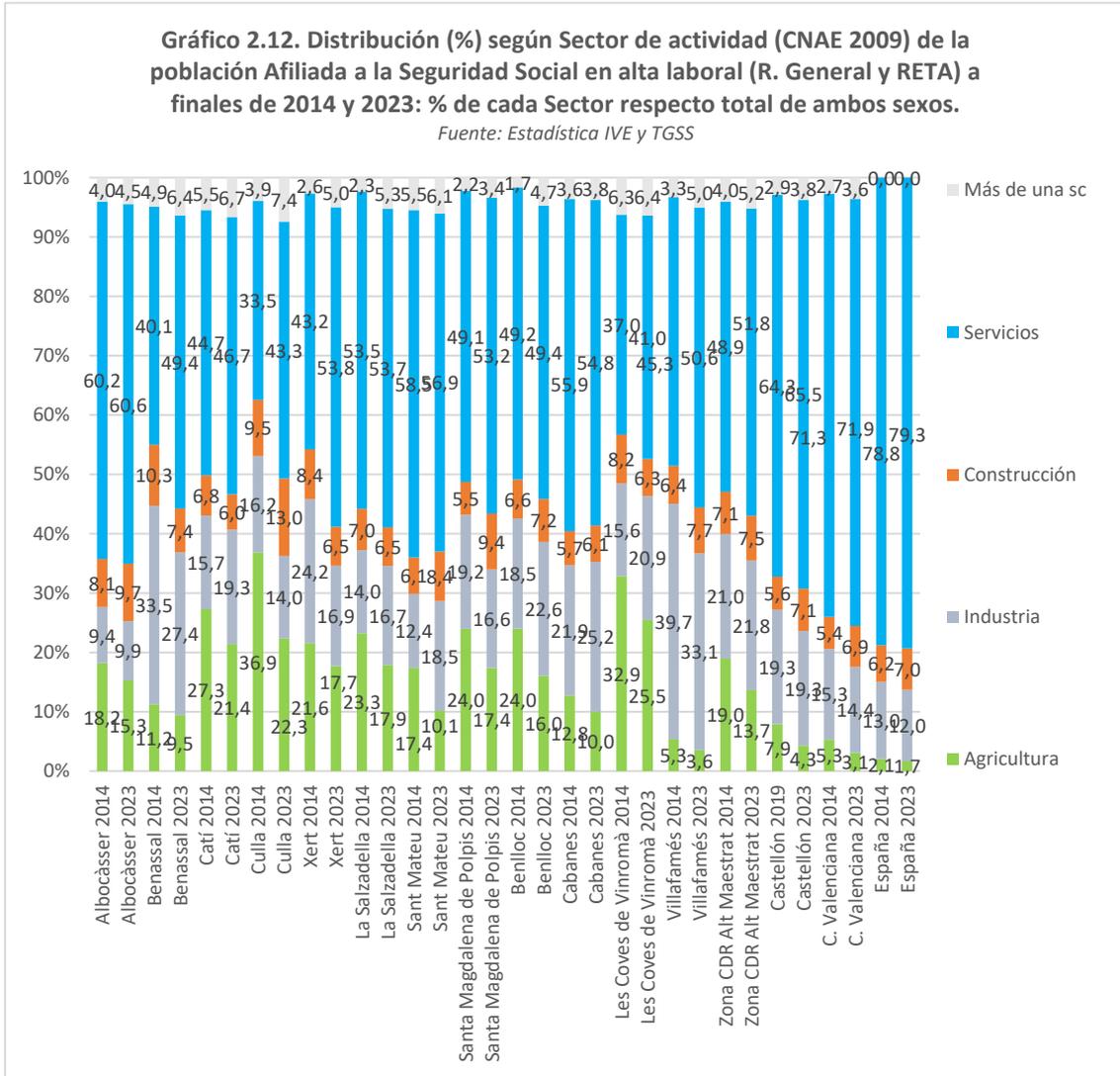
En el entorno municipal, las tasas de evolución del nº de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral según sector de Actividad económica en los municipios de la Zona CDR Alt Maestrat en el periodo 2014 a 2023, tienen una lectura diversa. Solo en dos municipios, Cabanes (el más poblado de la Zona) y Albocàsser, crecen los cuatro sectores de actividad, siendo la Agricultura el que menos aumentó, con un 2,6% y 1,2% respectivamente; a la vez, en Santa Magdalena de Polpis con un -29,2% y en Sant Mateu con un -28,6% es donde cayó mayormente las personas afiliadas en el sector Primario. Otra tasa de evolución que llama la atención por

elevada es el 82,7% del sector Industria en Sant Mateu, mientras en los municipios de Santa Magdalena de Polpis, Xert y Benassal, las tasas son negativas. También es destacable crecimiento del nº de personas afiliadas en alta laboral en la Construcción que residen en Culla (64,7%), Santa Magdalena de Polpis (66,7%) y Sant Mateu (67,6%), mientras en otros cinco municipios hay tasas negativas (Benassal, Catí, Xert, La Salzadella y Les Coves de Vinromà). En el sector Servicios, Culla tiene la tasa de evolución más alta, con un 55%, mientras La Salzadella con un -4,3% registra el único decrecimiento municipal en la Zona. Tras superarse la grave crisis inmobiliaria-financiera de 2008-13, el sector de la construcción vuelve a crear empleo con significación y, posiblemente, pase a desempeñar un rol protagonista en la dinámica económica de la mayoría de los municipios de la Zona, en los que se constata la necesidad y demanda social de vivienda.

Ahora, vamos a analizar la Distribución porcentual según sector de actividad de la población afiliada a la Seguridad Social en alta laboral (R. General y RETA) a finales de 2014 y 2023 (véase Tabla 2.9. en el Anexo). En el Gráfico 2.12., apreciamos cómo en la Zona CDR Alt Maestrat los porcentajes sectoriales ofrecen mínimas variaciones durante el período temporal, la más significativa se refiere al sector de la Agricultura que pierde 5,3 puntos en afiliación en 2023 respecto a 2014, en tanto en los Servicios aumentó en casi tres puntos. En los otros dos sectores económicos son algo mayores los % en 2023, pero sin grandes diferencias. En el caso de Castellón también cae la Agricultura con 3,6 puntos en 2023, mientras la Construcción y los Servicios crecen en importancia (1,5 y 1,2 puntos respectivamente). En la Comunidad Valenciana el comportamiento de los porcentajes es similar a Castellón, salvo que cae ligeramente la Industria. La distribución porcentual de España es la más estable entre 2014 y 2023, con variaciones sectoriales inferiores a un punto.

Entre los doce municipios que conforman la Zona CDR Alt Maestrat, de 2014 a 2023 adquirieron, en general, un peso significativo inferior las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral en el Sector Agrícola, mientras los demás sectores aumentaron su presencia relativa en la mayoría de los municipios, sobre todo los Servicios, cuyo porcentaje tan solo disminuyó en dos localidades (Sant Mateu y Cabanes). En la distribución porcentual de 2023, el sector Servicios es el mayoritario, significando desde 41% en Les Coves de Vinromà hasta 60,6% en Albocàsser, en tanto la Construcción es el minoritario, representando desde 6% en Catí hasta 13% en Culla. La Agricultura resalta al finalizar 2023 en seis municipios con el segundo lugar de relevancia en

el empleo, mostrando sus porcentajes más elevados en Catí (21,4%), Culla (22,3%) y Les Coves de Vinromà (25,5%). Y el sector Industria tiene su máximo exponente en Villafamés, que, aunque pierde fuelle respecto a 2014 con menos de 6,6 puntos de personas afiliadas en alta laboral, sigue siendo el segundo sector en importancia en 2023 en esta localidad, con un 33,1%.



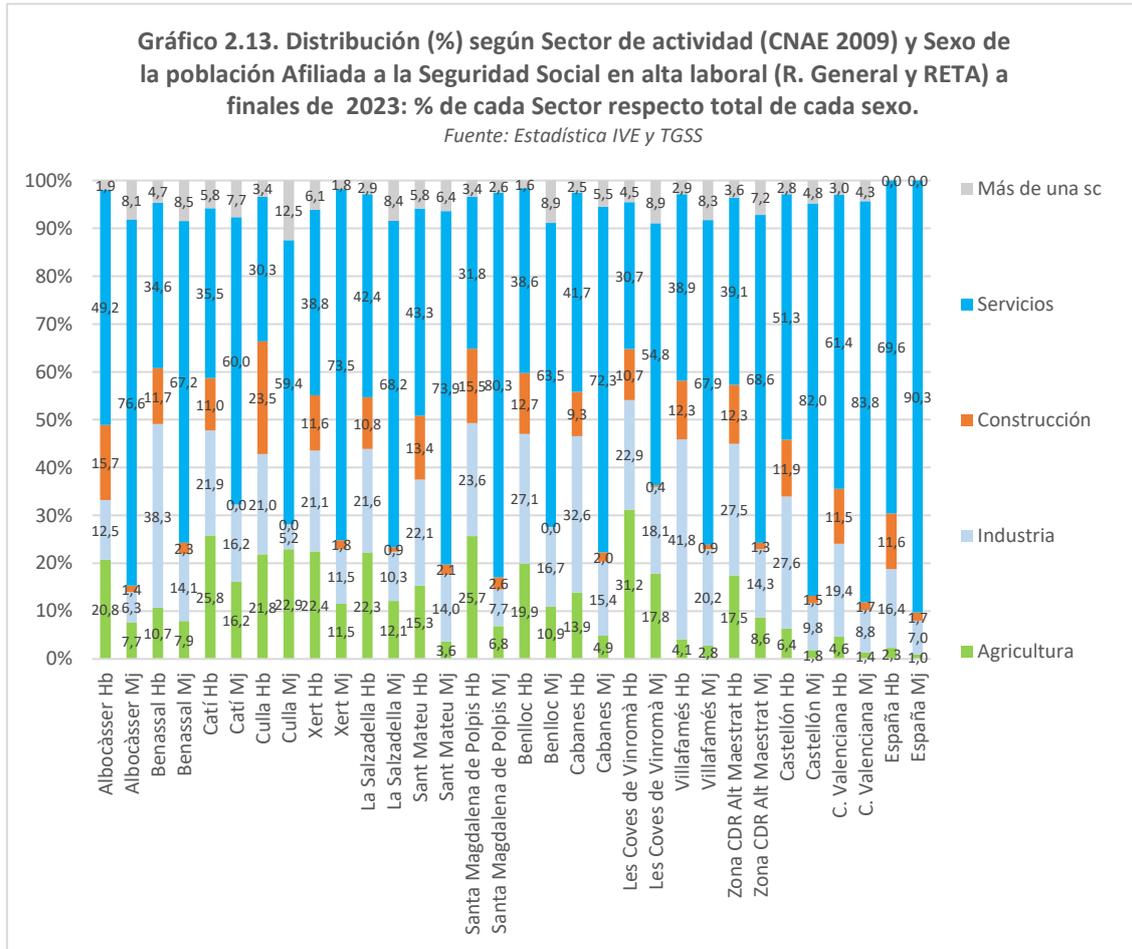
En el Gráfico 2.13, observamos la Distribución (%) según Sexo y Sector de actividad económica de la población Afiliada a la Seguridad Social en alta laboral (R. General y RETA) a finales de 2023 (véase Tabla 2.10. del Anexo): pues bien, los datos de la Zona CDR Alt Maestrat indican diferencias claras entre Hombres y Mujeres. Así, mientras en el sector Agricultura la proporción de Hombres (17,5%) duplicó a la de las Mujeres (8,6%), en el sector Servicios se invierte la diferencia, de forma que el % femenino (68,6%) casi duplicó el % masculino (39,1%) entre las

personas afiliadas en alta del mismo sexo. En Industria, el porcentaje de afiliados entre los Hombres es mucho más relevante (27,5%) que entre las Mujeres (14,3%); y destacar el caso de la Construcción, donde la representación porcentual entre las Mujeres afiliadas en alta laboral es meramente testimonial, con un 1,3% frente al 12,3% entre los Hombres. En la Zona CDR Alt Maestrat la actividad económica de los Hombres está más diversificada y, sobre todo, abarca la Industria y los Servicios, mientras la afiliación a la Seg. Social en alta laboral de las Mujeres se concentra casi en dos tercios en las actividades de Servicios.

En el caso de la provincia de Castellón y haciendo foco entre los Hombres al final de 2023, vemos diferencias respecto a la Zona, en tanto el peso relativo de las personas afiliadas en Agricultura baja ostensiblemente (Hb 6,4%), mientras el de los Servicios se dispara (Hb 51,3%). La actividad laboral de las Mujeres en Castellón se concentra aún más en el sector Servicios, que asciende a 82%, haciendo que el empleo de las Mujeres en el resto de los sectores sea meramente testimonial, en todo caso con presencia en la Industria (9,8%). Los porcentajes de empleo de los Hombres de la Comunidad Valenciana tienen bastante consonancia con los de Castellón, baja el peso relativo en Agricultura e Industria, se mantiene en Construcción y sube ligeramente el peso en los Servicios; de forma aún más similar es la distribución de empleo entre las Mujeres valencianas respecto de las castellonenses, prácticamente los mismos porcentajes en los diferentes sectores económicos, con un altísimo peso del sector Servicios con un 83,8%. La distribución del empleo por sectores en España según sexo, nos indica que se repite el patrón de la C. Valenciana: las personas afiliadas de los dos sexos se concentran en el sector Servicios, pero ya en el caso de las Mujeres lo hace en porcentajes máximos, alcanzado un 90,3%, lo que deja prácticamente sin presencia al empleo en el resto de los sectores. El empleo masculino con un 69,6% en Servicios, permite que todavía en Industria (Hb 16,4%) y en Construcción (Hb 11,6%) haya una relativa importancia.

Dentro de los doce municipios comprendidos en la Zona CDR Alt Maestrat, en 2023 se perciben unas distribuciones de las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral (R. General y RETA) según sexo y Sector de actividad (CNAE 2009) claramente condicionadas por las pautas de género con respecto a las actividades económicas. Así, la Agricultura es más frecuente entre los Hombres, salvo en Culla, donde el porcentaje femenino despuntó ligeramente sobre el masculino. En los sectores de la Industria y la Construcción los porcentajes entre los Hombres superaron con menor o mayor holgura los respectivos de las Mujeres, sin manifestarse ninguna excepción municipal; aunque, ambos sectores se identifican en el mercado laboral con rasgos

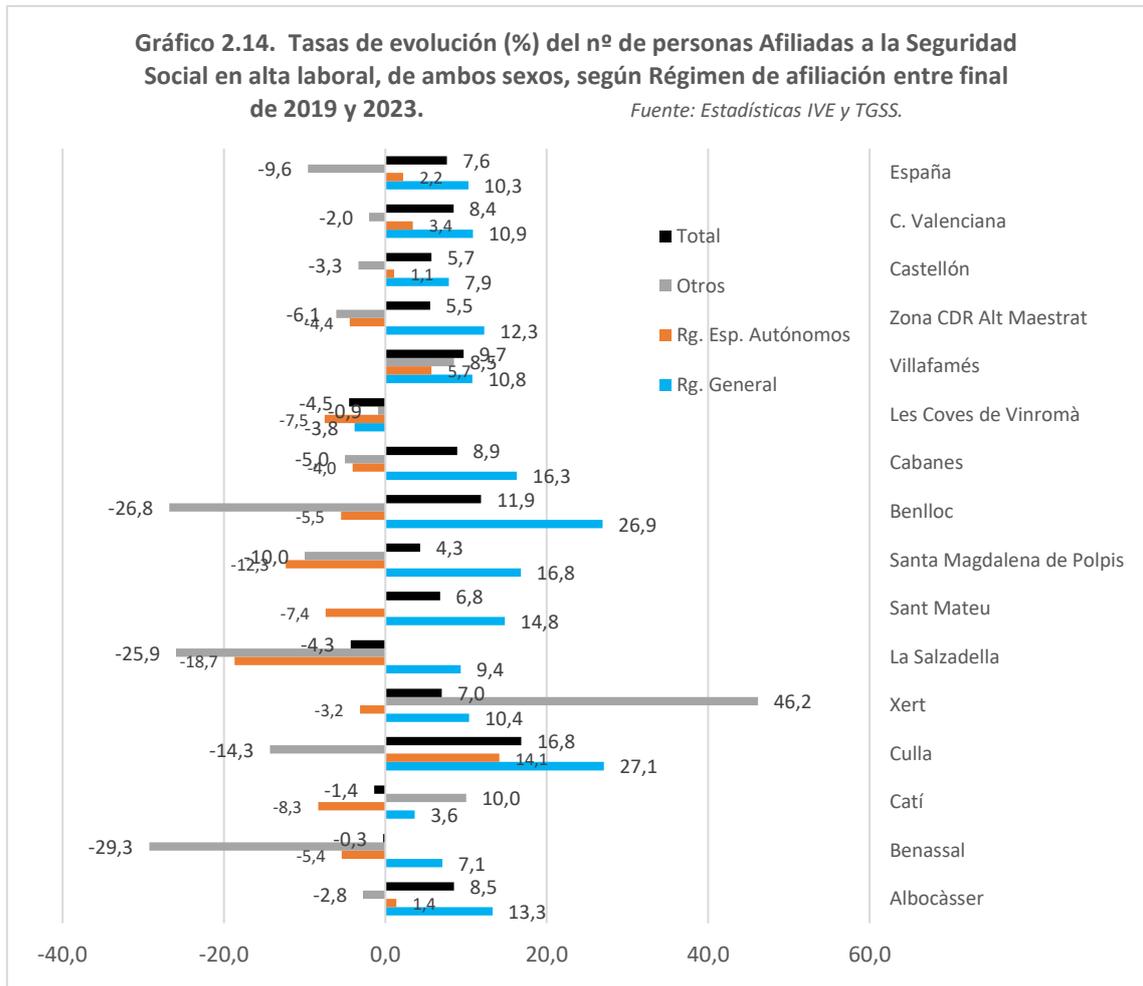
sociales del género masculino, sin embargo, lo es en mayor medida la Construcción que la Industria, pues en el primero de esos sectores masculinizados las Mujeres representan porcentajes realmente marginales (hasta un máximo de 2,6% en Santa Magdalena de Polpis). Sucede lo contrario en el sector de Servicios: los porcentajes de Mujeres superaron con mucha amplitud los correspondientes para los Hombres, advirtiendo que las actividades terciarias se identifican socioculturalmente con papeles asociados al género femenino.



1.2.5.- El empleo según el régimen de afiliación y sexo

Iniciamos este apartado analizando las tasas de evolución del nº de personas Afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral, de ambos sexos, según Régimen de afiliación entre final de 2019 y 2023, distinguiendo entre el Reg. General, el Reg. Especial de Autónomos y de Otros (véase en el Anexo Tabla 2.11.). El Gráfico 2.14. nos muestra unas tasas de evolución en la Zona CDR Alt

Maestrat durante el periodo cuatrienal (2019-23) con un crecimiento del Rg. General del 12,3%, mientras en el Reg. Especial de Autónomos el nº de personas afiliadas en alta laboral decreció un -4,4%. La evolución en Castellón ofrece valores positivos en ambos regímenes, si bien creció más acusadamente el Rg. General (7,9%) que el RETA (1,1%). El panorama en la Comunidad Valenciana es similar al castellanense, ambos valores crecen, y el del Rg. General (10,9%) superó en 7,5 puntos al Especial de Autónomos (3,4%). Las tasas de evolución en España están en total consonancia con los de la C. Valenciana, ambos regímenes crecen y la diferencia en los incrementos es de 8,1 puntos a favor del Rg. General (10,3% sobre 2,2%).



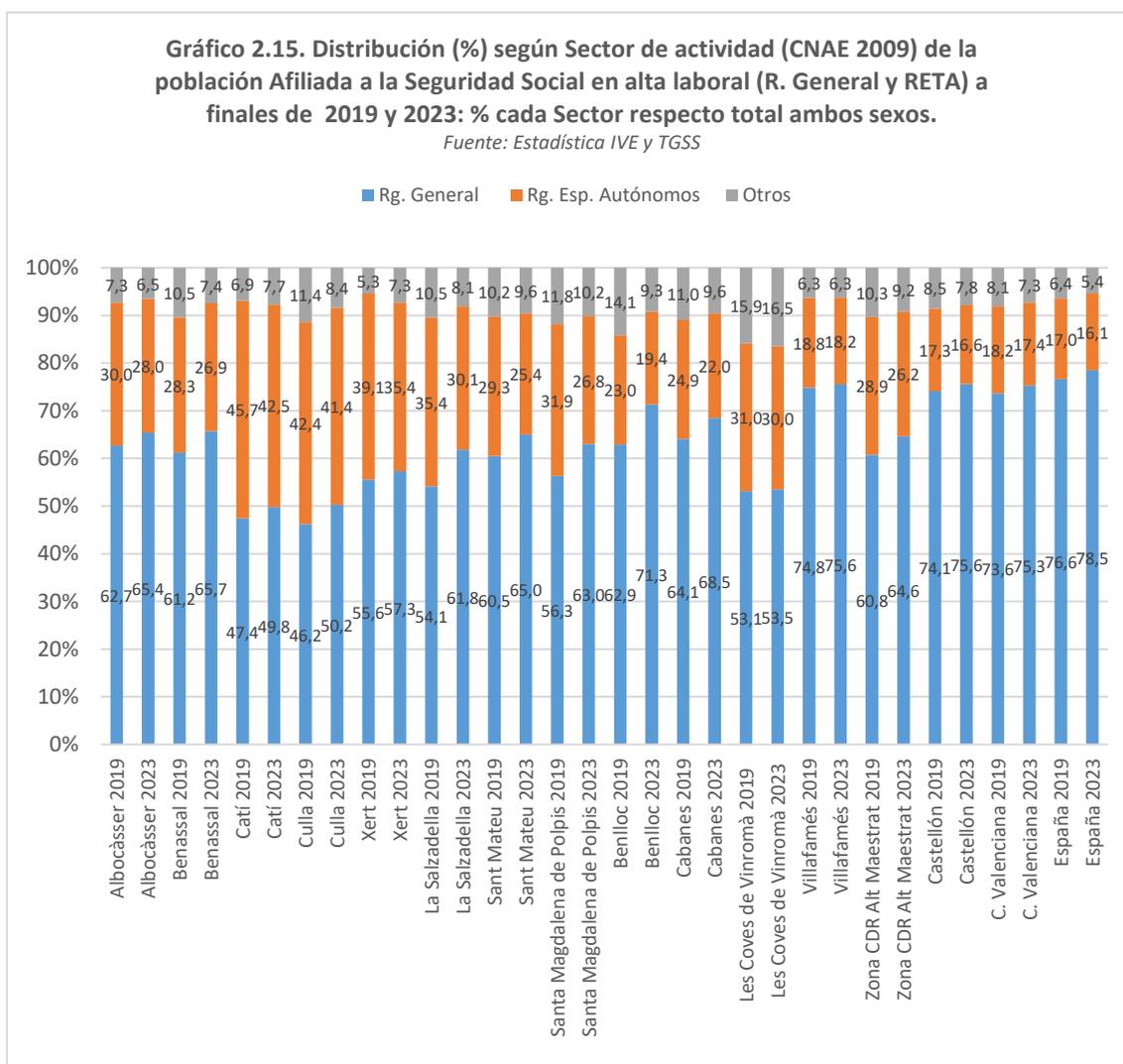
En la Zona CDR Alt Maestrat la evolución municipal del empleo por régimen de afiliación en el cuatrienio 2019-23 muestra diferencias importantes. Por un lado, en tres municipios: Albocàsser, Culla y Villafamés el crecimiento del empleo fue positivo, tanto en el Rg. General como en el RETA y, por otro lado, en Les Coves de Vinromà el Rg. General y el RETA decrecieron en efectivos afiliados en alta laboral, -3,8% y -7,5% respectivamente. En los otros 8 municipios

la evolución coincidió en que las tasas de evolución correspondientes al Rg. General fueron positivas y las del Rg. Especial Autónomos decrecieron. Benlloc con un 26,9% es donde más creció la cantidad de personas afiliadas en alta laboral en el Rg. General, mientras en La Salzadella es donde más disminuyó el nº de personas afiliadas en alta laboral al RETA, con un -18,7%.

El Gráfico 2.15. nos ofrece la Distribución (%) de la población Afiliada a la Seguridad Social en alta laboral, de ambos sexos, según Régimen de afiliación -Reg. General, RETA y Otros- a finales de 2019 y 2023 (véase Tabla 2.12. del Anexo). Lo primero que observamos en la Zona CDR Alt Maestrat es que, al finalizar 2023, la diferencia a favor del Rg. General (64,6%) con respecto al RETA (26,2%) es de 38,4 puntos, mientras que al cerrar 2019 la diferencia se limitaba a 31,9 puntos, lo que nos indica que en el cuatrienio la tendencia se dirigió con claridad hacia una pérdida de personas afiliadas en alta laboral en el RETA en favor del crecimiento en el Rg. General. Si bien en Castellón también tiene mayor peso porcentual el empleo en el Rg. General frente al de RETA y aún en mayor proporción que en la Zona, sin embargo, la tendencia evolutiva del periodo 2019-23 fue más bien de estabilidad, ya que apenas creció el Rg. General en 1,5 puntos, mientras el RETA tan solo perdió 7 décimas. Según recoge el Observatorio de las Ocupaciones “del análisis del total de los trabajadores afiliados según el régimen de cotización de la provincia de Castellón, se observa que se mantiene una distribución similar a la de los años anteriores, con el Régimen General acumulando el 77,96 % del total, el Especial de Autónomos el 16,42 %, el Agrario el 3,87 %, el de Empleados del Hogar un 1,40 % y el del Mar un escaso 0,36 %” (Informe del Mercado de Trabajo de Castellón 2023, p.22). La distribución según regímenes en la Comunidad Valenciana es casi idéntica a la de Castellón, fuerte concentración del empleo en el Rg. General (73,6% en 2019 y ligero incremento de 1,6 puntos en 2023 hasta 75,3%), mientras que la significación del empleo en el RETA menguó (del 18,2% en 2019 al 17,4% en 2023). Los porcentajes en 2019 y 2023 que ofrece España en la distribución de las personas afiliadas en alta laboral según régimen son similares, pero todavía con más peso del empleo en el Rg. General, ya que en 2023 alcanzó el mayor porcentaje con un 78,5% frente al 16,1% del RETA que retrocedió 9 décimas respecto a 2019.

Las distribuciones municipales de las personas afiliadas en alta laboral según regímenes de cotización a la Seguridad Social de la Zona CDR Alt Maestrat entre final de 2019 y 2023, nos indican que en los doce municipios creció el porcentaje del Rg. General frente al RETA. La diferencia mayor entre esos dos regímenes la ofrece Villafamés en 2023 con un 75,6% del Rg.

General y un escaso 18,2% de RETA: nada menos que 57,4 puntos de diferencia. Por el contrario, en Catí, la distribución de 2023 fue de 49,8% en Rg. General y 42,5% en RETA, posicionándose como el municipio con mayor peso relativo del RETA; dado que su población está por debajo de los 750 habitantes, cabe pensar que es un municipio rural donde el autoempleo es una vía principal para insertarse en el mercado de trabajo.



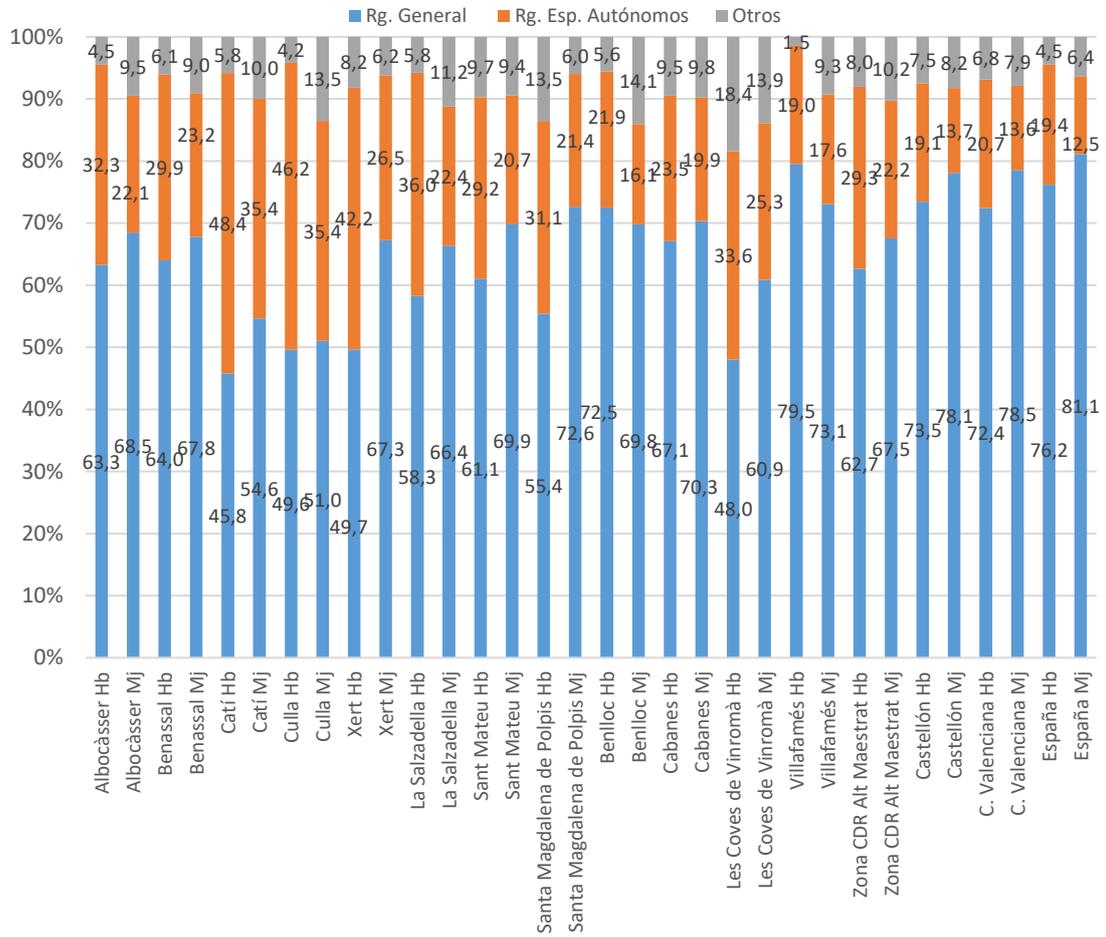
Para finalizar el análisis del empleo vamos a referirnos a la distribución (%) del nº de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral según Sexo y Régimen de cotización al finalizar 2023, que representamos en el Gráfico 2.16 (véase Tabla 2.13. del Anexo). En la Zona CDR Alt Maestrat en los dos sexos predomina el Reg. General frente al de RETA, aunque es más acusada la representación porcentual del empleo que cotiza en el Reg. General entre las Mujeres (67,5%) que entre los Hombres (62,7%), con 4,8 puntos de diferencia. Los porcentajes de Castellón

indican una distribución similar, un mayor peso del Reg. General frente al RETA entre las personas afiliadas, así como el primero es más frecuente entre las Mujeres que los Hombres: en concreto, las Mujeres que cotizan en el Reg. General representaron el 78,1% (10,6 puntos más en Castellón que en la Zona), al tiempo que la diferencia entre las personas afiliadas en el RETA cae entre los Hombres al 19,1% y al 13,4% en las Mujeres, mientras en la Zona del CDR Alt Maestrat es de 29,3% y de 22,2% respectivamente. En la Comunidad Valenciana también hay bastante más mujeres adscritas al Reg. General que al RETA, y un porcentaje mayor de mujeres que de hombres en Reg. General y de hombres en el RETA. Los datos de España acrecientan esta tendencia, la Mujer alcanza el 81,1% en afiliación al Reg. General de la Seg. Social frente al 12,5% en RETA. A mayor tamaño territorial, las afiliaciones de las Mujeres se vuelcan en el Reg. General. En general, las explotaciones agrícolas familiares y las pequeñas empresas o negocios de ámbito local favorecen que los porcentajes de RETA sean mayores entre las personas afiliadas a la Seguridad Social del territorio rural; asimismo, la desigualdad de género en el mercado de trabajo influye para que el RETA (autónomos) sea más frecuente entre los Hombres que las Mujeres, las cuales socialmente son orientadas hacia el Régimen General (asalariadas).

Y entre los doce municipios de la Zona CDR Alt Maestrat, las distribuciones (%) de finales de 2023 de las personas afiliadas a la Seg. Social según Régimen de afiliación y Sexo, oscilan en alto grado; así observamos cómo en Villafamés se alcanza la afiliación más alta del Hombre al Reg. General con un 79,5%, mientras que en Catí con el 45,8% es la afiliación masculina más baja, estando ambos porcentajes muy alejados de la media comarcal del 62,7%. En el caso de la afiliación de la Mujer al Reg. General, también en Villafamés con un 73,1% se encuentra el porcentaje más alto de la Zona, mientras el más bajo le corresponde a Culla con un 51%, que es el municipio con menos población comarcal. Otro porcentaje que destacar es que Catí es el único municipio donde la afiliación masculina a la Seg. Social es superior en el RETA (48,4%) que en el Reg. General (45,8%)

Gráfico 2.16. Distribución (%) según Sector de actividad (CNAE 2009) y Sexo de la población Afiliada a la Seguridad Social en alta laboral (R. General y RETA) a finales de 2023: % cada Sector respecto total cada sexo.

Fuente: Estadística IVE y TGSS



1.3.- ANÁLISIS DEL PARO REGISTRADO

En el tercer capítulo del Estudio Cuantitativo nos centramos en el análisis del Paro registrado de la Zona CDR Alt Maestrat y sus doce municipios, comparando con la provincia de Castellón, así como con los conjuntos de la Comunidad Valenciana y de España, a través de los siguientes indicadores cuantitativos:

- Tabla 3.1. Evolución del nº de personas en el Paro Registrado entre final de diciembre de 2014 y 2023: absolutos y Tasas de evolución (%; -%) para ambos sexos.
- Tabla 3.2. Evolución del nº de personas en el Paro Registrado por Sexo entre final de diciembre de 2014 y 2023: absolutos y Tasas de evolución (%; -%) por sexo.
- Tabla 3.3. Ratios de Masculinidad en la población del Paro Registrado entre final de diciembre de 2014 y 2023: nº de hombres por cada 100 mujeres en el Paro registrado.
- Tabla 3.4. Porcentajes de personas Extranjeras en la población del Paro Registrado entre final de diciembre de 2014 y 2023: absolutos y % de personas extranjeras respecto del total de personas en el Paro registrado de ambos sexos.
- Tabla 3.5. Ratios de Masculinidad en las personas Extranjeras en Paro Registrado entre final de diciembre de 2014 y 2023: nº de hombres por cada 100 mujeres de nacionalidad extranjera.
- Tabla 3.6. Evolución por cohortes de Edad del Paro Registrado entre final de diciembre de 2019 y 2023: absolutos y Tasas de evolución (%; -%) para ambos sexos y cohortes de edad.
- Tabla 3.7. Distribución (%) por Sexo según cohortes de Edad del Paro Registrado entre final de diciembre de 2019 y 2023: % respecto del total de cada sexo.
- Tabla 3.8. Evolución del Paro Registrado entre final de diciembre de 2019 y 2023 según Sector de actividad (CNAE-2009): absolutos y Tasas de evolución (%; -%) para ambos sexos y sector.
- Tabla 3.9. Distribución (%) del Paro Registrado entre final de diciembre de 2019 y 2023 según Sector de actividad (CNAE-2009): % de cada Sector respecto del Total de ambos sexos.
- Tabla 3.10. Distribución (%) del Paro Registrado por Sexo entre final de diciembre de 2019 y 2023 según Sector de actividad (CNAE-2009): % de cada Sector respecto del Total de cada Sexo.
- Tabla 3.11. Distribución (%) por Sexo del Paro Registrado al final de diciembre de 2023 según Nivel de Estudios: % de cada Nivel de Estudios respecto del Total de cada sexo.

- Tabla 3.12. Distribución (%) del Paro Registrado al final de diciembre de 2023 según tipo de Ocupación: % de cada tipo Ocupación con respecto del Total de cada sexo.
- Tabla 3.13. Porcentajes de personas Paradas de Larga Duración (>365 días) en el Paro Registrado al final de diciembre de 2019 y 2023 según Sexo: % respecto del Total de cada sexo.

La información utilizada procede de las Estadísticas del Paro registrado, por un lado, del Banco de datos de series del Movimiento Laboral Registrado, de Labora e Instituto Valenciano de Estadística (IVE), Generalitat Valenciana y, por otro, del Resumen de estadística mensual, Paro Registrado del SEPE:

- <https://labora.gva.es/es/banc-de-dades-de-series-del-moviment-laboral-registrat>
- <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance.html>

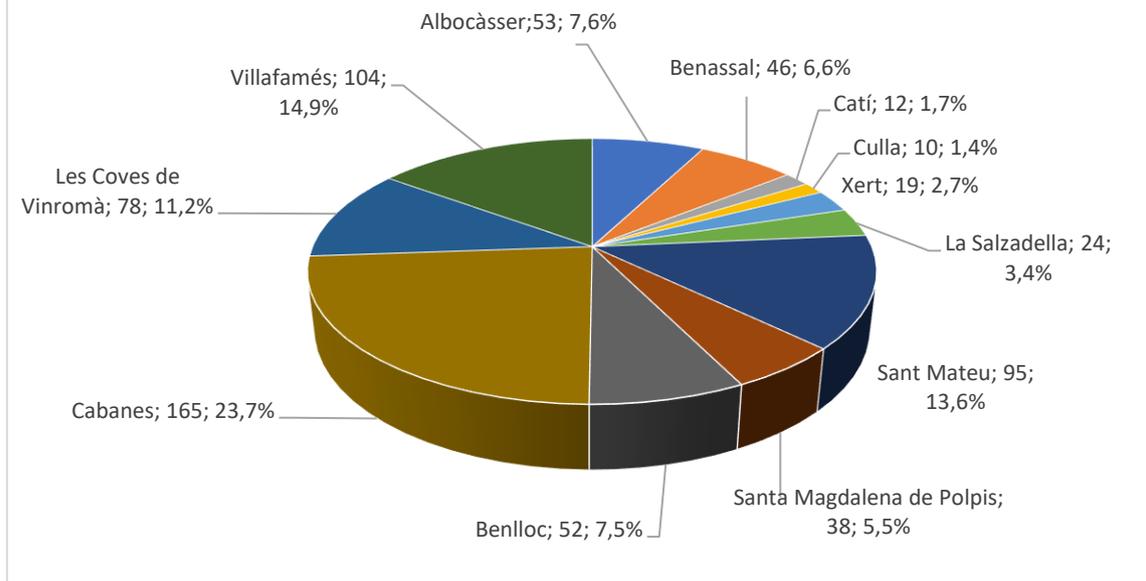
Este capítulo se desarrolla en siete apartados de análisis: (3.1.) Distribución y evolución del Paro registrado según sexo; (3.2.) Porcentajes de personas extranjeras en el Paro registrado; (3.3.) Evolución y distribución del Paro registrado según cohortes de edad; (3.4.) Evolución y distribución del Paro registrado según Sectores; (3.5.) Distribución del Paro registrado según nivel de Estudios; (3.6.) Distribución del Paro registrado según tipo de Ocupación; y finaliza con el análisis del (3.7.) Paro registrado de larga duración.

1.3.1.- Distribución y evolución del Paro registrado según sexo

Comencemos con el análisis de la Distribución del Paro registrado al final de diciembre de 2023 en la zona del CDR Alt Maestrat (696 personas) entre los doce municipios, según se muestra en el Gráfico 3.1. (ver Tabla 3.1. del Anexo). Observamos cómo el municipio de Cabanes, con un 23,7%, concentra una cuarta parte del total de personas paradas registradas de la Zona CDR Alt Maestrat, municipio que además es el más poblado. En 2º y 3º lugar, resaltan Villafamés (14,9%) y Sant Mateu (13,6%), mientras los municipios de Catí y Culla, ambos de la comarca Alt Maestrat, albergan las proporciones más bajas de la Zona (1,7% y 1,4% respectivamente).

Gráfico 3.1. Distribución del Paro registrado al final de 2023 en la zona del CDR Alt Maestrat (696 personas) entre sus 12 municipios.

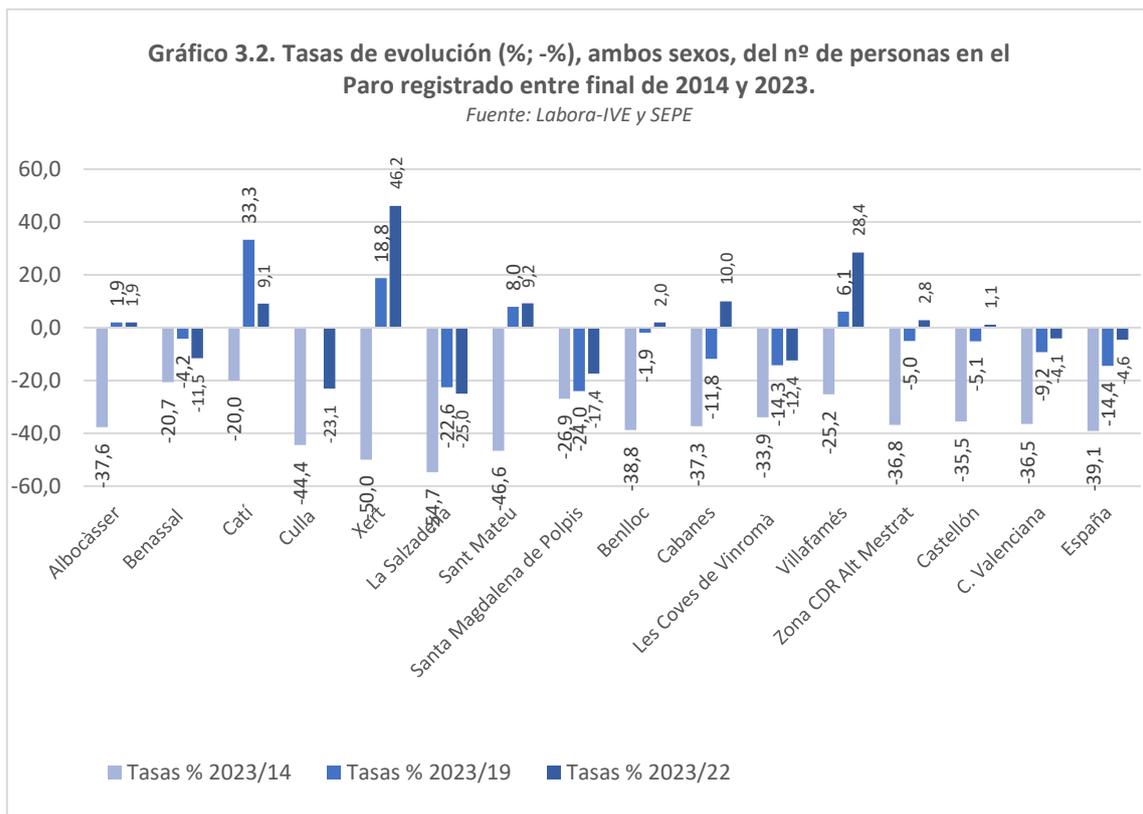
Fuente: Labora-IVE y SEPE.



A continuación, representamos en el Gráfico 3.2. la evolución del Paro registrado, de ambos sexos, entre final de 2014 y de 2023 (ver Tabla 3.1. del Anexo): en la Zona CDR Alt Maestrat (agregado de doce municipios) y en el periodo más extenso temporalmente de 2014 a 2023, se aprecia que la caída en el total de personas en el Paro registrado es muy elevada con un descenso del -36,8%, lo que conlleva 1,3 puntos más de caída respecto a Castellón (-35,5%), un declive similar a la Comunidad Valenciana (-36,5%) y con 2,3 puntos por debajo del decremento de España (-39,1%). Estas tasas de evolución negativa en el contexto español nos indican que “tras el pico alcanzado en el primer trimestre de 2013 como consecuencia de la crisis económica iniciada en 2008, la tasa de desempleo decreció paulatinamente en el país hasta situarse por debajo del 12% a partir del segundo trimestre de 2023. Todo esto se traduce en una cifra de desempleados en España inferior a los tres millones” (Fernández, 2024); y es que, en los 10 años del periodo de estudio, los cuatro territorios han conseguido una reducción drástica del nº de personas registradas en el Paro.

Adentrándonos en la tasa de evolución cuatrianual correspondiente a 2019/23, vuelve a mostrarse con signo negativo en los cuatro territorios, pero ya con porcentajes más reducidos, tanto en la Zona CDR Alt Maestrat (-5%) como en Castellón provincia; sin embargo, la reducción del Paro registrado en la C. Valenciana sigue siendo importante con un -9,2%, quedando 5,2

puntos por debajo de la tasa de evolución en España (-14,4%). Las tasas de evolución anual 2022/23 ofrecen un panorama diferenciado; mientras el Paro registrado creció tanto en la Zona Alt Maestrat (2,8%), como en Castellón (1,1%), en la C. Valenciana (-4,1%) y España (-4,6%) se sigue reflejando el decrecimiento en el Paro registrado. En la última evolución anual, conforme mayor es el tamaño del territorio, el declive del Paro registrado se muestra más patente.

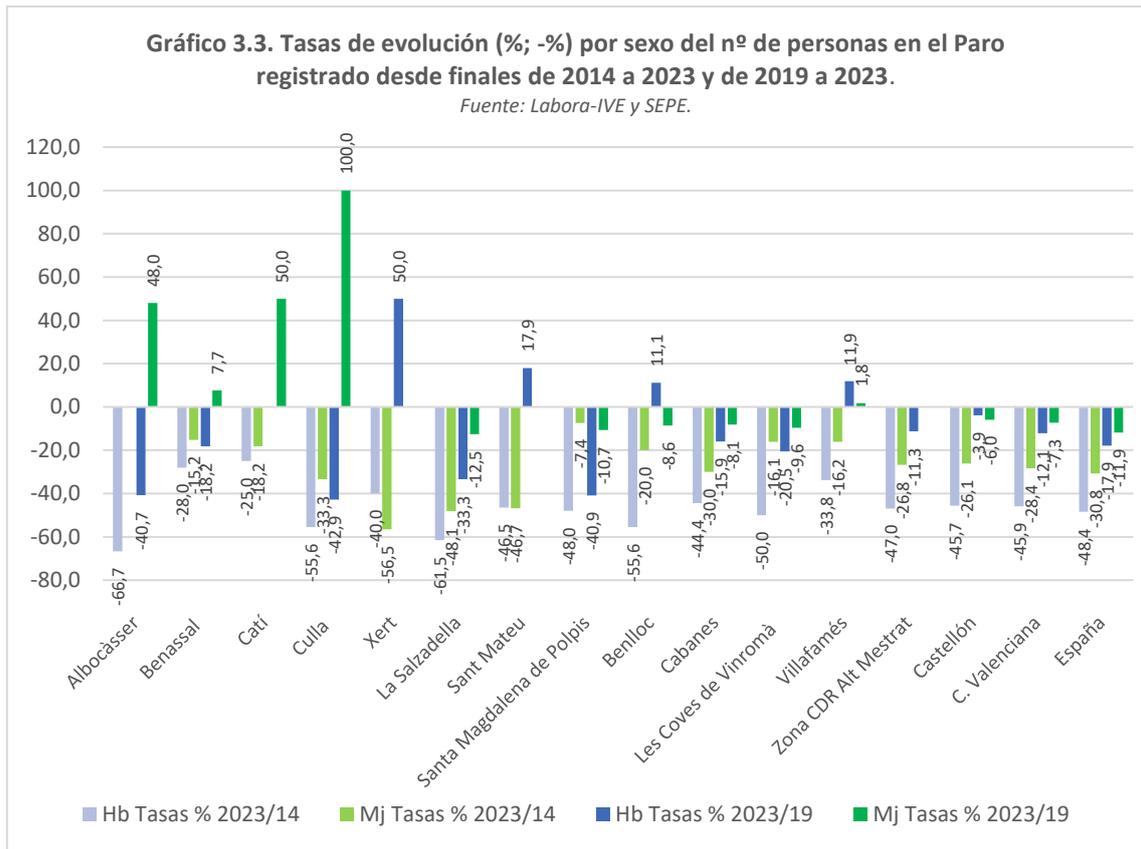


Todas las tasas de evolución del Paro registrado en los doce municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat respecto del periodo 2014/23 decrecen y de forma considerable; la mayor caída porcentual la ofrece La Salzadella con un -54,7% (17,9 puntos por encima del decremento comarcal), mientras la caída menos acusada recae en Catí con un -20%. Ya en el periodo cuatrienal de 2019/23 marcado por la pandemia del Covid-19, las tasas de evolución tienen un comportamiento más diversificado; el Paro creció en 5 municipios, destacando la tasa de Catí con un 33,3%, mientras en Culla de la misma comarca se mantuvo estacionaria (0%) y en otros seis municipios prosiguió reduciéndose el Paro registrado, siendo Santa Magdalena de Polpis con un -24% donde más decreció. En la última evolución anual 2022/23, las cifras del Paro registrado siguen decayendo en 5 municipios, sobre todo en La Salzadella (-25%), mientras que en otros siete municipios creció, sobre todo en Xert (46,2%). Benassal, La Salzadella, Santa

Magdalena de Polpis y Les Coves de Vinromà son los cuatro municipios donde el Paro registrado fue cayendo desde el final de 2014 hasta el de 2023.

En el siguiente Gráfico 3.3., recogemos las tasas de evolución del Paro Registrado tanto entre los Hombres como entre las Mujeres en cuanto al periodo comprendido entre final de 2014 y de 2023 (ver Tabla 3.2. del Anexo). En la zona CDR Alt Maestrat, la tasa de evolución 2014/23 es de un claro decrecimiento, pero mucho más acusado en los Hombres (-47%) que entre las Mujeres (-26,8%). Las tasas de evolución de Castellón son ligeramente menos acusadas en los dos sexos, mientras que en la Comunidad Valenciana el Paro registrado decreció de manera similar a la Zona (-45,9% y -28,4 respectivamente). Respecto a España hay que comentar que para los dos sexos es el territorio donde más decreció relativamente el Paro registrado, con un -48,4% en Hombres y -30,8% en Mujeres, pero manteniéndose la tendencia de un descenso más acusado en el Paro registrado masculino que el femenino. Apreciamos, en todo caso, que el conjunto de las tasas de evolución del Paro registrado marca una fuerte tendencia al decrecimiento, lo cual tiene una lectura muy positiva respecto de la mejora sustancial de la inserción laboral gracias a la creación de empleo, así que se superó la crisis económica de 2008-2013.

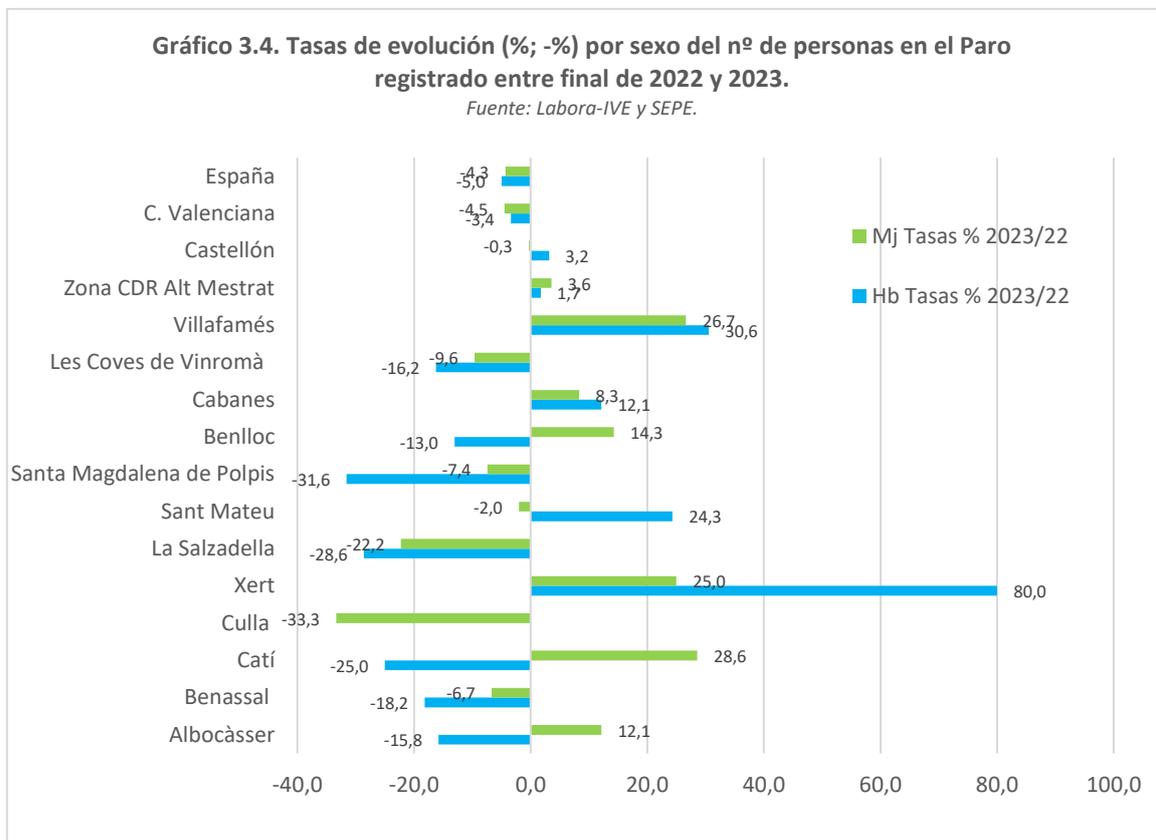
Acotando el periodo de estudio entre finales de 2019 y 2023, vemos cómo las tasas de evolución del Paro registrado de los Hombres aun teniendo en los cuatro territorios signo negativo de decrecimiento, ya lo hacen con cifras mucho más moderadas; así la Zona CDR Alt Maestrat alcanza un declive de -11,3%, muy superior al -3,9% de la provincia de Castellón, y más en consonancia con la C. Valenciana (-12,1%) y España (-17,9%). Mientras tanto, las tasas de evolución del Paro registrado de las Mujeres tienen diferentes comportamientos: en la Zona CDR Alt Maestrat se muestra estable (0%), mientras que en la C. Valenciana (-7,3%) y en España (-11,9%) se manifiesta el decrecimiento, pero por debajo de las tasas de evolución masculinas, y además cobra relieve el caso de Castellón, donde el Paro registrado femenino (-6%) decreció en 2,1 puntos más que entre el masculino (-3,9%).



El Paro registrado, tanto de los Hombres como de las Mujeres, en los doce municipios de la Zona CDR Alt Maestrat ofrece tasas de evolución negativas durante el periodo 2014/23 en casi todos los casos (se mantuvo estable en Albocàsser entre las Mujeres); Albocàsser con un -66,7% es el municipio con mayor decrecimiento masculino, mientras entre las Mujeres en Paro registrado esa diferencia la marca Xert con un -56,5%. Por otro lado, mientras Catí con un -25% es el municipio donde menos decreció la tasa de evolución del Paro registrado masculino, en Santa Magdalena de Polpis sucedió en el caso del femenino (-7,4%). El periodo cuatrianual 2019/23 ofrece fuertes diferencias internas comarcales y por sexo; el Paro registrado en los Hombres ya solo decreció en 7 municipios, se mantuvo neutro en Catí y aumento en 4 municipios, destacando sobre todo el incremento de Xert con un 50%. Por otro lado, la evolución del Paro registrado entre las Mujeres nos indica que solo en cinco de los municipios decreció de 2019 a 2023, mostrando La Salzadella (-9,6%) el decremento más alto, al tiempo que Culla marcó un fuerte crecimiento con un 100%.

Proseguimos con la última evolución anual del Paro Registrado según sexo entre final de 2022 y 2023 (ver Tabla 3.2. del Anexo). En la zona CDR Alt Maestrat (agregado de doce municipios), la

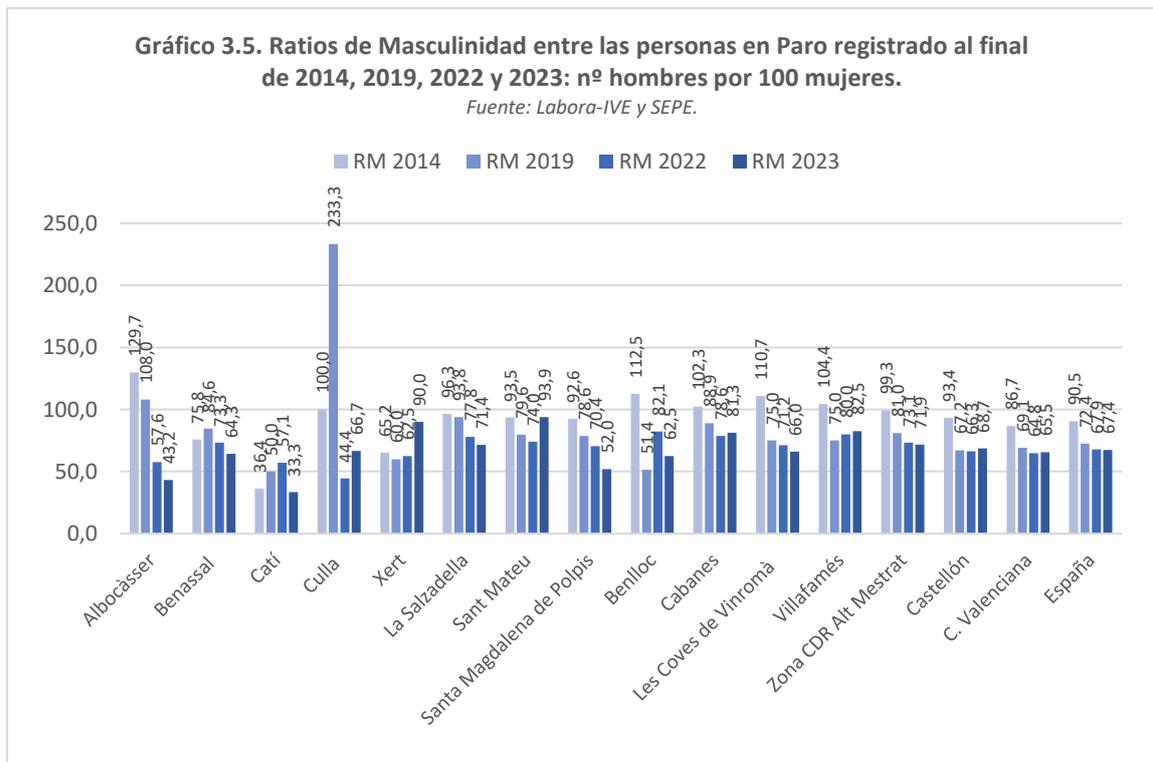
tasa de variación de 2022/23 fue positiva en los sexos; crece el Paro registrado para los Hombres en un 1,7%, casi dos puntos más entre las Mujeres con un 3,6%. En Castellón aún es más alta la tasa masculina con un 3,2%, mientras que decrece muy ligeramente en las Mujeres. Por otro lado, en los territorios supraprovinciales sigue decreciendo el Paro registrado en Hombres, tanto en la C. Valenciana (-3,4%) como en España (-5%), con decrementos similares entre las Mujeres en Paro registrado (-4,5% y -4,3% respectivamente). En general, vemos que ha sido una evolución anual negativa que refleja indirectamente la dinámica de creación de empleo, pese a la incertidumbre de la coyuntura internacional: “Y particularmente, la caída del desempleo en diciembre beneficia especialmente a la Mujer” (Redacción, 2024).



Las tasas de evolución del Paro registrado en los doce municipios de la Zona CDR Alt Maestrat de 2022 a 2023 (final de año) nos dan información heterogénea por sexo. Son 7 los municipios con tasas negativas en Hombres y 6 en Mujeres, en 4 de ellos coincide el decrecimiento del Paro registrado en los dos sexos: Benassal, La Salzadella, Santa Magdalena de Polpis y Les Coves de Vinromà. El municipio donde más decreció el Paro registrado de Hombres es Santa Magdalena de Polpis (-31,6%), mientras en Culla lo hizo el Paro registrado de Mujeres (-33,3%); por otro

lado, observamos como Xert alcanzó un aumento del 80% en el Paro registrado masculino, destacando en segundo lugar el incremento de Villafamés (26,7%). Otra lectura interesante del Gráfico 3.4. es que, tanto en Xert como Cabanes y Villafamés, el Paro registrado creció en Hombres y en Mujeres durante la última evolución anual 2022/23.

Por otro lado, en el Gráfico 3.5. se observan las Ratios de Masculinidad (RM) entre las personas en Paro registrado al final de las anualidades de 2014, 2019, 2022 y 2023 (ver Tabla 3.3. del Anexo). En la zona CDR Alt Maestrat, la RM de 2023 es de 71,9, lo que nos indica una mayor presencia de mujeres que de hombres; desde 2014 (99,3) se percibe una clara tendencia a la reducción del valor de la RM, indicándonos que el Paro registrado se ha feminizado. Por tanto, el Paro en la Zona CDR Alt Maestrat va dibujando una clara desigualdad de género, con una mayor probabilidad de las mujeres activas se situarse en el Paro registrado. Las RM de Castellón tienen una evolución similar, la más alta es la de 2014 (93,4) y la más baja la de 2023 (68,7). Podemos decir lo mismo tanto de la C. Valenciana como de España, en todos los territorios supralocales las RM tienen una menor presencia de varones que de mujeres y además esa tendencia se incrementa visiblemente a partir de 2019.

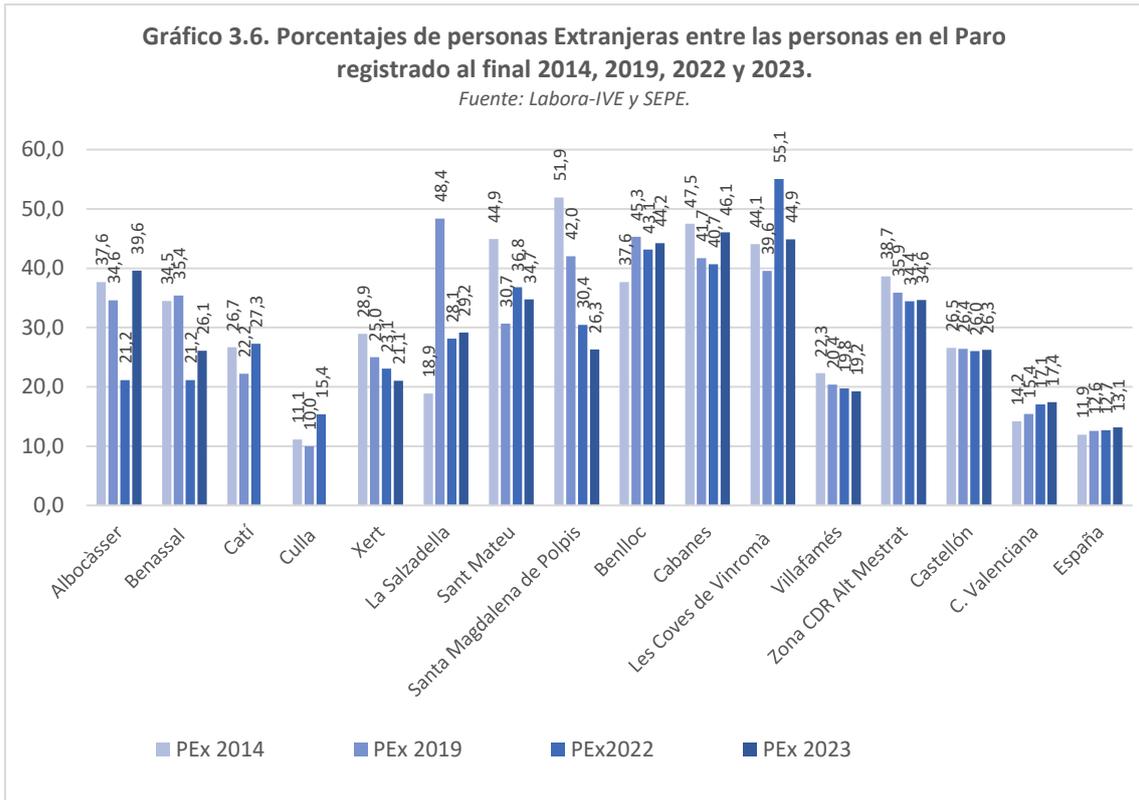


Las Ratios de Masculinidad de los 12 municipios de la Zona CDR Alt Maestrat siguen en su mayoría el patrón comarcal. Así, en nueve de ellos sí hay una disminución progresiva de las RM desde 2014 a 2023. Las excepciones se muestran en Sant Mateu, con una RM estable; en Xert con una tendencia de aumento, reflejando en 2023 un mayor equilibrio entre sexos; mientras en Catí la evolución fue oscilante para volver a mostrar en 2023 una notoria feminización del Paro registrado. Al finalizar 2023, todas las RM municipales muestran la feminización del Paro registrado (<100), comprendiendo desde 33,3 de Catí hasta 93,9 hombres por cada 100 mujeres en el paro registrado de Sant Mateu.

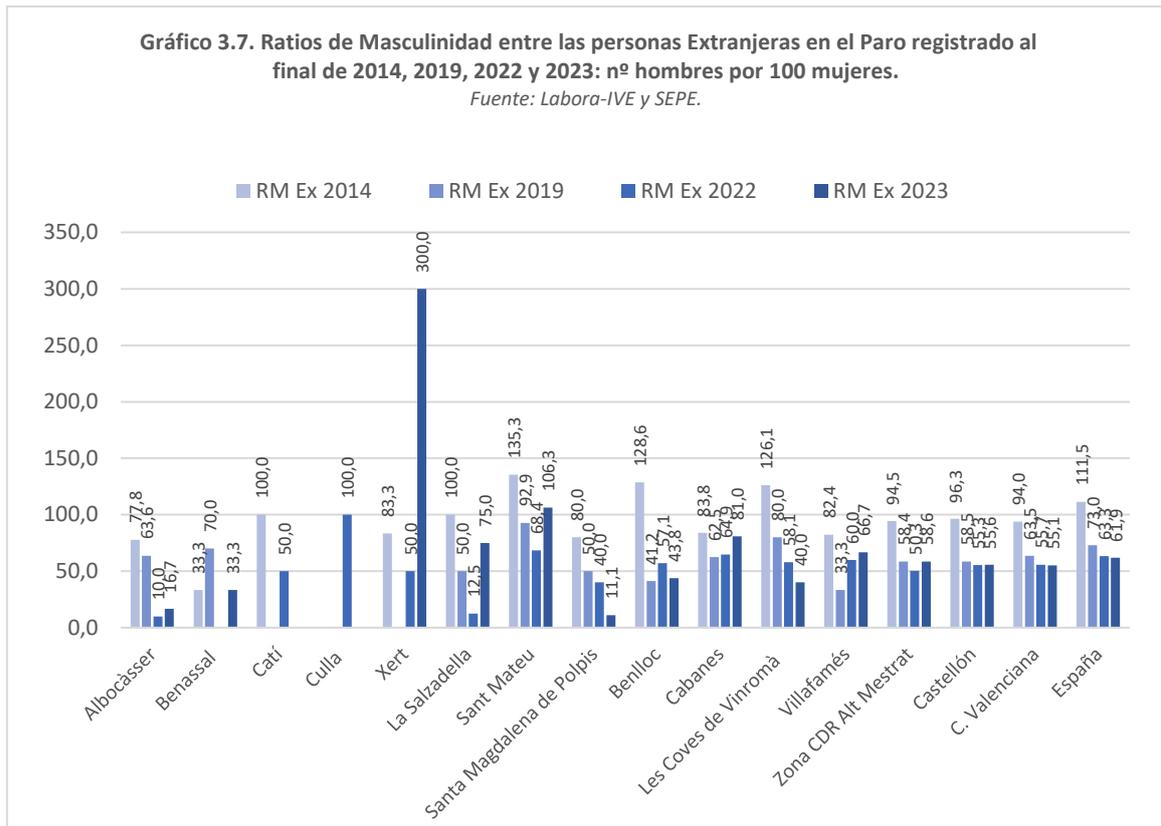
1.3.2.- Porcentajes de personas extranjeras en el Paro registrado

Proseguimos el análisis cuantitativo con los Porcentajes de personas Extranjeras entre las personas en el Paro registrado -PEx- al final de 2014, 2019, 2022 y 2023 (ver Tabla 3.4. del Anexo). En el Gráfico 3.6., se observa que en la zona CDR Alt Maestrat, el PEx de 2023 es de 34,6%, con una línea evolutiva suavemente descendente desde 2014 (38,7%), mientras en Castellón se mantuvo estable el Pex entre 2014 y 2023 (26,3%), aunque con una magnitud menor. En la Comunidad Valenciana hay un comportamiento diferenciado, lo mismo sucede en España. En ambos territorios los porcentajes de personas extranjeras en el Paro registrado son los más bajos de los cuatro territorios durante el período de estudio, y además crecen desde 2014 para alcanzar su mayor porcentaje en 2023 (17,4% en C. Valenciana y 13,2% en España); en estos dos territorios los PEx son de 17 (C. Valenciana) a 21,5 puntos (España) inferiores con respecto al PEx de la Zona CDR Alt Maestrat; por tanto, el peso de las personas extranjeras entre el paro registrado es menos relevante conforme es mayor el tamaño del territorio.

En el ámbito local, los porcentajes de personas extranjeras en el Paro registrado al finalizar 2023 resaltan en los municipios de Albocàsser (39,6%), Benlloc (44,2%), Les Coves de Vinromà (44,9%) y Cabanes (46,1%); al contrario de Catí y Culla, donde no hay personas extranjeras inscritas en el paro registrado.



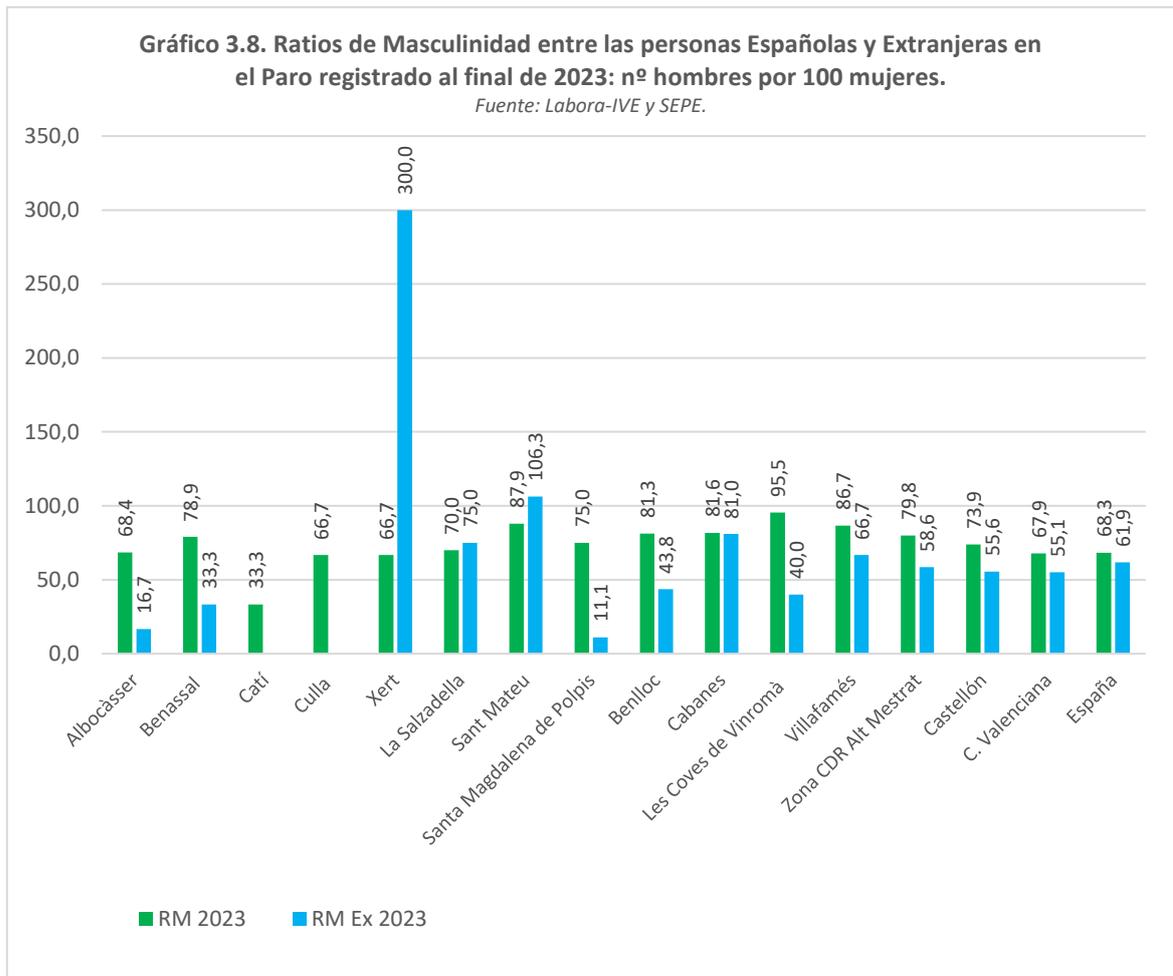
Las Ratios de Masculinidad entre las personas Extranjeras en el Paro registrado al final de 2014, 2019, 2022 y 2023 (ver Tabla 3.5. del Anexo) las recogemos en el Gráfico 3.7.: respecto de 2023 y la Zona CDR Alt Maestrat la RM es de 58,6 varones por cada 100 mujeres extranjeras, lo cual supone una acusada feminización, con casi el doble de mujeres que de hombres, cuando en 2014 la RM fue de 94,5, una relación más equilibrada entre los dos sexos; el año 2019 (58,4) marca un punto de inflexión en la caída de la RM de la Zona. Similar lectura ofrece la provincia de Castellón que partiendo de una RM Ex de 96,3 en 2014 desciende bruscamente hasta una RM Ex de 55,6 en 2023. La tendencia es la misma en la C. Valenciana, mientras que en España con una ratio de masculinidad en 2014 de 111,5 (más hombres que mujeres extranjeras) cae drásticamente desde 2019 a una RM de 73, para seguir descendido más suavemente hasta 61,9 al finalizar 2023. Conforme pasan los años, en las RM del Paro registrado de personas extranjeras en los cuatro territorios analizados adquieren bastante mayor relevancia las mujeres, reproduciendo la pauta de feminización que constatamos en el Paro registrado sin distinguir por nacionalidad.



En cuanto a los municipios, las Ratios de Masculinidad entre las personas extranjeras en Paro registrado son desiguales. Entre 2014 y 2022 hay una tendencia al descenso de la RM Ex en siete de los doce municipios, que partiendo de ratios elevadas y hasta superiores a 100, como es el caso de Les Coves de Vinromà en 2014 con un 126,1, van perdiendo peso para ofrecer algunas ratios de valor 0, como es el caso de Benassal, Catí, Culla o Xert, es decir, no hay hombres extranjeros en el paro registrado en esos municipios, todas las personas desempleadas son mujeres extranjeras. En el cierre de la anualidad de 2023, lo que más puede llamar la atención es que en ocho de los municipios la RM Ex es inferior a 100 (menos hombres que mujeres), también que en Catí y Culla su valor es 0, pero en otros dos municipios supera el umbral de 100 (más varones que mujeres), destacando sobremanera el caso de Xert con una RM Ex de 300 varones por cada 100 mujeres. En todo caso, hay que precisar que los números absolutos que permiten establecer las ratios son bajos, en varios casos por debajo de 10 personas, de forma que toda mínima oscilación provoca unas RM más bajas o elevadas.

Observemos el Gráfico 3.8., con las Ratios de Masculinidad entre las personas Españolas y Extranjeras en el Paro registrado al final de 2023 (ver Tabla 3.5. del Anexo). La RM Espñ (79,8) en la Zona CDR Alt Maestrat (agregado de doce municipios) es 21,2 puntos superior a la RM Ex

(58,6), lo cual indica que la desigualdad de género respecto al acceso al empleo es mayor entre la población extranjera en paro registrado. Las ratios de Castellón mantienen una relación similar con una diferencia comparativa de 18,3 puntos a favor de la TM Espñ (73,9 sobre 55,1). En el caso de la Comunidad Valenciana las diferencias entre ratios se acortan (12,8 puntos) y aún menor es la existente en el conjunto de España entre la RM Espñ (68,3) y la RM Ex (61,9), con solo 6,4 puntos. Por tanto, conforme aumenta el tamaño del territorio ambas ratios tienden a aproximarse, aunque manteniendo un valor más elevado la RM Espñ frente a la RM Ex.



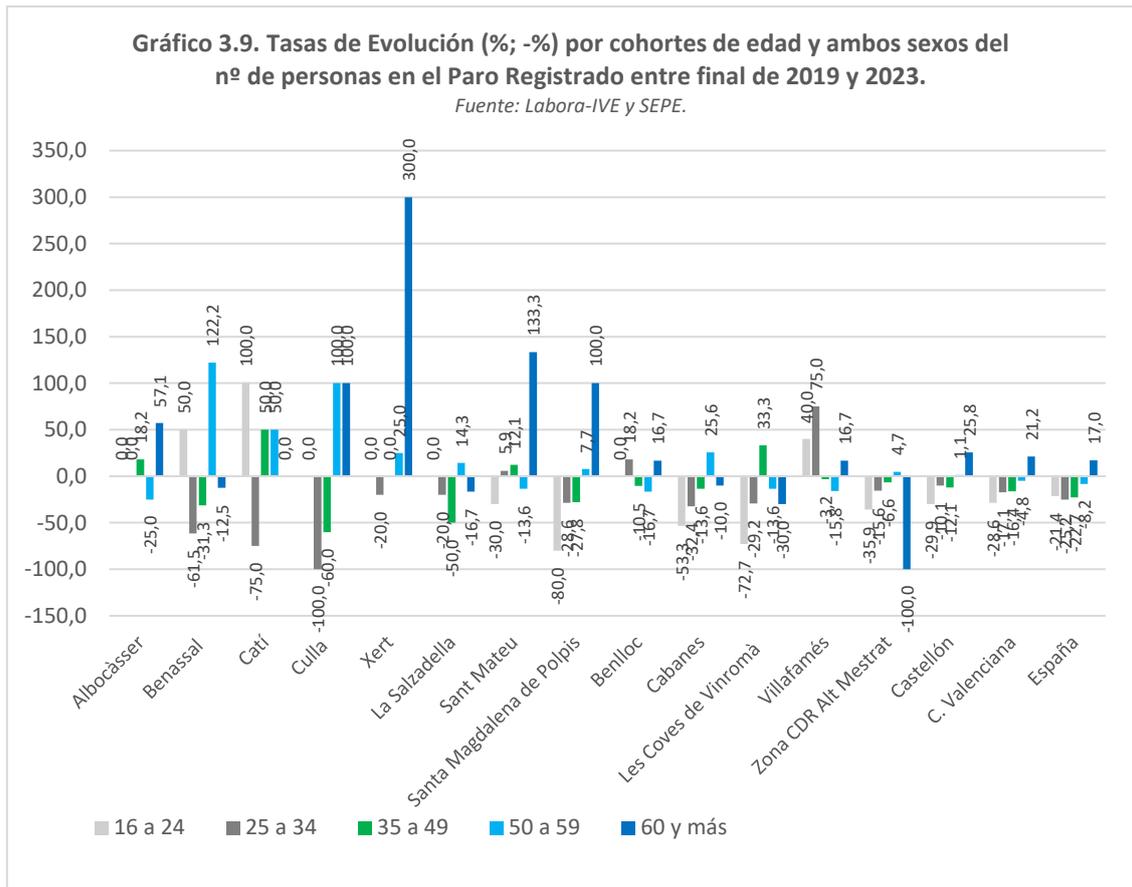
Y la lectura que proporcionan las Ratios de Masculinidad según nacionalidad en los municipios al finalizar 2023 nos indica que son tres donde la RM Ex es superior a la RM Espñ, hablamos de La Salzadella, Sant Mateu y el caso extremo de Xert con una RM Ex de 300, mientras la RM Espñ es del 66,7. En 8 municipios la tendencia es firme en ser mayor la RM Espñ frente a la RM Ex, mientras en Cabanes se equiparan las RM según nacionalidad en el valor de 81 varones por cada

100 mujeres. Además, en el caso de Catí y Culla la RM Ex es 0, en tanto la española supone 33,3 y 66,7 respectivamente.

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

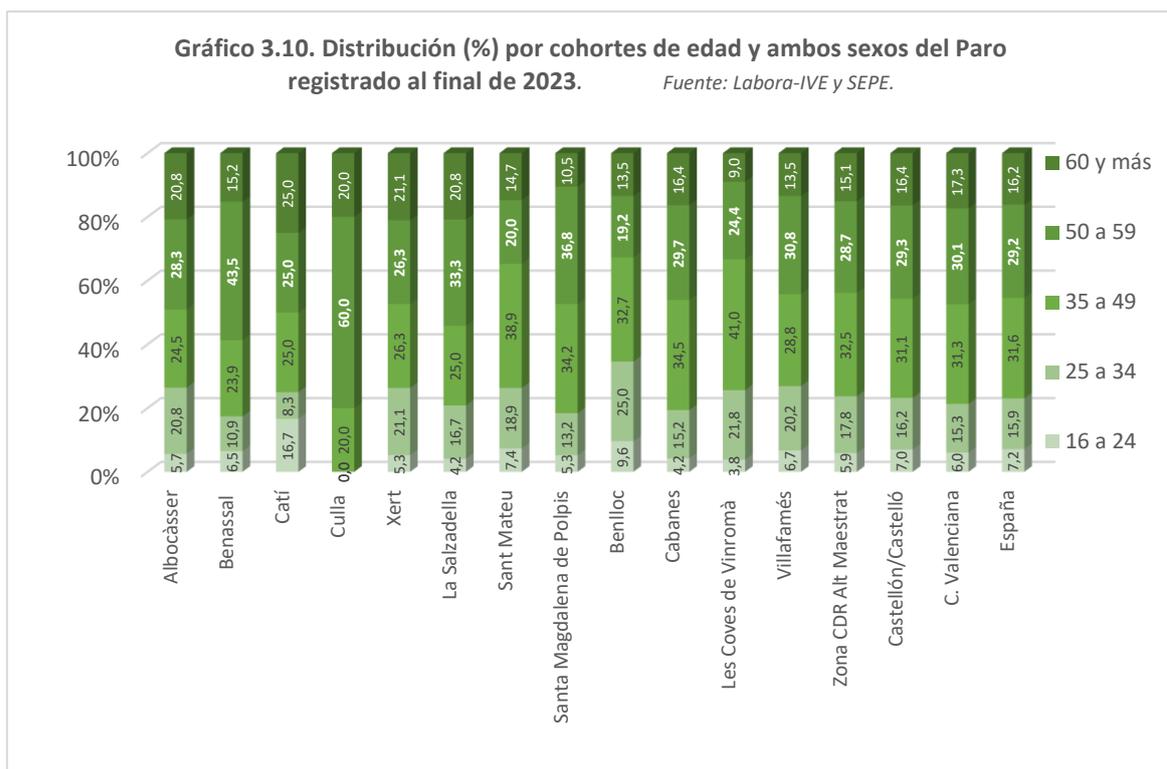
Proseguimos con las Tasas de Evolución (%; -%) por cohortes de edad del nº de personas en el Paro Registrado entre final de diciembre de 2019 y 2023 (ver Tabla 3.6. del Anexo). En el Gráfico 3.9., las tasas de la Zona CDR Alt Maestrat tienen valor negativo en cuatro cohortes de edad, con la excepción de 50 a 59 años, donde aumentó moderadamente (4,7%). Las tasas de evolución de Castellón son negativas en las tres primeras cohortes de 16 a 49 años, pero el paro registrado también se incrementó en las dos últimas cohortes de 50 a 59 años (1,1%) y sobre todo de 60 y más años (25,8%). En la Comunidad Valenciana y España, la evolución negativa del Paro registrado se extiende hasta los 59 años, de forma que únicamente aumentó entre los y las paradas de 60 y más años (21,2% y 17,1% respectivamente). Por tanto, observamos cómo la variable “edad” es un factor discriminatorio en la evolución del Paro registrado entre finales de 2019 y 2023, ya que cuanto mayor es la edad de las personas activas, más probabilidad tiene de incorporarse al registro de desempleados.

Entre las tasas de evolución del Paro registrado por cohortes de edad en el periodo 2019-23 respecto del entorno de los doce municipios que conforman la Zona CDR Alt Maestrat, solo sigue el patrón zonal el municipio de Cabanes, es decir, tasas negativas en la evolución entre los 16 a 49 años, mostrando una tasa positiva en la evolución del Paro registrado de 50 a 59 años, pero regresando a la evolución negativa en la última cohorte de 60 y más años. En general, las evoluciones municipales por cohortes de edad tienden a la diversidad: señalar que ningún municipio tiene tasas de evolución positivas, o negativas, en todas sus cohortes de edad.



Ahora, observemos la Distribución (%) por cohortes de edad y ambos sexos del Paro registrado al final de 2023, que representamos en el Gráfico 3.10.: la distribución de la Zona CDR Alt Maestrat refleja que el Paro registrado se concentra en las cohortes de 35 a 49 años (32,5%) y de 50 a 59 años (28,7%), mientras la cohorte de 16 a 24 años es la que menos significa (5,9%) entre los efectivos registrados en paro. Las distribuciones provincial, autonómica y estatal muestran unas distribuciones parecidas según cohortes de edad: una relativa concentración en las cohortes de la adultez y madurez.

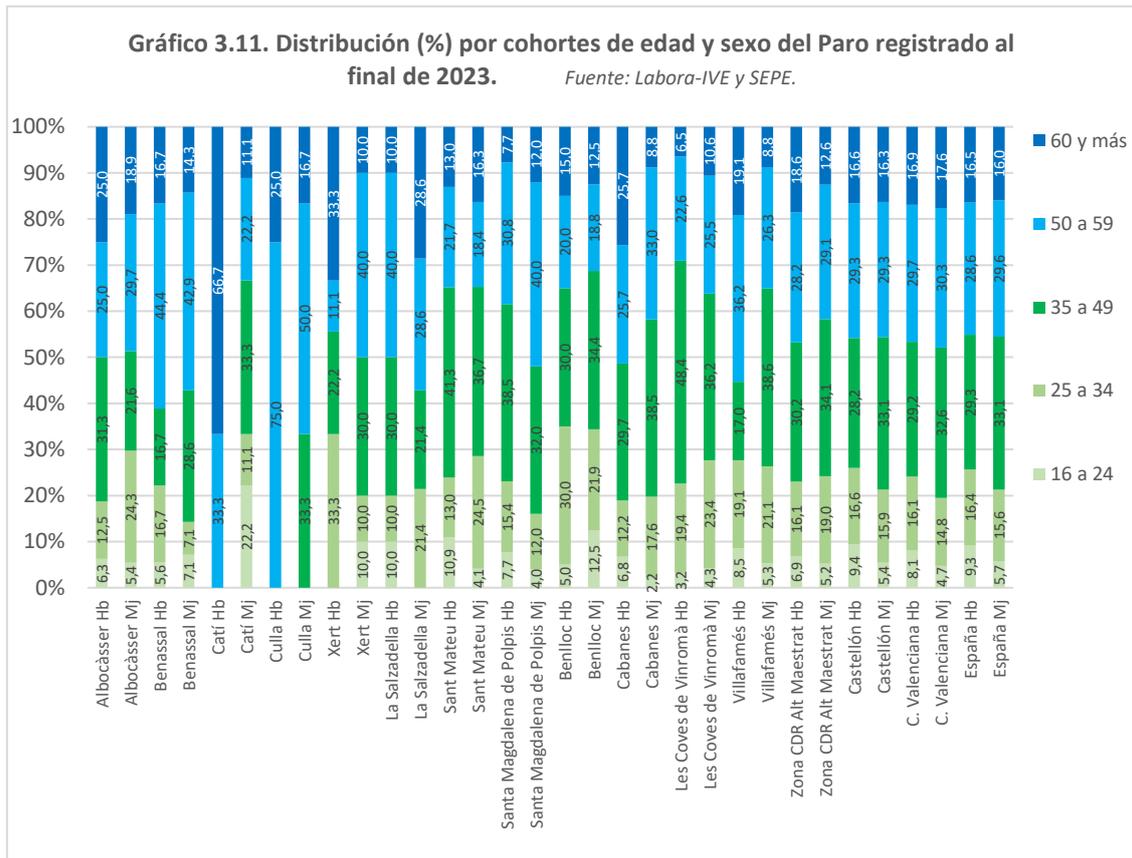
Entre los doce municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat, en las distribuciones del Paro registrado según cohortes de edad y ambos sexos referida a finales de 2023, se observan algunas diferencias de interés: aunque predominan las personas de 35 a 49 años y de 50 a 59 años en el Paro registrado, sin embargo, resaltan los municipios de Sant Mateu, Benlloc y Les Coves de Vinromà por concentrarse mayormente en 35 a 49 años, así como las localidades de Benassal y Culla por hacerlo en la cohorte de 50 a 59 años. Por otro lado, en Catí despuntan las personas jóvenes de 16 a 24 años y de 60 y más años, mientras en Benlloc las de 25 a 34 años.



Continuemos con la Distribución (%) del Paro registrado según cohortes de edad y sexo al final de diciembre de 2023 que representamos en el Gráfico 3.11.: la distribución de la Zona CDR Alt Maestrat refleja diferencias según sexo; en concreto, los porcentajes de mujeres despuntaron sobre los de los varones en las cohortes de 25 a 34 años y 35 a 49 años, mientras los porcentajes de hombres lo hicieron en las cohortes de 16 a 24 años y de 60 y más años. Algunas de estas diferencias por sexo se repiten en Castellón, C. Valenciana y España en las cohortes de 16 a 24 años (>% masculino) y de 35 a 49 años (>% femenino), pero no así en las de 24 a 35 años, 50 a 59 años y 60 y más años con porcentajes similares por sexo.

Entre los doce municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat, en la distribución de final de 2023 del Paro registrado según cohortes de edad y sexo se observan diferencias de interés: en la cohorte de 16 a 24 años, el % masculino superó el % femenino en seis municipios, sucediendo lo contrario en cinco localidades; en la siguiente cohorte de 25 a 34 años, la relación es de cuatro municipios con un % masculino mayor frente a siete con un % femenino superior; de 35 a 49 años, la relación es de cinco municipios con % masculino más elevado con respecto a siete localidades con predominio del % femenino; de 50 a 64 años, la relación se invierte, es decir, siete municipios con % masculino más alto frente a cinco con mayores % femeninos; y en la cohorte de 60 y más años, vuelve a mostrarse una diferencia por sexo parecida, ya que son más frecuentes los municipios donde despuntó el % masculino sobre el % femenino que al contrario

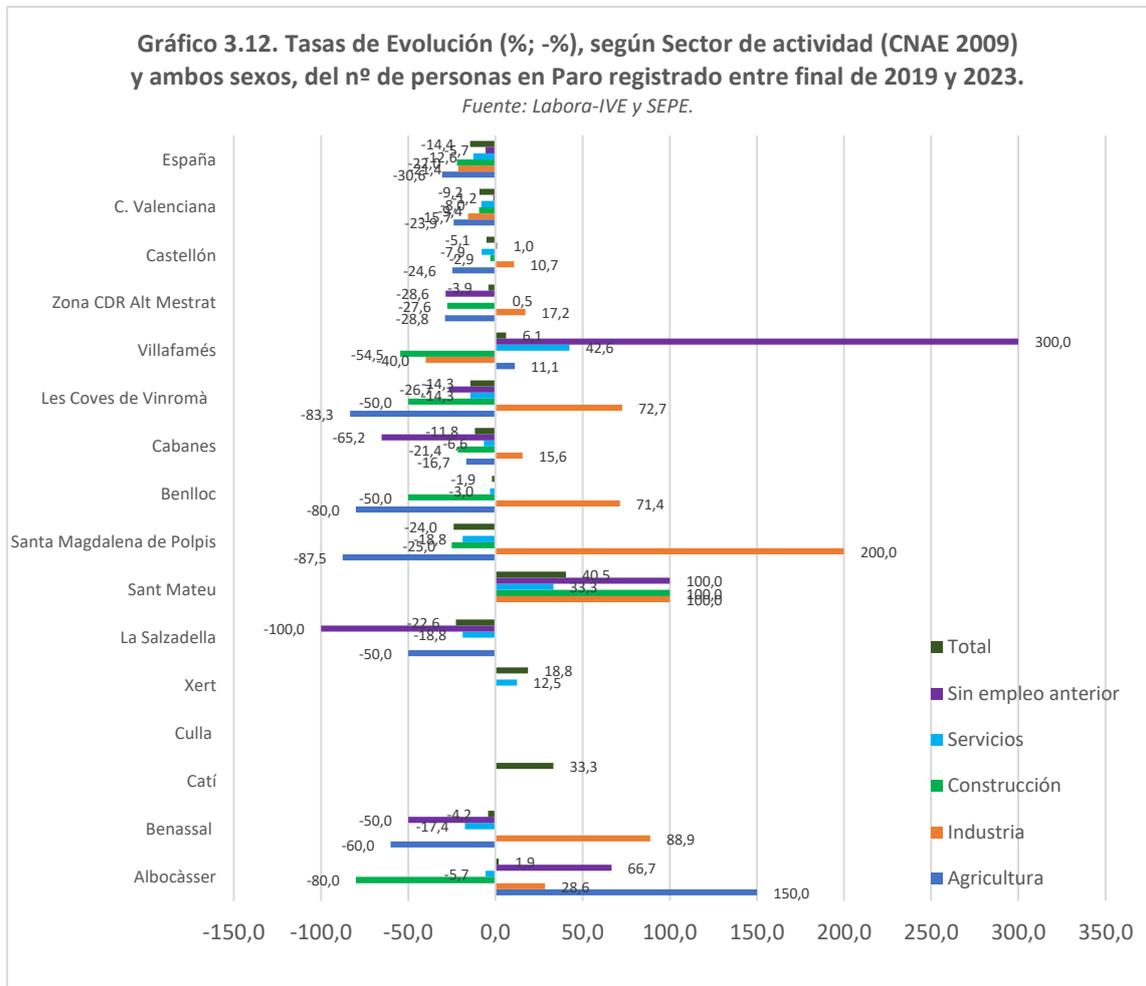
(ocho sobre cuatro localidades respectivamente). En general, se aprecian los siguientes rasgos en las distribuciones municipales por edad y sexo respecto del Paro registrado al finalizar 2023: afectó en mayor medida a los varones más jóvenes (16 a 24 años), los maduros (50 a 59 años) y más mayores (60 y más años), mientras entre las mujeres se mostró más frecuente entre las preadultas (25 a 34 años) y las adultas (35 a 49 años).



1.3.4.- Evolución y distribución del Paro registrado según Sectores

A continuación, analicemos la evolución de las tasas de evolución del Paro registrado según sector de actividad (CNAE 2009), de ambos sexos, entre final de diciembre de 2019 y 2023 (ver Tabla 3.8. del Anexo). El Gráfico 3.12. nos permite observar que, en la Zona CDR Alt Maestrat, se refleja que solo creció el Paro registrado en Industria (17,2%), mínimamente en Servicios con un 0,5%, mientras que en Castellón también aumentó en Industria con un 10,7%, sin embargo, muestra una tasa negativa en Servicios (-7,9%) y un incremento entre las personas Sin empleo

anterior con un 1%, a diferencia de la Zona donde disminuyó un -28,6%. Las tasas de evolución en la C. Valenciana y España son negativas en todos los sectores de actividad, incluso en la categoría Sin empleo anterior.



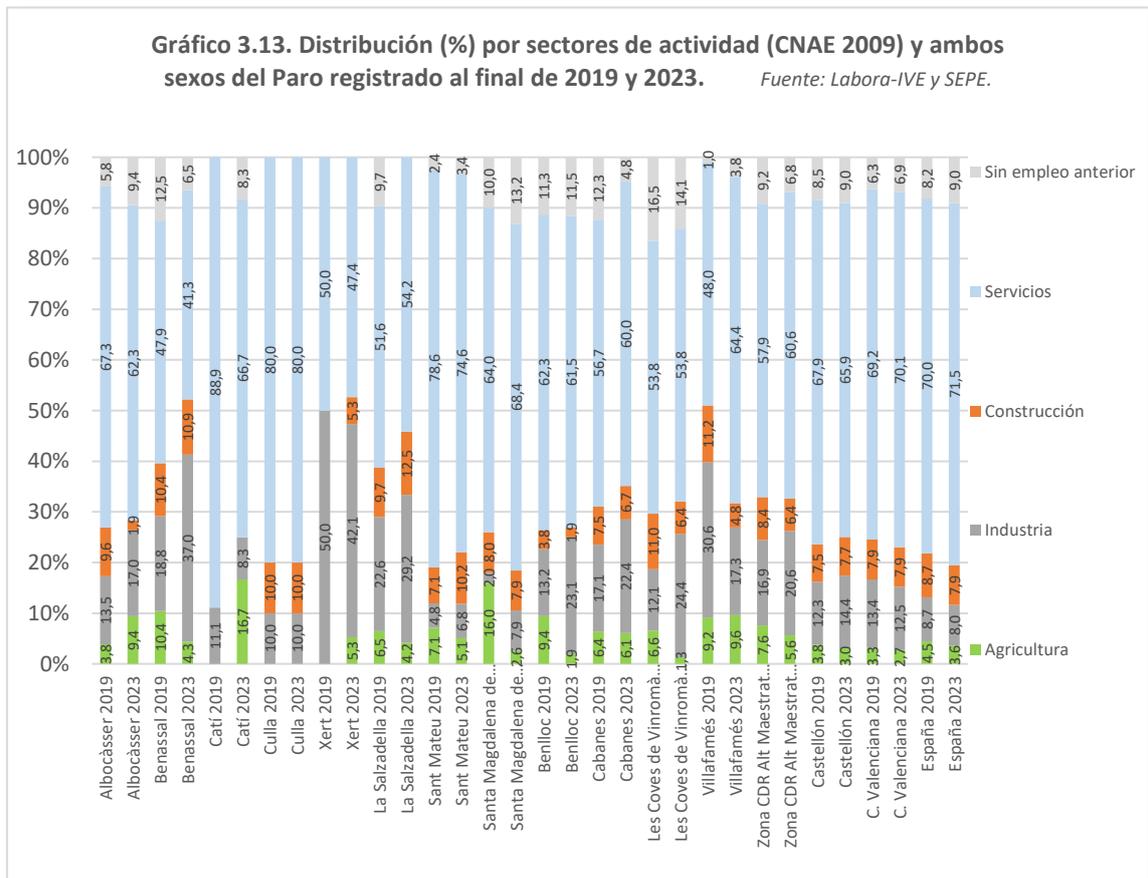
Sobre la evolución de finales de 2019 a 2023 según sectores de actividad del Paro registrado en los doce municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat, aunque no habiendo un sector económico en el que creciese el Paro registrado en todos los municipios, destaca la Industria por aumentar en siete de los doce municipios, aunque emerge el caso de Villafamés con un contundente decrecimiento del -40%, una fuerte caída que es posible gracias a que en su término se ubican numerosas empresas de la cerámica: “la protagonista de la operación de más envergadura pertenece al sector industrial por antonomasia de Castellón desde hace medio siglo: la cerámica”. (Álvarez, 2023). La tendencia general de declive en el Paro registrado actuó con mayor profusión en el sector servicios (siete municipios) seguido de la agricultura y la

construcción (seis municipios en cada sector). Hay que mencionar que en agricultura creció el Paro registrado en Albocàsser con un 150% y en Villafamés con un 11,1%; en la construcción solo subió en Sant Mateu con un 100%; en el sector Servicios aumentó en 3 municipios, Xert, Sant Mateu y sobre todo en Villafamés con un 42,6%; mientras que los efectivos desempleados Sin empleo anterior aumentaron en otros tres municipios, Albocàsser, Sant Mateu y especialmente en Villafamés con un 300%.

En el Gráfico 3.13. se representa la Distribución (%) por sectores de actividad (CNAE 2009) y ambos sexos del Paro registrado al finalizar 2019 y 2023 (ver Tabla 3.9. del Anexo). En la Zona CDR Alt Maestrat se refleja que la Agricultura tiene la menor presencia relativa en ambos años, siendo el sector Servicios donde más se concentra el Paro registrado, algo más en 2023 con un 60,6%, frente al 57,9% de 2019. Por otro lado, también se puede apreciar que las diferencias de porcentajes de cada sector entre el Paro registrado en la comparativa de ambos años son poco significativas. Los sectores de Agricultura y Construcción y de la categoría de Sin empleo anterior decrecieron en la distribución porcentual de 2023 respecto a 2019. Las distribuciones del Paro registrado por sectores de Actividad al concluir 2023 de Castellón, C. Valenciana y España difieren respecto a la zonal en unas menores significaciones porcentuales de las personas paradas en la Industria, en tanto son mayores en los Servicios: “El mercado de trabajo en la provincia de Castellón, al igual que el español, es fundamentalmente terciario. El sector servicios, con sus Actividades comerciales y Hosteleras como las más representativas. Es el que presenta mayor número de empresas, de afiliados y de contrataciones en la provincia. Esta situación tiene su reflejo en los datos de Paro ya que dos de cada tres parados pertenecen a este sector” (Informe del Mercado de Trabajo de Castellón 2023, p.45).

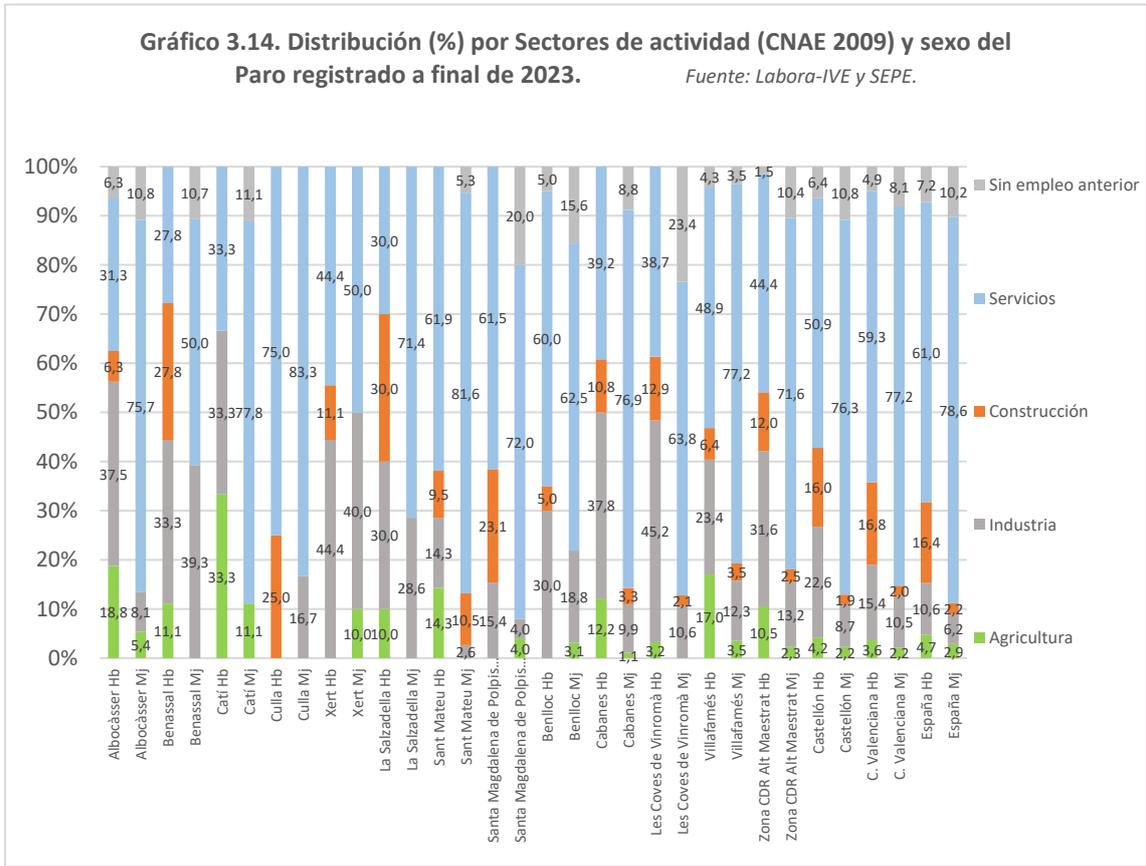
La Distribución (%) del Paro registrado según sectores económicos en los doce municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat al finalizar 2023 indica un claro predominio de las personas desempleadas con experiencia laboral anterior en los Servicios. El mayor porcentaje se muestra en Culla con un 80%, al que sigue Sant Mateu con un 74,6% del total de parados registrados. Industria es el otro sector que destaca con porcentajes elevados, con un 42,1% en Xert y un 37% en Benassal del total de parados registrados. También hay municipios como Catí que no tienen Paro registrado en la Construcción o Culla que no tiene personas paradas registradas ni en Agricultura ni en la categoría de Sin empleo anterior, pero en líneas generales la mayoría de los municipios tienen porcentajes de parados registrados en los cuatro sectores

económicos (mayormente en Servicios y después en la Industria) y también en el colectivo de Sin empleo anterior.



Terminamos este apartado con la Distribución (%) según Sectores de actividad (CNAE 2009) y sexo del Paro registrado a final de 2023 (ver Tabla 3.10. del Anexo), que recogemos en el Gráfico 3.14: en la Zona CDR Alt Maestrat hay unas diferencias por sexo muy destacables, sobre todo en el sector de Industria donde el porcentaje de Hombres (31,6%) supera el de Mujeres (13,2%) en 18,4 puntos; mientras la otra gran diferencia por sexo se encuentra en el sector Servicios, donde el porcentaje de Mujeres (71,6%) superó al de los Hombres (44,4%) en 27,2 puntos. Las distribuciones muestran cómo el Paro registrado de las Mujeres en la Zona CDR Alt Maestrat se concentra en el sector Servicios, casi un tercio de las mujeres paradas, mientras el Paro registrado de los Hombres se diversifica básicamente entre Industria y Servicios. Las distribuciones por sexo del Paro registrado que ofrece Castellón difieren en los porcentajes sectoriales, así en Agricultura e Industria bajan los % de los dos sexos, mientras en Servicios suben los % masculinos y femeninos de la provincia respecto de los comarciales. En cuanto a las

distribuciones por sexo de la C. Valencia, más bien se asemejan a las provinciales, mientras las estatales concentran sus % por sexo más en los Servicios, sobre todo en las Mujeres.



Al finalizar el año 2023, con respecto a las distribuciones (%) por sexo y sectores económicos del Paro registrado en los doce municipios de la Zona CDR Alt Maestrat, en líneas generales en los Servicios se concentra la mayor parte del Paro registrado de Hombres, pero, sobre todo, de las Mujeres, mientras entre los varones después destacan los % de parados con experiencia en la Industria y, en tercer lugar, en la Construcción. En Industria el porcentaje masculino más elevado lo alcanza Les Coves de Vinromà con un 45,2% y el porcentaje femenino más bajo lo ofrece Sant Mateu con un 2,6%. Las diferencias según sexo en el sector Servicios son las más llamativas; son varios los municipios con diferencias de algo más de 40 puntos entre los % masculinos -siempre más bajos- y los % femeninos, véase Albocàsser, Catí o La Salzadella, lo cual nos indica que es un Sector muy feminizado, pero a su vez el más expuesto al desempleo por la estacionalidad y precariedad laboral en varias de sus ramas de actividad (por ejemplo, hostelería, servicios personales o de cuidados). En resumen, el paro registrado en los municipios entre los varones muestra una mayor diversificación en cuanto a la experiencia anterior según sectores de

actividad, mientras el registrado entre las mujeres una mayor concentración en el sector terciario, una consecuencia de las desigualdades de género en cuanto al acceso a las actividades económicas.

1.3.5.- Distribución del Paro registrado según nivel de Estudios

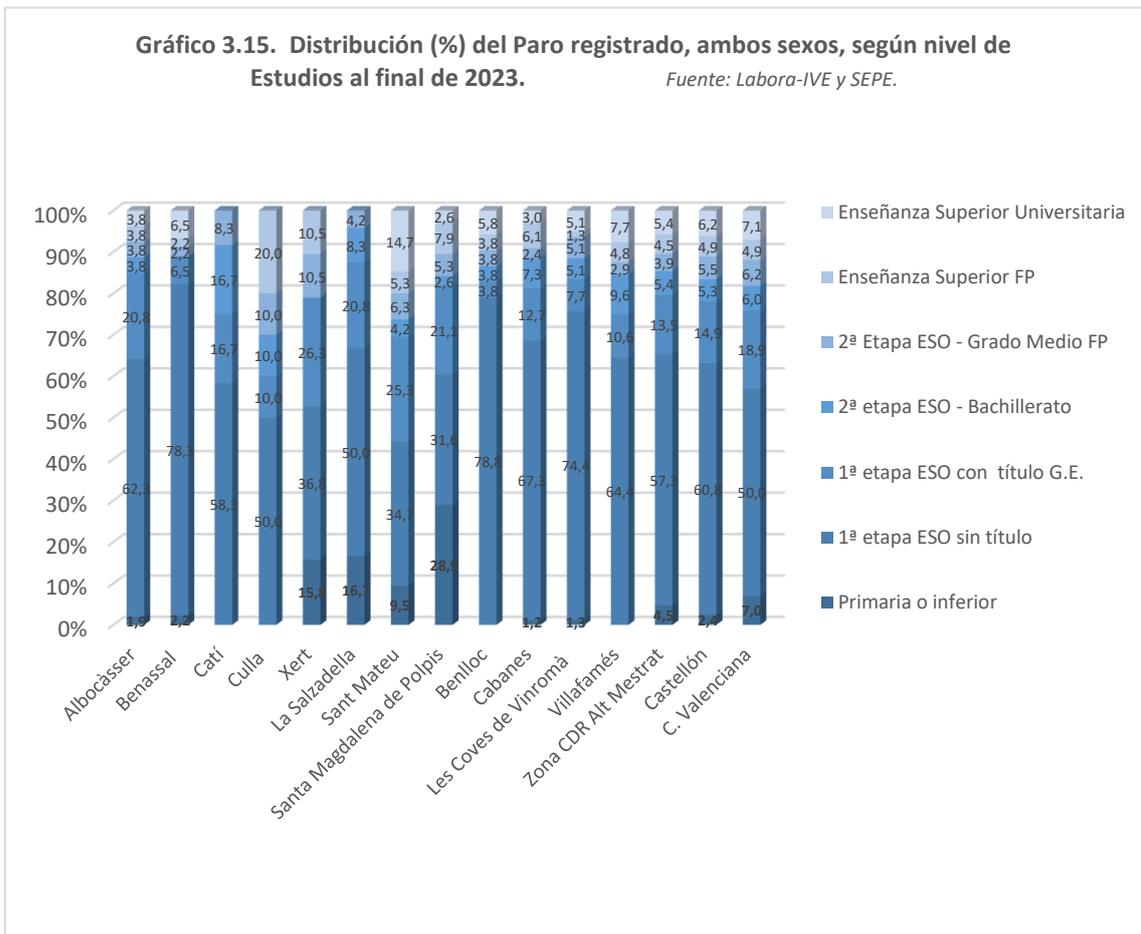
Continuamos con un nuevo apartado para conocer la Distribución (%) del Paro registrado, ambos sexos, según nivel de Estudios al final de diciembre de 2023 (ver Tabla 3.11. del Anexo), que presentamos en el Gráfico 3.15. En la Zona CDR Alt Maestrat, más de la mitad de la población parada registrada (57,3%) tiene estudios de 1ª etapa ESO sin título, a partir de ahí el resto de las personas paradas lo hacen en proporciones similares entre los otros niveles de Estudios, destacando como 2º grupo el de las personas paradas 1ª etapa ESO con título de graduado escolar con un 13,5%. El porcentaje más bajo de personas paradas registradas corresponde a las que tienen 2ª Etapa ESO - Grado Medio FP con un 3,9% y el resto de los niveles de Estudios obtienen unos bajos porcentajes. Por tanto, casi tres cuartas partes del total de los y las parados registrados de la comarca son personas con un nivel de Estudios básico o bajo, y la significación de otros niveles de Estudios más altos se reduce a porcentajes entre 4 a 5,5%. En Castellón se observa un panorama similar al de la Zona: un 60,8% de las personas paradas registradas disponen del nivel de 1ª etapa, ESO sin título; el resto de las personas paradas registradas con otros niveles de Estudios tiene una baja incidencia porcentual, más allá del 14,9% de los y las que han terminado 1ª etapa ESO con título G.E. Donde se aprecia una mayor diferencia es en conjunto de la Comunidad Valenciana, al descender sensiblemente el porcentaje de las personas paradas con 1ª etapa ESO sin título al 50%, mientras suben ligeramente el resto de los niveles de Estudios y las personas paradas con titulación universitaria alcanzan un 7,1% frente al 5,4% de la Zona CDR Alt Maestrat.

El Paro registrado según nivel de Estudios en los doce municipios de la Zona se concentra básicamente entre las personas que han completado 1ª etapa ESO sin título y en casos como Benlloc (78,8%), Benassal (78,3%) o Vinromà (74,4%) con porcentajes muy por encima del zonal (57,4%), dejando poco margen porcentual a personas paradas con otras titulaciones académicas. Municipios con distribuciones discordantes pueden ser Xert, con un 36,8% de Paro entre las personas con 1ª etapa ESO sin título y un 26,3% de Paro entre los que tienen 1ª etapa ESO con título G.E., además de un 21% en las que tienen 2ª Etapa ESO - Grado Medio o Superior

de FP; otro municipio con diferencias porcentuales respecto al conjunto zonal es Sant Mateu con una representación en 1ª etapa ESO sin título del 34,7% de las personas paradas registradas, a la vez que entre las que han completado Enseñanza Superior Universitaria se alcanza un 14,7%, o Culla con un 50% de personas del Paro registrado con 1ª etapa ESO sin título y un 20% con Enseñanza Superior FP. En todo caso, las distribuciones municipales del Paro registrado según nivel de Estudios entre los habitantes de la Zona indica que se concentran, básicamente, en los niveles académicos más básicos, en coherencia con territorios rurales que, generalmente, han tenido más barreras socioculturales y económicas para acceder a enseñanzas superiores.

Gráfico 3.15. Distribución (%) del Paro registrado, ambos sexos, según nivel de Estudios al final de 2023.

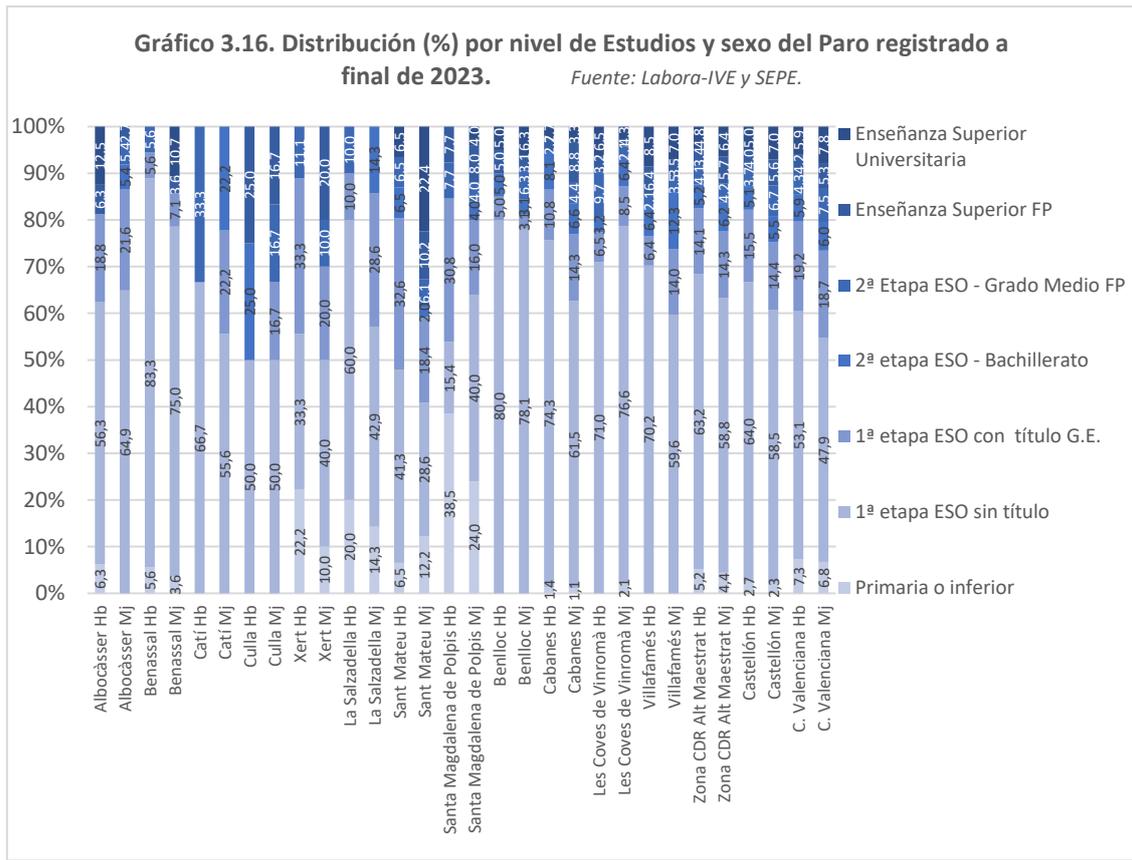
Fuente: Labora-IVE y SEPE.



En el siguiente Gráfico 3.16. se refleja la Distribución (%) según nivel de Estudios y sexo del Paro registrado a final de 2023 (ver Tabla 3.11. del Anexo). En la Zona CDR Alt Maestrat, la distribución porcentual ofrece poca diferenciación por sexo; una vez más, la alta concentración de personas paradas se encuentra en 1ª etapa ESO sin título, con una diferencia de 5,5 puntos en cuanto a menor relevancia en las Mujeres paradas (58,8%) frente a los Hombres parados (63,2%) y una

ligera diferencia de 1,6 puntos en la categoría de Enseñanza Superior Universitaria donde el porcentaje es ligeramente superior en las Mujeres (6,4% sobre 4,8%). Los porcentajes de la provincia de Castellón reproducen casi la distribución de la Zona, con un % ligeramente superior en 1ª etapa ESO sin título en los Hombres (64%) respecto a las Mujeres (58,5%) y gradual aumento de los porcentajes de Mujeres frente a los Hombres parados registrados según aumenta el nivel académico. Mayores diferencias se encuentra en la Comunidad Valenciana, donde disminuye la concentración de parados registrados en 1ª etapa ESO sin título, tanto en los Hombres como en las Mujeres, con 10,1 puntos y 10,9 puntos de diferencia respecto a los datos de la Zona CDR Alt Maestrat, y el resto de los porcentajes de nivel de Estudios entre las personas paradas registradas va aumentando de manera progresiva para obtener mayores puntuaciones en los niveles académicos superiores.

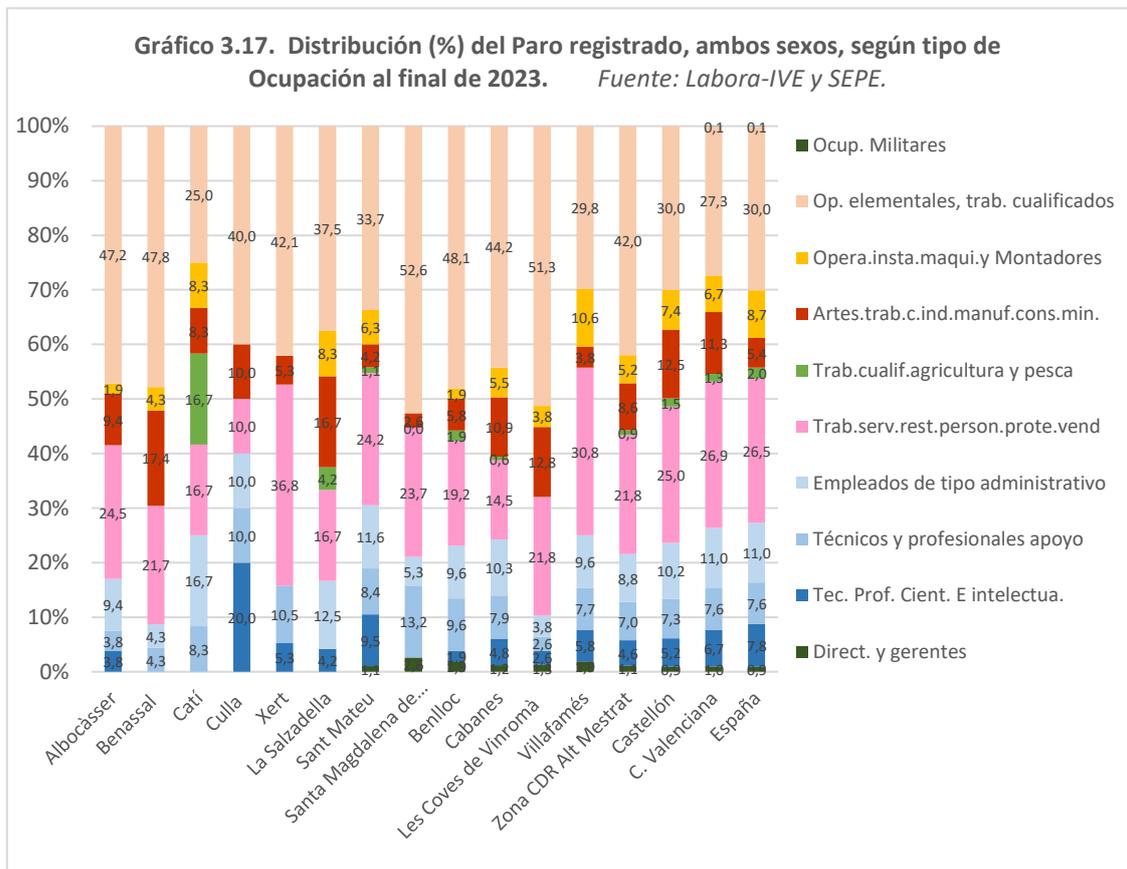
Las Distribuciones (%) municipales del Paro registrado a final de 2023 según nivel de Estudios y sexo, tanto para los Hombres como para las Mujeres, se concentran en su gran mayoría entre quienes han terminado 1ª etapa ESO sin título, con porcentajes superiores al 50%; solo en cuatro municipios queda el porcentaje de ese nivel académico por debajo del 50% para las Mujeres y en tres municipios para los Hombres; y coincidiendo los dos sexos con el mismo porcentaje (50%) en Culla. Llama la atención la alta concentración de Hombres y de Mujeres en el paro registrado en 1ª etapa ESO sin título en Benassal con un 83,3% y 75% respectivamente, posicionándose como el municipio donde alcanza ese nivel educativo el porcentaje mayor de toda la Zona. Otro dato singular es el porcentaje de 2ª Etapa ESO - Grado Medio FP en Catí, con un 33,3% en los Hombres parados registrados y sin embargo entre las Mujeres paradas registradas no hay efectivos con ese nivel educativo. En el nivel académico más alto, la Enseñanza Superior Universitaria, el caso del municipio de Sant Mateu refleja un 22,4% de Mujeres entre las paradas registradas frente a la ausencia de Hombres en el paro registrado y el resto de los municipios quedan en ese nivel, tanto Hombres como Mujeres por debajo del 10%. En definitiva, lo que se manifiesta es un nivel académico bajo entre las personas paradas registradas en los municipios, tanto entre los Hombres como en las Mujeres.



1.3.6.- Distribución del Paro registrado según tipo de Ocupación

A continuación, vamos a conocer la Distribución (%) del Paro registrado según tipo de Ocupación al finalizar 2023, primero para ambos sexos y después por sexo (ver Tabla 3.12. del Anexo). En el Gráfico 3.17., se observa que la distribución de la Zona CDR Alt Maestrat se concentra en solo dos Ocupaciones con el 63,8% del total de las personas paradas registradas: Op. elementales, trab. Cualificados (42%) y Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as (21,8%). El resto categorías del Paro registrado según tipo de Ocupación laboral quedan por debajo el 9% del total, siendo Empleados de tipo administrativo con un 8,8% y Artes.trab.c.ind.manuf.cons.min. con un 8,6% los que alcanzan un mayor porcentaje entre las personas paradas registradas. En el caso de Castellón se observa una distribución no muy distinta en el Paro registrado según tipo de Ocupación: las dos categorías más frecuentes son las mismas que en la Zona, con la diferencia de elevarse hasta el 25% el tipo de Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as (+3,2 puntos) y, sobre todo, descender al 30% la representación del tipo de Op. elementales,

trab. Cualificados (-12 puntos). En lo referente a la Comunidad Valenciana apenas se perciben diferencias respecto a Castellón, de forma que en relación con la Zona CDR Alt Maestrat son las comentadas y lo mismo podemos decir con relación a España, destacando únicamente la categoría de Artes.trab.c.ind.manuf.cons.min. que con un 5,4% del paro registrado, se aleja de los porcentajes de Castellón y C. Valenciana y se aproxima al presentado por la Zona con un 8,6%. Por lo demás, hay que señalar que los tipos de Ocupación que suponen una mayor cualificación adquieren una menor significación porcentual en la distribución de la Zona, mientras se eleva algo su relevancia porcentual al transitar geográficamente hacia las distribuciones de la provincia y, sobre todo, de la C. Valenciana y España (Tec. Prof. Cient. E intelectuales. Técnicos y profesionales apoyo).



Entre los doce municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat, por un lado, hay 6 municipios donde no existe la Ocupación de Directores y gerentes entre las personas en Paro registrado al finalizar 2023, sucediendo otro tanto en siete localidades con respecto a la Ocupación de Trab.cualif. agricultura y pesca. Xert, con un 36,8%, es el municipio con mayor porcentaje de Parados registrados con la ocupación de Trab.serv.rest.person.prote.vend, mientras Culla con

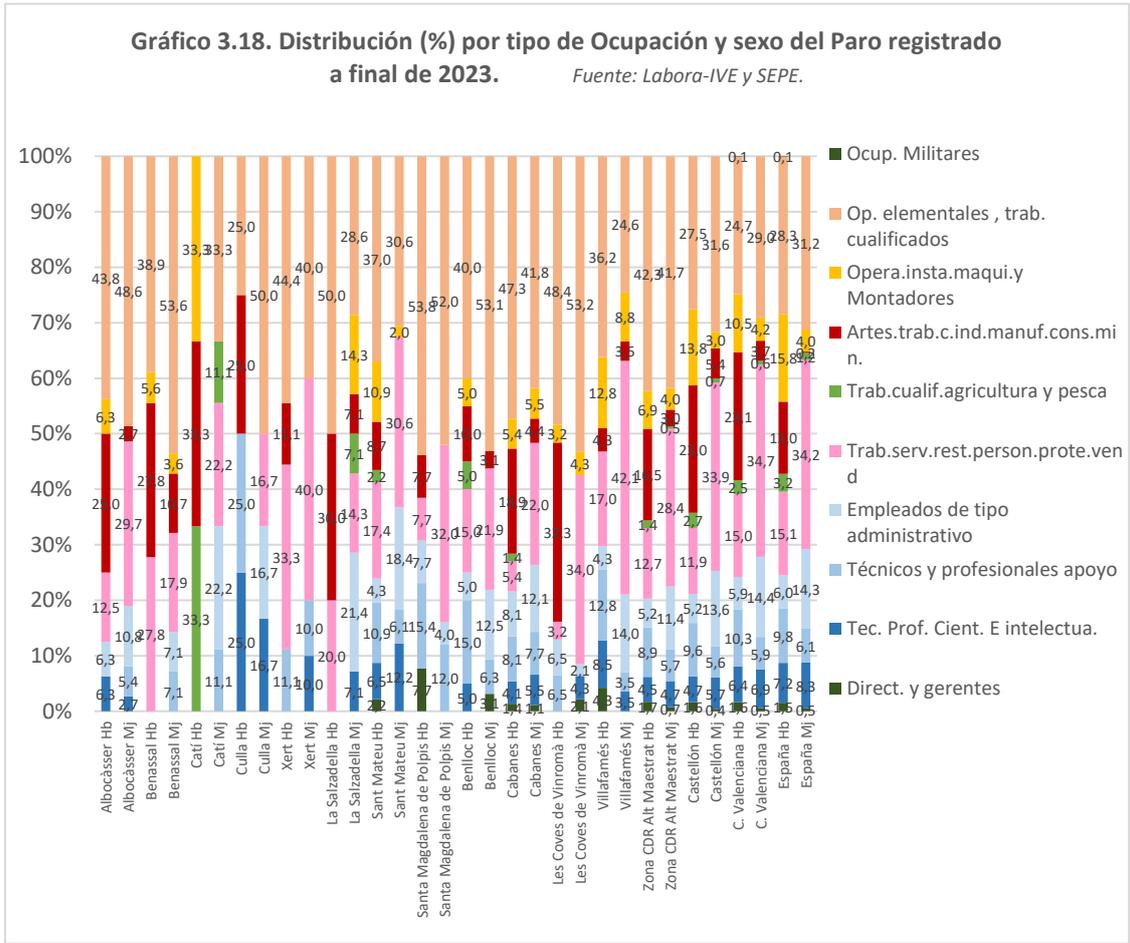
un 10% es donde menos importancia muestra dicha ocupación en el desempleo registrado. Y el tipo ocupacional que es más frecuente entre las personas paradas registradas en el conjunto de la Zona Alt Maestrat -Op. elementales, trab. Cualificados-, en el municipio de Santa Magdalena de Polpis destacó con el porcentaje más elevado (52,6%), a la vez que Catí es donde alcanzó la significación menor (25%) entre las personas en paro registrado de esa localidad.

Cerremos este apartado con la Distribución (%) según tipo de Ocupación y sexo del Paro registrado a finalizar 2023, cuya representación se recoge en el Gráfico 3.18.: los porcentajes de la Zona CDR Alt Maestrat ofrecen algunos aspectos de interés a comentar. Por un lado, Op. elementales, trab. Cualificados es la Ocupación que más Paro registrado concentró en los dos sexos (Hb 42,3% / Mj 41,7%) con apenas diferencia entre ellos; por otro lado, el Paro masculino solo tiene una Ocupación más que superó el 10% de incidencia, Trab.serv.rest.person.prote.vend, con un 12,7%, mientras que en el caso del Paro registrado femenino este mismo tipo de ocupación se elevó hasta un 28,4% del total y, además, superó el umbral del 10% del total de paradas registradas la ocupación de Empleadas de tipo administrativo, con un 11,4%. En general, se observa que en el Paro registrado de las Mujeres destacan ocupaciones del sector Servicios, mientras entre los varones las que se vinculan con la construcción e industria. En la comparativa con las distribuciones (%) por sexo de Castellón, apreciamos que Trab.serv.rest.person.prote.vend. (33,9%) se concentra entre las Mujeres paradas registradas con 5,4 puntos más que en las Mujeres paradas de la Zona, mientras desciende 10 puntos en el porcentaje del Paro registrado en Op. elementales, trab. Cualificados (31,6%), que entre los Hombres del paro registrado de Castellón (27,5%) la diferencia con respecto al % masculino de la Zona se amplía a 14,8 puntos. Las distribuciones (%) del Paro registrado por sexo en la C. Valenciana apenas difieren de las de Castellón, sucede también con las distribuciones estatales; de algún modo, el tamaño poblacional del territorio va conformando un patrón similar, y conforme disminuye la cantidad de personas en paro registrado es cuando afloran diferencias significativas debidas a la especialización económica del territorio.

Con respecto a los doce municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat a finales de 2023, las distribuciones (%) según tipo de Ocupación y sexo reflejan que en Op. elementales, trab. Cualificados es donde se concentra el mayor porcentaje de personas paradas, tanto de Hombres como de Mujeres, con la excepción del municipio de Catí, donde no hay efectivos masculinos. La Ocupación que destaca en 2º lugar es el tipo de Trab.serv.rest.person.prote.vend, con las excepciones de Culla y Catí donde no hay efectivos masculinos con esa ocupación en el paro registrado, pero sí efectivos femeninos y además con mayores porcentajes en 10 de los 12

municipios respecto al Paro registrado de Hombres; por ejemplo, los casos de Xert y Villafamés donde el Paro registrado de las Mujeres superó al de los Hombres en 6,7 puntos y 25,1 puntos respectivamente. En la Ocupación de Direct. y gerentes se constata que hay 8 municipios donde no hay Paro registrado de Hombres y en 9 no hay de Mujeres (coinciden los dos sexos en seis localidades), y 8 son los municipios sin Paro registrado de Hombres y 10 sin Paro registrado de Mujeres en el tipo de ocupación de Trab.cualif.agricultura y pesca.

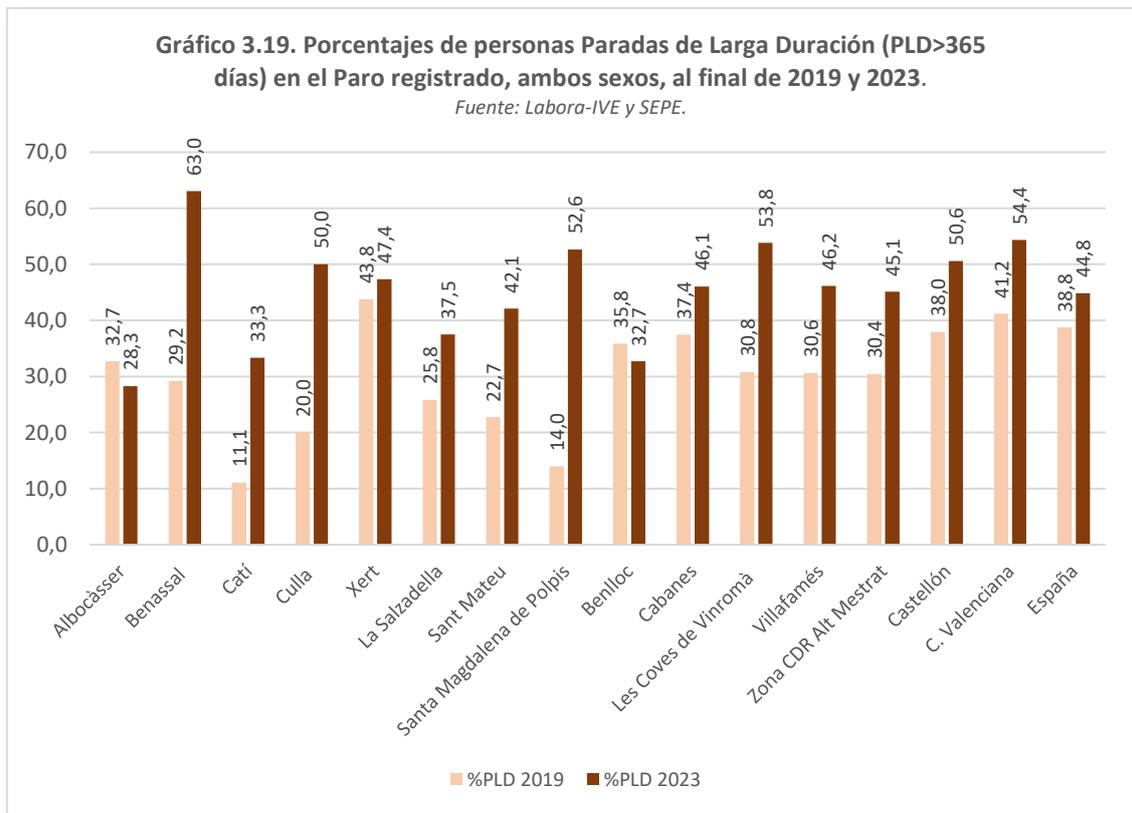
Gráfico 3.18. Distribución (%) por tipo de Ocupación y sexo del Paro registrado a final de 2023. Fuente: Labora-IVE y SEPE.



1.3.7.- Paro registrado de larga duración

Abordemos el último apartado del Capítulo, analizando los Porcentajes de personas Paradas de Larga Duración (PLD>365 días) en el Paro registrado, ambos sexos, al final de 2019 y 2023 (ver Tabla 3.13. del Anexo). En el Gráfico 3.19., se observa que los porcentajes de personas paradas de larga duración de la Zona CDR Alt Maestrat a final del año 2023 alcanzaron al 45,1% del total, lo que supone un fuerte crecimiento de 14,7 puntos respecto a 2019. El caso de Castellón ofrece

porcentajes aún más acusados en PLD>365 días con un 50,6% en 2023, que son 12,6 puntos más que en 2019; y aún es mayor la representación de las personas paradas de larga duración en la Comunidad Valenciana con un 54,4% del total en 2023 frente al 41,2% del total en 2019. En los datos de España, la comparativa con los de la Zona CDR Alt Maestrat está más en consonancia al finalizar 2023. En definitiva, en un contexto de declive generalizado del paro registrado, sin embargo, el %PLD>365 días creció en los cuatro territorios en el periodo 2019-2023, lo que significa que en el paro registrado crece la importancia de los perfiles sociodemográficos con más dificultades objetivas para insertarse laboralmente.



Los porcentajes del Paro de Larga Duración (%PLD>365 días) entre los doce municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat son muy desiguales, con una significación diferenciada según municipios. Por un lado, hay dos municipios donde mejora respecto a 2019, uno es el caso de Albocàsser con un 28,3% en 2023 y un decrecimiento de -4,4 puntos respecto a 2019; mientras tanto, Benassal alcanza el porcentaje más elevado de los de la Zona con un 63% en 2023 que supone un diferencial de 33,8 puntos respecto a 2019, y es donde más se constata las dificultades para acceder al empleo en personas registradas en el Paro. El otro municipio donde mejora el porcentaje de PLD>365 días en el periodo cuatrianual es Benlloc con un 32,7% en 2023

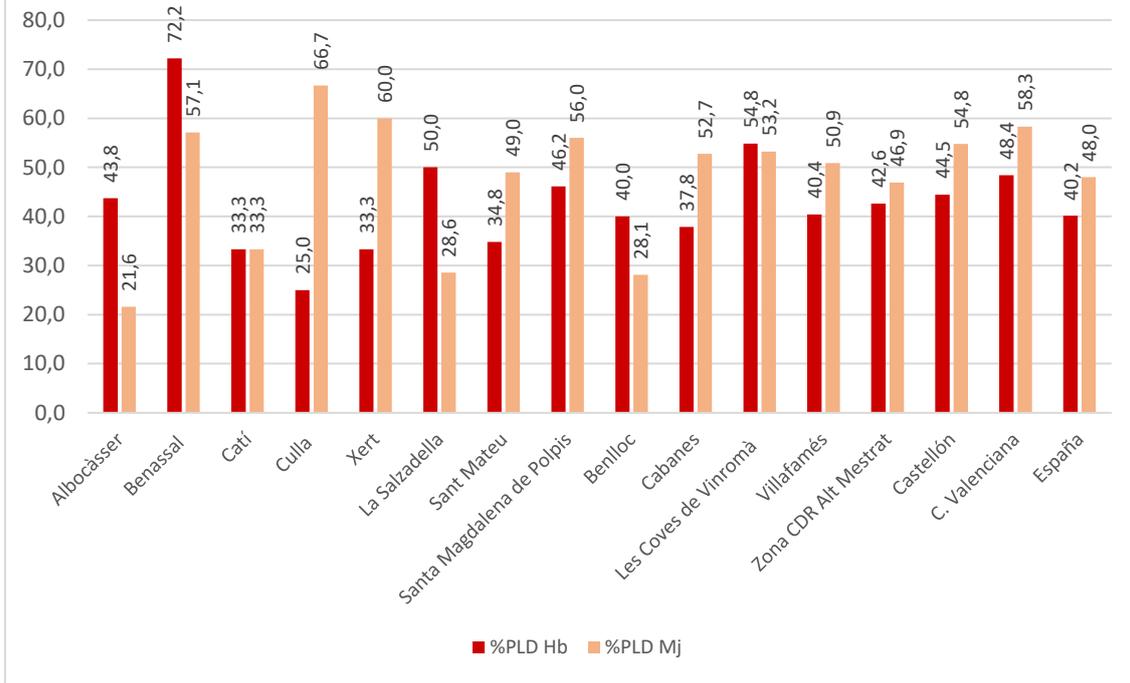
y una reducción porcentual de 3,1 puntos sobre 2019, pero a su vez los otros tres municipios de la comarca de la Plana Alta incrementan el porcentaje en 2023. Por todo ello, las diferencias en los porcentajes municipales del paro de larga duración son variadas, entre las que seguramente actuarán factores socioeconómicos locales, más allá de los de coyuntura general, lo que requiere adaptar las actuaciones públicas al contexto local del mercado laboral.

En el siguiente Gráfico 3.20. observamos los Porcentajes de personas Paradas de Larga Duración (PLD>365 días) en el Paro registrado según sexo al finalizar 2023. Los porcentajes de Mujeres paradas de larga duración de la Zona CDR Alt Maestrat ascienden al 46,9% ,que son 4,3 puntos más que el porcentaje PLD>365 días entre los Hombres (42,6%); tanto en Castellón, como en la C. Valenciana y en España los porcentajes de PLD>365 días son superiores en las Mujeres respecto a los Hombres en paro registrado según sexo. La mayor diferencia la ofrece Castellón con 10,3 puntos más entre las Mujeres (54,8%), mientras en la C. Valenciana los %PLD365 días entre los Hombres (48,4%) y las Mujeres (58,3%) en paro registrado son los más elevados de los cuatro territorios. En general, casi la mitad de las personas paradas registradas son paradas de larga duración, afectando en mayor proporción a las mujeres que a los hombres, advirtiéndonos que las barreras de género en el mercado de trabajo dificultan más la inserción laboral de las mujeres activas.

Por último, los porcentajes de parados de larga duración al finalizar 2023 entre los doce municipios de la Zona CDR Alt Maestrat, nos indican que en cinco localidades (Albocàsser, Benassal, La Salzadella, Benlloc y Les Coves de Vinromà) el %PLD>365 días es inferior entre las Mujeres respecto a los Hombres, mientras en Catí se equipara el porcentaje por sexo (33,3%). En los otros seis municipios los porcentajes femeninos superaron a los masculinos, reproduciendo la pauta global que comentamos anteriormente para los cuatro territorios supralocales. El porcentaje más elevado de PLD>365 días entre los Hombres se alcanza en Benassal, con un 72,2%, y el más bajo en Culla, con un 25%, ambos municipios de la misma comarca del Alt Maestrat. Por otro lado, el porcentaje más alto del PLD>365 días entre las Mujeres se manifiesta en Culla, con un 66,7%, y el más bajo en Albocàsser, con un 21,6%, también integrantes de la comarca Alt Maestrat.

Gráfico 3.20. Porcentajes de personas Paradas de Larga Duración (PLD>365 días) en el Paro registrado según sexo al final de 2023.

Fuente: Labora-IVE y SEPE.



1.4.- ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS

En este capítulo del Estudio Cuantitativo se desarrolla al análisis de los Contratos registrados en la Zona CDR Alt Maestrat y sus doce municipios, comparando con la provincia de Castellón, así como con la Comunidad Valenciana y España, a través de los siguientes 14 indicadores cuantitativos:

- Tabla 4.1. Evolución del Nº Contratos registrados para ambos sexos entre 2014 y 2023 (anuales): absolutos y Tasas de evolución (%; -%) para ambos sexos.
- Tabla 4.2. Evolución del Nº Contratos registrados según sexo entre 2014 y 2023 (anuales): absolutos y Tasas de evolución (%; -%) por sexo.
- Tabla 4.3. Distribución (%) del Nº Contratos registrados según Sexo entre 2014 y 2023 (anuales): porcentajes respecto del total de ambos sexos.
- Tabla 4.4. Porcentajes de Contratos registrados realizados a personas Extranjeras entre 2019 y 2023 (anuales): absolutos y % de Contratos registrados a personas extranjeras.
- Tabla 4.5. Distribución (%) del Nº Contratos registrados a personas Extranjeras según Sexo en 2019, 2022 y 2023 (anuales): porcentajes respecto del total de ambos sexos.
- Tabla 4.6. Distribución (%) del Nº Contratos registrados según Cohortes de Edad, ambos sexos, en 2019, 2022 y 2023 (anuales): porcentajes de Contratos de una cohorte de edad.
- Tabla 4.7. Evolución del Nº Contratos registrados según Sector de Actividad económica (CNAE-2009) entre 2019 y 2023 (anuales): absolutos y Tasas de evolución (%; -%) por Sector y ambos sexos.
- Tabla 4.8. Distribución (%) del Nº Contratos registrados según Sector de Actividad económica (CNAE-2009) en 2019 y 2023 (anuales): porcentajes por Sector respecto total de ambos sexos.
- Tabla 4.9. Distribución (%) de los Contratos registrados según Sector de actividad (CNAE-2009) por Sexo en 2019 y 2023 (anuales): % de cada Sector respecto del Total de cada Sexo.
- Tabla 4.10. Evolución del Nº Contratos registrados según Tipo de duración entre 2019 y 2023 (anuales): absolutos y Tasas de evolución (%; -%) para ambos sexos.
- Tabla 4.11. Tasas de Temporalidad según Sexo entre los Contratos registrados en 2019, 2022 y 2023 (anuales): porcentajes de Contratos temporales respecto del total de Contratos según sexo.

- Tabla 4.12. Evolución del Nº Contratos registrados según Tipo de Jornada entre 2019 y 2023 (anuales): absolutos y Tasas de evolución (%; -%) para ambos sexos.
- Tabla 4.13. Distribución (%) del Nº Contratos registrados según Tipo de Jornada en 2019, 2022 y 2023 (anuales): porcentajes de cada Tipo de Jornada respecto del total de ambos.
- Tabla 4.14. Tasas de Parcialidad (%) y de Fijos-Discontinuos (%) por Sexo entre el Nº Contratos registrados según Tipo de Jornada en 2023 (anuales): porcentajes de cada Tipo de Jornada respecto del total de cada sexo.

La información cuantitativa que utilizamos procede de las Estadísticas de Contratos registrados, Banco de datos de series del Movimiento Laboral Registrado, que gestionan el servicio público de empleo Labora y el Instituto Valenciano de Estadística (IVE), de la Generalitat Valenciana. y la información estatal del Resumen de estadística mensual de los Datos estadísticos de Contratos, del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

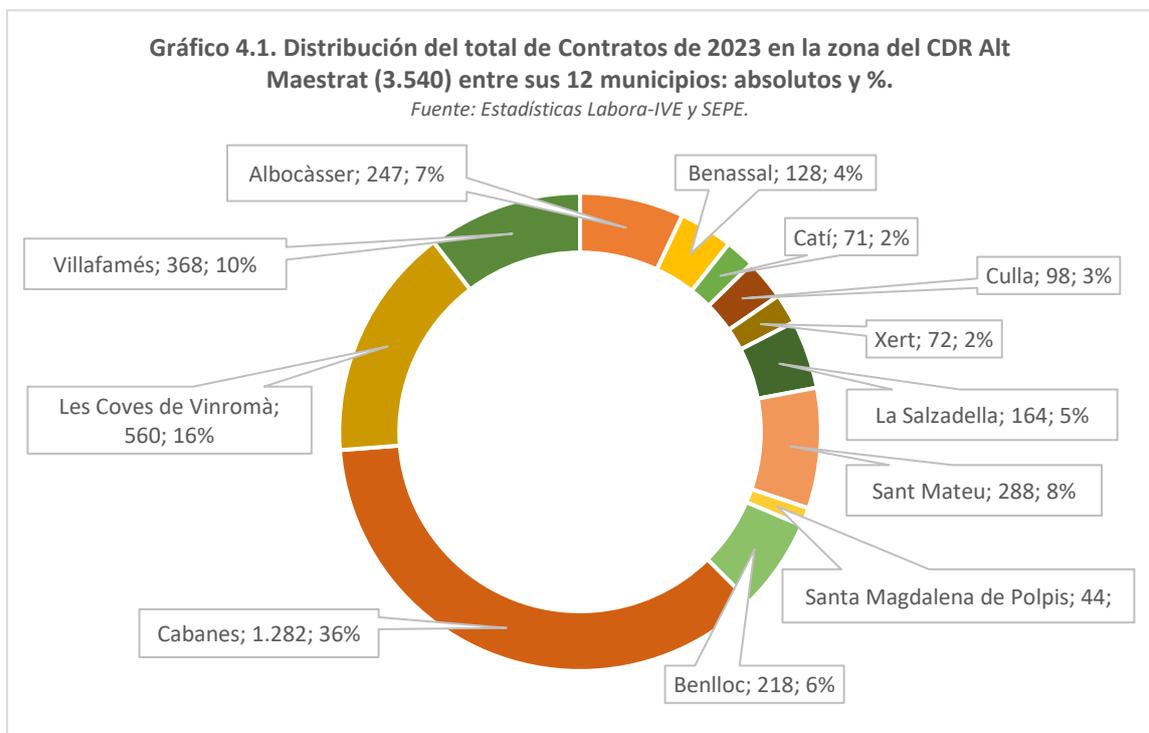
- <https://labora.gva.es/es/banc-de-dades-de-series-del-moviment-laboral-registrat>
- <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/Contratos/estadisticas-nuevas.html>

Este capítulo se despliega en cinco apartados de análisis: distribución y evolución de los contratos registrados según sexo; contratos realizados a personas extranjeras; contratos según cohortes de edad; contratos según sectores de actividad CNAE-2009; contratos según tipo de duración; y finalizamos con el análisis cuantitativo-distributivo de los contratos según tipo de jornada.

1.4.1.- Distribución y evolución de los Contratos según sexo

Iniciamos el capítulo con los datos sobre la Distribución del número de Contratos en la Zona CDR Alt Maestrat al final del año 2023 entre sus 12 municipios respecto a un total de 3.540 registrados (ver Tabla 4.1. del Anexo). Más de un tercio se concentran en Cabanes (36,2%) con un total de 1.282 Contratos, que a su vez es en el municipio con más población del territorio objeto de estudio. A continuación, pero a gran distancia, destacan los 560 Contratos registrados

en Les Coves de Vinromà que representan un 15,8% del total y, después, los 368 Contratos de Villafamés con un 10,4% respecto al conjunto de la Zona. Llama la atención que en Sant Mateu, que ocupa la 2ª posición en población empadronada, sólo se registren 288 Contratos, que suponen un 8,1% sobre el total de la Zona CDR Alt Maestrat. Santa Magdalena de Polpis con 44 Contratos registrados y un 1,2% respecto al total, ocupa la última posición municipal en la contratación. Por otro lado, municipios como La Salzadella o Culla, que son los menos poblados de la Zona CDR Alt Maestrat, consiguen registrar el 4,6% y 2,8% respectivamente, en términos absolutos 165 y 98 Contratos en cada uno de ellos; la capacidad de emprendimiento económico no siempre está relacionada con el tamaño poblacional.



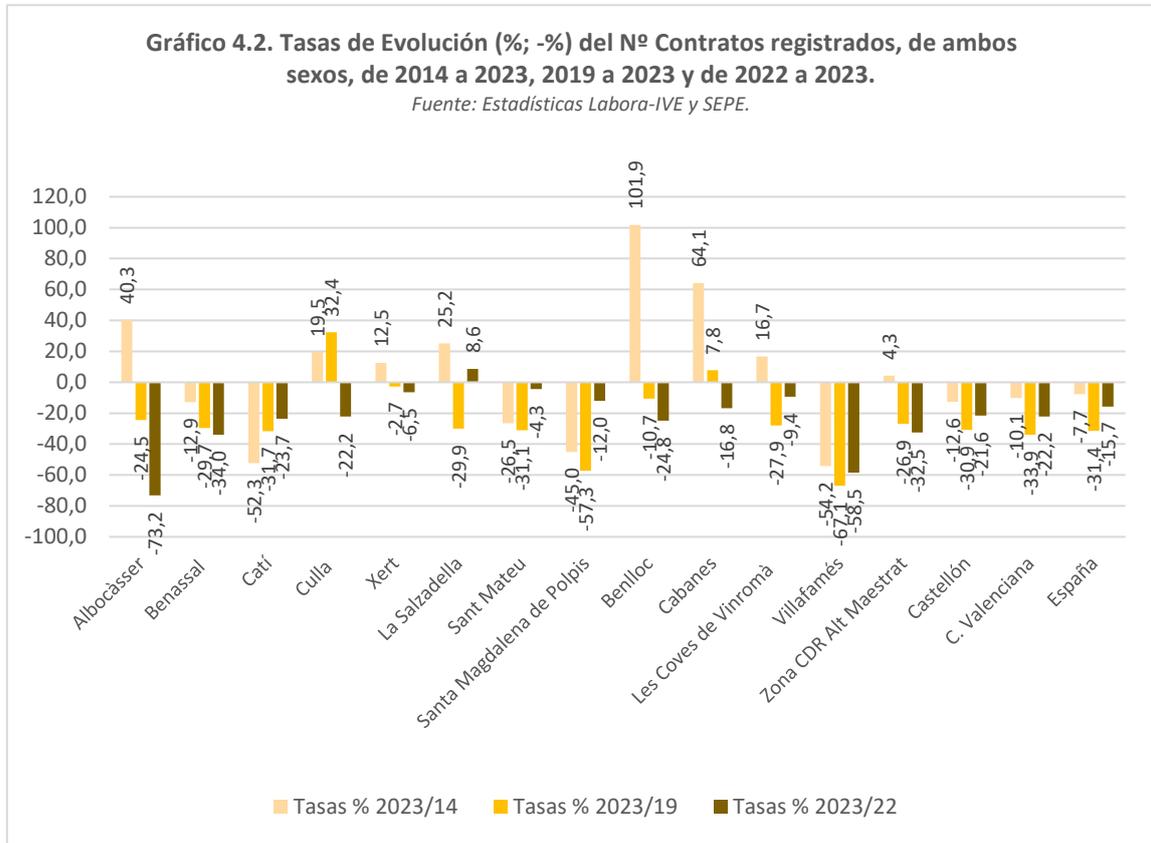
A continuación, vamos a analizar la evolución de los Contratos Registrados, de ambos sexos, en los periodos comprendidos entre los años 2014 a 2023, 2019 a 2023 y de 2022 a 2023 (ver Tabla 4.1. del Anexo). Según el Gráfico 4.2., en la Zona CDR Alt Maestrat y en el periodo más cercano temporalmente -de 2022 a 2023-, se aprecia un importante decrecimiento del -32,5%, lo que es consecuencia de 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*, que ha supuesto un notable declive del nº de contratos registrados al limitarse legalmente las opciones posibles para

efectuar y prolongar los contratos temporales. En Castellón, cayó al -21,6%, con similar decremento en la Comunidad Valenciana, con un -22,2%, pero los dos territorios significativamente por encima del decrecimiento nacional del -15,7%.

La comparativa de las Tasas de evolución de nº de Contratos nos indica que, en el periodo más extenso de 2014/23, en la Zona CDR Alt Maestrat el balance ha sido positivo (4,3%), mientras en los otros territorios supramunicipales hay un claro decrecimiento, sobre todo en Castellón con un -12,6%. No obstante, el periodo con mayor retroceso en la contratación ha sido el quinquenio 2019/23 sobre todo para la C. Valenciana con un -33,9%, con similares tasas negativas en Castellón (-30,9%) y España (-31,4%), mientras en la Zona CDR Alt Maestrat el decremento fue algo menor (-26,9%). En ese intervalo temporal no solo se sufrieron las consecuencias socioeconómicas sobrevenidas a causa de la crisis provocada por la pandemia del covid-19, sino las vicisitudes de la guerra de Ucrania y Rusia que están afectando a la economía europea: “la invasión de Ucrania por parte de las tropas rusas, además de asestar un nuevo golpe a la economía europea, marca un antes y un después en el orden económico mundial. El impacto en la economía española es difícil de cuantificar, por las incertidumbres sobre la envergadura de la contienda y su duración. Sin embargo, las turbulencias generadas por la crisis han empezado a manifestarse en forma de más inflación y menos crecimiento” (Torres y Fernández, marzo, 2022). Empero, el motivo principal en el declive de los contratos registrados de 2019 a 2023 se encuentra en la entrada en vigor del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021*.

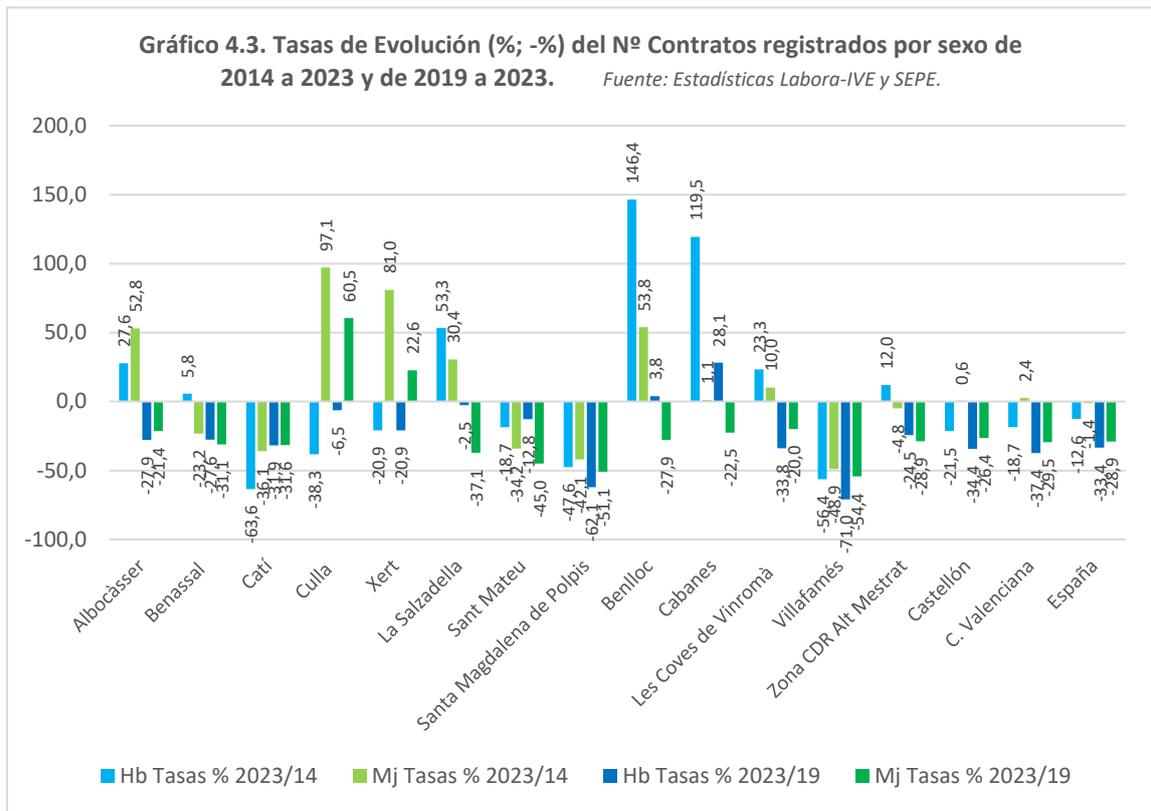
Las tasas de evolución de la contratación laboral en los municipios de la Zona CDR Alt Maestrat en el periodo 2022/23 marcan un decrecimiento generalizado, excepto en el municipio de La Salzadella que logró crecer con un 8,6%, mientras en Albocàsser con un -73,2% está el contrapunto del impacto de la reforma laboral en la evolución del nº de Contratos, posiblemente por cambios de contratos temporales hacia indefinidos. En el periodo 2019/23, el decrecimiento en nº de Contratos entre los municipios de la Zona CDR Alt Maestrat es contundente, con las únicas excepciones de Cabanes que creció su número un 7,8% y Culla que logró un significativo 32,4%, quizás por haberse puesto en marcha “un centro tecnológico que puede favorecer la creación de entre 15 y 20 puestos de trabajo en el sector” (Redacción El Mundo, junio 2019). Mientras, en municipios como Villafamés o Santa Magdalena de Polpis la contratación decreció un -67,1% y -57,3% respectivamente, seguramente con un tejido económico más afectado por la implementación del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021*. Entre las tasas de evolución durante el periodo más extenso, 2014/23, abunda el crecimiento de Contratos en

siete municipios, entre los que sobresale Benlloc con un 101,9%, al tiempo que en 5 municipios decrecieron las contrataciones, siendo los más afectados Villafamés y Cati con un -54,2% y -52,3% respectivamente.



Prosigamos con las Tasas de Evolución del Nº Contratos registrados por sexo de final de 2014 a 2023 y de final de 2019 a 2023 (ver Tabla 4.2. del Anexo). En el Gráfico 4.3., se observa que las tasas de evolución del periodo 2014/23 indican el crecimiento en el número de Contratos para los Hombres con un 12,9% en la Zona CDR Alt Maestrat, mientras decreció entre las Mujeres con un -5,7%. En Castellón y la C. Valenciana las tasas masculinas son negativas, mientras las femenina muestran pequeños crecimientos, con un 0,6% y 2,4% respectivamente. Por otro lado, las tasas estatales tienen signo negativo en los dos sexos, sobre todo entre los Hombres con un -12,6%. Para el periodo más cercano -de 2019 a 2023- y respecto a la Zona CDR Alt Maestrat, las dos tasas de evolución por sexo son negativas, con 4,4 puntos más de declive en la tasa de evolución de las Mujeres (-28,9% sobre -25,1% en Hombres). Lo mismo sucedió en Castellón, la C. Valenciana y en España donde las dos tasas de evolución por sexo tienen signo negativo, pero siendo en los tres territorios el decrecimiento superior en las tasas masculinas, alcanzando en la

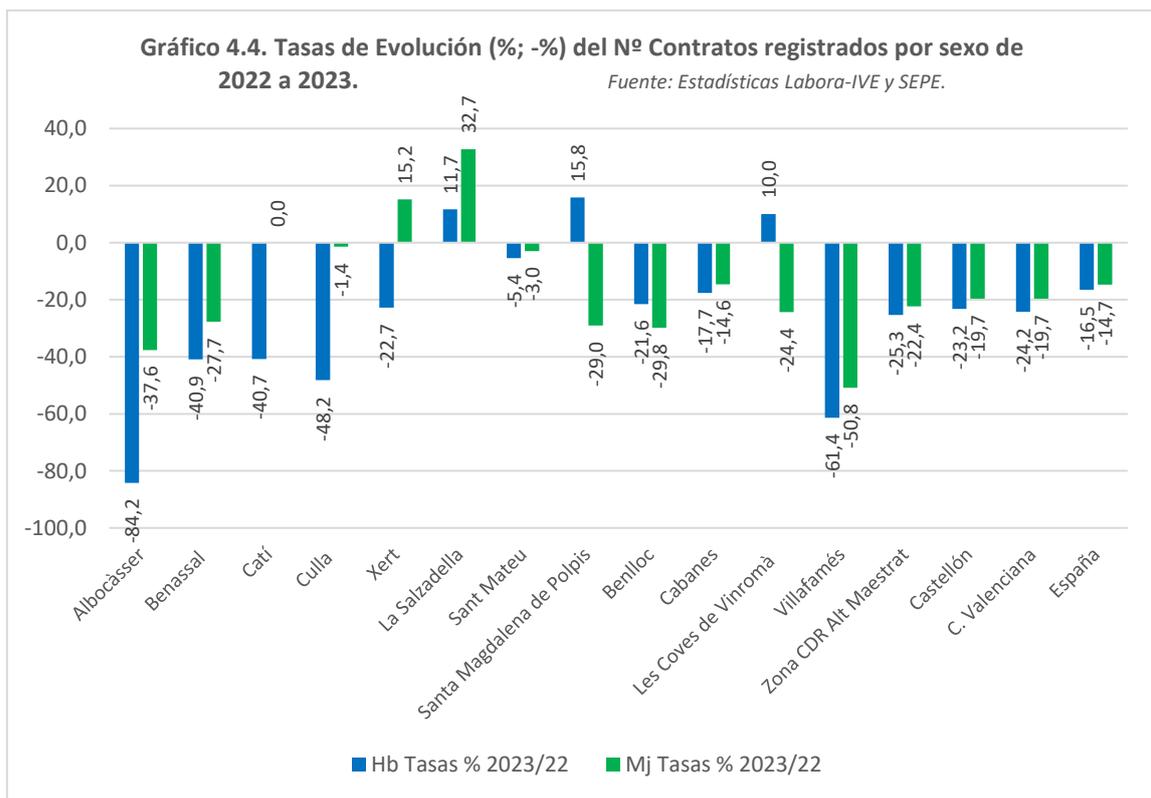
C. Valenciana el caso más extremo tanto para los Hombres (-37,4%) como para las Mujeres (-29,5%).



Las tasas de evolución durante el periodo 2019/23 de los Contratos registrados entre los 12 municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat marcan un decrecimiento mayoritario, si bien municipios como Benlloc y Cabanes arrojan un crecimiento del 3,8% y 28,1% respectivamente entre los Hombres, y los Contratos a Mujeres encuentran en Culla y en Xert un periodo de bonanza con 60,5% y 22,6% de crecimiento. Sin duda, el fuerte crecimiento de Contratos en Culla para la Mujer está directamente relacionado con la creación de la empresa Somnia para el fomento de actividades socioeducativas y conciliación que contrata mujeres locales; “el equipo de Somnia, formado por 16 personas: las dos socias trabajadoras y directivas, y las otras 14 contratadas para hacer actividades”. (Donaire, octubre, 2023). Por otro lado, mencionar el decrecimiento de las tasas de Contratos a Hombres en municipios como Santa Magdalena de Polpis con un -62,1% y Villafamés con un -71%. Por otro lado, en el periodo comprendido entre 2014/23, la tendencia en la evolución municipal de la contratación laboral fue desigual por sexos. El saldo es más positivo entre los Hombres con algunos incrementos realmente elevados como en Benlloc con un 146,4%, o en Cabanes con un 119,5%, mientras

entre los contratos a Mujeres las tasas positivas más altas alcanzaron el 97,1% de Culla y el 81% de Xert, pero hay municipios como Villafamés que los contratos decrecieron un -48,9% o Santa Magdalena de Polpis que lo hicieron un -42,1%.

Continuamos con las Tasas de Evolución del Nº Contratos registrados según sexo de 2022 a 2023 que se representan en el Gráfico 4.4: en la Zona CDR Alt Maestrat comprobamos que las tasas son de evolución negativa tanto entre los Hombres (-37,7%) como entre las Mujeres (-23%). Lo mismo sucedió en Castellón como en la C. Valenciana y en España, con la salvedad de que dicha caída de Contratos es más acusada entre los Hombres que entre las Mujeres en los cuatro territorios, posiblemente porque las Mujeres activas están más afectadas por la estacionalidad y temporalidad laboral, a pesar de la reforma del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021*.

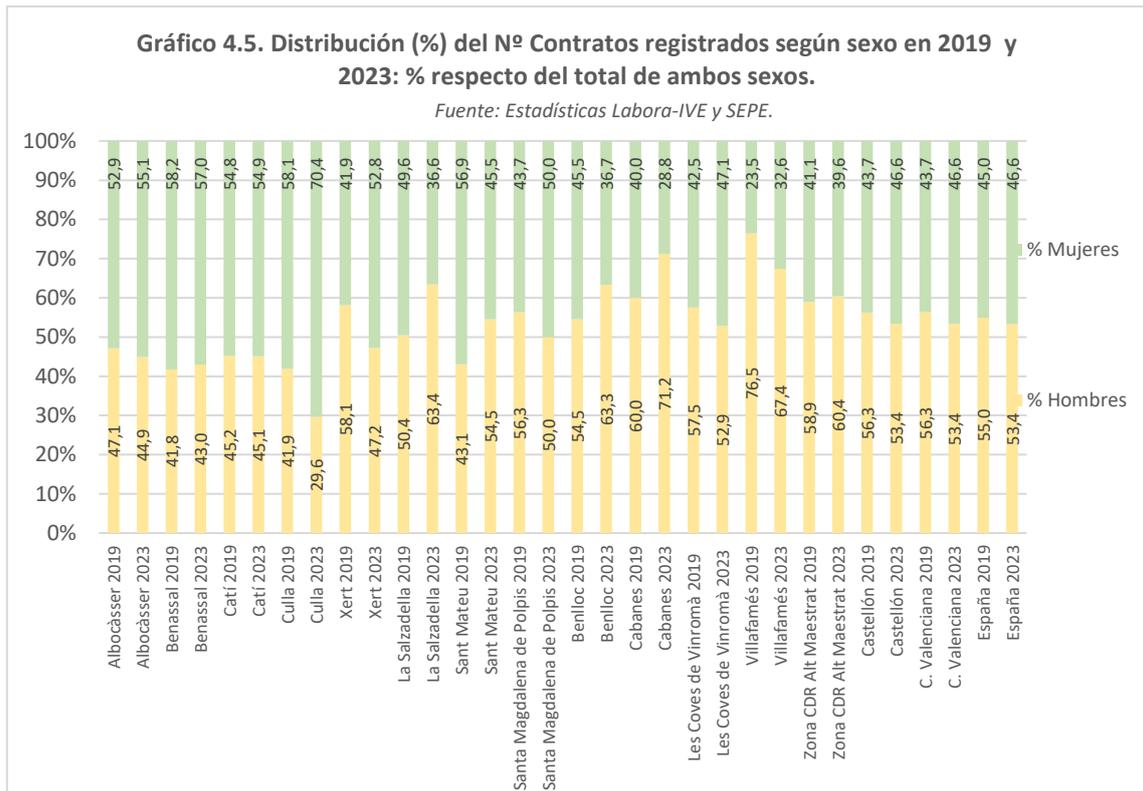


El panorama que se dibuja entre los doce municipios de la Zona CDR Alt Maestrat tiene grandes diferencias internas. La Salzadella es el único municipio con tasas de evolución positivas en Hombres (1%) como en Mujeres (9,1%), posiblemente por su tradición agrícola basada en la recogida de frutos y Ferias de la cereza que implica una mayor contratación estacional y

temporal. Entre los Contratos efectuados a Hombres, Albocàsser arroja la peor tasa de evolución anual, con un -84,2%, mientras Villafamés con un -50,8% es la tasa de mayor pérdida entre los Contratos a Mujeres. En síntesis, son siete los municipios en los que decrecen los Contratos registrados en los dos sexos (Albocàsser, Benassal, Culla, Sant Mateu, Benlloc, Cabanes y Villafamés); en un contexto general de crecimiento del empleo, es una consecuencia de los nuevos límites normativos a la contratación temporal establecidos por el del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021*.

Ahora, pasemos a analizar la Distribución (%) del nº de Contratos registrados según sexo en 2019 y 2023 (ver Tabla 4.3. del Anexo): en el Gráfico 4.5. y respecto de la Zona CDR Alt Maestrat, comprobamos que la distribución favorece claramente a los Hombres frente a las Mujeres; en el año 2019, con 17,9 puntos de diferencia a favor y subiendo hasta los 20,9 puntos diferenciales en 2023 (60,4% sobre 39,6%). La distribución de Castellón sigue la misma tendencia de desigualdad por género a favor de los contratos a Hombres, y lo mismo se muestra en la C. Valenciana y en España; ahora bien, mientras la brecha de género en la Zona CDR Alt Maestrat se agudiza en 2023 a favor de los contratos a varones, en los otros tres territorios se reduce, en tanto las diferencias por sexo son menos acusadas en 2023.

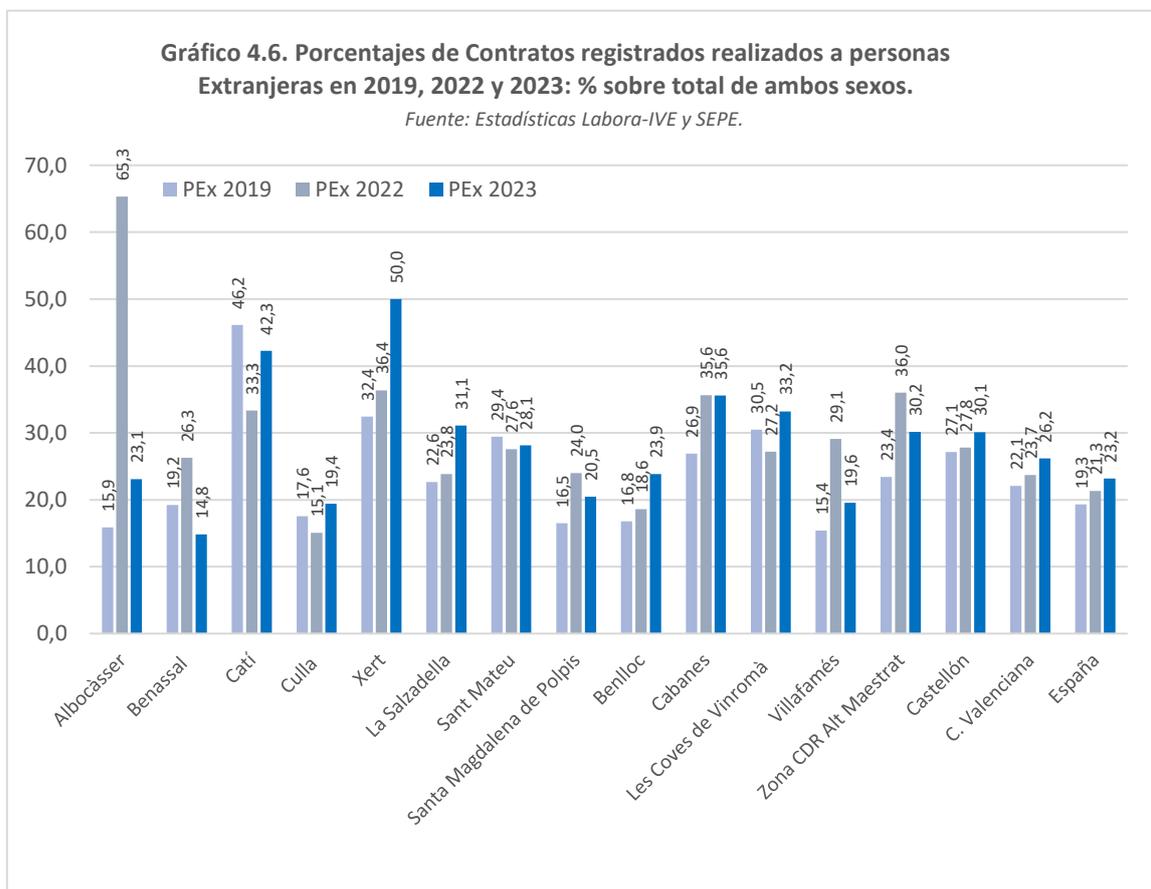
Con respecto a los doce municipios de la Zona CDR Alt Maestrat, nos encontramos que en cinco de ellos: Albocàsser, Benassal, Catí, Culla y Xert (los cuatro integrados en la comarca del Alt Maestrat), las Distribuciones (%) de los Contratos registrados por sexo al concluir 2023 favorecen a las Mujeres, destacando el caso de Culla con 40,8 puntos a favor de los registrados a Mujeres, posiblemente por la creación de la empresa Somnia, como comentábamos en el apartado anterior. Por otro lado, son seis municipios donde las Distribuciones (%) de los Contratos registrados al finalizar 2023 por sexo favorecieron a los Hombres (La Salzadella, Sant Mateu, Benlloc, Cabanes, Les Coves de Vinromà y Villafamés); y destacamos el caso de Cabanes con un porcentaje de contratos a Hombres (71,2%) que se situó 42,4 puntos por encima del porcentaje a Mujeres (28,8%).



1.4.2.- Contratos realizados a personas Extranjeras

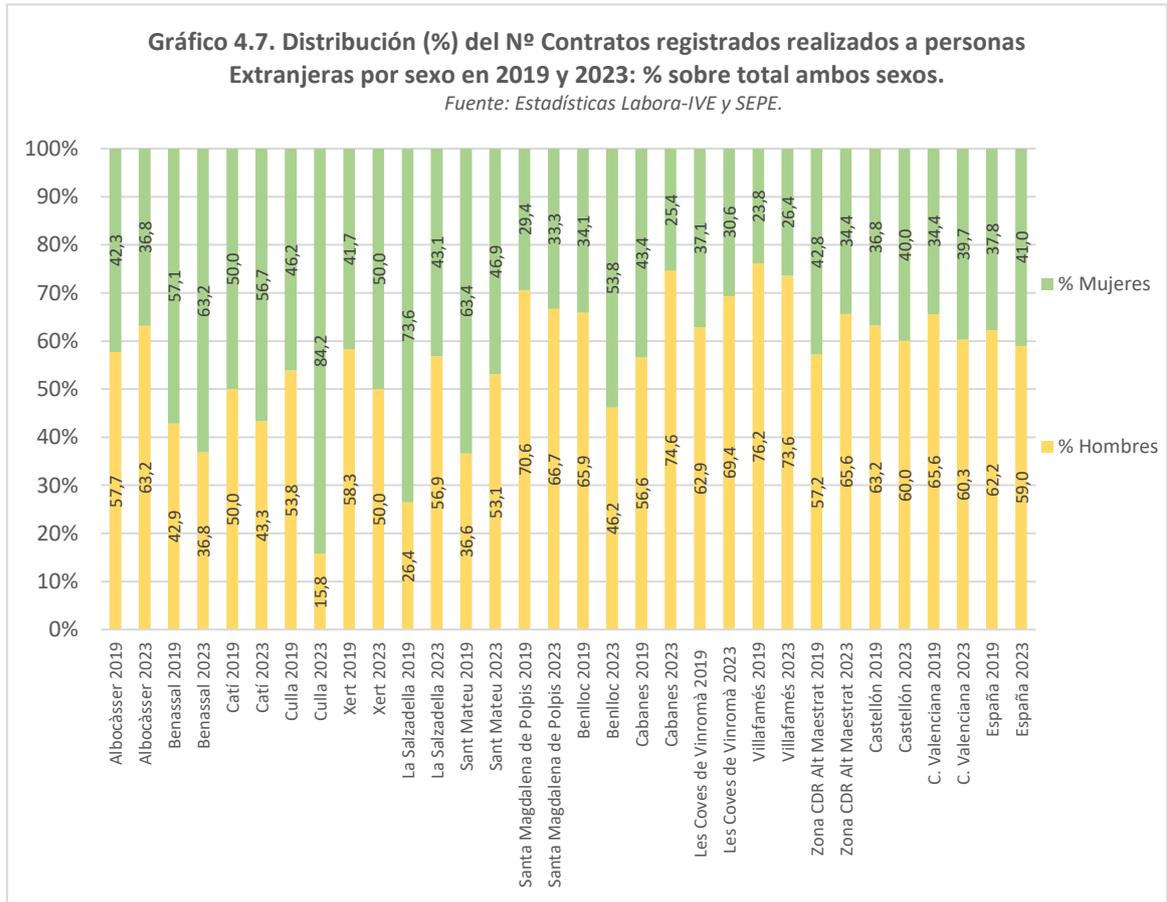
En este segundo apartado, vamos a ver la significación del nº de Contratos registrados entre las personas extranjeras en los territorios objeto de estudio. En el Gráfico 4.6. observamos los Porcentajes de Contratos registrados realizados a personas Extranjeras en 2019, 2022 y 2023: % sobre total de ambos sexos (ver Tabla 4.4. del Anexo). Centrándonos en la Zona CDR Alt Maestrat vemos cómo en el año 2023 representan un 30,2% del total de Contratos registrados en la zona, lo que supone casi un tercio. La tendencia evolutiva desde 2019 muestra un pico porcentual en 2022 (36%) para caer 5,8 puntos en 2023, en consonancia con la pérdida de contratos generalizada debido a la entrada en vigor de la reforma laboral del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021*; mencionemos que las y los trabajadores extranjeros son de los colectivos laborales más afectados por la estacionalidad y temporalidad laboral. La tendencia de Castellón es, sin embargo, suavemente alcista, sin picos, para llegar a 30,1% en 2023 desde el 27,1% de 2019; lo mismo podemos decir de los porcentajes en la C. Valenciana y de España, en ambos casos con menos proporción de personas extranjeras en la contratación laboral (26,2% y 23,2% respectivamente) pero con una línea ligeramente ascendente desde 2019.

Los porcentajes de Contratos registrados realizados a personas extranjeras en los doce municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat tienen varias tendencias. Por un lado, hay 4 municipios donde la proporción desde 2019 a 2023 va gradualmente en aumento, así se observa en Xert, La Salzadella, Benlloc y Cabanes; destacamos que en Xert el 50% de los Contratos registrados en 2023 lo fueron a personas extranjeras, mientras el menor porcentaje correspondió a Benassal (14,8%). Además de Xert, resaltan por sus porcentajes elevados los municipios de La Salzadella (31,1%), Les Coves de Vinromà (33,1%), Cabanes (35,6%) y Catí (42,3%).



En el siguiente Gráfico 4.7. recogemos las Distribuciones (%) del Nº Contratos registrados realizados a personas Extranjeras según sexo en 2019 y 2023: % sobre total de ambos sexos (ver Tabla 4.5. del Anexo). La Zona CDR Alt Maestrat refleja que es mayor la cantidad de contratos efectuados a Hombres, tanto en 2019 como en 2023, y con un aumento de 31,2 puntos a favor del % masculino (65,4% sobre 34,4% a Mujeres). En Castellón, también es superior la contratación a Hombres que Mujeres extranjeras, con una diferencia similar en 2019 y 2023;

además, se repite en la Comunidad Valenciana y en España, es decir, más Contratos a Hombres que a Mujeres de nacionalidad extranjera.



En cuanto a las Distribuciones (%) municipales del nº de los Contratos realizados a la población extranjera según sexo, hay que comentar que son siete municipios en 2023 donde fueron más frecuentes los contratos a Hombres que a Mujeres, siendo el caso más extremo el de Villafamés con 73,6% en Hombres frente al 26,4% en Mujeres, con 47,2 puntos de diferencia a favor del % masculino. En Benassal, Catí, Culla y Benlloc sucedió lo contrario, en tanto la Distribución del nº de Contratos favoreció a las Mujeres, siendo Culla con 68,4 puntos la diferencia más amplia a favor del % femenino (82,2% sobre 15,8% a varones).

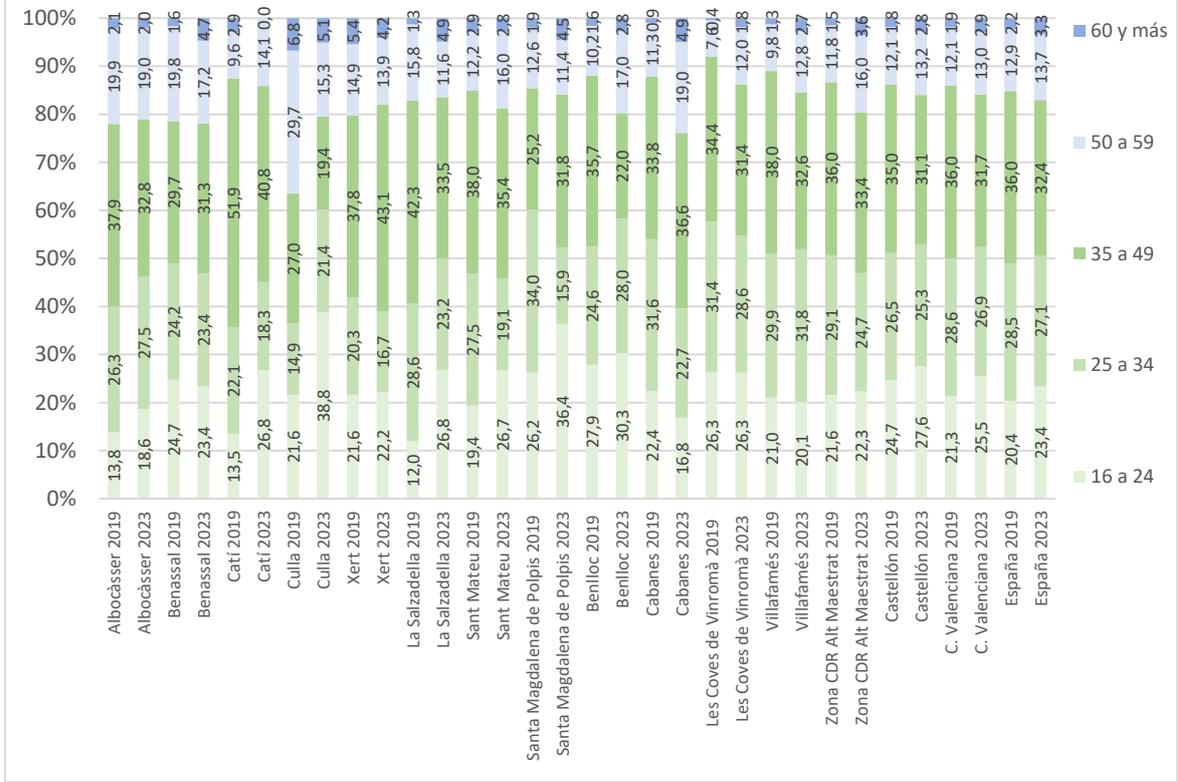
1.4.3.- Contratos según cohortes de Edad

Iniciamos un nuevo apartado dedicado a conocer las Distribuciones (%) del Nº Contratos registrados por cohortes de Edad en 2019 y 2023: % cada cohorte sobre total de ambos sexos, que recogemos en el Gráfico 4.8. (ver Tabla 4.6. del Anexo). Centrándonos en la Zona CDR Alt Maestrat vemos cómo en el año 2023 las personas de 35 a 49 años, con un 33,4%, son la cohorte donde más Contratos se han registrado, a diferencia de la cohorte de 60 y más (3,6%). En el año 2019 era algo mayor la importancia de los contratos a personas de 35 a 49 años (36%). En este sentido, lo que se observa de 2019 a 2023 es que aumentó la representación de las personas de 50 y más años y también de 60 y más años, mientras disminuyó la significación porcentual de los contratos efectuados a personas de 25 a 34 y de 35 a 49 años. Aproximadamente, es la tendencia que se describió en Castellón, la Comunidad Valenciana y en España, aunque en estos tres territorios sobre todo aumentó el porcentaje de contratos a personas jóvenes de 16 a 24 años, en detrimento de los efectuados a personas adultas de 35 a 49 años. El aumento de los porcentajes de contratos realizados a personas de 50 y más años nos informa que se está teniendo en cuenta a una cohorte de personas maduras que, en anteriores ciclos de crecimiento del empleo, tenían bastantes dificultades para su inserción laboral. Posiblemente, la carencia demográfica de fuerza de trabajo que se manifiesta desde la recuperación postpandemia suponga que las empresas cada vez apuestan más por el segmento sénior, “del primer trimestre de este año al segundo, el desempleo en mayores de 55 ha descendido del 12,2% al 11,7%” (García, noviembre, 2022).

Con relación al contexto de los doce municipios integrantes de la Zona objeto de estudio y refiriéndonos a las Distribuciones (%) de los contratos registrados en 2023, por un lado, vemos que la cohorte de 16 a 24 años alcanzó sus porcentajes más elevados en Benlloc (30,3%), Santa Magdalena de Polpis (36,4%) y Culla (38,8%), indicándonos un flujo de relevo generacional en el mercado laboral. Asimismo, la cohorte de 25 a 34 años significó los porcentajes más altos en las contrataciones registradas en los municipios de Albocàsser (27,5%), Benlloc (28%), Les Coves de Vinromà (28,6%) y Villafamés (31,8%). Sabemos que la cohorte de 35 a 39 años es la más frecuente entre los contratos efectuados en la Zona durante 2023, pero sobresalió aún más en Catí (40,9%) y Xert (43,1%). Por lo demás, la cohorte de 50 a 59 años despuntó en los contratos registrados en los municipios de Albocàsser y Cabanes (19%), en tanto que la de 60 y más años en La Salzadella (4,9%), Cabanes y Culla (5% del total de contratos registrados).

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

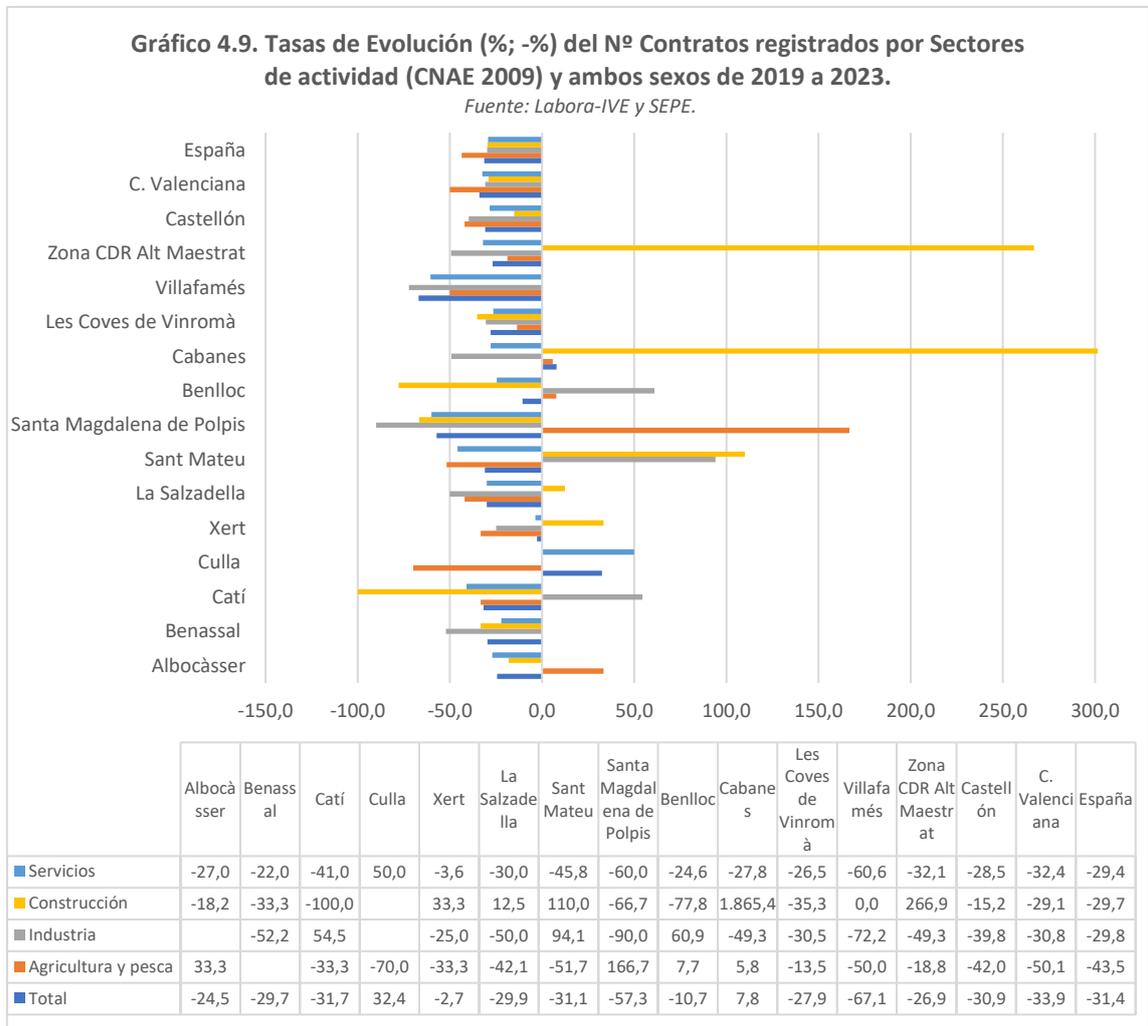
Fuente: Estadísticas Labora-IVE y SEPE.



1.4.4.- Contratos según Sectores de actividad

Consideremos las Tasas de Evolución (%; -%) del Nº Contratos registrados por Sectores de actividad (CNAE 2009) y ambos sexos desde 2019 a 2023 (ver Tabla 4.7. del Anexo), recogidas en el Gráfico 4.9.: en la Zona CDR Alt Maestrat solo un sector, Construcción con un 266,9%, marca una tasa de evolución positiva muy llamativa, mientras en los otros tres son tasas negativas; el mayor decrecimiento lo marca la contratación en la Industria, con un -49,3% de pérdida en nº de Contratos, siendo Agricultura con un -18,8% el sector menos regresivo en el período 2019/23. En Castellón, tanto el sector Industria como el de Servicios tienen una evolución similar a la de la Zona CDR Alt Maestrat, pero en Construcción la tasa es negativa con un -15,2% y en Agricultura (-42%) el decrecimiento es 23,2 puntos mayor. La evolución de las tasas de los sectores económicos en el periodo 2019/23 en la C. Valenciana tienen absoluta consonancia con las de Castellón, lo mismo que sucede con las de España que se mueven en

valores similares. Tal vez, el más que notable crecimiento de la contratación en la construcción en la Zona sea un efecto secundario de la crisis de la pandemia del covid-19 y la reacción ante el confinamiento por parte de las familias de clase media del medio urbano-metropolitano de querer disponer de una segunda residencia en el medio rural relativamente cercano para alojarse en el caso de manifestarse una nueva pandemia. En todo caso, recordemos, nuevamente, la reforma laboral del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021*, un importante cambio en la normativa estatal que regula el mercado de trabajo que ha limitado de manera significativa la contratación temporal, implicando la reducción general de la cantidad de contratos que se registran anualmente.



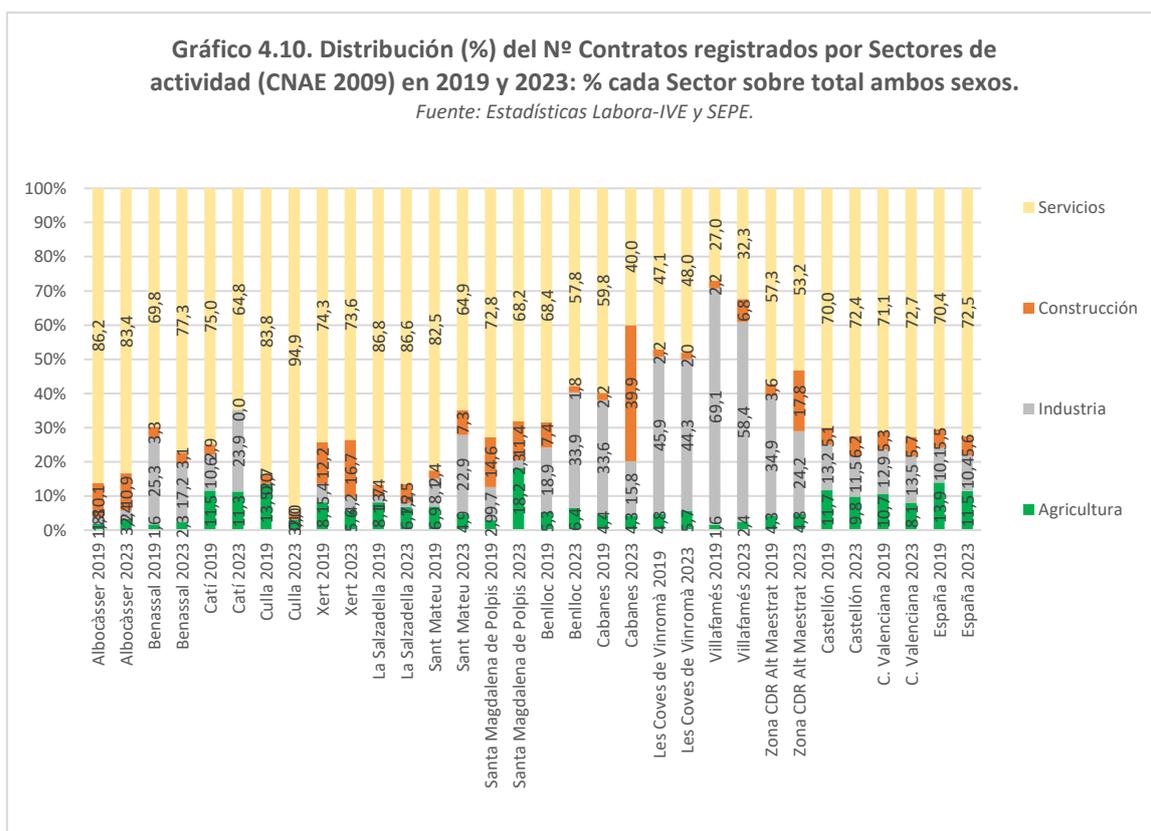
Con relación a las tasas de evolución de los contratos registrados por sectores de actividad entre los doce municipios de la Zona, durante el periodo 2019/23 en ninguno de ellos la evolución fue

positiva en todos los sectores. Así, en Agricultura y Pesca son solo cuatro los municipios con tasas positivas, destacando Santa Magdalena de Polpis con un 166,7% frente a la tasa negativa de Culla con un -70%. En Industria, son Catí, Benlloc y sobre todo Sant Mateu (94,1%) los tres únicos municipios con tasas positivas, mientras entre los regresivos Santa Magdalena de Polpis destaca con un decremento del -90%. En el sector Construcción se constatan las tasas de evolución más llamativas; así en Cabanes aparece un crecimiento de 1.865,4%, sin duda por su ubicación estratégica de mar y montaña para las empresas del sector; Catí con un -100% muestra el decrecimiento más amplio en la Zona. Y finalmente en el sector Servicios, donde solo creció el nº de contratos registrados en Culla, con un 50%, en tanto en los demás once municipios las tasas de evolución son negativas, comprendiendo el declive desde el -3,6% de Xert hasta el -60% en Santa Magdalena de Polpis y Villafamés (-60,6%).

Continuamos con el análisis de la Distribución (%) del Nº Contratos registrados por Sectores de actividad (CNAE 2009) en 2019 y 2023 respecto del total de ambos sexos (ver Tabla 4.8. del Anexo): en el Gráfico 4.10., en la Zona CDR Alt Maestrat observamos que la mitad de los Contratos registrados en 2023 se concentran en el sector Servicios, con un 53,2% del total, destacando en segundo lugar la Industria, con un 24,2% y, después, la Construcción (17,8%); los contratos en Servicios y, sobre todo, en la Industria perdieron varios puntos con respecto a los % de 2019, prácticamente los que ganó la Construcción. Las distribuciones (%) de Contratos registrados por sectores de actividad son diferentes en Castellón, C. Valenciana y España, las cuales presentan rasgos comunes: intensa terciarización de la contratación (72/73%), una representación algo superior en la Agricultura (8/11%), mientras claramente inferior en la Industria (10/12%) y la Construcción (5/6%).

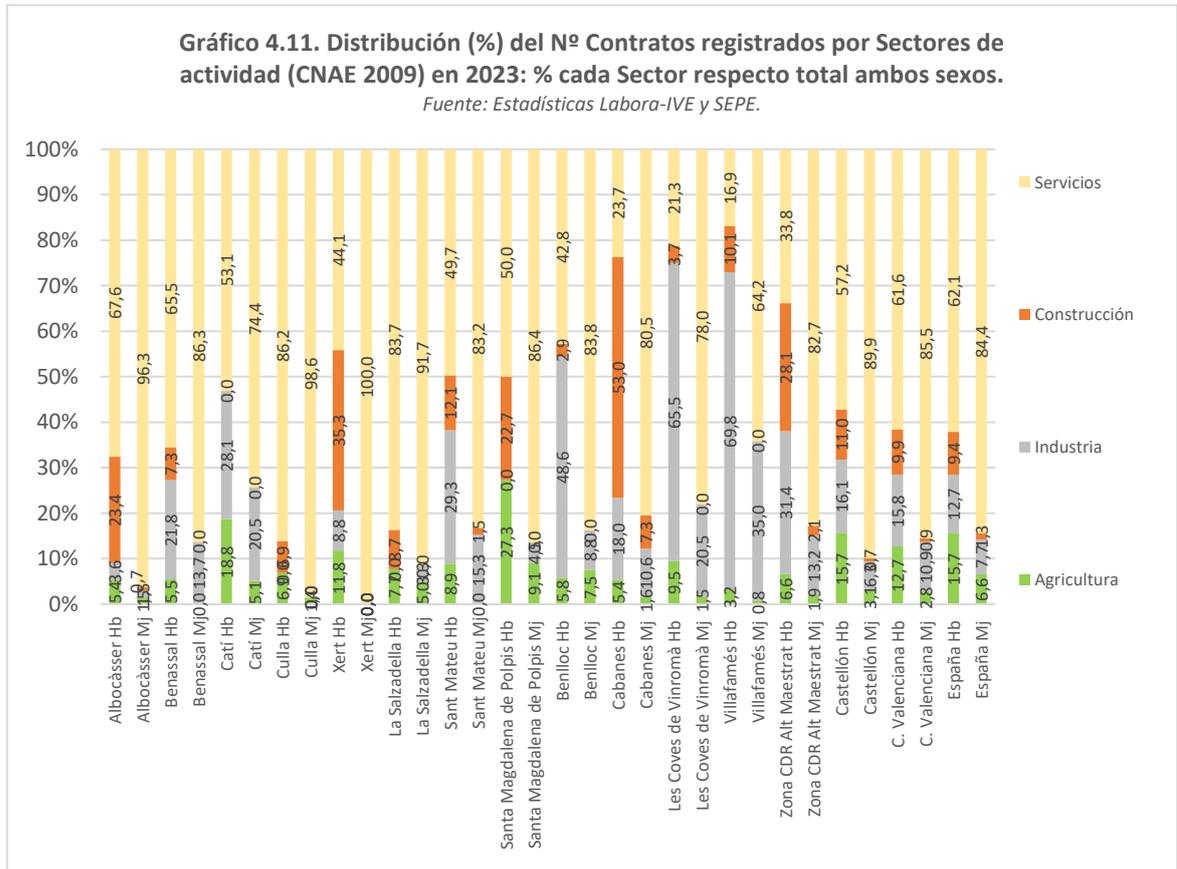
Las Distribuciones (%) del nº de Contratos registrados en 2023 por sectores de actividad en los doce municipios de la Zona CDR Alt Maestrat, ofrecen diferencias de interés: respecto de Agricultura, mientras en la mayoría de los municipios tiene una importancia pequeña, inferior al 7%, sin embargo, en Catí (11,3%) y Santa Magdalena de Polpis (18,2%) su significación es mayor y parece ser que se sigue apostando, en cierta medida, por el sector Primario. En la Industria, municipios como Catí (23,9%), Sant Mateu (22,9%), Benlloc (33,9%), Les Coves de Vinromà (44,3%) y, sobre todo, Villafamés con un 58,4%, muestran una fuerte contratación sectorial, mientras en otros cinco municipios su importancia es casi residual (<5%). En la Construcción, si en ocho municipios se muestran % inferiores al 10%, en Cabanes pasó de un simbólico 2,2% en 2019 al 39,9% de 2023, dando un vuelco a la orientación de la contratación laboral del municipio,

anteriormente más centrado en el sector Servicios. Finalmente, los Servicios son la principal fuente sectorial de los Contratos registrados en diez de los doce municipios, con porcentajes desde el 48% en Les Coves de Vinromà hasta el 95% en Culla, con las excepciones de Villafamés, con orientación a la Industria (58,4%), y Cabanes, donde comparten predominio los Servicios y la Construcción (39,9% de los contratos registrados).



Proseguimos con la Distribución (%) del Nº Contratos registrados por Sectores de actividad (CNAE 2009) y sexo en 2023 (ver Tabla 4.9. del Anexo). En el Gráfico 4.11., se perciben claras diferencias por sexo: así, en la Zona CDR Alt Maestrat los Contratos realizados a Hombres se distribuyen de manera casi equitativa entre la Industria (31,4%), la Construcción (28,1%) y los Servicios (33,8%), mientras en las Mujeres hay una concentración clara en el sector Servicios (82,7%), que da poco margen al resto de sectores, donde únicamente Industria (13,2%) emerge con algo de significación. En cuanto a Castellón, C. Valenciana y España, las distribuciones (%) de contratos registrados entre los Hombres se muestran escorados hacia los Servicios (57/62%), emergiendo en segundo lugar de importancia la Agricultura o la Industria; mientras entre las Mujeres la hegemonía de los contratos en los Servicios (84/90%) es algo mayor que en la Zona.

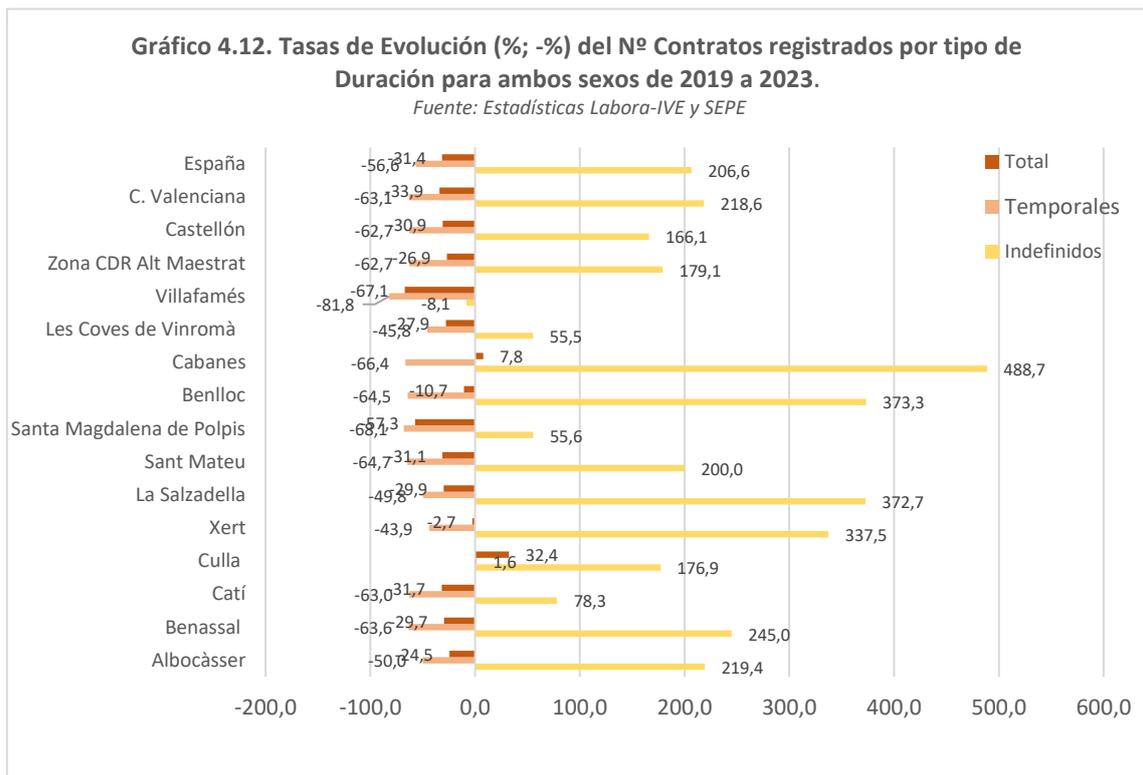
En resumen, las distribuciones (%) de los contratos registrados por sectores y sexo muestran una mayor diversificación entre los Hombres, a diferencia de las mujeres con una hegemonía de las actividades de servicios.



Entre los 12 municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat, las distribuciones (%) de los contratos registrados según sectores de actividad y sexo también muestran una clara desigualdad de género: los contratos en la Agricultura, Industria y Construcción representan porcentajes entre los Hombres que superaron visiblemente los respectivos de las Mujeres, sucediendo lo contrario entre los contratos registrados en actividades de Servicios. Solamente los % femeninos superaron los masculinos en Belloc en Agricultura, en La Salzadella y Santa Magdalena de Polpis en Industria, mientras en la Construcción no hay ni un solo municipio con un % femenino que sobrepase al masculino. Asimismo, en todos los municipios de la Zona los % de contratos de Servicios entre las Mujeres superaron con holgura los % de Servicios entre los Hombres, con la menor diferencia de 8 puntos en La Salzadella (91,7% sobre 83,6%) y la mayor de 58,8 puntos en Les Coves de Vinromà (78% sobre 21,3%) y en Cabanes (80,5% sobre 23,7%).

1.4.5.- Contratos según tipo de Duración

Ahora, pasemos a conocer las Tasas de Evolución (%; -%) del Nº de Contratos registrados por tipo de Duración, para ambos sexos, desde 2019 a 2023 (ver Tabla 4.10. del Anexo). En el Gráfico 4.12., respecto de la Zona CDR Alt Maestrat, vemos que en el periodo 2019/23 tuvo lugar un crecimiento muy acusado entre los Indefinidos (179,1%), mientras los Temporales cayeron (62,7%), de forma que se constata claramente el impacto de la última reforma laboral del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*. Las tasas evolutivas de Castellón, C. Valenciana y España son plenamente coincidentes: fuerte incremento de los contratos indefinidos y significativo declive de los temporales, en todo caso con variaciones en sus magnitudes concretas.

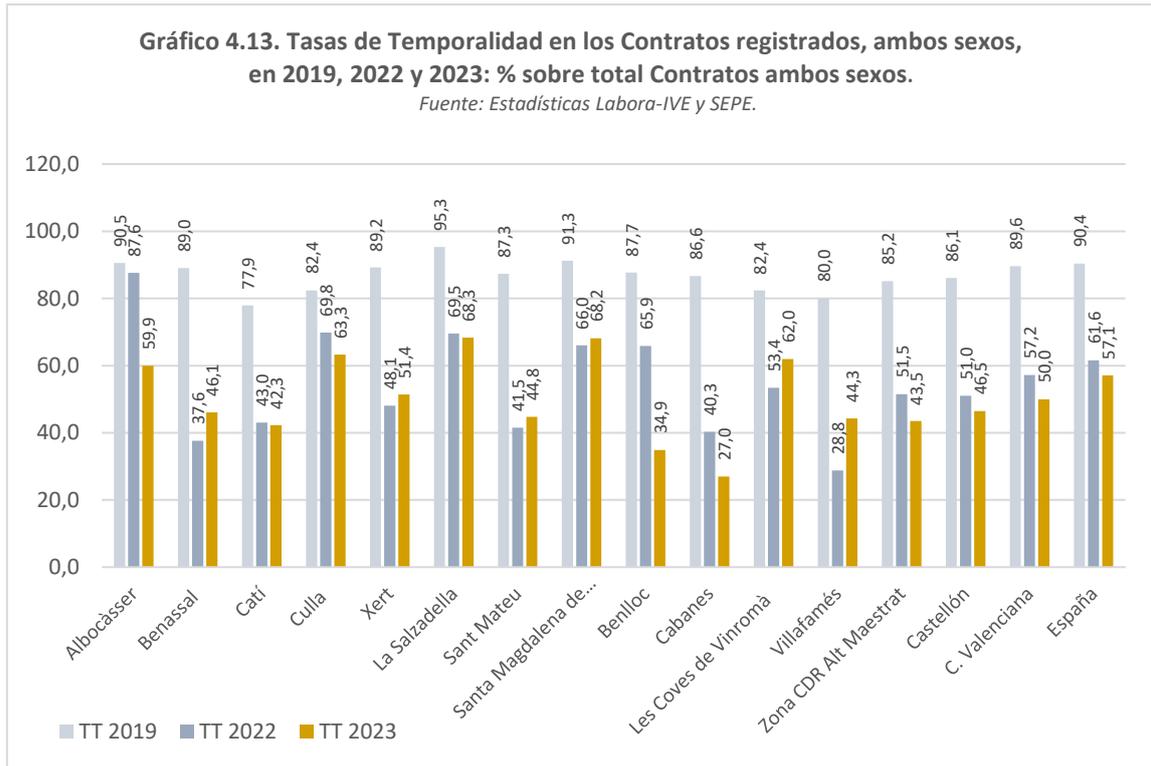


Entre los 12 municipios de la Zona CDR Alt Maestrat también se constata esa evolución positiva de los contratos indefinidos, a la vez que negativa de los temporales entre 2019 y 2023. Con

todo se perciben algunas excepciones: declive generalizado en Villafamés y crecimiento generalizado en Culla.

Proseguimos con las Tasas de Temporalidad entre los Contratos registrados (TTC) en 2019, 2022 y 2023: % sobre total de ambos sexos (ver Tabla 4.11. del Anexo). En la Zona CDR Alt Maestrat, las TTC van bajando con claridad desde 2019 (88,5%), cayendo 33,7 puntos en 2022 (51,5%) y siguen menguando en 2023 hasta el 43,5% (-8 puntos); esta importante reducción de las Tasas de Temporalidad en los Contratos registrados es una consecuencia directa de la entrada en vigor del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre*. Tasas de Temporalidad similares son las que especifica Castellón, con 39,6 puntos de reducción entre 2019 y 2023 (46,5%). Otro tanto sucedió en la C. Valenciana (-39,6 puntos) y España (-33,3 puntos), retrocediendo la temporalidad en los contratos registrados hasta el 50% y el 57,1% respectivamente. Se puede afirmar, siguiendo a Hernández de Cos (febrero, 2024) que “destaca la reducción significativa, en el período más reciente, de la tasa de temporalidad asociada a la reforma laboral aprobada en 2021. Esta reforma redujo las posibilidades de realizar Contratos de empleo de naturaleza temporal a la vez que extendió las posibilidades de llevarlo a cabo mediante modalidades de contratación indefinida. Como resultado, se ha producido un descenso significativo de la temporalidad, especialmente en el sector privado, donde ha convergido a los niveles observados en otros países europeos”.

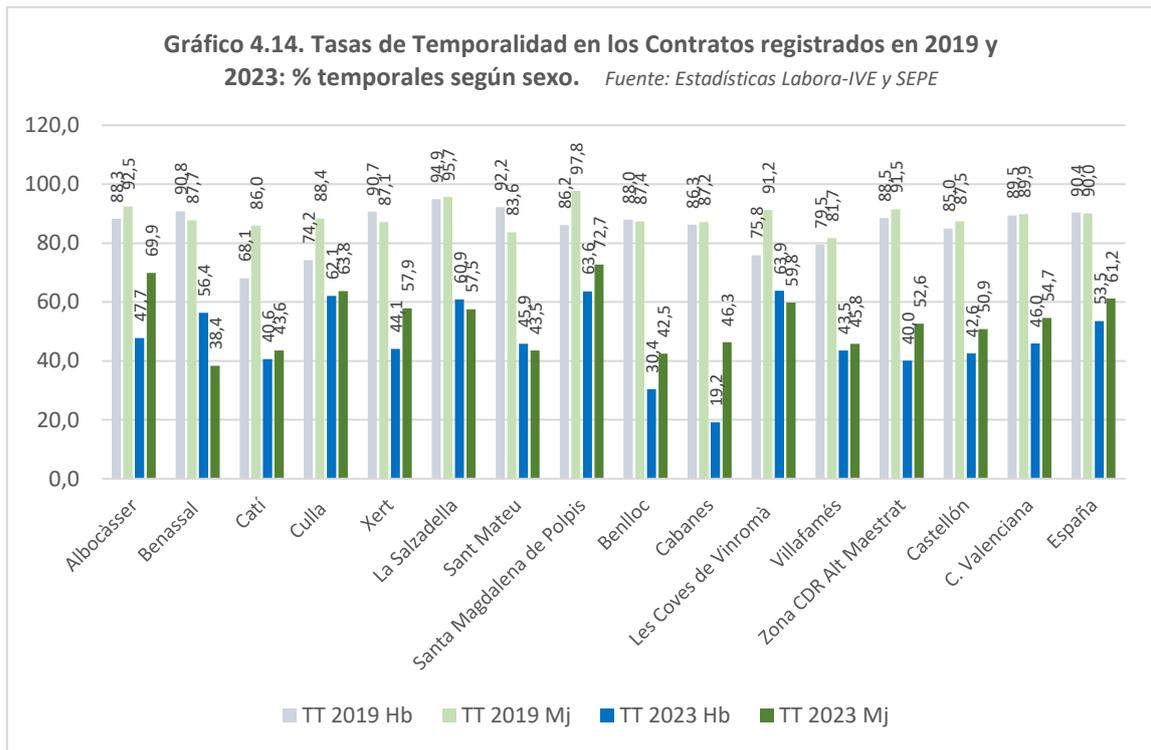
En el contexto de los doce municipios de la Zona CDR Alt Maestrat, vemos que al concluir 2019 los municipios describieron Tasas de Temporalidad en los Contratos entre el 68,1% de Catí y el 95,3% de La Salzadella. Al finalizar 2022, con nueve meses de puesta en marcha de la reforma laboral (final de marzo), las TTC descendieron en todos los municipios, con declives realmente importantes como los casos de Benassal y Villafamés con menos de 51,4 puntos respecto a 2019. Y en el cierre de la anualidad de 2023, se produce un cambio de tendencia en Benassal, Xert, Sant Mateu, Santa Magdalena de Polpis, Les Coves de Vinromà y Villafamés, ya que las tasas crecen, si bien de manera ligera o en pequeña magnitud, posiblemente un reajuste coyuntural tras la fuerte caída anterior. En todo caso, las TTC de final de 2023 son notablemente menores con relación a las de final de 2019, lo que nos informa del éxito de la reforma laboral implementada con el *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre*, en su objetivo de reducir la acusada temporalidad en el mercado de trabajo español.



Por último, consideremos las Tasas de Temporalidad entre los Contratos registrados (TTC) según sexo referidas a finales de 2019 y 2023. Tras observar el Gráfico 4.14., se percibe que en la Zona CDR Alt Maestrat las TTC son claramente desiguales: así, en 2023 las Tasas femeninas superaron las masculinas en casi trece puntos (52,6% sobre 40%). En la provincia de Castellón, C. Valenciana y España sucede otro tanto, mostrándose la desigualdad de género en la contratación con unas Tasas de Temporalidad en Mujeres alrededor de ocho puntos por encima de las correspondientes entre los Hombres. Hay que señalar que las Tasas femenina y masculina de la Zona y la provincia son algo menores con relación a las Tasas respectivas de la C. Valenciana y España. Por lo demás, la evolución entre final de 2019 y 2023 de las TTC por sexo es claramente negativa, gracias a la ejecución del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre*, pero el declive de la temporalidad en la contratación registrada fue mayor entre los Hombres que las Mujeres, advirtiéndonos que nos encontramos ante una profunda desigualdad laboral de género.

Y en los doce municipios de la Zona CDR Alt Maestrat, de final de 2019 al de 2023 disminuyeron las Tasas de Temporalidad en los Contratos registrados en los dos sexos en todos los municipios. Para el último año, las Tasas entre las Mujeres abarcaron desde 38,4% en Benassal hasta 72,7% en Santa Magdalena de Polpis, mientras en los contratos registrados entre los Hombres representaron desde el 19,2% en Cabanes hasta prácticamente el 64% en Santa Magdalena de

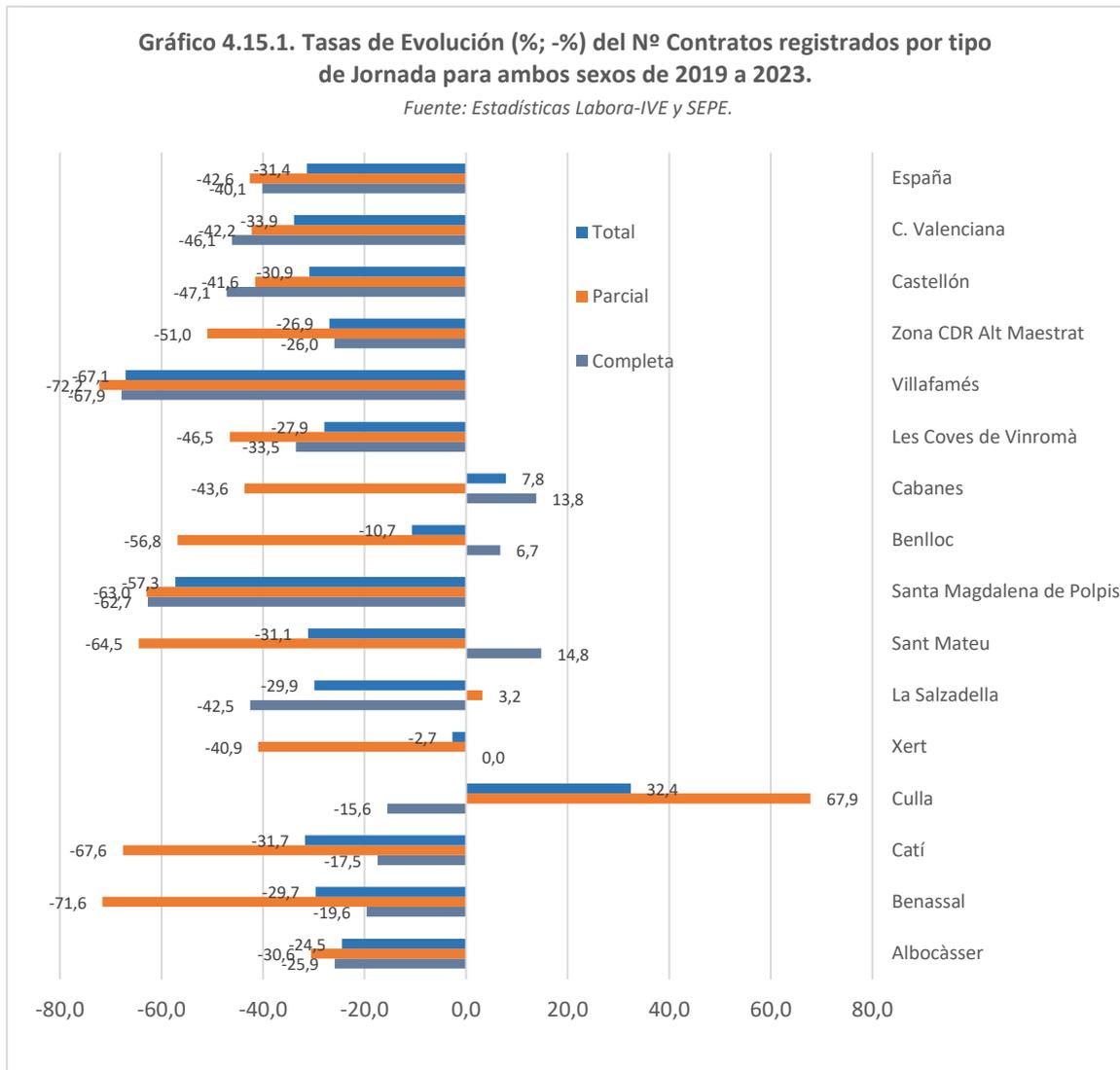
Polpis (63,6%) y Les Coves de Vinromà (63,9%). En ocho localidades de la Zona, la Tasa de Temporalidad entre los Contratos registrados a Mujeres superó la respectiva a Hombres, en tanto aconteció lo contrario en cuatro de ellos (Benassal, La Salzadella, Sant Mateu y Les Coves de Vinromà). En resumen, a pesar de la más que notoria disminución de la temporalidad laboral promovida por el *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre*, sin embargo, las Mujeres siguen sufriendo una mayor probabilidad de ser contratadas de manera temporal que los varones.



1.4.6.- Contratos según tipo de Jornada

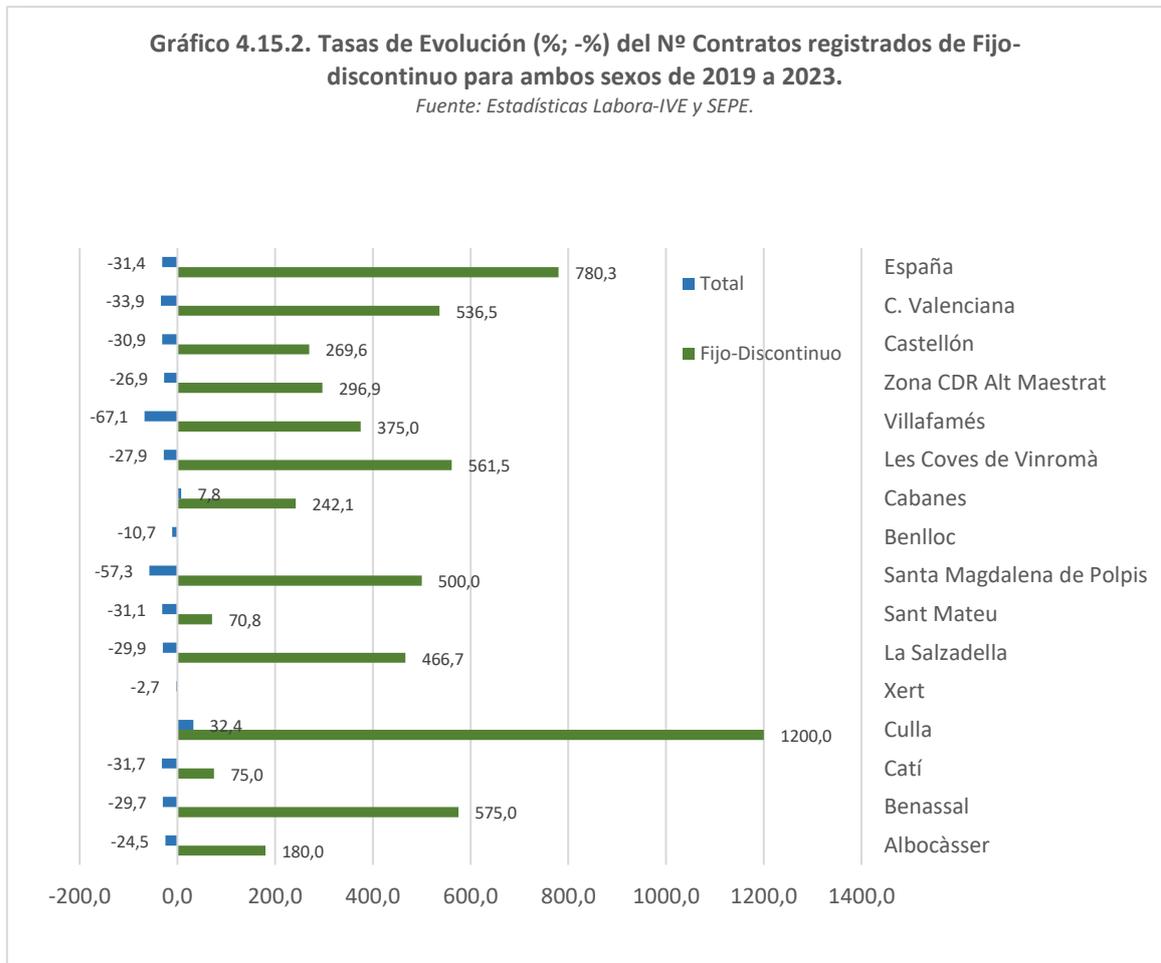
Y llegamos al último apartado del capítulo, con las Tasas de Evolución (%; -%) del Nº Contratos registrados por tipo de Jornada, para ambos sexos, desde finales de 2019 a 2023, representadas en los Gráficos 4.15.1. y 4.15.2. (ver Tabla 4.12. del Anexo). Vemos, en primer lugar, las tasas de evolución de la Zona CDR Alt Maestrat con un claro decrecimiento global (-26,9%), concretamente debido al descenso de la contratación de jornada a tiempo Parcial (-51%) y de tiempo Completa (-26%), en tanto aumentaron notoriamente los contratos de Fijo-discontinuo (296,9%). También en Castellón, C. Valenciana y España la evolución de los contratos según tipo

de Jornada muestra una clara tendencia negativa en los contratos de jornada a tiempo Parcial y Completa, así como positiva en la modalidad de Fijo-discontinuo. En general, estas dos tendencias de signo contrario (negativa/positiva) son consecuencia de la aplicación de la reforma laboral regulada por el *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre*.



Las tasas evolutivas de los contratos registrados con relación al tipo de jornada entre final de 2019 y 2023 en los doce municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat nos indican una evolución mayoritaria parecida a la descrita anteriormente, es decir, negativa en las cantidades de contratos de jornada a tiempo Parcial y Completa, pero positiva en los contratos de Fijo-discontinuo. No obstante, se manifiestan algunas excepciones: en Belloc (6,7%) y Sant Mateu (14,8%) se perciben Tasas de evolución positivas en el nº de contratos a jornada Completa,

además de estabilidad en Xert (0,0%); entre los contratos con jornada a tiempo Parcial, su nº aumentó en Culla (67,9%) y La Salzadella (3,2%). En cuanto a los contratos de Fijo-discontinuo, su número creció sin excepciones en todos los municipios, dado que es una modalidad que se ha reforzado con la reforma laboral del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre*.



A continuación, se analizan los Porcentajes de Contratos con Jornada a tiempo Completo, Parcial y de Fijo-discontinuo entre el total de Contratos registrados, ambos sexos, al finalizar 2019 y 2023, que recogemos en el Gráfico 4.16. (ver Tabla 4.13. del Anexo). Vemos cómo los porcentajes de Contratos registrados de la Zona CDR Alt Maestrat según jornada Completa son prácticamente similares en ambos años con un ligero incremento de 7 décimas en 2023 (69,3%), mientras las mayores diferencias se constatan entre los Contratos registrados de jornada Parcial donde en 2023 caen 9,7 puntos en comparación al % de 2019; y respecto a los Fijos-discontinuos se produce un aumento de 8,9 puntos de 2019 a 2023. Parece ser que, en la Zona CDR Alt Maestrat, el declive de la representación de los contratos con jornada Parcial ha derivado en el

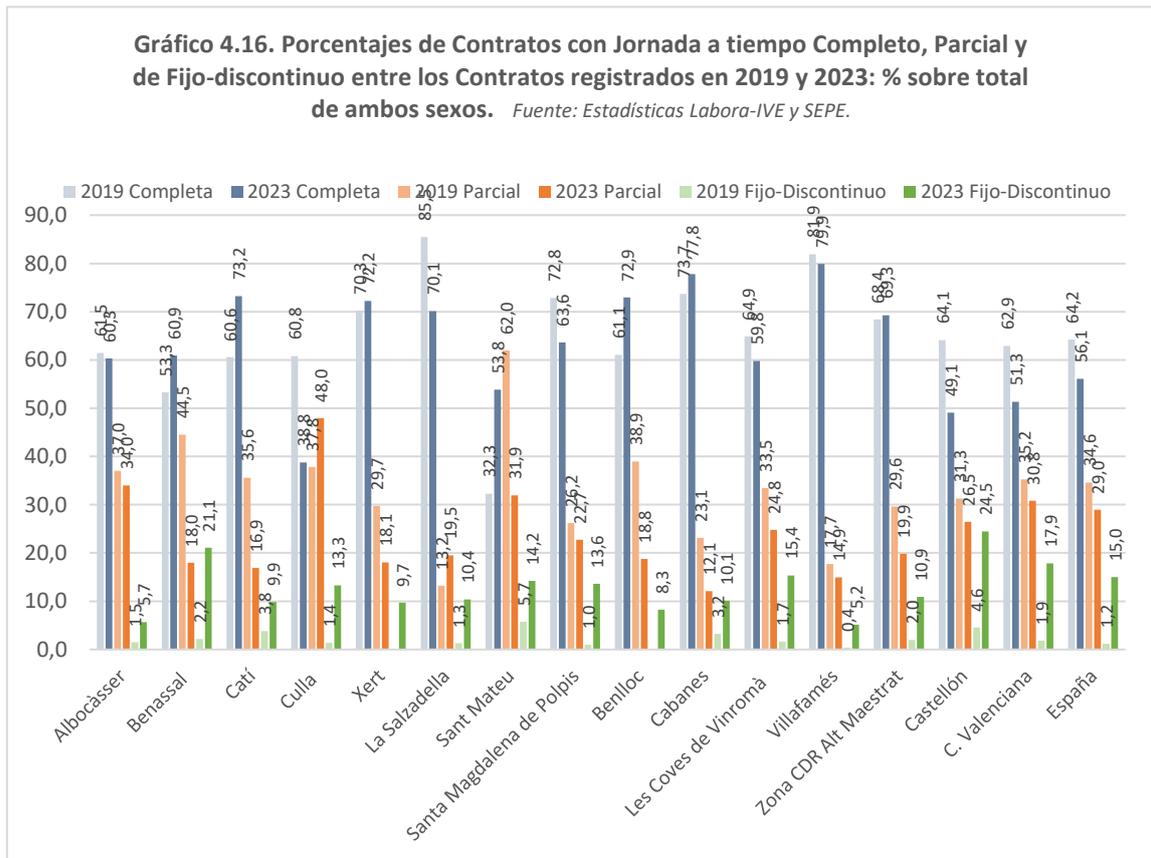
crecimiento de la significación de la modalidad Fijos-discontinuos, posiblemente por la necesidad de mano de obra estacional en la agricultura y también en algunas ramas de los servicios. Los cambios en los porcentajes de 2019 a 2023 son similares a los comarcales en Castellón, C. Valenciana y España. Ahora bien, según informa CCOO, “el aumento de los fijos discontinuos es mucho menor que el descenso de los temporales: en términos netos la reducción del empleo temporal se ha traducido sobre todo en un aumento del empleo indefinido permanente y solo una parte menor, se ha concentrado entre los fijos discontinuos” (CCOO Estudios, 2023, p. 5).

Si nos centramos en la distribución de final de 2023, en la Zona del CDR de Alt Maestrat el 69,3% de los contratos registrados son con jornada Completa, el 19,9% con jornada a tiempo Parcial y el restante 10,9% de la modalidad de Fijos-discontinuos. En las distribuciones porcentuales de Castellón, C. Valenciana y España se reduce la importancia de los contratos de jornada Completa (de 49,1% en la provincia hasta 56,1% en el Estado), mientras aumentó la relevancia porcentual de los contratos a jornada Parcial (de 26,5% en la provincia al 30,8% en la autonomía) y también de los Fijos-discontinuos (del 15% en el Estado hasta 24,5% en la provincia).

Los porcentajes del tipo de Jornada de contratación en los doce municipios integrantes de la Zona nos indican que, al finalizar 2023, la jornada Completa sigue siendo la modalidad más frecuente de contratación, como ya sucedía en 2019, pero en 2023 es mayor el porcentaje de esta modalidad en 5 municipios, siendo en Sant Mateu donde más creció, con 21,5 puntos. Por otro lado, en Culla se produce un declive de -22 puntos en 2023 respecto a 2019, siendo el municipio donde el porcentaje de jornada Completa es más reducido, con el 38,8%, mientras el más elevado en 2023 se registra en Cabanes, con el 77,8%. Con relación a la contratación a jornada Parcial también se observan diferencias entre los años 2019 y 2023; solo hay mayores porcentajes en dos municipios en 2023, siendo la mayor diferencia en Culla con 10,2 puntos de mayor peso respecto a 2019, pero en los otros 10 municipios se refleja que pierde peso en la totalidad de los Contratos la modalidad de jornada a tiempo Parcial, sobre todo en Sant Mateu que en 2023 supone el 31,9% del total, que son 30 puntos menos que los de 2019; y en la anualidad de 2023, los contratos con jornada a tiempo Parcial representan desde el 12,1% en Cabanes hasta el 48% en Culla.

Con relación a los contratos Fijo-discontinuos, se ve que siendo una modalidad poco significativa en 2019 con porcentajes inferiores al 5,7% (Sant Mateu), en 2023 llegan a representar

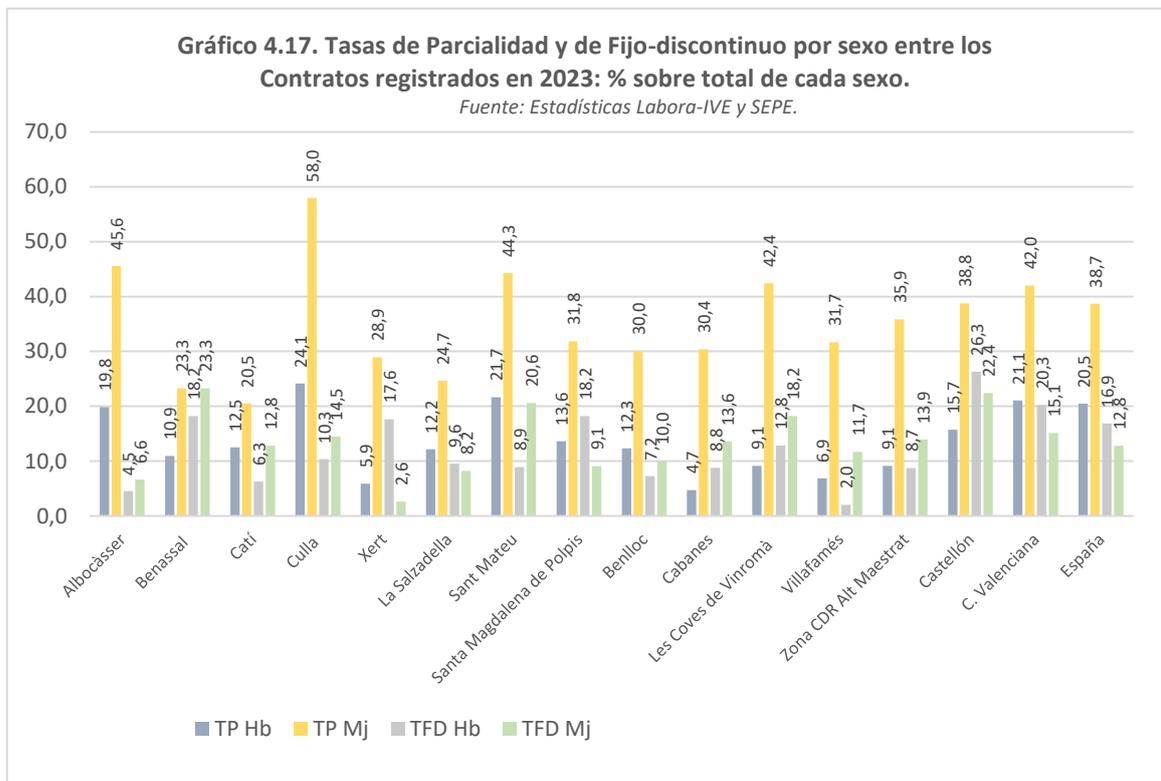
porcentajes superiores, desde el 5,2% de Villafamés hasta el 21,1% de los contratos en Benassal. Por tanto, en 2023, mientras la jornada Completa es la modalidad más registrada entre los Contratos de la Zona CDR Alt Maestrat, en la comparativa temporal la jornada Parcial pierde peso mientras lo gana la Fija-discontinua en la mayoría de los municipios, tratando de adecuar así la contratación al nuevo marco normativo de la reforma laboral del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre*.



Finalizamos el capítulo con las Tasas de Parcialidad y de Fijo-discontinuo por sexo entre los Contratos registrados al final de la anualidad de 2023: % sobre total de cada sexo (ver Tabla 4.14. del Anexo), que recogemos en el Gráfico 4.17. En primer lugar, las Tasas de Parcialidad entre los contratos realizados a Mujeres son claramente superiores a las respectivas en los contratos a Hombres, sin excepciones territoriales: así, en la Zona objeto de estudio, la TP femenina superó en casi veintisiete puntos la masculina (35,9% sobre 9,1%), siendo la diferencia en los otros tres territorios supramunicipales de dieciocho puntos en España (38,7% sobre 20,5%) hasta veintitrés puntos en Castellón (38,8% sobre 15,7%). Hay que mencionar que las TP en los contratos a Mujeres y a Hombres en la Zona son inferiores con respecto a las de la provincia de

Castellón, C. Valenciana y España. En resumen, las Tasas de Parcialidad reflejan una más que notoria desigualdad de género en cuanto al tipo de jornada en la contratación según sexo.

En el contexto municipal de la Zona del CDR Alt Maestrat también se muestra esta desigualdad de género en la contratación a jornada a tiempo Parcial, ya que en todas las localidades la Tasa de Parcialidad en los contratos registrados a Mujeres superó la TP entre los contratos a Hombres: desde 8 puntos en Cati (20,5% sobre 12,5%) hasta casi treinta cuatro puntos en Les Coves de Vinromà (42,4% sobre 9,1%) y Culla (58% sobre 24,1%). En los contratos a Mujeres, la TP abarca desde 20,5% en Catí hasta 45,6% en Albocàsser, mientras entre los contratos a Hombres las TP representan una horquilla claramente menor, desde 4,7% en Cabanes hasta 24,1% en Culla.



En segundo lugar, las Tasas de Fijos-discontinuos entre los contratos registrados según sexo en 2023, muestran diferencias entre los territorios supramunicipales: en la Zona del CDR Alt Maestrat, la TFD en Mujeres superó la correspondiente en Hombres (13,9% sobre 8,7%), mientras en los otros tres territorios sucedió lo contrario, con unas Tasas femeninas inferiores a las masculinas. Además, la TFD de la Zona es la menor entre los Hombres y la segunda más baja

entre las Mujeres, sobresaliendo Castellón por sus Tasas más elevadas en los dos sexos (26,3% en Hombres y 22,4% en Mujeres).

En el entorno de los doce municipios, en el cierre del año 2023 las Tasas de Fijos-discontinuos entre los contratos a Mujeres predominaron sobre las TFD entre los contratos a Hombres: así sucedió en nueve localidades, por tan solo tres en las que se observa una diferencia a favor de las Tasas masculinas (Xert, La Salzadella y Santa Magdalena de Polpis). Las Tasas femeninas abarcaron un intervalo de porcentajes desde 4,5% en Albocàsser hasta 18,2% en Benassal y Santa Magdalena de Polpis, mientras las Tasas masculinas describieron un intervalo algo más dilatado, desde 2,6% en Xert hasta 23,3% en Benassal. Probablemente, en territorios con una mayor presencia de empresas dedicadas a las ramas económicas agropecuarias y/o de los servicios de hostelería-restauración ha despuntado la modalidad de contratación de Fijos-discontinuos, debido a la estacionalidad de las actividades laborales, las cuales anteriormente se contrataban de manera temporal, una opción recientemente limitada por la reforma laboral del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre*.

1.5.- CONCLUSIONES CUANTITATIVAS

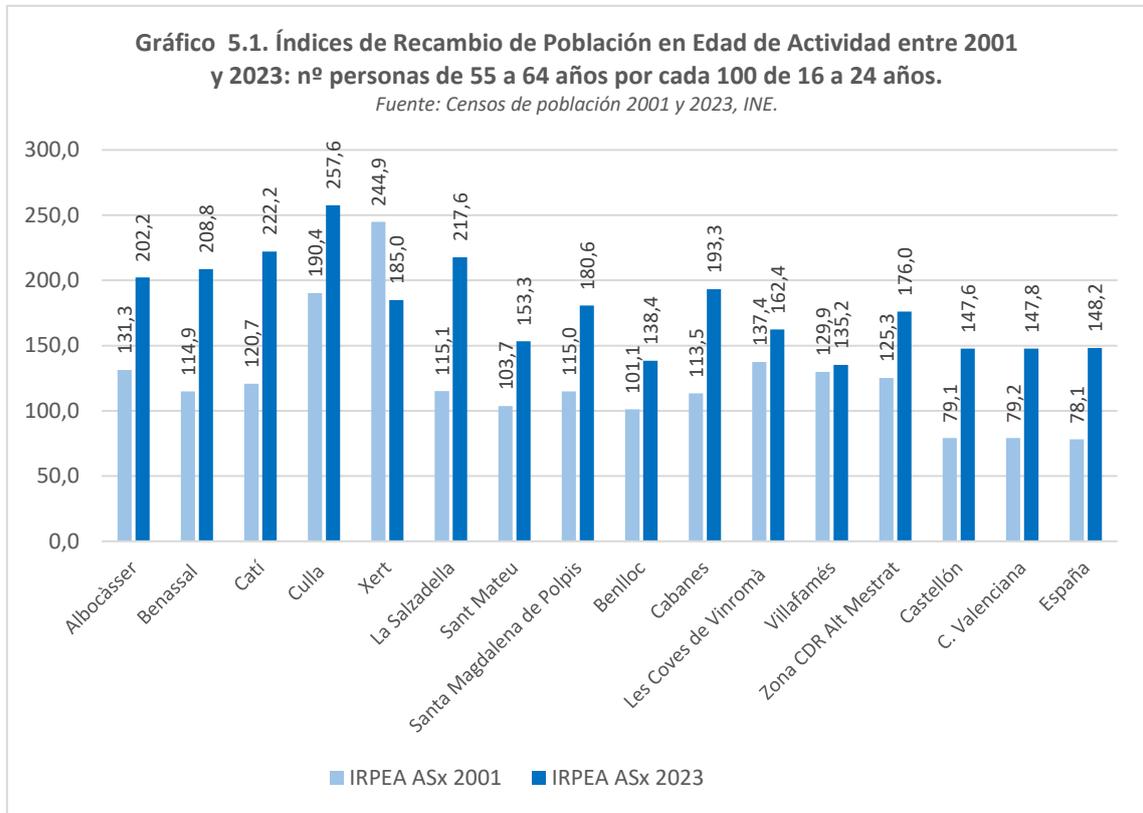
En las Conclusiones, el último capítulo del Estudio Cuantitativo, retomamos los conceptos más relevantes que se han ido desarrollando en los cuatro capítulos anteriores, pero a través de indicadores de síntesis. Así, mediante los Índices de Recambio de la Población en Edad Activa, las Tasas de Actividad y de Empleo, las Tasas del Paro Registrado y las Tasas de Temporalidad entre las personas que cotizan a la Seguridad Social en el Régimen General, con respecto a ambos sexos y diferenciando entre Hombres y Mujeres, se ofrece un análisis de síntesis con respecto al mercado de trabajo y el precariado laboral en la Zona CDR Alt Maestrat en comparación con Castellón provincia, C. Valenciana y España, así como considerando los doce municipios de la Zona objeto de estudio.

1.5.1.- Recambio de la población en edad de actividad

En primer lugar, analizamos el Índice de Recambio de la Población en Edad Activa para ambos sexos (nº de personas de 55 a 64 años por cada 100 de 16 a 24 años), cuyo valor aumentó con relevancia de 2001 (125,3) a 2023 (176,1) en la Zona CDR Alt Maestrat, en concreto en 50,7 puntos, de tal forma que se ha agravado la incapacidad demográfica del territorio para renovar su cohorte potencialmente activa, ya que hay bastantes más personas en la cohorte de salida (55 a 64 años) que en la de entrada (16 a 24 años). En Castellón, C. Valenciana y España también aumentaron los Índices durante el mismo período, si bien concretizaron en 2023 unos IRPEA (147/148) menores con respecto al de la Zona (unos 27 puntos), aunque también manifiestan la incapacidad para renovar la población de edades activas con recursos demográficos propios, advirtiéndonos de la necesidad de la inmigración.

Los IRPEA para ambos sexos en los doce municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat son más elevados en 2023 que en 2001, salvo en Xert que registró una disminución excepcional de -59,5 puntos. La pauta general fue el crecimiento de 2001 a 2023, con la mayor subida en La Salzadella (+102,6 puntos), mientras la menor en Villafamés (+5,3 puntos). Los IRPEA de 2023 definen un intervalo de valores con su índice menor de 138 en Benlloc y mayor de 244,9 en Xert; por tanto, en todos los municipios de la Zona los índices superaron el umbral de 100,

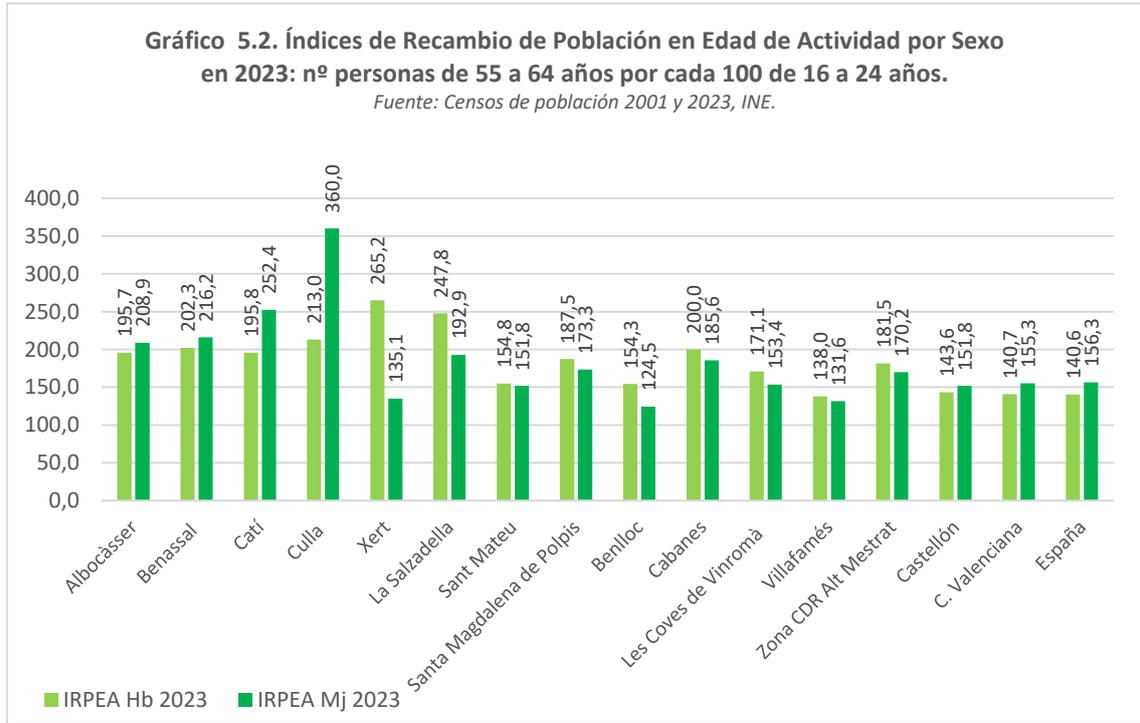
informándonos de su insuficiencia actual para renovar la cohorte potencialmente activa (16 a 64 años), siendo ineludible para conseguirlo el recurso a la inmigración.



El siguiente Gráfico 5.2. recoge los IRPEA por sexo en 2023, para así poder apreciar las diferencias entre los índices de Hombres y Mujeres. En la Zona CDR Alt Maestrat el IRPEA de los Hombres (181,5) es 11,3 puntos superior al de las Mujeres (170,2), al contrario de lo que sucede en los otros tres territorios supralocales, pues los IRPEA de las Mujeres son superiores a los de los Hombres. En el medio rural suele haber una mayor emigración de mujeres jóvenes, de ahí que el IRPEA entre las Mujeres pueda ser más alto que el de los varones.

Entre los doce municipios de la Zona, en 2023 los IRPEA por sexo nos informan que en ocho municipios dicho Índice es más elevado entre los Hombres y solo en cuatro de ellos es más alto entre las Mujeres (Albocàsser, Benassal, Catí y Culla); y entre estos cuatro municipios, destaca Culla con 360 en las Mujeres sobre 213 en los Hombres. Entre los ocho IRPEA municipales donde es más alto el Índice de los Hombres, destaca Xert por su mayor valor, con 265,2 efectivos de 55

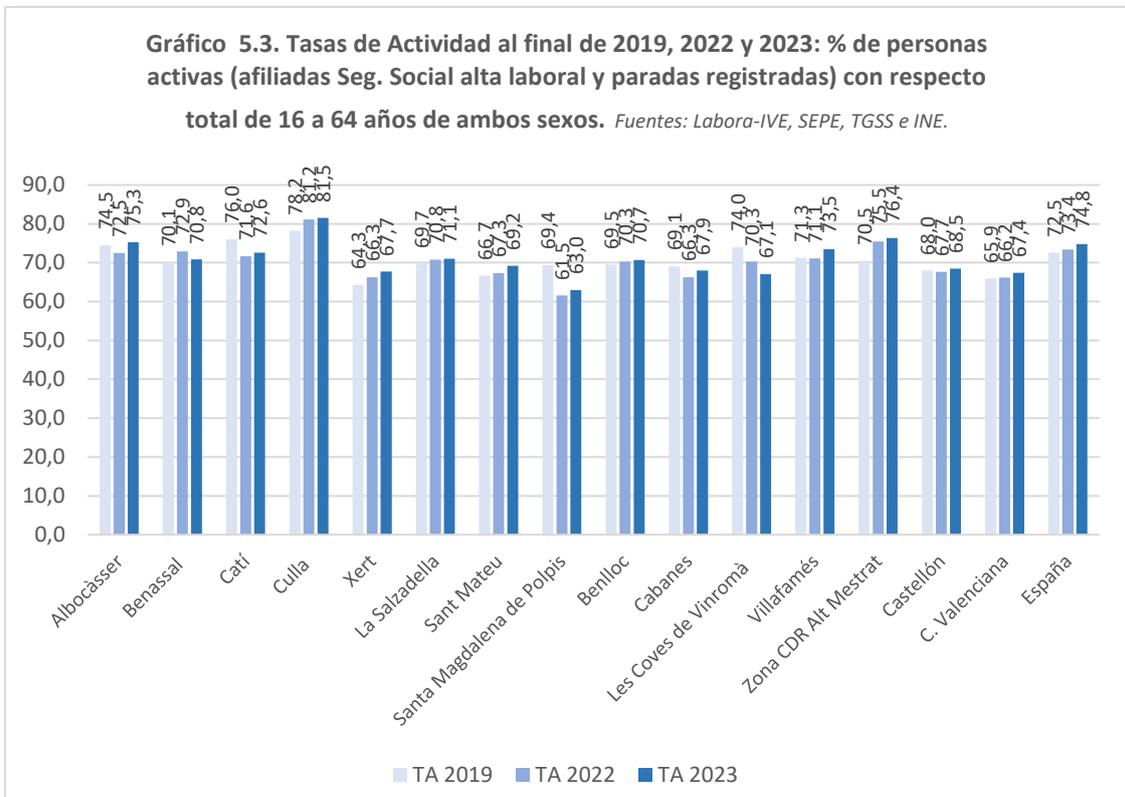
a 64 años por cada 100 de 16 a 24 años. Por el contrario, los IRPEA más bajos tanto en Hombres como en Mujeres corresponden a Villafamés, con 138 y 131,6 respectivamente, que se posicionan muy por debajo del Índice de la Zona (-43,5 y -38,6 puntos respectivamente).



1.5.2.- Tasas de Actividad

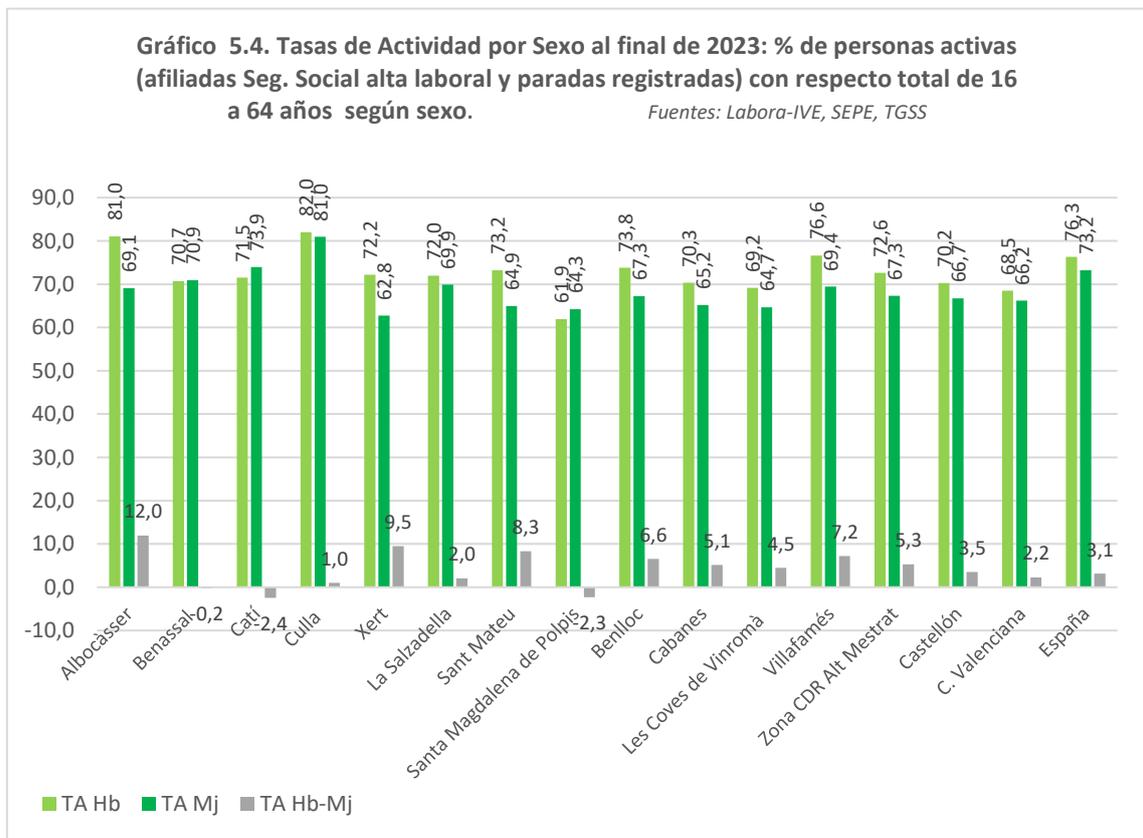
Con respecto a la evolución de las Tasas de Actividad (porcentajes que representan las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral y las paradas registradas respecto al total de población de 16 a 64 años) entre el final de 2019 y de 2023 para ambos sexos, en el Gráfico 5.3. se observa que en la Zona CDR Alt Maestrat se produce un aumento de la TA desde el 70,5% de 2019 al 76,4% de 2023, lo que supone un crecimiento de 5,9 puntos en los 4 años de estudio, en general caracterizados por el crecimiento del empleo. De igual manera, las TA de la C. Valenciana y de España se comportan creciendo entre 1,5 y 2,3 puntos respectivamente, mientras en la TA de Castellón el aumento fue más ligero (apenas 6 décimas). En todo caso, las Tasas de Actividad de los cuatro territorios se sitúan en porcentajes similares, y curiosamente la TA de la Zona CDR Alt Maestrat es la más parecida a la de España.

Las Tasas de Actividad de 2019 a 2023 (final de año) en los doce municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat tienen una evolución creciente en ocho de ellos; Xert es el que logra un mayor crecimiento, con 3,5 puntos. En cuatro municipios, al finalizar el año 2023 se observa una evolución a la baja de la Tasa de Actividad con respecto a 2019, y la mayor caída sucedió en Santa Magdalena de Polpis y Les Coves de Vinromà con casi siete puntos. En el cierre anual de 2023, las TA definen un intervalo amplio, con su valor inferior en 63% (Santa Magdalena de Polpis) y mayor en 81,5% (Culla). No obstante, en ocho municipios las Tasas de Actividad superaron los porcentajes provincial y autonómico, informándonos que hay una actividad económica más elevada entre la población de 16 a 64 años.



En el Gráfico 5.4. se recoge la comparativa de las Tasas de Actividad según sexo para el final del año 2023: así, la TA de los Hombres en la Zona CDR Alt Maestrat es 5,3 puntos superior a la de las Mujeres (67,3%), siendo el territorio supramunicipal donde mayor es la diferencia entre sexos. En la comparativa territorial, las TA de España son las más elevadas entre los Hombres (76,4%) y las Mujeres (73,2%), y las TA de la Zona son las que más se aproximan a las estatales.

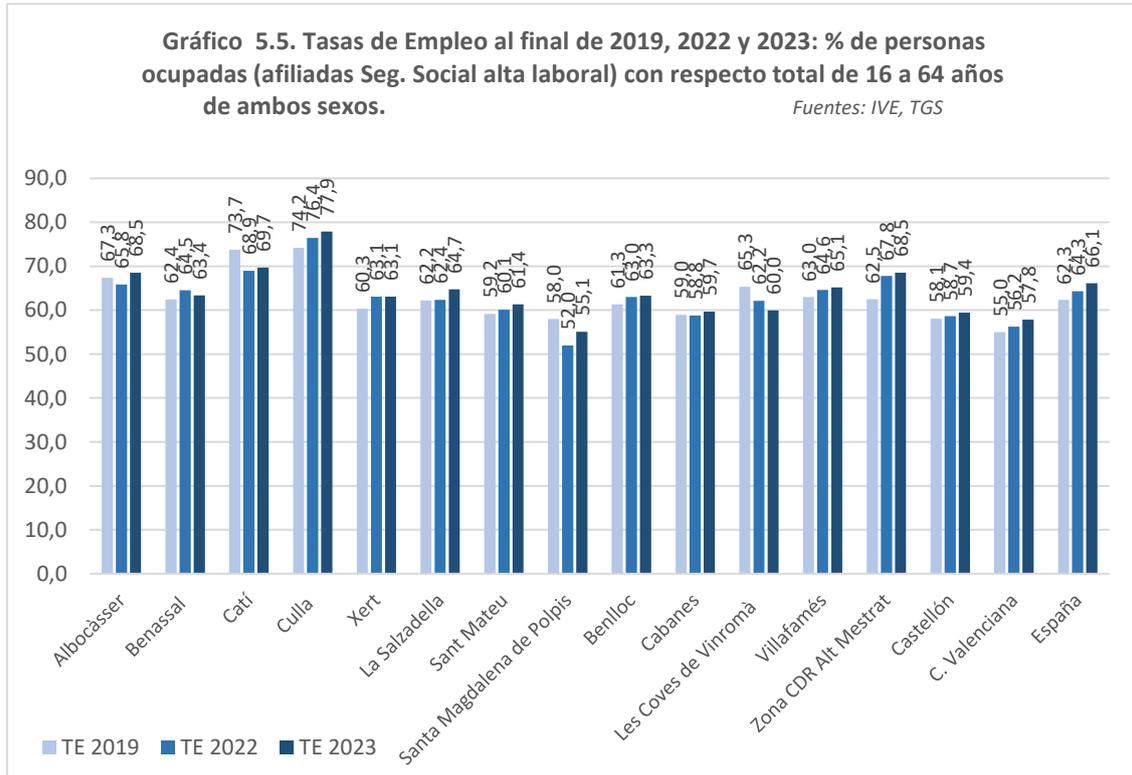
En los doce municipios de la Zona CDR Alt Maestrat, las Tasas de Actividad al finalizar 2023 reflejan que en nueve municipios es más alta la Tasa masculina, sobre todo en Albocàsser, donde la diferencia es de doce puntos sobre la Tasa femenina (81% sobre 69,1%). Catí y Santa Magdalena de Polpis son los dos municipios donde la TA de las Mujeres superó las TA de los Hombres, mientras en Benassal hay igualdad en las TA según sexo. Las Tasas de Actividad entre las Mujeres describen una horquilla de valores delimitada por 62,8% en Xert y 80,9% en Culla, en tanto las TA entre los Hombres definen un intervalo con amplitud parecida, entre 61,9% en Santa Magdalena de Polpis y 82% en Culla. En general, son Tasas de Actividad por sexo relativamente elevadas para lo que suele ser en los municipios rurales.



1.5.3.- Tasas de Empleo

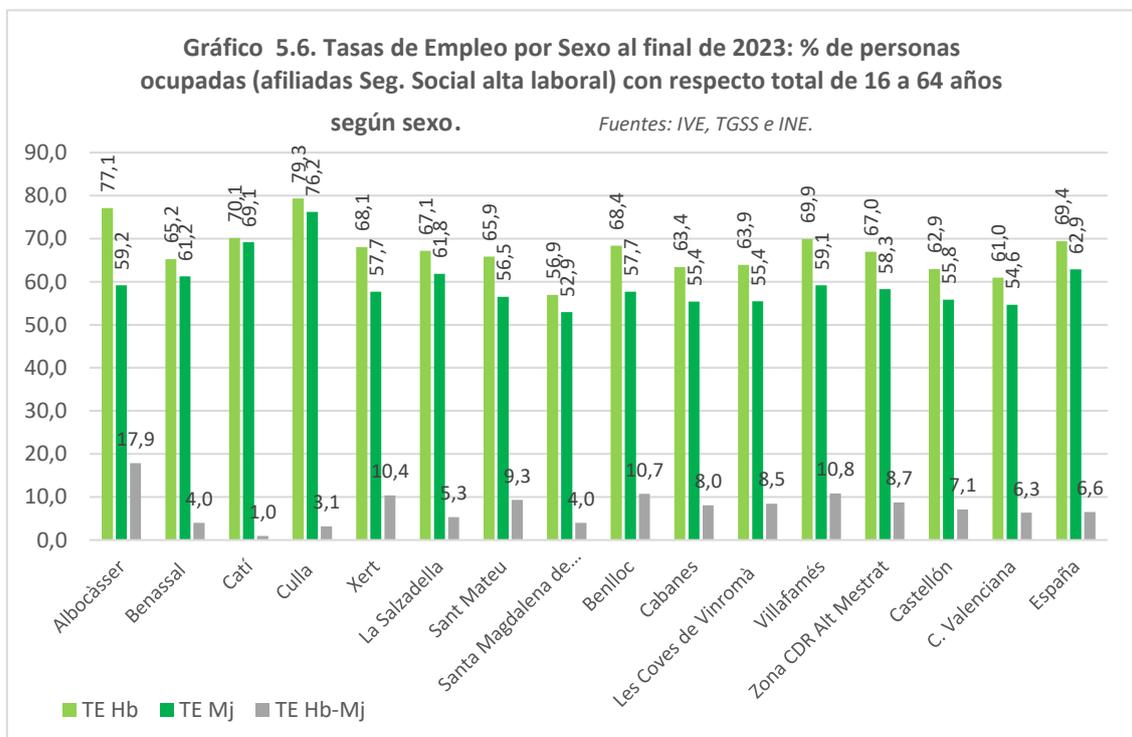
El Gráfico 5.5. nos ofrece la evolución de la Tasas de Empleo (porcentaje que representan las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral entre las personas censadas de 16 a 64 años) entre final de 2019 y 2023. La Tasa de Empleo en la Zona CDR Alt Maestrat tiene una

evolución creciente desde 2019 hasta 2023: de 62,5% a 68,5%, lo que supone un aumento de 6 puntos en esos cuatro años, que es visiblemente superior al experimentado por las TE de la provincia de Castellón (+1,4), C. Valenciana (+2,8) y España (+3,8 puntos). En este sentido, al finalizar 2023, la TE de la Zona se elevó por encima de las Tasas provincial (59,4%), autonómica (57,8%) y estatal (66,2%), informándonos de que el empleo disfruta de una dinámica más positiva en la Zona objeto de estudio que en los otros tres territorios supralocales.



La evolución de las Tasas de Empleo entre los doce municipios de la Zona CDR Alt Maestrat, dibujan dos tipos de tendencias entre 2019 y 2023 (final de año): por un lado, la evolución mayoritaria es la de crecimiento, pues así sucedió en nueve municipios, siendo en Culla donde más aumentó (+3,7 puntos) y en Cabanes donde menos lo hizo (0,7 puntos); por otro lado, solo en tres localidades disminuyó el valor de la Tasa de Empleo de 2019 a 2023, en concreto en Santa Magdalena de Polpis (-2,9), Catí (-4) y sobre todo en Les Coves de Vinromà (-5,3 puntos). Al finalizar 2023, las Tasas de Empleo municipales conforman un intervalo de porcentajes delimitado en su cota inferior por 55,1% en Santa Magdalena de Polpis y por 77,9% en su cota superior en Culla.

Ahora, consideremos las Tasas de Empleo según sexo al finalizar 2023. En el Gráfico 5.6., se distingue que en la Zona CDR Alt Maestrat son 8,7 los puntos de diferencia entre la TE de los Hombres (67%) y la TE de las Mujeres (58,3%), de forma que se ve claramente la importante brecha de género en el empleo que existe en la Zona. En Castellón, esa diferencia entre las TE por sexo se cifra en 7,1 puntos entre las TE Hb/Mj, mientras se reduce a unos 6,5 en la C. Valenciana y España. Por un lado, es en la Zona CDR Alt Maestrat donde más desigualdad de género hay entre la Tasas de Empleo de los Hombres y de las Mujeres, pero, por otro lado, también se puede constatar que en la Zona, tanto la TE de los Hombres como de las Mujeres, son más altas que las respectivas de Castellón y de la C. Valenciana, y solo son superadas por las de España.

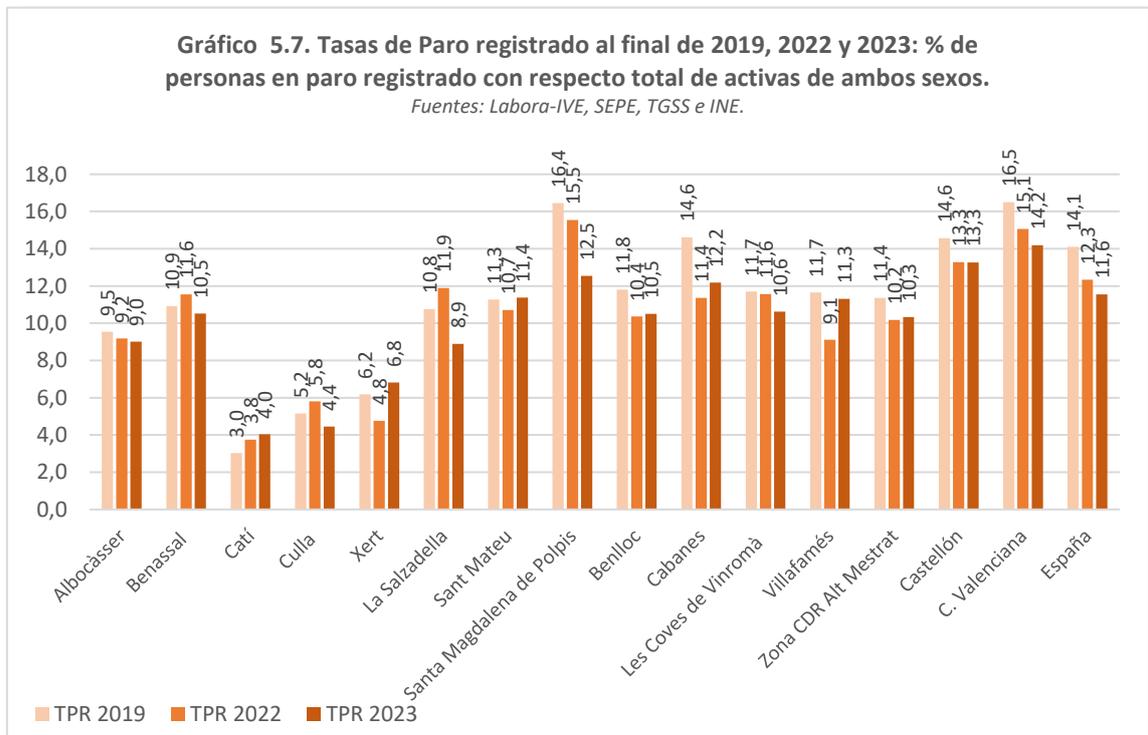


Las Tasas de Empleo al finalizar 2023 según sexo entre los doce municipios integrantes de la Zona CDR Alt Maestrat son contundentes en la brecha de género, en tanto indican que en todos ellos es superior la TE de los Hombres respecto a la TE de las Mujeres. La mayor diferencia la ofrece Albocàsser con 17,9 puntos, quedando la TE de las Mujeres en 59,2%; en el otro polo se posiciona la TE de Catí con solo 1 punto de diferencia a favor de la TE de los Hombres (70,1%). Recordemos que ambos municipios son colindantes y forman parte de la misma comarca -Alt

Maestrat-, lo que indica que los escenarios laborales son bastante locales, con características propias en cada subzona.

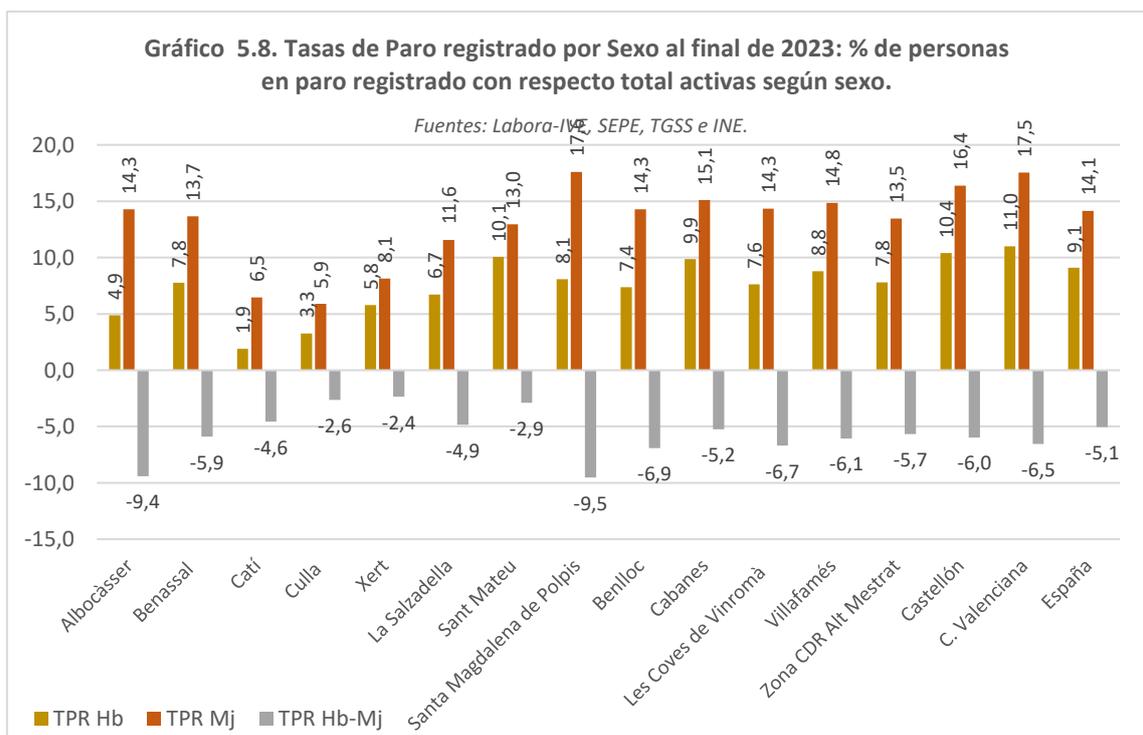
1.5.4- Tasas de Paro registrado

Con respecto a la evolución de las Tasas de Paro registrado (porcentaje que representan las personas en Paro registrado con relación a las personas activas económicamente) entre finales de 2019 y 2023, en el Gráfico 5.7. se observa que la Zona CDR Alt Maestrat marca un descenso desde 11,4% hasta 10,3% (-1 punto), coincidiendo en la evolución negativa con las TPR provincial (-1,3), autonómica (-2,3) y estatal (-2,6 puntos). Por tanto, se manifiesta un descenso generalizado entre los efectivos inscriptos en el Paro registrado, consecuencia de la evolución positiva también generalizada del empleo que mencionamos en el apartado anterior. Y al concluir el año 2023, la Tasa de Paro Registrado de la Zona (10,3%) es la menor de los cuatro territorios supramunicipales, mientras la C. Valenciana manifestó la TPR superior (12,2%).



Las Tasas de Paro Registrado de los doce municipios de la Zona CDR Alt Maestrat marcan tres evoluciones distintas: por un lado, la tendencia decreciente en nueve municipios, consistente en la reducción de las TPR, con el menor declive en Villafamés (-0,3) y el mayor en Santa Magdalena de Polpis (-3,9 puntos); en el polo opuesto, con dos municipios con tendencia creciente, Xert (+0,6) y Catí (+1 punto); y, entre ambas, Sant Mateu con una evolución estacionaria. Al concluir 2023, las TPR municipales definen una horquilla de porcentajes amplia, con su valor menor en Catí (4%) y su valor mayor en Santa Magdalena de Polpis (12,5%); además de esta localidad, superaron el umbral del 10% de Paro registrado entre la población activa las localidades de Benassal (10,5%), Benlloc (10,5%), Les Coves de Vinromà (10,6%), Villafamés (11,3%), Sant Mateu (11,4%) y Cabanes (12,2%).

En el siguiente Gráfico 5.8 se recogen las Tasas de Paro Registrado (TPR) según sexo para el final de 2023. En la Zona CDR Alt Maestrat, la TPR de las Mujeres (13,5%) superó en 5,7 puntos la TPR de los Hombres (7,8%). En los demás territorios supramunicipales, la desigualdad en contra de la TPR de las Mujeres respecto de los Hombres se manifiesta desde 5 puntos (España) a 6,5 puntos (C. Valenciana). En todo caso, tanto entre las mujeres como en los Hombres, las Tasa de Paro Registrado de la Zona son menores con relación a los otros tres ámbitos supralocales, resaltando la C. Valenciana por las Tasas más elevadas (11% en Hombres y 17,5% en Mujeres).

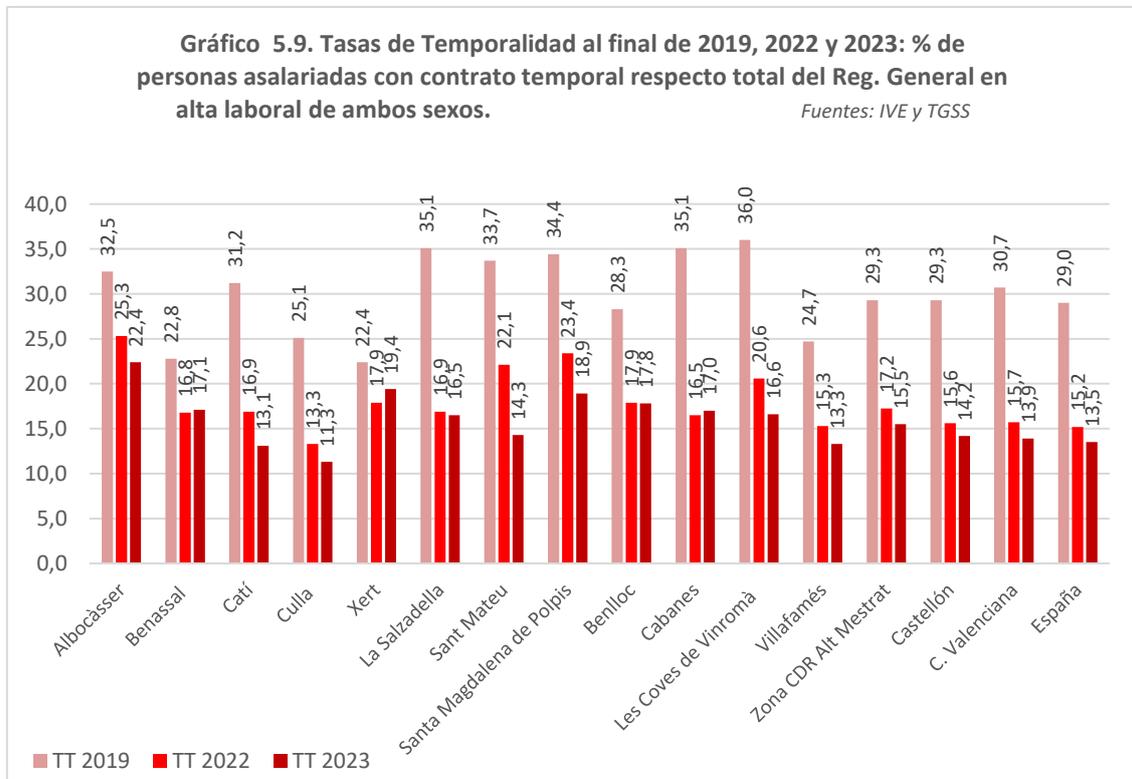


Las Tasas del Paro Registrado por sexo de los doce municipios de la Zona CDR Alt Maestrat al cierre de 2023, ofrecen unas Tasas femeninas superiores a las Tasas masculinas en todos los casos, advirtiéndonos de la desigualdad de género existente en el mercado laboral en cuanto al acceso al empleo. Santa Magdalena de Polpis tiene la TPR entre las Mujeres activas (17,6%) más alta de la Zona y además es la que mayor distancia tiene con la TPR entre los Hombres activos (8,1%), cifrada en 9,5 puntos, mientras la TPR masculina más elevada se manifiesta en Sant Mateu (10,1%). Al contrario de Culla con la TPR entre las Mujeres activas más baja (5,9%) y de Catí entre los Hombres activos (1,9%).

1.5.6.- Tasas de Temporalidad

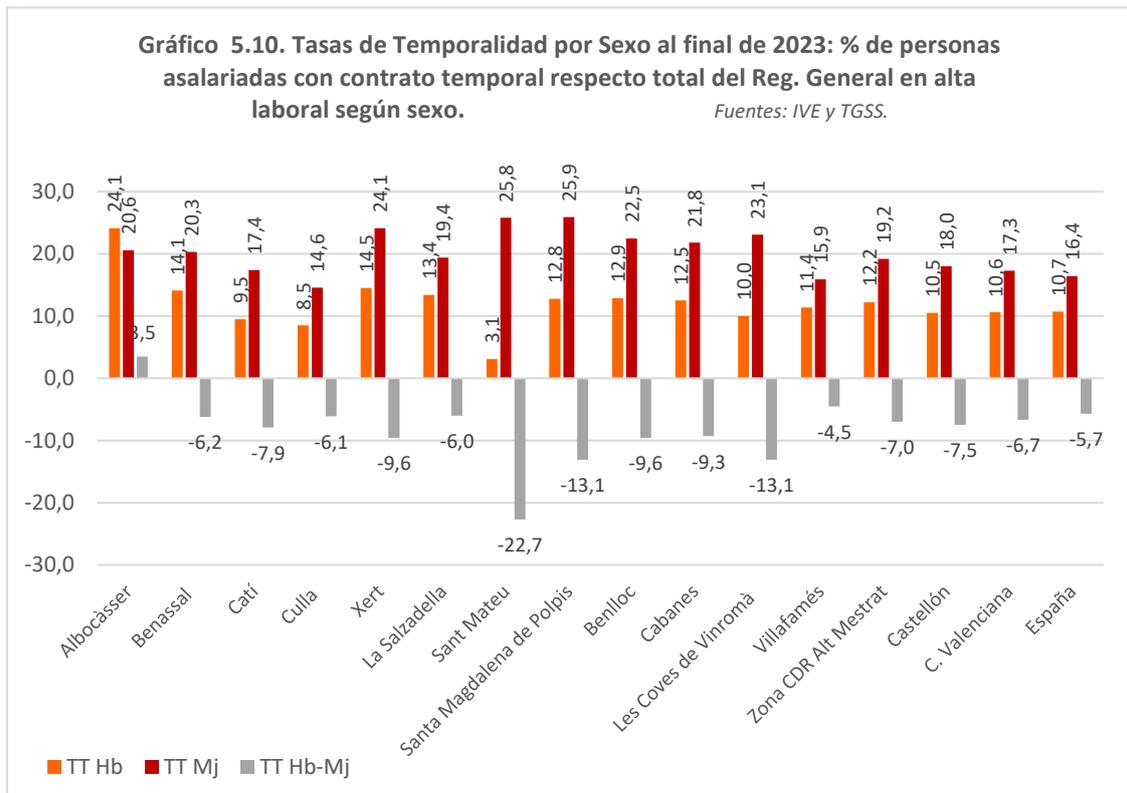
Finalizamos las conclusiones con las Tasas de Temporalidad entre las personas asalariadas (TT), considerando en el numerador las personas ocupadas con contrato temporal afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral y en el denominador el total de afiliadas en el Régimen General en situación de alta laboral (ver Tabla 5.5. del Anexo); de los indicadores analizados es el directamente más relacionado con el fenómeno del precariado laboral. En el Gráfico 5.9., se observa la evolución de las Tasas de Temporalidad entre las personas asalariadas de 2019 a 2023 (final de año): así, las TT de la Zona CDR Alt Maestrat dibujan una clara línea decreciente desde 29,3% (2019) a 15,5% (2023), nada menos que casi catorce puntos como consecuencia de la reforma laboral 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*; es decir, las personas asalariadas con contrato temporal descienden drásticamente respecto al total de personas asalariadas. La caída de la TT entre las personas asalariadas también se manifestó en Castellón, con un descenso de quince puntos (de 29,3% a 14,2%), similar al de España (29% a 13,9%) y en el caso de la C. Valenciana el declive fue todavía mayor, de casi diecisiete puntos (de 30,7% a 13,5%). Por tanto, el impacto del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021*, ha sido muy positivo al reducir prácticamente a la mitad la Tasa de Temporalidad entre las personas asalariadas en los territorios supramunicipales analizados.

Pasemos a las Tasas de Temporalidad entre las personas asalariadas en los doce municipios de la Zona CDR Alt Maestrat, con relación a su evolución de 2019 a 2023 (final de año) se muestra una disminución general de su valor porcentual: las menores caídas sucedieron en Catí (-3 puntos) y Benassal (-5,7 puntos), mientras los demás municipios superaron los diez puntos de retroceso entre 2019 y 2023, destacando por el declive más amplio, de casi veinte puntos, las localidades de Culla y Santa Magdalena de Polpis. Albocàsser es el municipio que en 2023 tiene la TT más alta, con un 22,4%, seguido de Catí (19,4%) y, a continuación, Xert (18,9%), mientras las Tasas de Temporalidad más bajas entre las personas asalariadas se localizan en Villafamés (13,3%), Benlloc (13,1%) y Cabanes (11,3%).



Para finalizar, consideremos las Tasas de Temporalidad entre las personas asalariadas según sexo referidas al cierre del año 2023, las cuales se recogen en el Gráfico 5.10.: en la Zona CDR Alt Maestrat la TT de las Mujeres asalariadas (19,2%) superó en siete puntos la TT de los Hombres asalariados (12,2%); el mismo predominio de la Tasa femenina sucedió en Castellón (18,6% sobre 10,5%), la C. Valenciana (17,3% sobre 10,6%) y en España (16,4% sobre 10,7%), aunque la diferencia con la Tasa masculina tiende a moderarse en los niveles geográficos autonómico y estatal. Si se ha conseguido reducir la temporalidad gracias al *Real Decreto-ley*

32/2021, de 28 de diciembre de 2021, parece claro que hay que apostar por una mayor igualdad de género en el mercado de trabajo, para que la temporalidad no afecte más a las Mujeres asalariadas.



Por último, las Tasas de Temporalidad entre las personas asalariadas según sexo al finalizar 2023 con relación a los doce municipios integrantes de la Zona, muestran en once de ellos una mayor Tasa de Temporalidad en las Mujeres asalariadas respecto de los Hombres asalariados, con la salvedad de Albocàsser, con una TT Hb (24,1%) que es 3,5 puntos superior a la TT Mj (20,6%), posiblemente por el impacto de los trabajos agrícolas fuertemente ligados a la temporalidad y con más predominio de fuerza de trabajo masculina. Entre los once municipios donde las Tasas de Temporalidad son superiores entre las Mujeres asalariadas, resalta Culla por la mayor diferencia (22,7 puntos: 25,8% en mujeres sobre 3,1% en varones), así como Villafamés por la menor (4,5 puntos: 15,9% sobre 11,4%). La Tasa de Temporalidad más alta entre los Hombres asalariados corresponde a Albocàsser con 24,1% y la más baja a Culla con 3,1%; y respecto a las Tasas de Temporalidad entre las Mujeres asalariadas, resaltan por su mayor porcentaje Culla (25,8%) y Xert (25,9%), frente a la Tasa femenina más baja de Cabanes (14,6%).

2.- ESTUDIO CUALITATIVO

En el Estudio Cualitativo se recogen los resultados del análisis cualitativo de los relatos y discursos sociales que se grabaron en el trabajo de campo cualitativo llevado a cabo entre los meses de abril a junio del 2024 en la comarca de l'Alt Maestrat y algunos pueblos colindantes de la comarca de Els Ports. El trabajo de campo se vio obligado a superar las barreras administrativas comarcales por su cercanía geográfica, cultural, social y política, compartiendo entidades e instituciones comunes que dificultan la línea divisoria entre una comarca y otra, y el impacto socioeconómico de sus empresas que excede un municipio. Los municipios concretos dónde se ha llevado a cabo la investigación cualitativa son: Albocàsser, Càlig, La Torre d'en Besora, Xert, Vilafranca y Benassal.

El trabajo de campo consistió en la puesta en práctica de diferentes técnicas de investigación cualitativas, que son:

- Entrevistas semi-directivas a informantes clave pertenecientes al ámbito de la Administración pública, el Tercer Sector, el ámbito privado y del sindical. Todas las entidades entrevistadas tienen implantación supramunicipal. Se han realizado 11 entrevistas.
- Grupo DAFO con informantes del ámbito técnico implantados en el territorio y experiencia contrastada en la intervención sociolaboral. Participaron 7 personas.
- Grupo de discusión con participantes de diferentes perfiles sociolaborales del precariado que conviven en el mercado laboral de la zona. Participaron 5 personas.

La realización de la muestra se ha realizado siguiendo criterios cualitativos, buscando saturar la diversidad y para el Grupo de Discusión priorizando la heterogeneidad inclusiva. La contactación se ha hecho mediante *bola de nieve* y aprovechando redes preexistentes de relación con el técnico implicado en la investigación.

Este Estudio Cualitativo comprende tres capítulos de análisis más uno final de conclusiones y recomendaciones generales. Cada capítulo de análisis se centra en analizar los discursos sociales obtenidos por cada una de las tres técnicas cualitativas empleadas en el trabajo de campo. Esto es:

- Análisis de las Entrevistas semi-directivas.
- Análisis del Grupo DAFO.
- Análisis del Grupo de Discusión.

Se recogen finalmente una serie de conclusiones y recomendaciones generales al final del Estudio Cualitativo, una suerte de resultados más relevantes que dan cuenta del trabajo de análisis cualitativo realizado.

2.1.- ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS

En total se han realizado 11 entrevistas a diferentes perfiles técnicos y expertos de la comarca, con el objetivo de definir cuál es el perfil de la vulnerabilidad y el precariado en el ámbito rural, así como el mercado laboral de la zona que lo produce.

Nº	Fecha	Entidad	Localidad	Perfil profesional	Cohorte Edad	Sexo
1	12/04/2024	Asociación (CDR)	Albocàsser	Técnica	Adulta	M
2	17/04/2024	Instituto	Albocàsser	Orientadora	Adulta	M
3	18/04/2024	CCOO	Càlig	Sindicalista	Adulto	H
4	26/04/2024	GAL- ALMAESPORTS	Torre d'en Besora	Técnico	Adulto	H
5	02/05/2024	Unió de Llauradors	Xert	Secretario Comarcal	Maduro	H
6	08/05/2024	FRUSEMA	Albocàsser	Responsable RRHH	Adulto	M
7	09/05/2024	Marie Claire	Vilafranca	Comité empresa	Adulto	H
8	09/05/2024	Adona't (Asociación mujeres)	Xert	Maestra	Adulta	M
9	14/05/2024	Servicios Sociales	Albocàsser	Psicóloga	Adulta	M
10	15/05/2024	CEDES	Albocàsser	Orientadora Laboral	Adulta	M
11	15/05/2024	Ayuntamiento Benassal	Benassal	Alcaldía	Adulta	M

2.1.1.- Los perfiles sociolaborales del precariado

Para realizar el análisis de los perfiles sociolaboral del precariado vamos a usar diferentes dimensiones y campos que nos permitan tener una visión holística del objetivo de la investigación. Primero, cabe recordar que para el sociólogo Guy Standing el «precariado»:

... tiene características de clase: puede ser definido en relación con otros grupos y consiste en un grupo de personas que comparten tres rasgos de clase similares, todos ellos tendencias o modas. En primer lugar, el precariado tiene diferentes relaciones de producción o relaciones de trabajo. A diferencia de lo que es común en el proletariado, el precariado tiene un empleo inseguro, inestable, cambiando rápidamente de un

trabajo a otro, a menudo con contratos incompletos o forzados a puestos de trabajo negociados e intermediados mediante agencias o brokers. (Standing, 2014, p. 8)

Basándonos en las aportaciones del sociólogo Pierre Bourdieu (2008), se han definido tres «campos» en la realidad social: campo económico, cultural y social. Los campos se analizarán por variables de sexo, nacionalidad, edad y clase social. Para identificar las clases sociales usaremos las aportaciones de Erik Wright (2018) y su división de clases que identifica, principalmente, a las siguientes:

- **Capitalistas:**
- Propietarios de los medios de producción que emplean a trabajadores y obtienen beneficios del excedente producido por estos trabajadores. Tienen un control total sobre los recursos productivos y las decisiones económicas.
- **Pequeños empleadores:**
- Individuos que poseen medios de producción y emplean a un pequeño número de trabajadores. Aunque tienen control sobre los recursos productivos, su influencia y escala son menores que las de los capitalistas.
- **Trabajadores autónomos:**
- Personas que poseen y utilizan sus propios medios de producción, pero no emplean a otros trabajadores de manera significativa. Trabajan por cuenta propia y dependen de su propio trabajo para generar ingresos.
- **Gerentes y supervisores:**
- Empleados que no poseen medios de producción, pero tienen autoridad y control sobre el trabajo de otros. Están en una posición de clase intermedia porque tienen cierto grado de poder y control, aunque no poseen los recursos productivos.
- **Trabajadores cualificados:**
- Trabajadores que poseen habilidades y conocimientos específicos que les otorgan cierta autonomía y poder de negociación en el mercado laboral. Aunque no tienen control sobre los medios de producción, su capital humano les proporciona una posición relativamente favorable.

-
- **Trabajadores no cualificados:**
- Empleados que venden su fuerza de trabajo y tienen poco control sobre su propio trabajo y las condiciones laborales. Son el grupo más explotado y vulnerable dentro de la estructura de clase.

Para entender la relación entre clase social y etnia usaremos el concepto de trabajador *etnificado* (Pedreño, 2022) que identifica a determinados perfiles de trabajadores que están fuertemente influenciados por pertenecer a una minoría étnica, en el caso del Maestrat y Els Ports representados por las comunidades magrebís, latinoamericanas y rumanas.

2.1.1.2.- El campo económico

A lo largo de todas las entrevistas se ha detectado un consenso clave; la estructura económica de la zona presenta grandes deficiencias caracterizadas por una baja rentabilidad empresarial, un abandono sistemático por parte de las Administraciones públicas y un bajo interés en la innovación empresarial.

Los sectores económicos que son percibidos como aquellos que aguantan la estructura productiva son: el sector primario (agrícola y ganadero), el sector servicios con la hostelería y el turismo como principal soporte, algunos trabajos de mantenimiento y construcción y el cuidado de personas mayores y se echa de menos un pasado con cierta industria que cosía el territorio. Aunque la muestra la hacen casi en exclusiva trabajadores del sector, la Administración pública y las entidades del tercer sector no parecen relevantes para los entrevistados en la creación de empleo. Mirados uno a uno se pueden identificar tendencias de opinión en cada uno de los sectores comentados con anterioridad:

- Sector primario:

El sector primario se caracteriza en la zona por tener una fuerte presencia de trabajadores autónomos y pequeños empleadores, así como una gran cantidad de trabajadores temporales. Aunque la línea de la clase social es realmente difusa. Según lo detectado en las entrevistas nos

encontramos con una estructura de la propiedad basada en minifundios y pequeñas explotaciones ganaderas que dependen de los precios de mercado que se fija fuera de sus propias explotaciones. Junto a este elemento se encuentran otros como la rentabilidad y la temporalidad de los trabajos. Esto obliga a trabajar, muchas veces, a pérdidas tal y como se señala en la entrevista número 5:

El estado de la ocupación en el sector primario es complicado. Se señala que quienes se dedican principalmente a la agricultura deben tener espíritu vocacional, ya que muchas veces se trabaja a pérdidas.

Las causas entorno al por qué se trabaja a pérdidas que se han detectado en las entrevistas suelen deberse a:

- Falta de estatus. Se identifica que el sector agrario no tiene estatus social, la gente lo abandona y suelen sentirse olvidados y despreciados por otros sectores laborales.
- Las condiciones laborales. El sector primario no tiene unos horarios fijos o, dicho de otra manera, precisa de disponibilidad completa. Sin vacaciones, con trabajo duro y dependiente de las inclemencias meteorológicas.
- Baja rentabilidad. Las explotaciones dan baja rentabilidad. La cantidad de trabajo necesario junto al poco beneficio económico que acaben teniendo hacen que las inversiones privadas sean pocas y los salarios que se pagan sean bajos, haciendo poco atractivo el trabajo en el sector primario.

Cabe recordar que la estructura del sector primario en la zona es la siguiente:

- En agricultura se dan pequeñas explotaciones en minifundios de secano (olivas, almendras y avellanas), donde las inclemencias del medio ambiente determinan mucho la capacidad de producción y de ganancia. Se trabaja a temporadas o todo el año en el mantenimiento de las explotaciones. Durante el año requieren muy poca mano de obra y durante las temporadas dependen de si la lluvia ha permitido tener producción.
- En ganadería priman las pequeñas explotaciones integradas. Básicamente son granjas de engorde de cerdos y aves que, aunque la infraestructura de la granja y la fuerza de trabajo son propiedad del ganadero, los animales y el producto final son propiedad de una compañía grande de procesamiento de alimentos. El trabajo generado es, en este sentido, también poco, temporal y con salarios bajos.

El perfil por tanto del trabajador en este ámbito se puede resumir en:

1. Hombre sin estudios superiores autóctono que tiene propiedad de la tierra y compagina con otros trabajos o trabajando para otras personas. Tienden a ser un segmento de la población envejecido. En cuanto a las explotaciones ganaderas tienen la propiedad de la infraestructura y de la fuerza de trabajo, pero no del producto que trabajan.
2. Hombre extranjero con poca capacidad de inserción sociolaboral en otros sectores, generalmente dedicándose a las labores temporales, de limpieza y con bajos salarios. Son el sector mayoritario dentro del sector primario y las contrataciones se suelen dar dentro de la economía sumergida. Suelen ser de origen magrebí y rumano y cada vez más se detectan trabajadores de América del sur.
3. Personas (hombre o mujer) con estudios superiores que se encargan de las explotaciones de su familia y buscan emprender dándole la vuelta al negocio y explorando nuevas vías de mercado. Son minoría y hay pocos casos, aunque se han detectado algunos casos de éxito.

Se encuentra, por tanto, un sector altamente masculinizado, con presencia de trabajadores temporales *etnificados* y pequeños propietarios que no son del todo dueños de su trabajo, con capacidad de contratación temporal, con bajos salarios y baja rentabilidad.

- Sector servicios (hostelería y turismo):

En cuanto al sector servicios se percibe un gran peso de la hostelería y el turismo y no se suele entender la una sin la otra. Los servicios, generalmente centrados en atraer población los fines de semana, tienden a generar empleos temporales y centrados durante los fines de semana, festivos y vacaciones.

En general, según se señalan en las entrevistas, los trabajos en hostelería suelen tener poca valoración social, lo que, junto a las condiciones de temporalidad, concentración de trabajo en

festivos o los salarios bajos hacen que sea un trabajo donde se concentran personas extranjeras en situaciones de economía sumergida.

Se da por hecho, en las entrevistas, que la hostelería va ligada a la economía sumergida. Se señala, incluso en la entrevista número 1 que la economía informal aparece como un espacio contradictorio: aunque genera vulnerabilidad y precariedad, es también una oportunidad para muchos que no tienen otra opción dada su situación legal, es su puerta al mundo laboral en el territorio. Los trabajos muchas veces se consiguen gracias a las redes de apoyo y de información que tienen las propias mujeres, compartiendo contactos y ofertas laborales de manera informal.

Esto genera discursos contradictorios y en cuanto a la economía sumergida, ya que puede ser una fuente de explotación laboral pero también una puerta a la integración social, permitiendo a las personas migradas tener unos ingresos mínimos que no podrían conseguir de otra manera.

En muchas ocasiones el trabajo en hostelería no se cubre cuando hay demanda de mano de obra. Se ha detectado que la hostelería que demanda mano de obra se concentra en algunos municipios que son turísticos y en temporadas concretas, lo que hace que muchas veces cuando hay necesidad de cubrir puestos laborales no se consiga. En la entrevista 4 se detecta que muchas ofertas laborales no se cubren por lo consiguiente:

1. La falta de transporte propio. Muchas ofertas precisan de una movilidad que no se tiene. No existe transporte público.
2. La gente huye de condiciones laborales que impliquen el trabajo de fines de semana, como en la hostelería.
3. La falta de vivienda. No hay un parque de viviendas asequibles, son en su mayoría segundas residencias o alquileres vacacionales y no se alquilan a trabajadores.
4. Las ofertas son poco atractivas, muchas horas, salarios bajos, horarios complicados.

Vemos como ya empieza a aparecer que la precariedad es un fenómeno multidimensional que precisa de una mirada holística, al menos amplia, para entenderla, ya que hay diferentes elementos que la componen.

Como que muchas de estas ofertas laborales no se cubren, quienes acaban trabajando en ellas suelen ser personas sin papeles o con una situación legal en materia migratoria frágil que acaban aceptando trabajar en condiciones muy precarias.

Encontramos diferentes perfiles que trabajan en hostelería:

- Pequeños empleadores: dos perfiles clave dentro de esta categoría. Por un lado, personas autóctonas históricamente ligadas a la hostelería que precisan de trabajadores de forma puntual con una situación económica algo más desahogada que otros perfiles y, por el otro lado, personas de origen extranjero, principalmente de Rumanía que se encargan de los bares que no encuentran relevo generacional.
- Trabajadores no-cualificados: generalmente ocupan estos lugares de trabajo personas que no tienen una cualificación o que no pueden demostrarla. Este es el caso de muchos extranjeros que no tienen convalidaciones de sus estudios. Mucho de este trabajo se realiza en economía sumergida. Según aparece en las entrevistas no existe una diferencia de sexo en estas ocupaciones, la variable que más se destaca es la de la etnia/nacionalidad.
- Jóvenes estudiantes: aunque no son todavía trabajadores cualificados, sí que están viviendo una etapa transitoria. Trabajan principalmente los fines de semana, festivos y en vacaciones. Suelen hacerlo también en la economía sumergida.

El turismo, aunque va muy ligado a la hostelería, genera dinámicas propias que hay que analizar. Existe una hostelería destinada a cumplir las expectativas del turismo, en este sentido desde las entrevistas se señala que el:

... turismo está llevando una mayor precarización en la zona. Bajos salarios, empleos temporales y excesivamente dependientes de dinámicas globales. Aumentan los precios de las viviendas a partir de la irrupción de las viviendas turísticas.

Se percibe que el turismo como un sector que no genera trabajos estables, que genera precariedad laboral y que vienen ligado a problemas como la vivienda. Generalmente, estos trabajos, como se ha señalado antes, los ocupan trabajadores no-cualificados y a menudo ejercen en economía sumergida, aumentando la precariedad.

- Sector de cuidados:

La realidad del envejecimiento poblacional en los municipios estudiados hace que el sector de los cuidados sea bastante grande en la zona. Es un sector que tiene dos vertientes principales:

- Trabajo en espacios públicos (no necesariamente de propiedad pública). Son aquellos que se dan en las denominadas “Unidades de Respiro”, donde las personas mayores van a pasar el día y hacer actividades y las residencias de ancianos.
- Trabajo en espacios privados. Son aquellos trabajos que se dan de forma interna en las casas de las personas usuarias del servicio.

El sector de los cuidados es un sector altamente feminizado, de hecho, en las entrevistas no se tiene constancia de hombres que trabajen en él. Las relaciones contractuales son diferentes dependiendo del tipo de trabajo. Es decir, si se trabaja en espacios públicos generalmente existe una relación contractual, pero si se trabaja dentro de los hogares la tendencia es a la no existencia de un contrato.

Como se ha comentado anteriormente el trabajo en economía sumergida cumple dos funciones, con respecto al contratador le permite contratar más barato y, por tanto, pueden existir irregularidades o casos de explotación laboral, pero por otro lado puede ser un elemento de integración mientras se regulariza la situación de una persona de nacionalidad extranjera.

El perfil de la persona que trabaja dentro de los hogares suele ser el siguiente:

- Mujer extranjera en situación irregular, generalmente con familia (muchas veces monomarental), que suele ser poco remunerado, con muchas horas e incluso trabajando de forma interna. De hecho, según aparece en las entrevistas:

...las mujeres inmigrantes que trabajan en cuidados a menudo se ven obligadas a permanecer en los hogares de las personas a las que cuidan, no solo por la demanda de sus empleadores sino también por la falta de opciones de vivienda asequible en el área.

Muchas mujeres compaginan estos trabajos con algún tipo de ingreso de ayudas públicas.

- En cuanto al trabajo en espacios públicos como “Unidades de Respiro” o residencias el perfil es diferente; sigue siendo un sector altamente feminizado, pero existen otros perfiles más variados. Aunque sigue habiendo mujeres migrantes estas están regularizadas, lo que permite tener un contrato laboral con cotización a la Seguridad Social y unos mejores ingresos. Por otro lado, las mujeres autóctonas que trabajan en el sector de los cuidados se suelen concentrar en este tipo de trabajos y no tanto dentro de los hogares.

Aparece la figura del pluriempleo, como estos trabajos pueden ser de pocas horas o con salarios un poco bajos se suele complementar estos trabajos con otros, ya bien sea de forma regulada o en economía informal.

El perfil difiere un poco, ya que hay trabajadores cualificados; mujeres con estudios medios, necesarios para intervenir con personas ancianas. Los estudios pueden ir desde grados medios de formación profesional, pasando por certificados de profesionalidad. Estos estudios permiten unas mejores condiciones laborales que aquellas trabajadoras de los cuidados que no los tienen y trabajan dentro de los hogares.

En cuanto a la certificación de estudios se ha detectado que es una demanda grande para la inserción laboral de las mujeres. Todos aquellos estudios que permiten demostrar arraigo y/o profesionalidad son vistos en el territorio como formas de movilidad social ascendente.

El sector de los cuidados es visto, en varias entrevistas, como un sector que puede tener futuro en el territorio, pero necesita de inversiones de calidad. Se proponen ideas como las cooperativas de trabajo asociado de personas trabajadoras de los cuidados para conseguir estabilidad y regularidad en los trabajos.

- Construcción, industria y otras actividades:

Sectores como la construcción o la industria han aparecido de forma transversal en las entrevistas, aunque no son percibidos como fuente general de vulnerabilidad o precariedad, no obstante, pueden existir situaciones concretas en algunas empresas.

Hay que hacer una diferenciación clave: mientras la construcción es un sector que se mantiene más o menos estable, la industria no se ha mantenido y queda más como un modelo pretérito que genera nostalgia que como una realidad material actual. La poca industria que queda se centra en la alimentaria y con una tensión en la última fábrica textil de la región que se comentará más adelante.

La construcción es un sector ampliamente masculinizado, con una estructura de microempresas compuestas principalmente por trabajadores autónomos y pequeños empleadores. La construcción es un sector que, según las entrevistas, tiene una demanda de mano de obra alta y en la entrevista nº 4 se afirma que cuenta con menos temporalidad que los sectores analizados anteriormente:

Los trabajos ligados a sectores más concretos como la construcción o las pequeñas industrias no tienen tanta temporalidad.

Los casos concretos de vulnerabilidad o precariedad que pueden aparecer en la construcción son generados por la condición de persona inmigrante del trabajador. Según comentan los informantes muchas familias de origen extranjero llegan al territorio y su inserción laboral se ve segmentada por sexo: ellas trabajan en los cuidados y ellos en la construcción.

La contratación de estas personas de forma irregular, por su propia situación de indocumentados, provoca que no coticen a la seguridad social y se vean bastante expuestos en caso de accidente laboral. La vulnerabilidad y la precariedad no solo llega por esta vía, la falta de arraigo social hace que la movilidad laboral sea muy grande, impidiendo muchas veces hacer un plan de vida a largo plazo.

Los trabajadores autónomos o pequeños empleadores también sufren situaciones de precariedad, teniendo que hacer varios trabajos a la vez o, incluso, compaginar trabajos

agrícolas con trabajos de la construcción para llegar a final de mes. La falta de dinamismo económico afecta a todos los sectores.

En cuanto a la industria, se ve que hay más referencias al pasado que a la realidad objetiva actual. En estos momentos la poca industria de la zona es la alimentaria. Por otro lado, queda la industria textil, con la fábrica de la empresa Marie-Claire en el municipio de Vilafranca, que se comentará más adelante.

La industria, en términos generales, aparece como un elemento que cohesiona el territorio, genera ocupación de calidad y permite diversificar la economía. Aparece de forma recurrente la idea que, sin industria, el territorio no puede avanzar en términos de desarrollo económico. Esto se verifica en comentarios como los de la entrevista nº 3 donde se expresa claramente que la dinámica global ha dejado sin industria a esta parte del mundo, viéndose obligada a competir con países donde la mano de obra es infinitamente más barata:

La dinámica global de un Occidente de servicios y sin industria tiene eco en la ruralidad ya que no hay lugares de trabajo que generen empleos de calidad y duraderos.

Esto tiene implicaciones en la falta de oportunidades y en el aumento de la precariedad, ya que no existen trabajos de calidad y duraderos. En sentido, se hace mucha referencia a cuando había industrias eran más frecuentes los empleos estables y de calidad.

La zona de l'Alt Maestrat y Els Ports comparten provincia con el clúster de la cerámica, siendo esta la industria más importante de Castelló. Esto, aun siendo positivo para creación de trabajos estables en la provincia, se concibe como un agravio comparativo respecto a los pueblos del interior norte. El clúster de la cerámica está lo suficientemente cerca como para atraer mano de obra de los municipios de las comarcas estudiadas, pero lo suficientemente lejos como para que eso se traduzca en reducción de la precariedad en la zona y en la creación de empleo indirecto. Por lo tanto, es también un elemento de despoblación ya que la población suele trasladarse a los municipios que forman parte del clúster.

Este agravio comparativo es señalado en la entrevista nº 6 donde se señala que las empresas familiares de alimentación no pueden competir en salarios con las empresas cerámicas. Aun así, son relativamente competitivas (las empresas de alimentación) porque tienen baja

estacionalidad, un compromiso con mantener empleados que viven por la zona y una red de distribución asentada.

El perfil de las personas que acaba trabajando en las empresas familiares de la comarca suelen ser:

1. Personas extranjeras sin estudios homologados y con una alta necesidad de encontrar empleo sean cual sean sus condiciones.
2. Personas de la comarca pero que aspiran a unas mejores condiciones y suelen marcharse.

Las personas con capital social (contactos, redes familiares, etc.) suelen trabajar más ligadas, dentro del sector, aquellas labores más burocratizadas, mientras que aquellas que tienen menos ocupan los lugares de operarios. Tenemos principalmente trabajadores cualificados y no cualificados ocupando los puestos de empleo de la industria alimentaria de la zona.

La industria textil merece un comentario específico. Las comarcas de l'Alt Maestrat y Les Ports han tenido históricamente cierta presencia de industria textil principalmente encabezada por la presencia de la fábrica Marie Claire, según los informantes la fábrica generaba empleo tanto directo como indirecto, dependiendo de ella cientos de familias de las dos comarcas valencianas más la comarca turolense del Maestrazgo. El perfil de personas que trabajaban en la fábrica era el siguiente:

1. Mujeres que trabajaban desde casa. Históricamente Marie Claire y otras empresas textiles han empleado sin contrato a mujeres que trabajaban desde sus hogares. Estas mujeres no tienen forma legal de demostrar sus años de trabajo y eso se nota en sus pensiones.
2. Mujeres en fábrica. Personal laboral altamente feminizado que ha trabajado dentro de la fábrica y que ahora debe reubicarse en el sector de los cuidados o directamente dejar de trabajar.

En cuanto a los hombres, estos, se dedicaban a las labores de mantenimiento de la maquinaria, las reparaciones, etc. Muchos de los trabajadores de Marie Claire son veteranos de la industria textil, con décadas de experiencia. Su vida laboral ha girado en torno a la fábrica, y su conocimiento especializado en la producción de lencería íntima es el resultado de años de formación y práctica en la empresa, esto está lastrando su inserción sociolaboral en otros sectores, ya que estaban altamente ligados a la empresa.

La crisis y cierre de Marie Claire está afectando gravemente a las comarcas l'Alt Maestrat y el Ports, ya que mucha de la gente que trabajaba de forma directa o indirecta se ha visto desplazada del mercado laboral y las aptitudes y conocimientos que tenía no están sirviendo para su reinserción laboral. Nos encontramos con un elemento de precariedad y vulnerabilidad en este sector que no estaba apareciendo en las entrevistas a técnicos, pero sí que aparece en las entrevistas a personas implicadas en el ámbito del sindicalismo. Existe un perfil de persona vulnerable o precaria que es trabajador cualificado en el sector textil, de mediana edad, principalmente autóctono y feminizado que no encuentra vías de trabajo estable desde la recesión de Marie Claire.

- Principales características socioeconómicas del precariado en la comarca:

El análisis de las entrevistas en la zona revela características socioeconómicas del precariado que destacan las deficiencias estructurales y las condiciones laborales precarias de diversos sectores económicos.

En primer lugar, la estructura económica de la comarca muestra grandes deficiencias, evidenciadas por la baja rentabilidad empresarial, el abandono sistemático por parte de las Administraciones públicas y un escaso interés en la innovación empresarial. Esta situación limita significativamente la capacidad de la zona para generar empleos estables y bien remunerados, lo que contribuye a la persistencia de condiciones laborales precarias.

El sector primario, que incluye agricultura y ganadería, se caracteriza por la prevalencia de trabajadores autónomos y pequeños empleadores, así como una gran cantidad de trabajadores temporales. Las explotaciones agrícolas y ganaderas, a menudo de baja rentabilidad, dependen de precios de mercado fijados externamente y enfrentan condiciones laborales duras, sin horarios fijos y con una disponibilidad total requerida. Los empleos en este sector son

frecuentemente temporales, contribuyendo a la precariedad laboral. Existe una fuerte presencia del trabajador *etnificado* entre los trabajadores temporales del sector primario. Personas de origen extranjero, muchas de ellas sin papeles, generalmente hombres y sin cualificación demostrable en el país que se dedican a las labores de mantenimiento, limpieza o recogida de frutos.

El sector servicios, especialmente la hostelería y el turismo, genera principalmente empleos temporales y mal pagados, concentrados en fines de semana, festivos y vacaciones. Estos trabajos tienen poca valoración social y se caracterizan por una alta prevalencia de economía sumergida, donde los trabajadores, a menudo migrantes, aceptan condiciones laborales difíciles debido a su situación legal frágil. Dentro de esta categoría se observa como los encargados o los propios dueños de los bares, aun su condición de pequeños empleadores o autónomos, no se escapan de la precariedad y la propia temporalidad que impone la estructura productiva de la zona. Vemos como este sector empieza a concentrar cada vez más a personas extranjeras precarizadas como dueñas de los bares que no tienen relevo generacional. El hecho de ser pequeños propietarios no asegura salir de condiciones de vulnerabilidad como se ha comentado anteriormente.

El sector de los cuidados es altamente feminizado, con una marcada diferencia entre el trabajo en espacios públicos y privados. Mientras que en los espacios públicos suelen existir contratos formales, el trabajo dentro de los hogares frecuentemente carece de contrato, predominando la economía sumergida. Las trabajadoras en este sector, principalmente mujeres migrantes en situación irregular enfrentan largas horas de trabajo y baja remuneración. En aquellos trabajos que se dan en el ámbito público (no necesariamente de capital público) sí que suele haber una mayor presencia de mujeres autóctonas. Generalmente existen trabajadoras cualificadas, con estudios y/o certificados de profesionalidad que permiten acceder a “Unitats Respiré” o residencias y que las contrataciones suelen estar en base a un convenio y con menor temporalidad. Los trabajos que se dan dentro de los hogares, muchas veces de interna, no suelen tener contratos y sí que existe una *etnificación*, hablamos de mujeres extranjeras, no cualificadas y en situación irregular con alta vulnerabilidad derivada de la situación.

En la construcción, predominan las microempresas y trabajadores autónomos, con una demanda de mano de obra alta pero marcada por la temporalidad y la informalidad, especialmente entre los trabajadores migrantes. Estos trabajadores, a menudo indocumentados, enfrentan riesgos laborales sin la protección de la seguridad social,

umentando su vulnerabilidad. Se detecta cierta escasez de mano de obra en este sentido, lo que obliga a contratar a las personas disponibles, aunque no tengan las condiciones requeridas. Es un sector que tiene cierta demanda de mano de obra pero que no la cubre.

La industria en la región ha sufrido un declive significativo, con la mayoría de las referencias a la industria limitadas a un pasado más próspero. Actualmente, la poca industria existente se centra en la producción alimentaria, con empleos que no logran competir con los salarios de la industria cerámica cercana. También la caída de empresas textiles importantes (Marie Claire) provoca que la vulnerabilidad y precariedad en el territorio sea mayor, cambiando una industria que genera empleos estables y la posibilidad de hacer carrera dentro, por una serie de empleos que son temporales y que no demandan la formación profesional que tienen estos trabajadores; es un reto por tanto para la economía comarcal y regional absorber a estos que se acaban viendo expulsados de sus propios municipios.

En conclusión, el precariado en la región se caracteriza por una combinación de baja rentabilidad empresarial, falta de apoyo institucional, y condiciones laborales duras y mal remuneradas en sectores clave como el primario, servicios, cuidados y construcción. La economía sumergida y la temporalidad son dinámicas comunes que agravan la precariedad, afectando especialmente a inmigrantes extranjeros, mujeres y autónomos maduros. La falta de empleos estables y de calidad impide la movilidad social y perpetúa la vulnerabilidad y precariedad económica y social en la comarca.

2.1.1.3.- El campo cultural

Para poder entender todas las dimensiones del perfil del precariado y la vulnerabilidad en el ámbito rural se analizará también aquello que lo caracteriza en el «campo cultural». Este se refiere a todo aquello relacionado con espacios sociales estructurados donde los agentes y las instituciones interactúan, compiten y luchan por recursos específicos y reconocimientos. El campo cultural, en particular, se refiere a la arena de la producción, circulación y consumo de bienes culturales, como literatura, arte, música y otros productos simbólicos. (Bourdieu, 1979). Dentro del campo cultural nos referiremos al capital cultural que se enmarca en los conocimientos, habilidades, educación y cualquier ventaja simbólica que una persona pueda

tener, lo que les otorga un cierto estatus en la sociedad (Bourdieu, 1979). Este último concepto, el de capital cultural, dará otra perspectiva para entender otra de las dimensiones del precariado.

Una de las dimensiones detectadas es que el precariado en la zona tiende a no tener estudios o que la cualificación no es suficiente para obtener un empleo estable. Se puede observar que, principalmente, muchas mujeres extranjeras no tienen tiempo para formarse, lo que lastra sus posibilidades de crecer en el ámbito laboral.

Las mujeres tampoco disponen de tiempo para poder formarse y mejorar su empleabilidad, ya que han de invertir mucho más tiempo que los hombres a las cuestiones ligadas con los cuidados familiares.

La acreditación de la formación es un elemento clave de la mejora de la empleabilidad. Se da el caso de muchas personas, principalmente mujeres, que aun siendo trabajadoras cualificadas en su país de origen no pueden demostrar la formación en el país de acogida. Esto genera situaciones de precariedad ya que muchas empresas demandan mano de obra cualificada pero no la encuentran o aquellas personas que aseguran tener cualificación no pueden demostrarlo.

En la zona, además, es imprescindible tener carné de conducir y disponer de un vehículo, ya que el transporte público es básicamente inexistente. El no disponer de carné y de un vehículo puede ser un elemento de vulnerabilidad enorme, ya que impide desplazarse entre municipios y dificulta acceder a trabajos en otros pueblos, teniendo que buscar empleo en sus municipios de residencia, generalmente pequeños y con poca oferta laboral.

La oferta formativa de la zona es baja: existen 3 institutos en la zona de l'Alt Maestrat (Vall d'Alba, Benassal y Albocàsser) y dos en la comarca de Els Ports (Vilafranca y Morella), de estos el instituto de Albocàsser no ofrece formación profesional. Aun habiendo diferentes institutos la oferta formativa de formación profesional es baja y eso acaba por no generar grandes expectativas laborales, sobre todo entre los más jóvenes.

La falta de formación profesional también lastra la innovación económica, ya que para lograr estudios más especializados se deben desplazar fuera de la comarca y acaban por no reinvertir

su conocimiento en la comarca. Las empresas de la zona muchas veces no encuentran el tipo de personas formadas que precisan, como bien se comenta en la siguiente entrevista:

La formación que precisa (...) no la está encontrando en la oferta de la zona. La mayor parte de sus contratados no tiene formación. Hay actividades más especializadas que podrían precisar de formaciones como electromecánica, pero generalmente prefieren contratar personas polivalentes.

Los informantes señalan en todo momento que mayor formación implica mejores oportunidades laborales, por lo que las personas sin formación acaban teniendo peores condiciones laborales. Las personas con formación evitan, justamente, las labores más duras y esto está teniendo un efecto directo en sectores como el agrícola, como se puede comprobar en la entrevista número 5: “La gente tiene mejor formación y huye de las labores más exigentes”.

Teniendo en cuenta las cuestiones culturales, se señala que las personas de origen extranjero no tienen un *habitus*² generado en torno a los estudios por lo que no se le da mucha importancia a que los hijos estudien. Esto genera una situación de retorno constante, en el que los padres no tienen estudios formales, no conciben los estudios como un elemento de movilidad social ascendente y se acaban generando trabajos *etnificados*. Puede darse también una estrategia familiar de retener determinados nichos laborales para la generación siguiente.

Si se cruzan las variables formación y edad se puede observar que cada vez más jóvenes aprecian tener estudios, ya que, según los informantes, dan acceso a mejores condiciones laborales. Los programas de formación, los estudios superiores o los certificados de profesionalidad ofrecen especializarse en diferentes labores que pueden mejorar la calidad de vida de los jóvenes.

Las nuevas empresas que están innovando en el territorio proceden, de hecho, de los jóvenes que tienen estudios superiores y que están volviendo a los pueblos. Esto es otra cara de la moneda de la precariedad, los graduados superiores tienen muy pocas oportunidades de ocuparse como asalariados en el territorio y, por lo tanto, se ven obligados a montarse sus propias empresas. Si bien esto es un elemento de innovación territorial y dinamización no deja de entrever que el riesgo de apostar por vivir en el territorio es alto, ya que la inversión que se debe hacer es elevada. Por el momento, según se desprende de las entrevistas, todos estos

² El concepto de *habitus* en Bourdieu se define como un sistema de disposiciones durables y transferibles que integran todas las experiencias pasadas y funciona como una matriz estructurante de las percepciones, apreciaciones y acciones de los agentes en cada momento, contribuyendo a producir las coyunturas y acontecimientos que enfrenta el sujeto (Bourdieu, 2007).

casos están siendo positivos ya que llenan espacios de mercado en los que no existían empresas en activo.

Por lo que hace a la cuestión de la formación y el sexo se aprecia que el perfil más vulnerable en esta cuestión son las mujeres extranjeras sin formación. Mientras que los hombres pueden tener una carrera dentro de algunas opciones laborales que no demandan formación, las mujeres se ven abocadas a trabajos de cuidados sin contrato o directamente a no ser contratadas. Los trabajos que son ocupados por obreros sin cualificación tienden a estar más masculinizados.

La movilidad y el transporte también representan un desafío significativo. La carencia de carné de conducir y/o vehículo propio, en una zona donde el transporte público es casi inexistente, restringe la movilidad entre municipios y limita las oportunidades laborales a empleos en pequeños municipios con poca oferta. Además, la oferta formativa limitada en la zona frena las expectativas laborales, especialmente entre los jóvenes, y obstaculiza la innovación económica y la reinversión del conocimiento en la comarca. Las empresas locales no encuentran la formación específica que necesitan, afectando su desarrollo y competitividad.

La importancia de la formación es evidente, ya que una mayor educación conlleva mejores oportunidades laborales, mientras que la falta de formación lleva a peores condiciones laborales. Las personas con formación tienden a evitar trabajos más duros, impactando directamente sectores como el agrícola. Además, el *habitus* cultural de las personas de origen extranjero, que no suelen dar importancia a los estudios, perpetúa la precariedad intergeneracional. La falta de estudios formales entre los padres genera trabajos *etnificados* y menores oportunidades educativas para sus hijos.

A pesar de estas dificultades, cada vez más jóvenes valoran la educación como una vía para acceder a mejores condiciones laborales. Los programas de formación, estudios superiores y certificados de profesionalidad ofrecen oportunidades de especialización que pueden mejorar su calidad de vida. Los jóvenes con estudios superiores que regresan a los pueblos están impulsando la innovación y dinamización territorial al crear nuevas empresas. Sin embargo, esto también refleja la falta de oportunidades en el territorio, obligándolos a emprender con un alto riesgo económico.

El perfil más vulnerable dentro de este contexto son las mujeres extranjeras sin formación. Mientras que los hombres pueden encontrar trabajos sin cualificación, las mujeres se ven relegadas a empleos de cuidados no regulados o directamente quedan desempleadas. Los trabajos sin cualificación tienden a estar más masculinizados, acentuando aún más la disparidad de género en la región.

2.1.1.4.- El campo social

El «campo social» se caracteriza por la cantidad y tipo de relaciones sociales y redes de contactos que posibilitan la inserción sociolaboral, el acceso a mejores condiciones o un trato preferente. En el ámbito rural el campo social adquiere una especial relevancia ya que muchos de las ofertas laborales, el acceso a la vivienda o la promoción dentro del empleo se hacen desde el “boca a boca”.

Para poder acercarse al perfil del precariado y de la vulnerabilidad en el ámbito rural es imprescindible analizar qué papel juega el capital social, los contactos, la posibilidad de ascender y demás. En las entrevistas realizadas se ha ido detectando que las redes de apoyo y los contactos son claves para entender la inserción laboral y por tanto la precariedad y la vulnerabilidad. El arraigo, otro punto característico del capital social también juega un papel importante.

Si miramos la realidad de las personas migradas se puede observar como las redes de contactos entre personas de la misma región del mundo (principalmente América Latina y el Magreb) sirven para una primera integración en el territorio, facilitando acceso a trabajos y a contactos para la búsqueda de vivienda. Estas redes de apoyo son una primera puerta de acceso a información relevante: quién está buscando trabajadores, qué posibles propietarios alquilan sus casas, quién trabaja en el Ayuntamiento o entidad social de la zona, etc.

Aun así, los contactos locales entre las personas migrantes escasean; no son del territorio, no hablan bien el idioma de la zona (recordemos que estamos en zona valenciano-hablante) y eso impide que la información fluya. De forma general solo unas pocas personas de origen extranjero son las que centralizan los contactos y la información, esto genera una jerarquía informal que provoca que aquellas personas recién llegadas y que no tienen ningún tipo de capital social sean más vulnerables. La información acaba centralizada en pocas manos, las

personas que menos tiempo llevan en el territorio tienden a vivir en las casas peor acondicionadas y ocupando los trabajos peor remunerados.

En el caso de las mujeres extranjeras la falta de contactos provoca que aparezca

... el fenómeno de la persona interna, que está ligado a este perfil: mujeres extranjeras sin papeles que precisan de un trabajo de forma rápida. En estos trabajos se suelen dar unas condiciones complejas: están internas 24h con 2h al día libres, una norma no escrita que suele darse. El hecho de que por las propias condiciones (economía sumergida) es una norma no escrita provoca que muchas veces ni se respete y las trabajadoras no tengan ningún día y/o hora libre.

Si se observa la cuestión del capital social por edades se puede ver cómo es una variable clave sobre todo entre el perfil joven que busca emprender en el territorio. El capital social es clave para armar un proyecto empresarial viable en el territorio. A lo largo de las entrevistas se detecta que aquellas iniciativas que parten de un capital social alto tienden a ser mejor recibidas por el vecindario, a tener una mayor facilidad para acceder a información sobre ayudas y a conseguir posicionarse mejor en el mercado, por contra personas que no tienen arraigo y que han buscado una vida en el ámbito rural no acaban de funcionar. El perfil de los nuevos emprendedores neorrurales no acaba de funcionar por diversos motivos:

1. Tienden a romantizar el ámbito rural y no tienen en cuenta todas las cuestiones negativas que pueden aparecer.
2. La falta de contactos y de arraigo hace que la propia gente que sí reside en el ámbito rural rechace nuevas propuestas de gente que no conoce. La diferencia de religiones o de cultura puede generar distancia.

Por tanto, las relaciones y redes de contactos son fundamentales para acceder a mejores oportunidades laborales y condiciones de vida en el medio rural, donde el "boca a boca" es esencial para la difusión de información sobre empleos y viviendas.

En cuanto a las personas inmigrantes de nacionalidad extranjera, aunque dependen de las redes de contactos de sus compatriotas para una integración inicial, estas redes son limitadas. La barrera del idioma dificulta el acceso a información, centralizándola en unas pocas personas y aumentando la vulnerabilidad de los recién llegados. Esta situación es particularmente grave para las mujeres inmigrantes, que a menudo se ven obligadas a aceptar trabajos internos con

condiciones laborales muy precarias, sin derechos laborales claros ni tiempos de descanso adecuados.

El capital social también es crucial para los jóvenes emprendedores en áreas rurales. Aquellos con un alto capital social tienden a tener más éxito en sus proyectos, gracias al apoyo del vecindario y al acceso a información y ayudas. Por otro lado, los emprendedores sin arraigo y contactos locales suelen fracasar debido a la falta de aceptación por parte de los residentes y una visión idealizada del entorno rural.

2.1.2.- La Administración pública

La Administración pública en la zona juega un papel complejo enfrentando diferentes desafíos. A grandes rasgos en las entrevistas se han destacado diferentes cuestiones en torno a la relación entre la Administración pública y el territorio:

- Falta de recursos y prioridades: las Administraciones carecen de los medios suficientes para abordar todas las necesidades de la población. Esto limita su capacidad de intervenir en la lucha contra la precariedad, concentrándose en proporcionar ayudas de emergencia social, servicios como el *taxirural*, y otras prestaciones básicas. La tramitación de ayudas no siempre es directa desde la Administración debido a la necesidad de priorizar recursos. También se detecta cierta sensación de abandono por parte de la Administración central.
- Colaboración con entidades del Tercer Sector: la Administración colabora con organizaciones como los Centros de Desarrollo Rural (CDR), CEDES, GAL, etc., para gestionar y tramitar ayudas, dado que no siempre pueden hacerlo directamente. Esta colaboración es esencial para suplir las carencias y garantizar que las ayudas lleguen a quienes las necesitan. Aun así, el trabajo es bastante amplio y los recursos escasos.
- Seguimiento de situaciones de vulnerabilidad: el seguimiento de situaciones de vulnerabilidad se hace de forma coordinada. Sin embargo, se afirma que la Administración no lleva a cabo un seguimiento exhaustivo, lo que puede deberse a una falta de recursos y personal dedicado a esta tarea.
- Desigualdad territorial y demográfica: los municipios de interior, con poca densidad demográfica, reciben menos atención debido a su escasa influencia electoral. Esto

perpetúa un desequilibrio territorial donde la carga impositiva es la misma que en municipios grandes, pero sin las mismas infraestructuras y servicios. Este punto es clave para la gran sensación de abandono que se detecta en el territorio.

- Apoyo a la economía social y el emprendimiento: la Administración tiene un papel clave en el desarrollo de nuevas empresas que debe impulsar junto a agentes sociales, entidades del Tercer Sector y sindicatos. Sin embargo, las ayudas autonómicas y europeas, como las del programa LEADER, no encuentran un apoyo fuerte, lo que limita el desarrollo y la capacidad de contratación de las empresas e iniciativas de la zona.
- Actuación a nivel local y provincial: a pesar de los recursos limitados, las Administraciones locales y provinciales (como los Ayuntamientos y las Diputaciones) muestran mayor implicación en la gestión de recursos y en la creación de empleo de calidad e infraestructuras que favorezcan la inversión privada que la Administración central, si bien la Administración autonómica no está muy presente en los discursos a la hora de identificar a los responsables políticos. De nuevo aparece la idea de que existe un agravio comparativo con las ciudades y que la Administración central es una de las principales culpables de las situaciones de vulnerabilidad en el territorio, ya que su implicación es poca.
- Apoyo a la vulnerabilidad y precariedad femenina: la participación de la Administración en abordar la vulnerabilidad y precariedad femenina podría mejorar. El perfil del precariado femenino es el mayoritario en la zona pero muchas veces queda desatendido por falta de recursos. Existen iniciativas que ofrecen un apoyo más enfocado y necesario para mujeres en situación de riesgo, pero aun así se percibe como limitado y se debería abordar con más hincapié.
- Cambio en la actitud de la Administración: se menciona un cambio en la actitud de la Administración en años recientes, con menor sensibilidad y apoyo hacia problemáticas locales, como el caso del desmantelamiento de la industria textil. Esto resalta una falta de comprensión y proactividad en buscar soluciones para la reinserción laboral de los afectados por el cierre de fábricas, a su vez esta actitud lo único que hace es cronificar situaciones de vulnerabilidad y precariedad en el territorio y acelerar el proceso de despoblación.

En general lo que se detectó en las entrevistas es una sensación de abandono y de agravio comparativo a nivel de Administración central, en tanto los discursos se refieren menos a la Administración autonómica aunque también aparece como culpable de la situación. Se pone de

manifiesto la implicación que tienen los Ayuntamientos o las Mancomunidades implicándose por encima de sus posibilidades en dar un servicio digno a los vecinos de la zona. Por contra, se percibe a Administraciones más grandes (autonómica y central) como un lastre en el desarrollo social y en la lucha contra la vulnerabilidad y precariedad. No solo se desprende un sentimiento de abandono si no que muchas veces se detecta a la Administración como un espacio que ataca las formas de vida del ámbito rural, generando pobreza y precariedad para fomentar el abandono de los municipios rurales y fomentar que la población se concentre en ciudades.

De manera resumida, los recursos públicos con los que se cuentan en la zona para la mejora de las situaciones de precariedad y vulnerabilidad sociolaboral son los siguientes:

- Entidades impulsadas por la Diputación de Castellón: la Administración provincial pone al servicio de los municipios del interior los llamados Centros CEDES de Dinamización Económica y Social. En el territorio investigado se encuentra uno en la propia comarca (Alt Maestrat) y otro ubicado en un municipio en el cual el CDR Alt Maestrat no trabaja, pero este CEDES sí que interviene en algunos municipios. Entre los servicios detectados se encuentran principalmente la formación para el empleo y la orientación laboral (<https://peconomica.dipcas.es/es/centros-cedes.html>).
- Entidades supramunicipales de la Administración pública: los Pactos Territoriales por la Ocupación y las Mancomunidades son agentes de desarrollo local que también coordinan actividades para tratar la cuestión de la precariedad. En este sentido, aparece la “Xarxa Reactiva Els Ports” que aporta recursos en la cuestión de vivienda, detectando oportunidades de alquiler y captando propietarios para alquilar sus casas. Es lo más parecido a una bolsa de vivienda en el territorio (<https://www.reactivaelsports.com/habitatge>).
- Servicios sociales: los servicios sociales en las comarcas estudiadas están mancomunados, esto implica una unión intermunicipal para trabajar por las comunidades locales. Los servicios sociales suelen centrarse en la detección de necesidades, la gestión de ayudas, el empadronamiento, la atención a las personas mayores y a otros colectivos sociales en situaciones de vulnerabilidad y riesgo de exclusión socioeconómica. En la zona estudiada actúan la Mancomunitat de l’Alt Maestrat, la Mancomunitat de Castelló Nord, La Mancomunitat de la Plana Alta y la Mancomunitat de Els Ports.

2.1.3.- El Tercer Sector

El Tercer Sector es una pieza fundamental en el ámbito estudiado, en las comarcas rurales objeto de investigación las ONGs, las entidades cooperativas, las asociaciones intermunicipales y las asociaciones ciudadanas son un elemento básico de cohesión social, detección de necesidades y lucha contra la pobreza y la precariedad. Nos centraremos en el análisis de aquellas que se dedican a trabajar temas como la precariedad, la inserción laboral y la dinamización económica, en concreto nos referimos al CDR Alt Maestrat, Cruz Roja y Cáritas. En este sentido se ha detectado que el papel que realizan es el siguiente:

- Detección de necesidades: las entidades del Tercer Sector son las primeras que suelen detectar las necesidades del territorio en materia de precariedad y vulnerabilidad. Juegan un papel de puerta de entrada, sobre todo entre para aquellas personas de origen extranjero.
- Apoyo a la integración social: estas entidades trabajan con las familias y personas para facilitar su integración social. Esto puede incluir desde la orientación en trámites administrativos hasta la organización de actividades comunitarias que fomenten la cohesión social y la participación en la comunidad.
- Orientación laboral: el CDR Alt Maestrat ayuda a conectar a las personas con posibles oportunidades laborales y colaboran estrechamente con las empresas locales para identificar y cubrir sus necesidades de personal.
- Gestión de bolsas de trabajo y selección de personal: entidades del Tercer Sector como el CDR Alt Maestrat gestionan bolsas de trabajo, publican ofertas laborales y realizan una primera selección de candidatos. Esto no solo ayuda a las empresas a encontrar personal adecuado, sino que también facilita a los buscadores de empleo el acceso a oportunidades que de otra manera podrían no encontrar.
- Colaboración con Servicios Sociales: el Tercer Sector complementa los servicios ofrecidos por los Servicios Sociales, proporcionando recursos adicionales y especializados que estos no pueden cubrir. Esta colaboración asegura que las necesidades de los usuarios sean atendidas de manera más completa y efectiva.
- Reducción de la vulnerabilidad: al proporcionar apoyo integral y recursos a las familias y personas en situación de necesidad, estas entidades ayudan a reducir los casos de vulnerabilidad. Aseguran que se cubran muchas necesidades básicas, permitiendo que las personas puedan centrarse en su desarrollo personal y profesional.

- Creación de empleo de calidad: con su acción cotidiana, las entidades del Tercer Sector crean empleo de calidad en la zona. Esta creación de empleo se da a dos niveles: por un lado, insertan laboralmente a personas que viven en el ámbito rural y tienen estudios superiores. Los técnicos especializados suelen estar arraigados al territorio y trabajar en el Tercer Sector suele ser una buena salida laboral para aquellos que tienen estudios superiores. Por otro lado, al gestionar diferentes colaboraciones con otras empresas y entidades suelen necesitar trabajadores no cualificados para tareas específicas como cuidados, intervención con personas mayores (Unidades Respiro) y limpieza entre otros.
- Impacto económico: tienen un impacto económico positivo en el territorio ya que precisan externalizar ciertas tareas así como proveerse de materiales y suelen trabajar con empresas del territorio, generando un impacto económico positivo.

A lo largo del estudio cualitativo se detectó que la relación entre los Ayuntamientos y las Mancomunidades y el Tercer Sector es fluida en el campo de los servicios sociales. De forma regular se derivan usuarios que tienen problemáticas ligadas con la precariedad, así como comparten estrategias de intervención. Los trabajadores de esas entidades están en contacto permanente de forma regular y de manera informal. El contacto se lleva a partir de reuniones concretas, llamadas telefónicas o encuentros presenciales donde se tratan los casos. Se ha detectado un interés en formalizar estas relaciones impulsando algún tipo de mesa temática, pero hasta ahora no se ha asentado esta idea.

En cuanto a la intervención en el ámbito de la orientación laboral y el fomento del emprendimiento sí que ha existido una mesa de entidades que se ha reunido en más de una ocasión para trazar estrategias comunes. En esta línea, el CDR Alt Maestrat, CEDES, GAL-Almaesports, Mancomunitat Alt Maestrat y Mancomunitat de Els Ports han establecido canales formales de comunicación para coordinar acciones en el territorio.

En cuanto a las entidades del Tercer Sector y los servicios que ofrecen se ha visto que es un agente clave en la zona. Aquí se puede encontrar al CDR Alt Maestrat ubicado en Albocàsser o Cruz Roja ubicado en Sant Mateu. Estas entidades ofrecen diferentes alternativas y servicios para detectar casos de precariedad y para tratar de mejorar la situación. Los servicios concretos suelen ser: atención a las personas extranjeras para clarificar su situación, intervención con colectivos desfavorecidos, formación para el empleo, orientación laboral, promoción del

emprendimiento, orientación en el alquiler tanto a inquilinos como propietarios, etc. (<https://www.cdraltmaestrat.org/>)

Por otro lado, se ha identificado como agente clave el Grupo de Acción Local (GAL) Altmaesports. Esta entidad es una asociación de Ayuntamientos, empresarios y algunos agentes clave que trabaja en la gestión de las ayudas LEADER. Se ha identificado como agente que permite detectar la innovación en el territorio, por lo que ayuda a la creación de ocupación de calidad y reduce, por tanto, las situaciones de precariedad.

2.1.4.- Demandas y propuestas

A lo largo de las entrevistas semi-directivas a informantes cualificados se han ido detectando una serie de propuestas de mejora para afrontar la precariedad y la vulnerabilidad, de todas ellas se ha realizado una agrupación en cinco ejes temáticos que son: desarrollo territorial integrado, diversificación económica, mejora de infraestructuras y servicios, valorización del patrimonio rural y falta de políticas públicas específicas y desarrollo industrial.

- **Desarrollo territorial integrado:** el desarrollo rural debe abordarse desde una perspectiva integral que tenga en cuenta las múltiples dimensiones que lo conforman. Por un lado, la dimensión institucional, que implica fortalecer la gobernanza local y la coordinación entre los diferentes niveles de la Administración. Por otro, la dimensión económica, orientada a diversificar y modernizar las actividades productivas. La dimensión social, enfocada en mejorar las condiciones de vida y la cohesión de las comunidades rurales. Y, por último, la dimensión ambiental, que promueva la sostenibilidad de los recursos naturales y la adaptación al cambio climático. Este enfoque territorial integrado requiere del diseño de políticas y estrategias adaptadas a las necesidades específicas de cada comarca. Para ello, es fundamental promover la participación de todos los actores rurales (Administraciones, empresas, sociedad civil, etc.) en la toma de decisiones. Esto permitirá identificar los retos y potencialidades de cada zona, así como movilizar los recursos y capacidades necesarios para abordarlos.

- **Diversificación económica:** la agricultura y la ganadería han sido tradicionalmente los pilares económicos de estas comarcas rurales. Sin embargo, es necesario reconocer y potenciar su carácter multifuncional, más allá de la mera producción de alimentos. Estos sectores desempeñan un papel clave en la conservación del paisaje, la biodiversidad, la fijación de

carbono y la provisión de otros bienes públicos. Por ello, se debe apoyar el desarrollo de modelos productivos sostenibles, que combinen la rentabilidad económica con la preservación del medio ambiente. Asimismo, es imprescindible diversificar las actividades económicas en el medio rural, más allá de las tradicionales agrarias.

El turismo rural, la artesanía, las energías renovables, la economía circular o los servicios a la población son algunos de los sectores con un gran potencial de crecimiento y generación de empleo. Para ello, se debe fomentar el emprendimiento y la innovación, facilitando el acceso a la financiación, la formación y el asesoramiento técnico. En este sentido, se propone:

- Fomentar la formación en oficios necesarios: atraer profesionales cualificados a áreas rurales, ofreciendo incentivos y destacando la calidad de vida.
- Promocionar el emprendimiento: fomentar el espíritu emprendedor y apoyar la creación de nuevas empresas con asesoramiento y financiación.
- Trámites más ágiles y flexibles: simplificar los procesos administrativos para facilitar la creación y gestión de negocios.
- Atención individualizada a emprendedores: ofrecer apoyo y asesoramiento personalizado a los emprendedores.

- **Mejora de infraestructuras y servicios:** una de las principales demandas de la población rural es la mejora de las infraestructuras y los servicios públicos básicos. Las brechas de acceso y calidad entre las áreas rurales y urbanas generan importantes desigualdades y limitan las oportunidades de desarrollo rural, así como promueven el proceso de despoblación. Por ello, se debe invertir en infraestructuras de transporte, telecomunicaciones, sanidad, educación, etc., para garantizar la cohesión territorial y la fijación de población. Además, es necesario prestar especial atención a la conciliación de la vida laboral y familiar en el medio rural, especialmente para las mujeres. La creación de servicios de proximidad, como guarderías, centros de día o residencias, así como el fomento de la corresponsabilidad, contribuirán a mejorar la calidad de vida y a fijar población en estas comarcas.

- **Valorización del patrimonio rural:** el patrimonio natural, cultural e inmaterial de l'Alt Maestrat y els Ports de Castelló constituye un activo fundamental para el desarrollo rural. La puesta en valor de estos recursos endógenos, a través del turismo sostenible y otras iniciativas, puede generar oportunidades económicas y de empleo, al tiempo que preserva la identidad y los

valores de estas comarcas. Asimismo, es importante apoyar la innovación social y las iniciativas ciudadanas que revitalicen el tejido rural.

Estas experiencias, impulsadas por la propia población local, pueden contribuir a la creación de nuevos servicios, la mejora de la gobernanza o la atracción de nuevos pobladores. El relevo generacional y la incorporación de jóvenes y mujeres son también elementos clave para asegurar la sostenibilidad a largo plazo de estas zonas rurales.

- **Falta de políticas públicas específicas y desarrollo industrial:** uno de los principales retos identificados es la falta de políticas públicas específicas para el desarrollo rural, lo que ha provocado una concentración de recursos y servicios en las áreas urbanas. Asimismo, se señala la necesidad de fomentar el desarrollo industrial en las zonas rurales, para generar empleos de calidad y diversificar la economía más allá de las actividades agrarias tradicionales.

En definitiva, se trata de adoptar un enfoque integral y participativo que aproveche las potencialidades de cada territorio, mejore las condiciones de vida de la población rural y asegure la sostenibilidad de las comarcas de l'Alt Maestrat y Els Ports de Castelló.

2.1.5.- Conclusiones de las entrevistas

El precariado en la zona rural de Alt Maestrat enfrenta múltiples dimensiones de vulnerabilidad interrelacionadas. Un nivel educativo insuficiente es una característica común, particularmente entre mujeres extranjeras, quienes, debido a sus responsabilidades familiares, no disponen de tiempo para formarse, lo que limita sus oportunidades laborales. Además, la imposibilidad de acreditar la formación previa de personas calificadas en sus países de origen, también mujeres, agrava la situación. Muchas empresas locales requieren mano de obra cualificada pero no pueden encontrarla o validar las cualificaciones de los solicitantes.

El capital social afecta significativamente en la variable autóctono/extranjero, dejando más vulnerables a aquellos que no pertenecen al territorio. Establecer una red sólida de contactos e información es clave tanto para encontrar empleos de calidad como residencias dignas. El "boca a boca", y el acceso a información son esenciales para evitar situaciones de precariedad.

En resumen, el capital social marca una diferencia notable en la vulnerabilidad de las personas. Los inmigrantes enfrentan mayores dificultades para acceder a empleos de calidad y viviendas dignas justamente por esta falta de capital social. Aun así, también se observa que muchas personas autóctonas sufren situaciones de precariedad a pesar de tener mayor capital social, derivado de una situación muy compleja del ámbito rural.

2.2.- ANÁLISIS DEL GRUPO DAFO

En el siguiente capítulo analizaremos los resultados de la dinámica DAFO realizada dentro del trabajo de campo cualitativo. El Grupo DAFO se realizó en el Casal Jove d'Albocàsser, el jueves 30 de mayo a las 12:00 y su duración se extendió hasta las 14:00. Se dividió la reunión en los cuatros bloques a tratar: debilidades y fortalezas internas, amenazas y oportunidades externas. Durante toda la reunión hubo unanimidad con los temas propuestos, fueron compartiendo sus opiniones de manera tranquila y activa.

Asistentes	Entidad	Localidad	Perfil profesional	Cohorte Edad	Sexo
1	Mancomunitat Alt Maestrat	Benassal	ADL	Adulta	M
2	CDR ALT MAESTRAT	Albocàsser	Trabajadora Social	Adulta	M
3	GAL- ALMAESPORTS	Torre d'en Besora	Técnico	Adulto	H
4	Xarxa Reactiva Els Ports	Vilafranca	Técnico	Adulto	H
5	CEDES	Albocàsser	Orientadora Laboral	Adulta	M
6	CCOO	Càlig	Sindicalista	Adulto	H
7	CEDES	Albocàsser	Técnica de emprendimiento	Adulta	M

2.2.1.- Debilidades

Debilidades internas detectadas y agrupadas de la zona y mercado laboral del Maestrat y Els Ports.

a) Condiciones laborales y económicas:

- Salarios: remuneraciones bajas que pueden desmotivar a los trabajadores y reducir su calidad de vida.
- Jornada extensa: horarios de trabajo largos que pueden afectar a la productividad y el bienestar de los empleados.
- Predominio de trabajos de baja cualificación: la mayoría de los empleos no requieren habilidades especializadas, lo que puede limitar el desarrollo profesional.

- Pocas oportunidades de trabajo: limitadas ofertas de empleo, lo que aumenta la competencia y dificulta la estabilidad laboral.
- Precariedad laboral debido a su situación administrativa: inestabilidad laboral para personas con problemas administrativos, como los inmigrantes.

b) Demografía:

- Falta de relevo generacional: escasez de jóvenes que puedan sustituir a la generación actual de trabajadores.
- Envejecimiento de la población: aumento de la población mayor, lo que puede aumentar la carga sobre los servicios sociales.
- Inmigración que implica muchas personas vulnerables en el mercado laboral: inmigrantes que, debido a su situación, pueden estar en condiciones desfavorables en el mercado laboral.
- Prejuicios negativos hacia las personas inmigrantes: discriminación que puede dificultar la integración y oportunidades laborales para los inmigrantes.
- Poca población: reducción de la población que afecta la viabilidad económica y social de las áreas rurales.
- Baja natalidad: tasa de natalidad baja, lo que agrava la disminución de la población rural.

c) Servicios y calidad de vida:

- Falta de servicios: insuficiencia de servicios básicos (salud, educación, transporte, etc.) que afectan la calidad de vida.
- Falta de ocio para jóvenes y adultos: escasez de actividades recreativas, lo que puede afectar el bienestar y la retención de la población joven.
- Problemática de las viviendas: dificultades en el acceso a viviendas adecuadas, lo que puede afectar la calidad de vida.
- Falta de cohesión comarcal: insuficiente colaboración y coordinación entre diferentes áreas o municipios.
- Falta de cultura participativa: bajo nivel de participación de la comunidad en decisiones

locales.

d) Geografía y transporte:

- Distancias grandes entre dónde se fabrica el producto y dónde se tiene que vender: problemas logísticos y de transporte que pueden aumentar costos y tiempos de distribución.
- Distancia entre municipios (falta de transporte público): dificultad para moverse entre diferentes áreas, afectando la conectividad y accesibilidad.

e) Factores ambientales y turísticos:

- Temporalidad turística: dependencia de la actividad turística estacional, lo que puede generar ingresos irregulares.
- Afectación directa del cambio climático: no hay agua para explotaciones ganaderas. Problemas ambientales que afectan la sostenibilidad de actividades económicas clave.

f) Seguridad y legalidad:

- Desconocimiento de la ley que genera miedo e inseguridad, tanto en trabajadores como en empresarios: falta de conocimiento legal que crea incertidumbre y puede llevar a problemas legales.

2.2.2.- Amenazas

Amenazas detectadas y agrupadas en la zona y el mercado laboral del Maestrat y Els Ports.

a) Medio Ambiente:

- Cambio climático para la agricultura y el sector primario: impactos negativos en la producción agrícola y ganadera debido al cambio climático.
- Cambio climático: alteraciones en el clima que afectan de manera general todas las actividades económicas y sociales.

b) Política y financiación:

- Recorte de fondos públicos y ayudas al ámbito rural: reducción de financiamiento gubernamental que afecta el desarrollo rural.

- Falta de fondos públicos que no hacen atractivo vivir en el ámbito rural: insuficientes recursos económicos destinados al ámbito rural, desincentivando la residencia.
- Insuficiente voluntad política: falta de compromiso político para resolver los problemas del ámbito rural.
- Misma legislación y obligaciones en el ámbito rural y urbano (desigualdad territorial): leyes uniformes que no consideran las diferencias entre áreas rurales y urbanas, generando desigualdades.
- La falta de políticas públicas: insuficiencia de políticas específicas para apoyar el desarrollo rural.
- Centralización de recursos y entidades en las ciudades: concentración de recursos y servicios en áreas urbanas, en detrimento de las zonas rurales.

c) Economía y trabajo:

- Falta de trabajo cualificado: escasez de empleo cualificado en áreas rurales.
- El propio sistema capitalista que genera desigualdades sociales: estructuras económicas que perpetúan desigualdades entre áreas urbanas y rurales.
- La falta de industrialización: ausencia de desarrollo industrial en zonas rurales, limitando oportunidades económicas.
- Producción externa y global más barata: competencia de productos importados que son más económicos, afectando la producción local.
- Competitividad (no se puede competir con otros territorios): dificultad para competir económicamente con otras regiones más desarrolladas.
- Si no eres emprendedor no hay trabajo: limitadas opciones laborales para aquellos que no inician sus propios negocios.

d) Infraestructura y recursos:

- Infraestructuras y recursos deficientes: falta de infraestructuras adecuadas y recursos necesarios para el desarrollo.
- Macroproyectos: grandes proyectos que pueden desviar recursos o afectar negativamente a las comunidades rurales.

- La colonización de *fondos buitres*: intervención de fondos de inversión que pueden perjudicar el desarrollo local sostenible.

e) Demografía y sociedad:

- Ignorancia hacia la zona rural (redes sociales proyectan imagen negativa): Percepciones negativas de las áreas rurales promovidas por los medios de comunicación.
- Deciden fuera del ámbito rural sin contar con la opinión local: toma de decisiones importantes sin incluir a las comunidades rurales afectadas.

2.2.3.- Fortalezas

Fortalezas internas detectadas y agrupadas de la zona y el mercado laboral del Maestrat y Els Ports.

a) Calidad de vida y atractivo del lugar:

- Compaginar vida personal y profesional en el ámbito rural: posibilidad de equilibrar el trabajo con la vida personal, disfrutando de un entorno rural tranquilo y saludable.
- Lugar atractivo: la zona es visualmente atractiva, con paisajes naturales que invitan al turismo y a una vida placentera.
- Calidad de vida: alta calidad de vida debido a factores como el aire limpio, menos estrés y una comunidad más cohesionada.

b) Recursos y apoyos en el territorio:

- Recursos en el territorio suficientes para la vida: existencia de los recursos necesarios para vivir cómodamente en la zona, como agua, alimentos y energía. Disponibilidad de diversos recursos naturales y materiales que apoyan tanto la vida diaria como las actividades económicas.
- Ayudas a la ocupación y el emprendimiento: programas y subvenciones disponibles para fomentar el empleo y apoyar a los emprendedores locales.
- Instituciones: presencia de instituciones gubernamentales y privadas que ofrecen apoyo

y servicios a la comunidad.

c) Economía y empleo:

- Autónomos y PYMES que se comprometen con los trabajadores: empresas locales, especialmente pequeñas y medianas, que muestran un fuerte compromiso con el bienestar y desarrollo de sus empleados.
- Creación continua de puestos de trabajo (quién quiere trabajar lo hace): alta tasa de generación de empleo, lo que facilita la inserción laboral de quienes buscan trabajo.
- Trato más personal entre empresario y trabajador: relaciones laborales más cercanas y personalizadas debido al tamaño reducido de las empresas y la comunidad.
- Pocas empresas y poca competencia, atractivo turístico: menor competencia empresarial puede significar un entorno de negocio más estable y un foco en el atractivo turístico de la zona.
- Trabajo poco cualificado (inserción laboral fácil para gente vulnerable): disponibilidad de empleos que no requieren alta cualificación, facilitando la integración laboral de personas vulnerables.
- Atención a domicilio: servicios disponibles para la atención y cuidado de personas en sus propios hogares, mejorando su calidad de vida.
- Trabajo en hostelería: empleo en el sector de la hostelería, que es significativo en la zona debido al turismo.
- Instituciones y entidades que promueven la inclusión de personas inmigrantes: organizaciones que apoyan y facilitan la integración de inmigrantes en la comunidad y en el mercado laboral.
- Enorme patrimonio cultural, social, económico: valorar y promocionar el patrimonio cultural, social y económico como un atractivo turístico y una fuente de orgullo comunitario.
- Relaciones sociales más abiertas y comunitarias: destacar las ventajas de una comunidad más unida y solidaria, lo que puede atraer a personas que buscan un estilo de vida más comunitario.

d) Diversidad y sectores productivos:

- Diversidad de sectores productivos: variedad de pequeñas empresas de diferentes sectores económicos, lo que diversifica y fortalece la economía local.
- Sectores diferenciados: sectores económicos que son únicos o destacables en la zona, ofreciendo productos y servicios especializados.
- Empresas ligadas al territorio: negocios que están profundamente conectados con el entorno local, aprovechando y respetando los recursos y tradiciones de la zona.

e) Cualificación y formación

- Cualificación de las personas trabajadoras: buena formación y habilidades de los trabajadores locales, lo que contribuye a la productividad y calidad del trabajo en la zona.

2.2.4.- Oportunidades

Oportunidades externas detectadas y agrupadas para la zona y el mercado laboral del Maestrat y Els Ports.

a) Innovación y tecnología:

- Aprovechar las nuevas tecnologías (teletrabajo): fomentar el uso de la tecnología para permitir el teletrabajo, lo que puede atraer a profesionales que buscan un equilibrio entre la vida personal y laboral en un entorno rural.
- Conectividad online: mejorar la infraestructura de internet para asegurar una buena conectividad, facilitando el teletrabajo y el acceso a servicios digitales.

b) Desarrollo económico y laboral:

- Sectores que se pueden potenciar (falta de mano de obra, aprender oficios): identificar y desarrollar sectores con escasez de mano de obra y fomentar la formación en oficios necesarios. Esto se relaciona con oportunidades externas como la posibilidad del teletrabajo o el posicionamiento de productos de calidad diferenciados para el mercado externo, atraído muchas veces por el turismo rural.

- Captar el talento para vivir en el ámbito rural: atraer profesionales cualificados para que se establezcan en áreas rurales, ofreciendo incentivos y destacando la calidad de vida.
- Oferta de lugares de trabajo que no se ocupan: promocionar y llenar las vacantes en sectores con alta demanda de trabajadores.
- Promocionar el *emprendedurismo*: fomentar el espíritu emprendedor y apoyar la creación de nuevas empresas con asesoramiento y financiación.
- Trámites más ágiles y flexibles: simplificar los procesos administrativos para facilitar la creación y gestión de negocios.
- Emprender requiere más atención individualizada: ofrecer apoyo y asesoramiento personalizado a los emprendedores, aumentando sus posibilidades de éxito.

c) Calidad de vida y sostenibilidad:

- Modo de vida más sostenible: promover prácticas sostenibles y ecológicas que mejoren la calidad de vida y preserven el entorno natural.
- Calidad de vida: resaltar la alta calidad de vida en el ámbito rural como un atractivo para nuevos pobladores.
- Naturaleza, clima: aprovechar el entorno natural y el clima favorable para atraer turistas y nuevos residentes.
- Auge del ecologismo para revertir el abandono de la tierra: utilizar el creciente interés por la ecología para incentivar la recuperación y explotación sostenible de tierras abandonadas.

d) Cultura y comunidad:

- Apertura a tener nuevos pobladores, necesidades de gente nueva: promover la inclusión y apertura hacia nuevos residentes que puedan cubrir las necesidades demográficas y laborales.
- *Glocalización*: integrar lo global con lo local, aprovechando las oportunidades internacionales sin perder la identidad y características locales.

e) Apoyo y políticas públicas:

- Asesoramiento, ayudas, entidades al servicio del ciudadano: proveer un sólido sistema de apoyo a través de asesoramiento, subvenciones y entidades dedicadas al bienestar ciudadano.
- Organizar la participación de la política pública: fomentar la participación activa de la ciudadanía en la toma de decisiones políticas y la gestión pública.
- Promocionar la soberanía alimentaria: impulsar la producción local de alimentos para asegurar la autosuficiencia y sostenibilidad del territorio.
- Crear un nuevo marco social y económico: desarrollar políticas innovadoras que fortalezcan el tejido social y económico de la zona.

f) Aprovechar la crisis:

- Situaciones de crisis como la pandemia de covid-19 se pueden aprovechar: utilizar las lecciones y oportunidades surgidas de la reciente crisis sociosanitaria para implementar cambios positivos y resilientes.
- Potenciar oportunidades del territorio: identificar y explotar las oportunidades únicas del territorio para fomentar el desarrollo económico y social.

2.2.5.- Conclusiones del DAFO

El análisis del mercado laboral y la zona del Maestrat y Els Ports revela una serie de debilidades significativas, incluyendo bajas remuneraciones y largas jornadas laborales que afectan negativamente la motivación y la calidad de vida de los trabajadores. La predominancia de empleos de baja cualificación y las limitadas oportunidades laborales contribuyen a una inestabilidad que se agrava en el caso de personas con problemas administrativos, como las personas extranjeras. Además, la falta de relevo generacional y el envejecimiento de la población incrementan la carga sobre los servicios sociales, mientras que la falta de información y las condiciones desfavorables para los inmigrantes dificultan su integración.

Las amenazas externas también son preocupantes, con el cambio climático impactando negativamente en la agricultura y el sector primario, y la falta de proyecto por parte de las

Administraciones que limitan el desarrollo rural. Las políticas públicas y la centralización de recursos en áreas urbanas incrementan las desigualdades territoriales. Además, la escasez de empleo cualificado y la falta de industrialización dificultan la competitividad económica de la región, mientras que las infraestructuras deficientes y los macroproyectos pueden desviar recursos cruciales para el desarrollo sostenible.

Sin embargo, la comarca presenta fortalezas y oportunidades que podrían ser aprovechadas para mejorar su situación. La calidad de vida, el entorno natural atractivo y los recursos disponibles son ventajas importantes. La presencia de instituciones que apoyan el emprendimiento y la inclusión de inmigrantes, así como la existencia de sectores económicos diversos, fortalecen la economía local. Oportunidades como el teletrabajo, la promoción del *emprededurismo* y la implementación de prácticas sostenibles pueden atraer a nuevos residentes y profesionales cualificados, mejorando tanto la economía como la cohesión social de la zona.

2.3.- ANÁLISIS DEL GRUPO DE DISCUSIÓN

El 5 de junio de 2024, se llevó a cabo un Grupo de Discusión en el Centre de Desenvolupament Rural l'Alt Maestrat, desde las 17:30 hasta las 19:00, con una duración total de una hora y media. En esta reunión de grupo participaron varias personas representativas de los perfiles del precariado detectados durante el trabajo de campo cualitativo. En concreto, asistieron cinco personas cuyos perfiles se recogen en la siguiente tabla:

Asistentes	Localidad	Actividad	Situación	Cohorte Edad	Sexo
1	Castelló	Estudiante en prácticas	Becaria	Joven	M
2	Albocàsser	Mantenimiento	Fijo discontinuo	Adulto	H
3	La Jana	Sector primario	Pluriempleo	Adulto	H
4	Albocàsser	Alimentación	Autónoma	Madura	M
5	Benassal	Cuidados	Parada	Adulta	M

Este capítulo recoge las experiencias y preocupaciones de personas en situaciones de vulnerabilidad y precariedad social sobre su vida laboral y las condiciones en la zona rural objeto de estudio. Los testimonios ofrecen una visión integral de las trayectorias laborales, desafíos y oportunidades en estos entornos, así como las implicaciones de las políticas públicas y la globalización en la economía rural.

Para la elaboración se ha realizado una muestra con criterios cualitativos, buscando una heterogeneidad inclusiva y una representación de todos los roles y experiencias en el campo del mercado laboral de la zona. Es por ello por lo que se ha buscado una representatividad de personas que vivan el mercado laboral desde posiciones vulnerables y precarias, desde estudiantes en prácticas que buscan un futuro en el ámbito rural ligado a su formación, pasando por trabajadores por cuenta ajena y propia que abarcan los diferentes sectores que se dan en el territorio.

A nivel de edad, de género y de nacionalidad también se ha buscado que exista una heterogeneidad representativa. Ha habido una limitación clave ya que no solo se ha conseguido representatividad de una nacionalidad, a parte de la española, extranjera, cuando en el territorio

conviven dos más. Por eso la muestra puede ser mejorable, pero aun así refleja gran parte de la realidad del territorio y es válida.

2.3.1.- Trayectorias laborales

Los participantes provienen de diversas áreas laborales que van desde la hostelería, la psicología, el mundo empresarial, la industria textil o la agricultura. A nivel formativo se encuentran también diferentes roles recogidos; estudios superiores de grado y máster, estudios obligatorios o formación profesional.

La mayoría ha experimentado cambios de carrera y se ha enfrentado a desafíos significativos para encontrar trabajos en sus áreas de interés. Por la estructura productiva de la zona, encontramos cierto dinamismo obligado, cambiando de trabajo o de sector por requerimientos de la propia estructura productiva.

En una suerte de solidaridad mecánica (Durkheim, 1893) donde los individuos dependen unos de otros y la cooperación se da a partir de lazos comunitarios, se aceptan los cambios laborales en base a relaciones personales y la conciencia colectiva. Esta diversidad de trayectorias refleja una necesidad adaptativa frente a las limitadas oportunidades laborales disponibles en zonas rurales.

Yo trabajaba con mi padre y estudié un FP (...) más tarde entré a la fábrica (...) ahora mismo llevo 5 años trabajando en la cooperativa y desde los 21 años compagino trabajando en una orquesta. Yo quería quedarme en el pueblo y trabajar aquí. (Hombre, estudios medios)

Al final lo que quieres es que pueda prosperar tu pueblo (...) estas luchando todos los días por ello y quieres que a la gente le vaya bien. (Hombre, pluriempleado).

2.3.2.- Preocupaciones principales

- Falta de apoyo gubernamental: se percibe un apoyo gubernamental insuficiente o inadecuado para resolver los problemas del ámbito rural. Se percibe que la Administración central y autonómica no solo trabaja sin tener en cuenta la realidad si no que es un elemento de desestabilización de la vida al ámbito rural, sobre todo en materia económica.

La percepción general es que la Administración no dota de las infraestructuras necesarias para una vida digna en el ámbito rural, sino más bien dota de infraestructuras que no le sirven en las ciudades.

Todo lo que no se quiere en la ciudad, acaba en el pueblo. Vertederos, placas solares...
(hombre, FP)

Esto provoca una sensación de abandono por parte de las Administraciones autonómicas y estatales. No solo es que exista un desequilibrio territorial si no se comenta constantemente que se complican las cosas de forma consciente. Esto genera desigualdad y falta de oportunidades. Los salarios, la calidad de los trabajos, las inversiones privadas, etc. Se ven comprometidas por esta situación. La legislación también se entiende como un elemento externo que lastra a las inversiones privadas.

Y nuestra finca la han metido en este parque natural. Entonces, no nos dejan abrir otra actividad. Nosotras ya estábamos comprando maquinaria y todo eso para abrir el operador. Y de golpe y por eso te quedas que no tienes dónde. Porque aquí, en los pueblos, no tenemos un parque industrial. Lo que hace falta para que tú puedas crecer, ¿no? (mujer extranjera)

Los autónomos y los pequeños empleadores culpan a la Administración de no poder crecer en condiciones. Todo son trabas para crear empleo y esto, al final, genera precariedad. No se percibe un discurso diferenciado en este sentido entre los diferentes perfiles socioeconómicos, los trabajadores cualificados y sin cualificación presenten en el grupo de discusión no difieren en este sentido, tampoco la edad y el sexo parecen ser variables que hagan variar este discurso. El *cleavage* principal es el rural-ciudad y desde donde se entiende el mercado de trabajo.

- Estabilidad económica: existe una preocupación generalizada sobre la falta de estabilidad económica, especialmente en lo que respecta a la facturación y los impuestos. Los impuestos son un tema recurrente que ha aparecido en el trabajo de campo. Se percibe que los impuestos que se pagan en el ámbito rural son altos en comparación con la inversión pública que se hace en el territorio. No es un discurso *anti-establishment* si no que entronca constantemente con la sensación de abandono y de falta de inversión que impide tener los mismos derechos de ciudadanía que se dan en el ámbito urbano.

Ellos hablan, pero ¿en vuestros pueblos ha ido alguien de la Administración a preguntar? Porqué aquí no ha venido nadie de Valencia a preguntar (...) estos pueblos son muy pequeños y a la Administración pública no le importa, es muy aséptica y no le preocupa nada. (Hombre, pluriempleado)

La sensación de abandono se liga con esta percepción de falta de estabilidad económica; hay un agravio comparativo con las ciudades, si se tienen pocos servicios no se entiende por qué se pagan los mismos impuestos.

En general hay poca estabilidad laboral, desde el principio aparece la realidad del pluriempleo. Todas las personas presentes han tenido que compaginar dos trabajos en algún momento. No importa si pertenecen a una clase social u otra (trabajadores autónomos, pequeños empleadores, trabajadores cualificados y trabajadores sin cualificación) esto se comparte. En este sentido aparece un dualismo de clase o, dicho de otro modo, la clase social es muy flexible; se puede ser pequeño empleador unas horas al día y trabajador por cuenta ajena otras horas al día, o por campañas concretas. Al final, se detecta un espacio social interclasista con un solapamiento de clases; en algunos ámbitos perteneces a una y en otros ámbitos a otra.

En cuanto a la reforma laboral dirigida a reducir la temporalidad laboral no se aprecian discursos que hayan notado algún tipo de cambio o mejoría. El peso del trabajo por campañas, por picos concretos de faena o por proyectos de la Administración pública implica que no se ha notado el cambio legislativo. Esto lastra la capacidad de poder impulsar proyectos de vida.

(...) son contratos temporales, cobrando relativamente poco. Quiero decir, tener un trabajo estable, para formar una familia, hacer tu vida, en estos pueblos es muy difícil encontrarlo, porque no tienes opciones. (hombre, FP)

La estructura productiva y su capacidad de crear empleo estable es baja en todos los sectores y esto implica tener trabajo algunos meses al año, algunos años, pero nunca de forma estable. *La vida en los pueblos se hace, por tanto, a pesar del trabajo que hay y no por el trabajo que hay.* Incluso en aquellos sectores que tradicionalmente pueden generar empleo estable (industria y sector público) el trabajo también es inestable, impidiendo generar proyectos de vida a futuro.

- Importancia del sector primario: se enfatiza cómo los ingresos de la población rural dependen en gran medida del sector primario. Se sigue percibiendo el sector primario como el elemento aglutinador y principal del ámbito rural. De nuevo aparece un discurso transversal e interclasista, todas las personas presentes, independientemente de su condición siguen viendo el sector primario como la principal fuente de generación de ruralidad. Es el elemento de diferenciación clave con respecto a la ciudad y se percibe que es necesario cuidarlo.

Yo creo que en un pueblo la agricultura es básica, el sector primario. La base es la agricultura, lo que sale de la tierra. (Mujer, adulta, estudios básicos).

En estos pueblos lo que tenemos para comer es el sector primario, es la agricultura, es la ganadería. (Hombre, joven, estudios medios)

La agricultura presenta algunos desafíos por los que se ve obligada a no poder generar trabajo de calidad, ni para los pequeños empleadores ni para los trabajadores (cualificados o no) que se encuentran en el mercado laboral. Nos encontramos primero con un impacto negativo de la globalización, las grandes plataformas comerciales están afectando negativamente a los negocios locales y al tejido productivo primario.

Se acusa también una regulación que no tiene en cuenta la realidad del sector, mantenerse rentables es complicado para las explotaciones familiares (tradicionales en la zona) frente de las macro-granjas y las grandes cadenas de distribución que imponen condiciones muy duras.

Se echa en falta la flexibilidad para vender los productos de proximidad, esto tiene implicaciones directas sobre la creación de empleo de calidad en la zona. Hay una fuerte competencia desleal de productos que entran de terceros países y no se le puede dar salida a los productos locales, con la pérdida de poder adquisitivo que ello conlleva.

Todos los pueblos tenían alguna empresa así, pequeña de distribución y daban trabajo, ahora no se puede sacar beneficio" (Hombre, FP)

- Desindustrialización del territorio: la crisis que atraviesa la industria textil en la región es otro punto importante. La desaparición de fábricas ha dejado a mucha gente sin trabajo y ha creado un gran desbarajuste económico en la zona, que siempre había tenido un gran apoyo en este sector. La caída de este importante sector, ejemplificada con el cierre de Marie Claire,

no ha sido substituida con nada, por lo que los trabajadores y trabajadoras han tenido que reciclarse a marchas forzadas, buscando empleo en sectores en los que no tenían capacitación ni experiencia. A lo largo del Grupo de Discusión aparece cierta nostalgia respecto de un pasado industrial en la zona.

Con la caída de la industria textil y la falta de apoyo gubernamental, muchos se han visto obligados a buscar varios trabajos para poder mantenerse. Esta situación ha llevado a una alta carga laboral tremenda, con personas trabajando en varios empleos a la vez sin lograr una estabilidad económica. La necesidad de diversificar los ingresos se ha vuelto una realidad para muchos.

Se ha hundido todo el textil. Había tres fábricas de textil en el pueblo (...) Se ha hundido todo. Ha llegado a un punto en que no era productivo al nivel que se está vendiendo. Yo creo que al final es una mala gestión lo que ha pasado allí. (hombre, pluriempleado)

Aun así, se está valorando cada vez más el tiempo libre y la calidad de vida, incluso más que la cantidad de trabajo. Aunque el ambiente rural ofrece una vida más tranquila y cercana a la naturaleza, la presión por conseguir ingresos suficientes ha desequilibrado esta balanza. La gente se siente atrapada entre la necesidad de trabajar más y el deseo de disfrutar más de su tiempo y su vida.

Hoy en día se trabaja muchas horas para ganar poco dinero, yo la sensación que tengo es que la gente no quiere sacrificar todo su tiempo libre y busca calidad de vida. (mujer, estudios superiores)

- La juventud rural: lo comentado anteriormente implica una preocupación por el futuro, existe una preocupación general por el futuro incierto y la falta de oportunidades para las generaciones más jóvenes. Las empresas de la zona no encuentran relevo, la falta de vivienda es evidente e impide independizarse a los más jóvenes y compromete la vida en los pueblos.

La verdad es que a mí me ha costado 6 meses encontrar una vivienda en alquiler (...) y es un poco complicado, porque tienes voluntad de quedarte, pero no hay oferta. (mujer, estudios superiores)

La vivienda es una de las cuestiones que también aparecen como elemento que genera precariedad. Aquellas personas que no heredan una casa les es realmente complicado encontrar viviendas en alquiler y, con la calidad de los contratos que se dan en la zona, hipotecarse siendo joven no es una opción. Así pues, el capital social y hereditario es una

muestra de desigualdad social en los municipios ya que sin capacidad de endeudamiento por parte de las familias independizarse en los pueblos es muy difícil, teniendo que buscar viviendas en alquiler en municipios más grandes.

Otro punto que salió en la reunión de grupo fue la falta de oportunidades de formación y empleo para los jóvenes. Muchos jóvenes están dejando su comunidad local en busca de mejores oportunidades en las ciudades, lo que está implicando en una población envejecida y menos dinámica.

- Por último, los participantes mencionaron la importancia de la solidaridad comunitaria. A pesar de las dificultades, la gente se está apoyando mutuamente, organizando ferias locales, cooperativas y otros proyectos comunitarios para intentar mejorar la situación. La esperanza y la colaboración son vistas como las mejores herramientas para salir adelante en estos tiempos difíciles.

Pero al final la gente se ayuda, se organizan cosas (...) necesitamos una ayuda sostenible [por parte de la Administración] que deje hacer mercados, vender directamente. La gente lucha por su pueblo. (Mujer, autónoma)

2.3.3.- Conclusiones del Grupo de Discusión

El ámbito rural presenta desafíos interconectados que afectan al desarrollo económico y a la calidad de vida de sus habitantes. Las experiencias compartidas durante el Grupo de Discusión destacan la profunda crisis del sector textil local, una industria que antes era el pilar económico de la comunidad. La desaparición de fábricas importantes ha afectado a muchas familias y ha desmoronado la estabilidad económica de la zona. Este colapso no solo refleja una gestión empresarial inadecuada, sino también los peligros e inseguridades que generan los cambios del mercado global. En este sentido, las PYMES rurales están cada vez más expuestas a incertidumbres y riesgos globales como fluctuaciones en los mercados internacionales, cambios en las regulaciones comerciales, y competencia de grandes corporaciones globales. Estos riesgos, inseguridades e incertidumbres globales, característicos de la actual 'sociedad del riesgo global' (Beck, 1992), afectan a la estabilidad, rentabilidad y capacidad de operación de las PYMES locales.

La falta de apoyo institucional ha complicado la situación. Los participantes expresan su descontento con la burocracia y la ineficacia de las Administraciones públicas para proporcionar soluciones rápidas y efectivas. La obtención de ayudas es un proceso lento y complicado, lo que deja a muchas familias y empresas fuera. Esta desatención contribuye a que el precariado en el ámbito rural esté cada vez más comprometido, ya que los residentes deben buscar múltiples trabajos para lograr una vida decente, enfrentándose a largas jornadas laborales sin estabilidad económica.

Además, la globalización ha intensificado estos problemas. La competencia con mercados extranjeros, donde los costos de producción son más bajos, ha hecho que la producción textil local sea menos viable. La deslocalización de la producción a otros países ha dejado obsoletas muchas de las fábricas rurales, incapaces de competir con los precios y volúmenes del mercado global. Esta situación pone de manifiesto la necesidad de diversificación económica y la creación de nuevas oportunidades laborales adaptadas a las realidades locales.

Para abordar estos desafíos y asegurar un futuro sostenible para las comunidades rurales, es esencial implementar políticas más inclusivas y de apoyo específico. La mejora de infraestructuras es crucial para atraer inversiones y facilitar el desarrollo económico. Apoyar a los emprendedores locales puede fomentar la creación de negocios que no solo generen empleo, sino que también revitalicen la economía local. Adaptar las regulaciones a las necesidades y características específicas del entorno rural es igualmente importante para hacer más efectiva la implementación de políticas y ayudas.

La cuestión de la vivienda y la juventud es otro de los elementos a destacar, la falta sistemática de viviendas impide que la juventud se pueda emancipar. No existe un acceso a alquileres de forma fácil y asequible, la búsqueda de viviendas sin capital social en el territorio es realmente complicado y esto aumenta la precariedad de la juventud, ya que se ven expulsados de sus municipios para acceder a alquileres o, por contra, obligados a pagar alquileres altos porque la poca oferta hace subir los precios.

Finalmente, los participantes del grupo de discusión subrayaron la importancia de valorar el tiempo libre y la calidad de vida. A pesar de las dificultades económicas, existe un deseo común de equilibrar el trabajo con el bienestar personal. Promover un desarrollo sostenible que tenga

en cuenta estos valores es fundamental para fortalecer las comunidades rurales y mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

2.4.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A partir del trabajo de campo establecido en toda la zona de L'Alt Maestrat se ha podido vislumbrar cuáles son los perfiles del precariado en este ámbito rural. Nos encontramos frente a un escenario de desinversión privada y falta de implicación pública, esto está conformando un campo estructural en el que las oportunidades escasean.

Nos encontramos en un escenario el cual es más diverso de lo que se puede pensar en primer momento, el ámbito rural es un campo diverso a nivel cultural, formativo y generacional. El ámbito rural tiene una fuerte presencia de personas de origen extranjero atraídas por ofertas laborales que, aun siendo precarias, suelen ser su primera puerta de entrada al mercado laboral español.

Aquí se encuentra el primer perfil detectado de la precariedad: personas de origen extranjero, generalmente del Magreb y de América Latina en situación administrativa irregular (*sin papeles*). Generalmente son trabajadores no-cualificados, de mediana edad, donde los hombres trabajan en el sector primario y las mujeres ocupan trabajos de cuidados, muchas veces internas. A nivel de capital social suelen tener poco y esto les complica su integración en la zona.

Dentro del colectivo inmigrante extranjero también encontramos a las personas venidas de Rumanía, que son una comunidad grande y asentada. La diferencia con los extracomunitarios es que están altamente asentados, con capital social y capacidad adquisitiva. Actualmente se han encargado de bastantes negocios que iban a cerrar y muchos ya son trabajadores cualificados, autónomos y pequeños empleadores.

El tercer perfil del precariado lo encontramos en personas que trabajaban en fábricas de la zona que con el paso de los años han ido cerrando. Son una serie de trabajadores cualificados, pero en un sector concreto, y la caída de la industria ha provocado que no encuentren espacio dentro del mercado laboral actual. Suelen ser hombres y mujeres de mediana edad con poca capacidad de insertarse laboralmente.

El cuarto perfil que encontramos es el de los jóvenes, ya bien son estudios superiores o sin estudios superiores que su condición de ruralidad les complica el poder lanzar un proyecto de vida: la falta de trabajo burocratizado y técnico por la poca presencia industrial, el trabajo por campañas, la demanda de mano de obra no-cualificada, el problema del acceso a la vivienda o

la falta de infraestructuras provoca la aparición de un sector del precariado joven. Dentro del sector juvenil se encuentran aquellas personas que han optado por emprender, arriesgando parte o la mayoría de su capital económico, para tener un trabajo ligado a sus proyectos personales y formación y poder dar servicios a la población rural. El alto riesgo que corren provoca que sean bastante vulnerables, por el agravio comparativo de emprender en el rural en comparación con el ámbito urbano.

Por último, encontramos a pequeños empleadores y trabajadores autónomos que aun teniendo ciertas propiedades su trabajo no es suficiente para llevar una vida digna, viéndose obligados a estar endeudados, a competir en un mercado laboral globalizado que no tiene para todas las mismas normas y que muchas veces acaba en el pluriempleo.

Como apunte, hay que destacar, que a pesar de la sospecha previa de que existiría un perfil de mujer separada-divorciada con hijos a su cargo no se ha detectado como perfil específicamente. Es posible, que al estar en un espacio masculinizado, este perfil acabe emigrando a las ciudades en busca de oportunidades. Aun así, sí que se ha detectado un perfil de mujer extranjera con hijos a cargo que hace de avanzadilla en el proceso migratorio familiar; viniendo primero para conseguir trabajo y luego reagruparse familiarmente.

Finalizamos con una serie de Recomendaciones para mejorar la inserción sociolaboral de los perfiles del precariado:

- Promover programas de integración y apoyo a la población inmigrante extranjera, especialmente aquellos sin regularizar, para facilitar su acceso al mercado laboral y a los servicios sociales. Esto incluye cursos de idioma, orientación laboral y ayuda con trámites administrativos.
- Impulsar el desarrollo de cooperativas y empresas de economía social en las comunidades rurales, que puedan ofrecer oportunidades laborales más estables y con mejores condiciones a trabajadores afectados por el cierre de industrias.
- Invertir en la formación y recualificación profesional de los jóvenes rurales, para que puedan acceder a empleos cualificados y con mayor proyección, más allá de los trabajos temporales y no cualificados.
- Facilitar el acceso a la vivienda y mejorar la conectividad y las infraestructuras en las zonas rurales, para atraer y retener a la población joven y evitar la precariedad.

- Apoyar a los pequeños empleadores y trabajadores autónomos rurales a través de incentivos, asesoramiento y programas que les permitan competir en mejores condiciones en el mercado globalizado.
- Fomentar una mayor coordinación entre las Administraciones públicas, el tejido empresarial y las organizaciones sociales para diseñar e implementar políticas integrales que aborden la precariedad rural de forma integrada y transversal.
- En este sentido las entidades del Tercer Sector juegan un papel clave, estas entidades pueden ofrecer programas de integración y apoyo a la población inmigrante, especialmente aquellos en situación irregular, facilitando su acceso al mercado laboral y a los servicios sociales a través de cursos de idioma, orientación laboral y ayuda con trámites administrativos.
- Asimismo, el Tercer Sector puede impulsar el desarrollo de cooperativas y empresas de economía social en las áreas rurales, ofreciendo oportunidades laborales más estables y con mejores condiciones a trabajadores cualificados afectados por el cierre de industrias.
- Estas organizaciones de la sociedad civil también pueden jugar un papel clave en la formación y recualificación profesional de los jóvenes rurales, para que puedan acceder a empleos más especializados y con mayor proyección, más allá de los trabajos temporales y no cualificados.
- Además, el Tercer Sector puede colaborar con las Administraciones públicas para facilitar el acceso a la vivienda y mejorar la conectividad y las infraestructuras en las zonas rurales, evitando así la precariedad y atrayendo a la población joven.

REFERENCIAS

Álvarez, C. (4 noviembre de 2023). Vilafamés, el pueblo de Castellón, cuyas empresas suman 500 millones de inversión extranjera. *El Economista*.
<https://www.eleconomista.es/industria/noticias/12523000/11/23/vilafames-el-pueblo-de-castellon-cuyas-empresas-suman-500-millones-de-inversion-extranjera.html>

Armelles, T. (7 noviembre de 2023). Los extranjeros impulsan la población de Castellón a la cifra récord de 612.000 habitantes. *El periódico Mediterráneo*.
<https://www.elperiodicomediterraneo.com/castello-provincia/2023/11/07/castellon-gana-10-000-habitantes-94309632.html>

Beck, U. (1992). *Risk society*. Londres: SAGE Publications. En versión castellana: *La sociedad del riesgo*. Barcelona: Paidós, 1998.

Bourdieu, P. (1979). *La Distinción: Criterio y bases sociales del gusto*. Madrid: Editorial Taurus.

Bourdieu, P. (2007). *El sentido práctico*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

Bourdieu, P. (2008). *Cuestiones de sociología*. Traducción de Enrique Martín Criado. Madrid: Akal.

CC.OO. (26 octubre, 2023). *Gabinete económico de CCOO encuesta de población activa 3º trimestre 2023*.
<https://www.ccoo.es/de904ca96f5e6dbe2a662de07f353f62000001.pdf>

Comité Econòmic i Social. (15 de julio de 2020). *Informe sobre el medio rural*.
http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2022-02/Informe%20Medio%20Rural%20Comunitat%20Valenciana_0.pdf

Donaire, D. (31 octubre de 2023). Excelencia rural desde Culla. El proyecto de dos hermanas de Castellón que no para de ganar premios por su lucha contra la despoblación. *El periódico Mediterráneo*.
<https://www.elperiodicomediterraneo.com/comarcas/2023/10/31/somnia-culla-proyecto-hermanas-castellon-premios-ministerio-generalitat-despoblacion-94017353.html>

Durkheim, E. (2022). *La división del trabajo social*. Marcial Pons. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.

Fernández, R. (2 febrero de 2024). Tasa de Paro trimestral en España 2006-2023. *Statista*. <https://es.statista.com/estadisticas/474896/tasa-de-Paro-en-espana/>

García, S. (10 noviembre de 2022). Cambio de tendencia en la contratación: los mayores de 55 años regresan al mercado laboral. *El Confidencial digital*. https://www.elconfidencialdigital.com/articulo/dinero/cambio-tendencia-contratacion-mayores-55-anos-regresan-mercado-laboral/20221108150414474407.html#google_vignette

Hermosilla, J. y Barba, E. (22 de octubre de 2022). Cati, pueblo medieval en L'Alt Maestrat. *Levante, el mercantil valenciano*. <https://www.levante-emv.com/planes/pueblos-despoblados/2022/10/22/cati-pueblo-medieval-lalt-maestrat-77450089.html>

Hernández de Cos, P. (3 noviembre de 2023). Hechos estilizados de la evolución del mercado de trabajo español en la pospandemia y retos de futuro. Gobernador Banco de España. Clausura del "Foro Canarias, eje de inversión" por la Semana Canaria del Dinero/Universidad de Las Palmas de Gran Canaria Las Palmas de Gran Canaria.

Hernández de Cos, P. (12 febrero de 2024). El mercado de trabajo español: evolución reciente y retos de futuro. Jornada 50 aniversario CUNEF. Banco de España. Eurosistema. <https://www.bde.es/f/webbe/GAP/Secciones/SalaPrensa/IntervencionesPublicas/Gobernador/Arc/Fic/IIPP-2024-02-15-hdc-es-or.pdf>

IVE. (16 de marzo de 2023). *Indicadores demográficos de despoblamiento de la Comunitat Valenciana 2022*. https://pegv.gva.es/es/inicio/-/asset_publisher/CWK0IEKbs79H/content/indicadores-demogr%25C3%25A1ficos-de-despoblamiento-de-la-comunitat-valenciana.-2022?com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_CWK0IEKbs79H_assetEntryId=370573516

Mahía Casado, R. y Medina Moral, E. (2022). *Informe sobre la Integración de la Población Extranjera en el Mercado Laboral Español*. Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado.

Observatorio de las Ocupaciones. (marzo de 2023). *Informe del Mercado de Trabajo Datos 2022 de Castellón*. Servicio Público de Empleo Estatal. Catálogo general de publicaciones oficiales

Pedreño Cánovas, A. (2022). El trabajador etnificado: un mapa conceptual para la sociología del trabajo. *Sociología del Trabajo*, 100, 45-58. <https://doi.org/10.5209/stra.81999>

Redacción. (3 enero de 2024). Castellón finaliza el año 2023 con 35.662 personas en Paro. *Castellón Información*. <https://www.castelloninformacion.com/castellon-finaliza-2023-35-665-personas-Paro/>

Redacción. 3 junio, 2019. Culla el pequeño Silicon Valley del interior. *El Mundo*.
<https://www.elmundo.es/comunidad-valenciana/castellon/2019/06/03/5cf5532dfdddfc7958b479e.html>

Standing, G. (2014). Por qué el precariado no es un “concepto espurio”. Traducción de Sandra Algora y Carlos Molina. *Sociología del Trabajo*, nueva época, 82, 7-15.

Torres, R. y Fernández, M.J. (marzo-abril de 2022). Precio de la energía, Conflicto en Ucrania, Impacto económico, Inflación, Política económica, Sanciones económicas. *Cuadernos de Información Económica*, N.º 287. <https://www.funcas.es/articulos/el-conflicto-en-ucrania-y-la-economia-espanola/>

Vicente, D. (13 febrero de 2024). La obra nueva en la provincia desafía a la inflación: los certificados se triplican en 2023. *Castellón al día*. *El Mundo*.
<https://castellonaldia.elmundo.es/economia/otros-sectores/obra-nueva-provincia-desafia-inflacion-los-certificados-se-triplican-2023-PO18527109>

Wright, E. O. (2018). *Comprender las clases sociales*. Traducción de Ramón Cotarelo. Madrid: Akal.