

**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 MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA SERENA (BADAJOZ)**

ZONA DE ACTUACIÓN DEL CENTRO DE DESARROLLO RURAL ASOCIACIÓN "ADYPRES"

JORGE HORTAS LÓPEZ, sociólogo (Estudio Cuantitativo)

YOLANDA GÓMEZ GODOY, pedagoga (Estudio Cualitativo)

XOSÉ ELIAS TRABADA CRENDE, sociólogo urbanista, Universidade de Vigo (director 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

ISBN: 979-13-990507-3-8

ÍNDICE

0.- INTRODUCCIÓN	3
1.- ESTUDIO CUANTITATIVO	6
1.1.- ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN	10
1.1.1.- Distribución, evolución y densidad de población.....	11
1.1.2.- Nacionalidad: distribución, evolución y porcentaje de personas extranjeras.....	16
1.1.3.- La estructura demográfica por sexo	20
1.1.4.- La estructura demográfica por edad	24
1.2.- ANÁLISIS DEL EMPLEO	35
1.2.1.- Evolución y distribución del empleo según sexo.....	36
1.2.2.- El empleo según nacionalidad y sexo	43
1.2.3.- El empleo según cohortes de edad	46
1.2.4.- El empleo según sectores de actividad y sexo	50
1.2.5.- El empleo según el régimen de cotización y sexo	54
1.2.6.- La temporalidad en el empleo asalariado según sexo	58
1.3.- ANÁLISIS DEL PARO REGISTRADO	63
1.3.1.- Distribución y evolución del Paro registrado según sexo.....	64
1.3.2.- Porcentajes de personas extranjeras en el Paro registrado	71
1.3.3.- Evolución y distribución del Paro registrado según cohortes de edad	74
1.3.4.- Evolución y distribución del Paro registrado según Sector de actividad.....	77
1.3.5.- Distribución del Paro registrado según nivel de Estudios	81
1.3.6.- Distribución del Paro registrado según tipo de Ocupación.....	83
1.3.7.- Paro registrado de larga duración	85
1.4.- ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS	88
1.4.1.- Evolución y distribución de los contratos según sexo.....	89
1.4.2.- Contratos realizados a personas Extranjeras	95
1.4.3.- Contratos según cohortes de Edad.....	98
1.4.4.- Contratos según Sectores de actividad económica	99
1.4.5.- Contratos según tipo de Duración.....	103
1.4.6.- Contratos según tipo de Jornada	107
1.5.- CONCLUSIONES CUANTITATIVAS	112
1.5.1.- Recambio de la población en edad activa	112
1.5.2.- Tasas de Actividad.....	115
1.5.3.- Tasas de Empleo.....	118
1.5.4.- Tasas de Paro registrado.....	120
1.5.5.- Tasas de Temporalidad	122

2.- ESTUDIO CUALITATIVO	125
2.1.- ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS	126
2.1.1.- Los perfiles sociolaborales del precariado	127
2.1.2.- Las Administraciones públicas	137
2.1.3.- El Tercer Sector	146
2.1.4.- Demandas y propuestas	149
2.2.- ANÁLISIS DEL GRUPO DAFO	153
2.2.1.- Las debilidades internas	154
2.2.3.- Las fortalezas internas.....	163
2.2.4.- Las oportunidades externas	166
2.3.- ANÁLISIS DEL GRUPO DE DISCUSIÓN	169
2.3.1.- Las experiencias y trayectorias de precariedad sociolaboral.....	170
2.3.2.- Las relaciones con las Administraciones públicas	174
2.3.3.- Las relaciones con el Tercer Sector	175
2.3.4.- Las demandas, reivindicaciones y propuestas	175
2.4.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	179
 REFERENCIAS.....	 182

0.- INTRODUCCIÓN

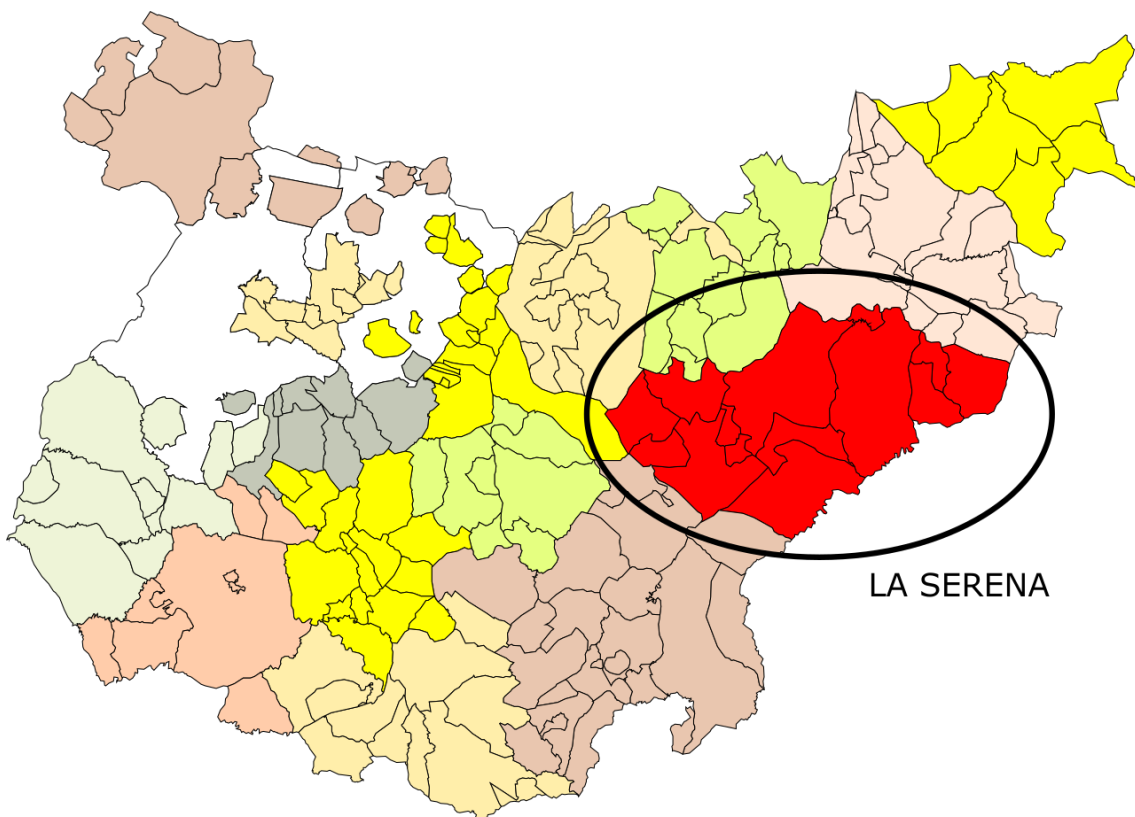
En las siguientes páginas se recogen los resultados de la “Investigación Sociolaboral del Precariado Rural en la Mancomunidad de Municipios de La Serena (Badajoz)”, que constituye el territorio de actuación del Centro de Desarrollo Rural Asociación ADYPRES¹, los cuales son fruto de un proceso de investigación 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 integrado de los métodos documental, cuantitativo y cualitativo, a través de un proceso de trabajo que se desarrolló en cinco fases de investigación:

- ⇒ 1ª Fase Documental en la que se efectuó la búsqueda 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 62 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 general, personas en paro o asalariadas con contrato temporal) en función de variables demográficas, de empleo (afiliación a la Seguridad Social en alta laboral), de paro registrado y de contratos registrados.
- ⇒ 3ª Fase Cualitativa en la que se realizó un trabajo de campo basado en tres técnicas cualitativas (diez Entrevistas semi-directivas, una reunión DAFO y un Grupo de Discusión), implementadas en varios municipios de la Mancomunidad de La Serena, con las que se captaron los discursos generados por informantes cualificados de los niveles político y técnico de las Administraciones públicas y del Tercer Sector y, además, por personas en situación de precariedad sociolaboral (Grupo de Discusión), con la finalidad de conocer diversos aspectos relevantes de la realidad socioeconómica del precariado rural, en su dimensión intersubjetiva. A continuación, se realizó una transcripción selectiva de los discursos recogidos mediante grabadora digital y, posteriormente, se procedió al análisis cualitativo de los discursos relevantes por su significación.
- ⇒ 4ª Fase de Conclusiones y 5ª Fase de Recomendaciones en las que se generaron las Conclusiones de los Estudios Cuantitativo y Cualitativo, así como las Recomendaciones que se manifestaron en los discursos de las personas que participaron en el trabajo de campo cualitativo.

¹ Centro de Desarrollo Rural de la Asociación ADYPRES (Asociación de Discapacitados y Personas en Riesgo de Exclusión Social): <https://adypres.com/>

Respecto al territorio objeto de investigación, la Mancomunidad Integral de La Serena está integrada por trece municipios de la provincia de Badajoz: Benquerencia de la Serena, Cabeza del Buey, Capilla, Castuera, Esparragosa de la Serena, Higuera de la Serena, Malpartida de la Serena, Monterrubio de la Serena, Peñalsordo, Quintana de la Serena, Valle de la Serena, Zalamea de la Serena y Zarza Capilla. La Mancomunidad de Municipios de La Serena es el ámbito geográfico de actuación sociolaboral del Centro de Desarrollo Rural de la Asociación ADYPRES.

Mancomunidad de Municipios de La Serena (Badajoz) - CDR Asociación ADYPRES

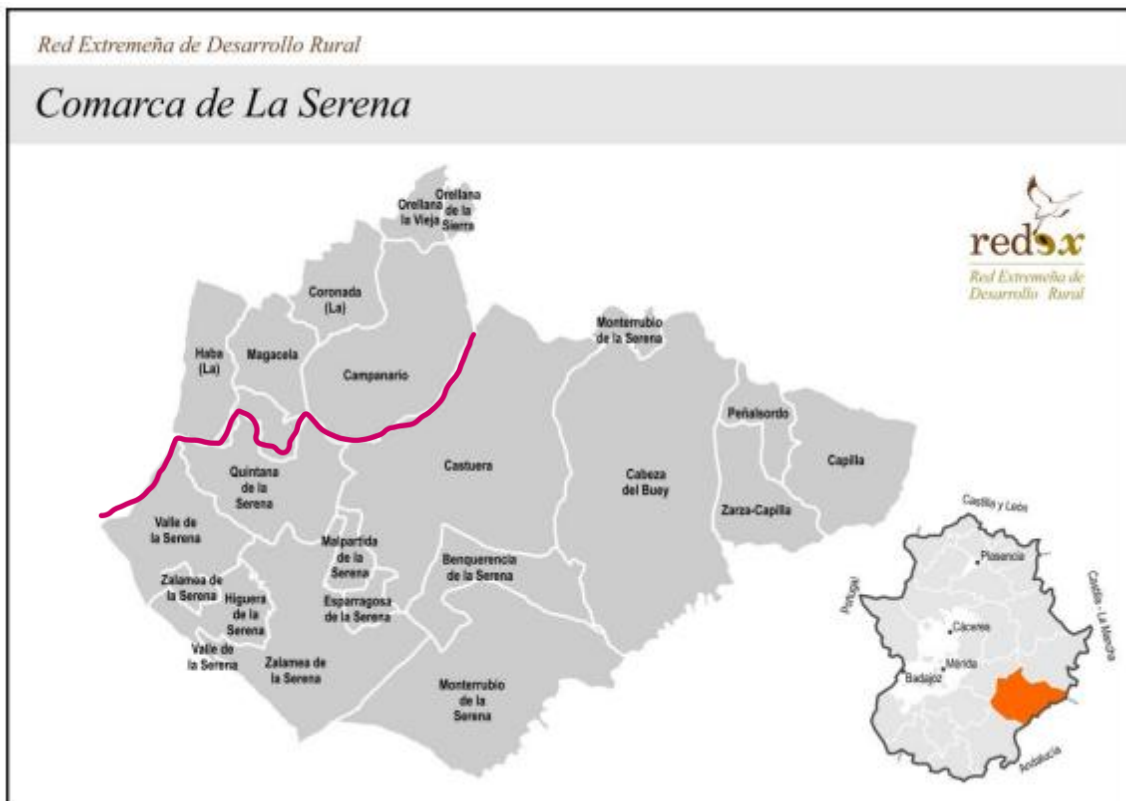


Fuente: La Serena (Badajoz). Wikipedia. [https://es.wikipedia.org/wiki/La_Serena_\(Badajoz\)](https://es.wikipedia.org/wiki/La_Serena_(Badajoz))

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

1.- ESTUDIO CUANTITATIVO

La Mancomunidad de Municipios de La Serena, es una entidad territorial administrativa de Extremadura (Mancomunidad Integral) situada en la zona este de la provincia de Badajoz, lindando al norte con las Vegas Altas del río Guadiana, al este y al sur con el río Zújar y al oeste con el río Guadámiz. La Serena ha estado históricamente ligada a la explotación ganadera y al comercio de productos ovinos (destacando especialmente La Torta de La Serena), así como a la producción de jamón ibérico, buscando la diversificación de su economía a través de potenciar el crecimiento del sector industrial, así como el impulso del turismo rural y cultural, ligado a su gran riqueza natural y patrimonial. La Serena es un mosaico de paisajes vibrantes, ofreciendo una gran diversidad de aves en sus pastizales, sierras, dehesas, estepas y embalses. Además, su riqueza histórico-artística, con dólmenes, pinturas rupestres, restos romanos, castillos, iglesias y arquitectura popular, la convierte en una de las comarcas más emblemáticas de la provincia².



² Comarca de La Serena. Diputación de Badajoz.

https://www.dip-badajoz.es/municipios/municipio_dinamico/comarca/index_comarca.php?comarca=2

La Serena está formada por un total de 13 municipios³ (Benquerencia de la Serena, Cabeza del Buey, Castuera, Capilla, Esparragosa de la Serena, Higuera de la Serena, Malpartida de la Serena, Monterrubio de la Serena, Peñalsordo, Quintana de la Serena, Valle de la Serena, Zalamea de la Serena y Zarza-Capilla) entre los que destaca Castuera, que ejerce como cabecera de la comarca, principal localidad con un total de 5.570 habitantes según el Censo anual de población de 2023³ siendo la única localidad que supera la barrera de los 5.000 habitantes.

En España, los espacios rurales abarcan gran parte del territorio, pero solo una proporción reducida de la población reside en ellos. Su población ha experimentado una disminución significativa desde comienzos del siglo XXI, especialmente en los municipios más pequeños, que constituyen una gran parte del total. La despoblación es más evidente en las zonas del interior peninsular, caracterizadas por el envejecimiento, el decrecimiento de la población, una baja densidad y diversos problemas económicos y territoriales. Este fenómeno, conocido como reto demográfico, refleja los desafíos específicos de estas áreas en relación con su población y dinámicas sociales. Entre los principales retos están el éxodo de las personas jóvenes, poniendo en peligro la renovación de la población, lo cual implica un progresivo envejecimiento de la zona, a esto se le suma una deficitaria oferta de servicios públicos que, junto con la falta y mal estado de las infraestructuras viarias impide alcanzar un estándar en la calidad de vida, que redundará a su vez en un declive económico y comunitario amenazando la preservación de sus tradiciones y valores culturales. La importancia de abordar este reto es ampliamente reconocida en la sociedad española. De hecho, el gobierno elevó el reto demográfico a nivel ministerial, otorgándole incluso el rango de vicepresidencia. Por otro lado, iniciativas legales anteriores, como la Ley de Desarrollo Sostenible del Medio Rural de 2007, buscaron mejorar las condiciones de estas áreas, pero su implementación fue limitada debido a la falta de recursos. También se identificaron zonas intermedias con características específicas relacionadas con densidad poblacional y diversificación de actividades económicas, como es el caso de La Serena. Quiero comentar que, el reto demográfico, es un tema conocido en España con amplia literatura (Gómez-Pellón, 2004, 2017; Gómez-Pellón y Amaya, 2017; Esparcia, 2019; Moyano, 2020; Trabada, 2020).

En las siguientes páginas del Estudio Cuantitativo se exponen los resultados del análisis cuantitativo-distributivo de la realidad demográfica y sociolaboral de la comarca de La Serena, objetivada a través de un sistema de 62 indicadores cuantitativos, que se despliega en 5 capítulos, especializados en las siguientes temáticas: 1) población, 2) empleo (personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral), 3) paro registrado, 4) contratos registrados y 5) conclusiones cuantitativas.

³ Censo anual de población 2021-2023. Resultados por municipios 2021-2023, INE. www.ine.es

En el primer capítulo de Análisis de la Población nos centramos en la evolución y densidad de la población entre 2001 y 2023, atendiendo también a la evolución y porcentaje que representan las personas extranjeras, así como a las estructuras por sexo y edad. En cuanto al segundo capítulo, dedicado al Análisis del Empleo, analizaremos la evolución de las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral entre diciembre de 2014 y diciembre de 2023, además de su distribución según el régimen de cotización y, en el caso de las personas asalariadas también consideraremos su evolución y distribución por sectores de actividad.

Siguiendo con el mercado de trabajo, el tercer capítulo se centra en el Análisis del Paro registrado: así, para el período de diciembre de 2014 a diciembre de 2023, analizaremos su evolución según sexo, cohortes de edad y la experiencia laboral anterior por sectores de actividad. Dedicaremos el cuarto capítulo a Analizar los Contratos registrados, considerando su evolución y distribución entre el año 2014 y 2023 (acumulados anuales), desagregando el análisis cuantitativo-distributivo según la variable sexo-género, el sector de actividad y la duración de los contratos, estimando además las tasas de temporalidad. Finalizamos con el capítulo de Conclusiones Cuantitativas, en las que se analizan varios indicadores de síntesis, no considerados en los capítulos anteriores, como son el Índice de Recambio de la Población en Edad Activa entre 2001 y 2023, las Tasas de Actividad, de Empleo y las Tasas de Paro registrado referidas al período de diciembre de 2019 a diciembre de 2023, así como las Tasas de Temporalidad entre las personas asalariadas en alta laboral, también referidas al mismo intervalo temporal.

El análisis cuantitativo-distributivo tuvo en cuenta 5 niveles administrativos para la comparación territorial y temporal de los 62 indicadores seleccionados:

- Nivel municipal: 13 municipios que conforman la mancomunidad de La Serena.
- Nivel comarcal: La Serena (sumatorio de los 13 municipios).
- Nivel provincial: Badajoz.
- Nivel autonómico: Extremadura.
- Nivel nacional-estatal: España.

Cabe destacar que en el momento de la redacción de estas líneas introductorias se conocen una interesante serie de datos cuantitativos de empleo y desempleo que permiten afirmar que la

coyuntura laboral en el conjunto del país es bastante positiva, alcanzando los mejores registros de empleo y paro desde 2014, año reconocido como el que puso punto final a la Gran Recesión de 2008. Por ejemplo, el año 2023 cerró con el récord histórico de empleo femenino, rozando los 10 millones de mujeres ocupadas lo que, en palabras de Antonio González⁴, permite augurar que la brecha entre hombres y mujeres se va a seguir estrechando⁵. Por otro lado, la OCDE ha reconocido recientemente las bondades 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*, pues ha reducido con relevancia la temporalidad entre las personas asalariadas, además de afirmar que la subida del salario mínimo interprofesional no produjo un efecto de destrucción del empleo⁶. El impulso del turismo y la hostelería permitió cerrar el mes de mayo de 2024 con una afiliación media de 21,3 millones, el dato más alto desde que hay registros, acompañado de los diez millones de mujeres empleadas, como se mencionó anteriormente, reduciéndose el paro hasta los 2,6 millones, si bien es cierto que sigue siendo una tasa de paro alta (11,7%), concretamente el doble de la media europea y todavía con la gran asignatura pendiente del paro juvenil, que a finales de 2023 alcanzaba al 28,4%⁷.

Finalmente, antes de comenzar con el primer capítulo del Estudio cuantitativo resultará de ayuda poner al lector sobre aviso sobre una serie de medidas de estilo que se han tomado en cuanto a las representaciones gráficas de los datos que pretenden limpiar información superflua de los mismos. De estos se ha eliminado la siguiente información: en el eje horizontal de abscisas (serie de municipios) se ha eliminado, por resultar redundante y para conseguir más espacio para la propia representación gráfica, la coletilla “de la Serena” de las siguientes localidades: Benquerencia de la Serena, Esparragosa de la Serena, Higuera de la Serena, Malpartida de la Serena, Monterrubio de la Serena, Quintana de la Serena, Valle de la Serena y Zalamea de la Serena; y la comarca de La Serena se denomina en los gráficos como “La Serena” por razones de espacio.

⁴ Antonio González, economista y miembro de Economistas Frente a la Crisis (EFC), fue Secretario General de Empleo en el periodo 2006 – 2008.

⁵ <https://www.publico.es/economia/femenino-crece-rozar-diez-millones-ano-record-ocupacion.html>

⁶ Noriega, D. (5 de junio de 2024). La OCDE respalda al Gobierno: la reforma laboral redujo la temporalidad y subir el salario mínimo no destruyó empleo. *elDiario.es* https://www.eldiario.es/economia/ocde-respalda-gobierno-reforma-laboral-redujo-temporalidad-subir-salario-minimo-no-destruyo-empleo_1_11424382.html

⁷ Sánchez, E. (4 de junio de 2024). España suma 220.000 empleados en mayo y alcanza un récord con 21,3 millones de trabajadores gracias al turismo. *El País*. <https://elpais.com/economia/2024-06-04/espana-suma-220000-empleados-en-mayo-y-alcanza-un-record-con-213-millones-de-trabajadores-gracias-al-turismo.html>

1.1.- ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN

En el primer capítulo vamos a desarrollar un estudio de carácter sociodemográfico sobre la comarca de La Serena, a través del análisis cuantitativo de fuentes de carácter secundario de la evolución de la población de este espacio geográfico, estudiando los cambios que se han producido en los principales indicadores demográficos entre los años 2001 y 2023; en concreto, abordaremos los siguientes apartados: 1) la distribución, evolución y densidad de la población; 2) la nacionalidad: distribución, evolución y porcentaje de personas extranjeras; proseguimos con el estudio de la población según las variables 3) sexo y 4) edad. Los indicadores analizados son los siguientes:

- Distribución (%) de la población censada en 2001 y 2023 en la comarca La Serena entre sus municipios (Tabla 1.1 del Anexo).
- Evolución de la población censada entre 2001 y 2023: absolutos y Tasas de evolución (%;-%) (Tabla 1.2 del Anexo).
- Evolución de la Densidad de Población entre 2001 y 2023: nº habitantes por km² (Tabla 1.3 del Anexo).
- Evolución de la población censada de nacionalidad Extranjera entre 2001 y 2023: absolutos y Tasas de evolución (%;-%) (Tabla 1.4 del Anexo).
- Porcentajes de población Extranjera entre el total de población censada en 2001, 2021 y 2023 (Tabla 1.5 del Anexo).
- Ratio de Masculinidad entre la población censada en 2001, 2021 y 2023: nº de hombres por cada 100 mujeres (Tabla 1.6 del Anexo).
- Ratio de Masculinidad según Nacionalidad entre la población censada en 2001, 2021 y 2023: nº de hombres por cada 100 mujeres de la misma nacionalidad (Tabla 1.7 del Anexo).
- Evolución de la población censada según cohortes de Edad, ambos sexos, de 2001 a 2023: absolutos y Tasas de evolución (%;-%) (Tabla 1.8 del Anexo).
- 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 1.9 del Anexo).
- Edad Media de la población censada de ambos sexos en 2001 y 2023, y por sexo en 2023 (Tabla 1.10 del Anexo).
- Porcentajes de personas Extranjeras entre la población censada según grandes cohortes de Edad en 2023 (Tabla 1.11 del Anexo).
- 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 1.12 del Anexo).

- Índice de Dependencia para ambos sexos entre la población censada en 2001 y 2023: nº de personas dependientes (menores de 16 años y mayores de 64 años) por cada 100 de edades activas (16 a 64 años). (Tabla 1.13 del Anexo).
- Índice de Envejecimiento para ambos sexos entre la población censada en 2001 y 2023: nº de personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 20 años. (Tabla 1.14 del Anexo).
- Índice de Sobreenviejecimiento 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 (Tabla 1.15 del Anexo).

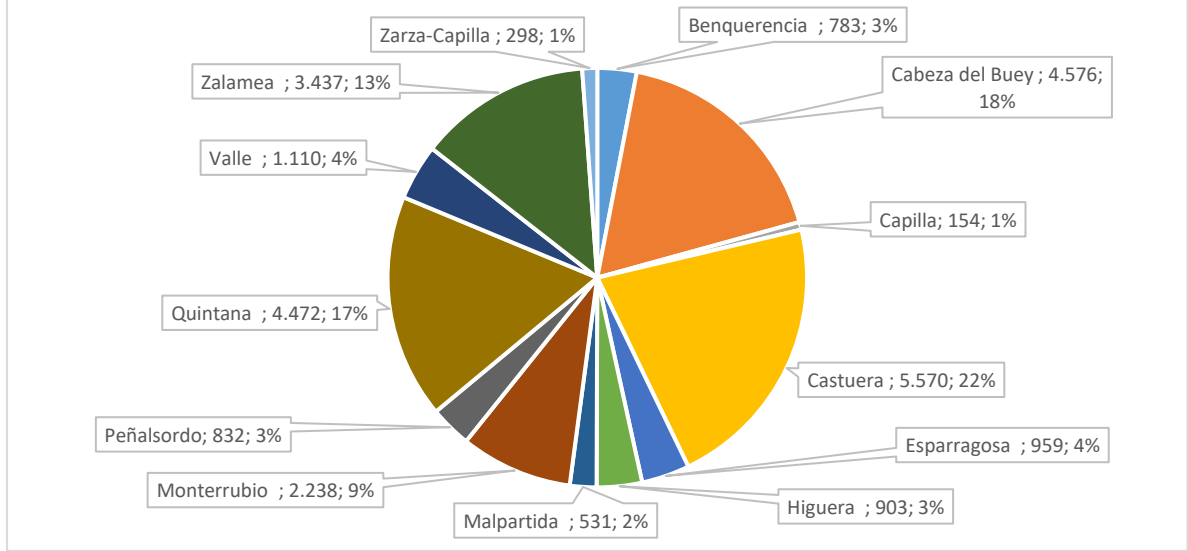
1.1.1.- Distribución, evolución y densidad de población

A 1 de enero de 2023, en la Mancomunidad de Municipios de La Serena, se contabilizó una población total censada de 25.863 personas (Gráfico 1.1). Según el número de habitantes, los 13 municipios de la comarca pueden agruparse en tres grupos. El primer grupo lo forman los municipios de mayor tamaño, entre los que destacan Castuera, con 5.570 personas censadas (21,5%) y que actúa como cabecera comarcal; a continuación, Cabeza del Buey (17,7%), Quintana de la Serena (17,3%) y Zalamea de la Serena (13,3%). Estas cuatro localidades, en conjunto, suman 18.055 habitantes, lo que representa un 69,8% del total de la población de la Mancomunidad. En el segundo grupo se encuentran las localidades de tamaño medio, como Monterrubio de la Serena, que cuenta con 2.238 habitantes (8,6%), y Valle de la Serena, con 1.110 habitantes (4,3%). Finalmente, el tercer grupo está compuesto por las entidades de menor tamaño, aquellas que no superan los 1.000 habitantes, dentro de las cuales destacan Capilla, con una población de 154 personas censadas, y Zarza-Capilla, con 298 censadas.

Estas diferencias en el tamaño demográfico resultan importante al analizar las cifras relacionadas con el empleo, el paro y los contratos laborales, ya que las dinámicas poblacionales influyen directamente en el desarrollo y las oportunidades económicas de cada municipio. Por lo tanto, estas diferencias demográficas constituirán un aspecto clave en el presente estudio.

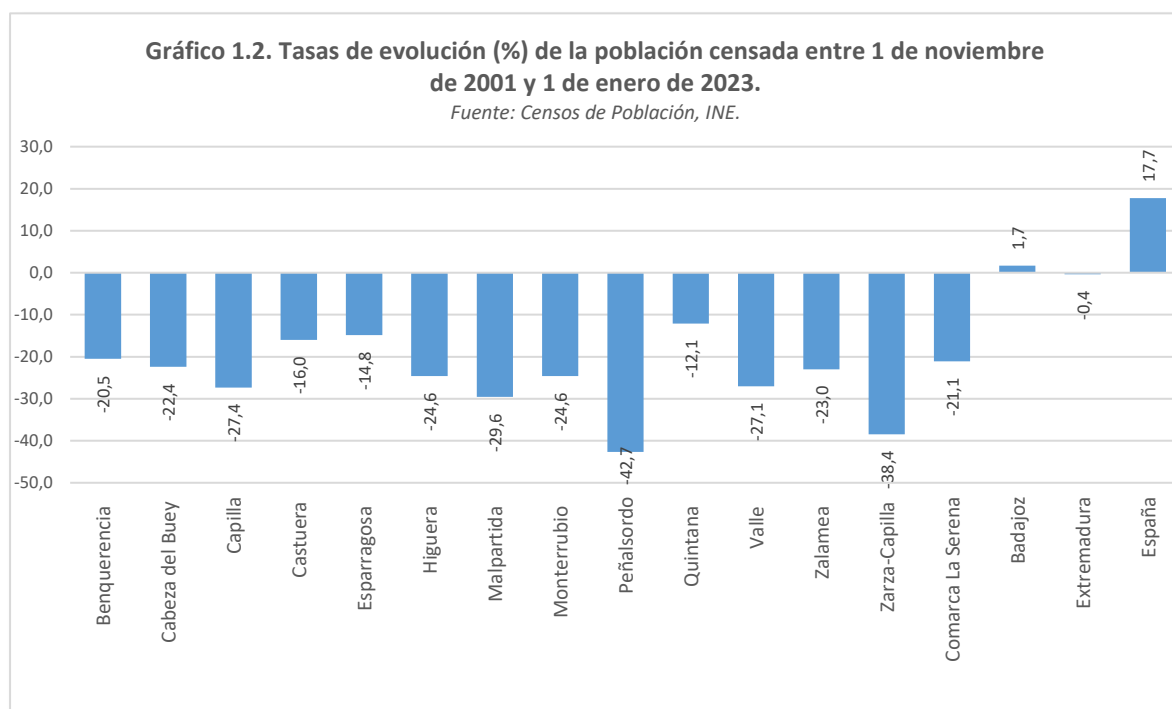
Gráfico 1.1. Distribución de la población censada a 1 de enero de 2023 en la Mancomunidad de La Serena (25.863) entre sus 13 municipios: absolutos y %.

Fuente: Censo anual de Población de 2023, INE.



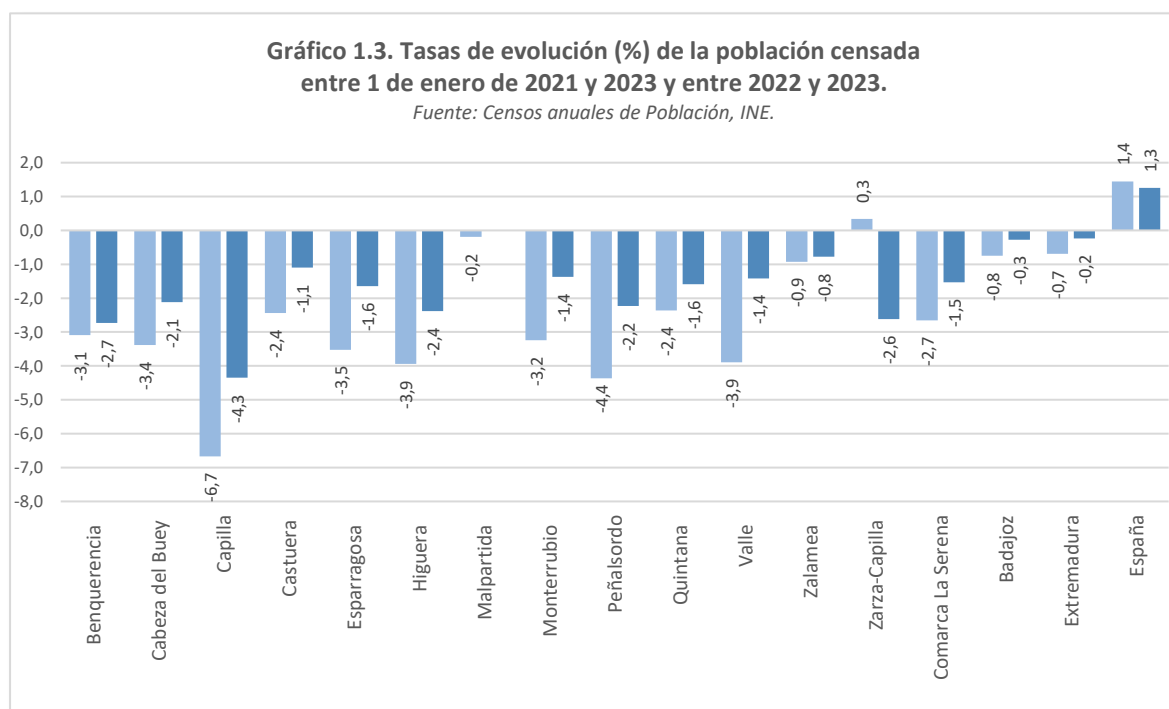
Al analizar la evolución de los datos censales entre los años 2001 y 2023 (ver Tabla 1.1 del Anexo), se observa un notable decremento de la población en la Mancomunidad de Municipios de La Serena, con una reducción del -21,1% (Gráfico 1.2). Este descenso equivale, en términos absolutos, a la pérdida de 6.918 habitantes, una cifra especialmente significativa si se compara con las variaciones registradas a nivel provincial (+1,7%) y autonómico (-0,4%). Esta tendencia resulta aún más impactante en contraste con el panorama nacional, donde la población creció un +17,7%. Estos datos evidencian que, en un contexto general de incremento poblacional, las comarcas rurales del interior peninsular han evolucionado de manera negativa, contrastando con las ciudades y el litoral español. Este fenómeno refleja la persistencia de procesos migratorios campo-ciudad que, incluso en la actualidad, continúan fomentando la despoblación rural.

Este decremento poblacional se refleja también, de manera generalizada, a nivel municipal, con pérdidas que, en la mayoría de las localidades de la Mancomunidad, superan el decremento comarcal. En este caso, dichas pérdidas no parecen ser absorbidas por los municipios de mayor tamaño, ya que estos también están inmersos en procesos recesivos. Las localidades más afectadas, en términos relativos, por esta despoblación son pequeñas entidades como Peñalsordo (-42,7%) y Zarza-Capilla (-38,4%), seguidas de Malpartida de la Serena (-29,6%) y Capilla (-27,4%). En el grupo de los municipios más poblados, cabe destacar los casos de Zalamea de la Serena (-23,0%) y Cabeza del Buey (-22,4%), cuyas pérdidas superan incluso el decrecimiento porcentual de la comarca. En todo caso, los descensos han sido más moderados en municipios como Quintana de la Serena (-12,1%) y Castuera (-16,0%).



El descenso poblacional entre 2021-2023 y 2022-2023 (Gráfico 1.3) es igualmente evidente y, a nivel supramunicipal, destaca por su relevancia el conjunto de La Serena, donde los decrecimientos (-2,7% y -1,5%, respectivamente) superan a los registrados a nivel provincial y autonómico, encontrándose ambos con pérdidas inferiores al -1,0% en los intervalos analizados. Es especialmente notable la pérdida ocurrida entre 2022 y 2023, que excede la media interanual del período 2001-2023 (-1,0%). Mientras tanto, España mantiene una tendencia opuesta, con incrementos sustanciales en estos intervalos temporales: un crecimiento poblacional de +1,4% entre 2019 y 2023, y de +1,3% entre 2022 y 2023, mejorando incluso la media interanual nacional desde 2001, que se sitúa en +0,8%.

A nivel municipal, el retroceso demográfico es más que evidente, con pérdidas que superan la Tasa comarcal en la mayoría de las localidades. Entre los municipios más pequeños, destaca el caso de Capilla, con disminuciones del -6,7% entre 2021 y 2023, y del -4,3% en el período 2022-2023. En el grupo de los municipios más poblados, sobresale nuevamente Cabeza del Buey, cuyas pérdidas superan el declive comarcal en ambos intervalos: -3,4% entre 2021 y 2023, y -2,1% entre 2022 y 2023.

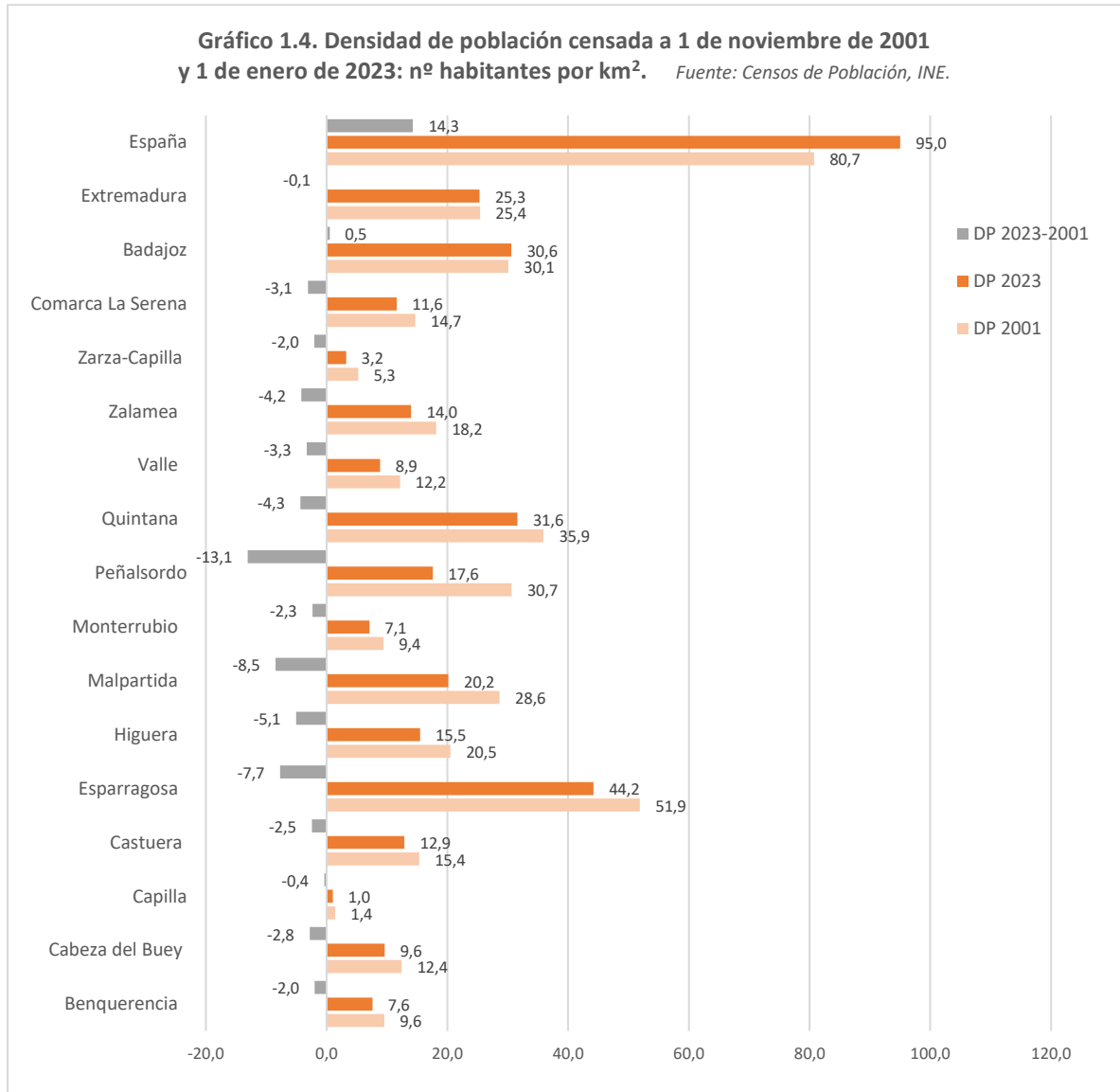


En el contexto europeo, España se caracteriza por su baja densidad poblacional, tal como indica Camarero (Camarero, 2020)⁸, con 95 habitantes por kilómetro cuadrado en 2023 (ver Tabla 1.3 del Anexo). Sin embargo, el proceso de despoblación en La Serena configura un panorama cercano a un desierto demográfico—término que hace referencia a densidades de población inferiores a 10 habitantes por kilómetro cuadrado—al registrar una densidad de población (DP) de apenas 11,6 habitantes por kilómetro cuadrado, lo que implica una disminución de -3,1 puntos respecto a 2001. Esta cifra es significativamente inferior a las densidades provincial (30,6 hab./km²) y autonómica (25,3 hab./km²), las cuales han permanecido prácticamente estables (Gráfico 1.4).

El panorama a nivel municipal es igualmente preocupante, con disminuciones en la DP en todas las localidades, muchas de las cuales han caído por debajo del umbral de 10 habitantes por kilómetro cuadrado. Los efectos más graves se observan nuevamente en los municipios más pequeños, como Peñalsordo, cuya densidad de población se ha reducido en -13,1 habitantes por km² desde 2001. Es importante considerar, sin embargo, la influencia de los latifundios y dehesas, características del oeste peninsular, que pueden distorsionar este indicador y requieren que estos datos sean interpretados con cautela. Por ejemplo, Quintana de la Serena, uno de los municipios con mayor población, registra una densidad de población de apenas 9,6 habitantes por kilómetro cuadrado, debido a su extensión territorial de 475,1 km². No obstante, esta circunstancia no debe desviar la atención de otros

⁸ Camarero Rioja, L.A. (2020). El campo y la cuestión rural: la despoblación y otros desafíos. *Despoblamiento, baja densidad y brecha rural: un recorrido por una España desigual* (47-73). <https://www.funcas.es/revista/el-campo-y-la-cuestion-rural-la-despoblacion-y-otros-desafios/>

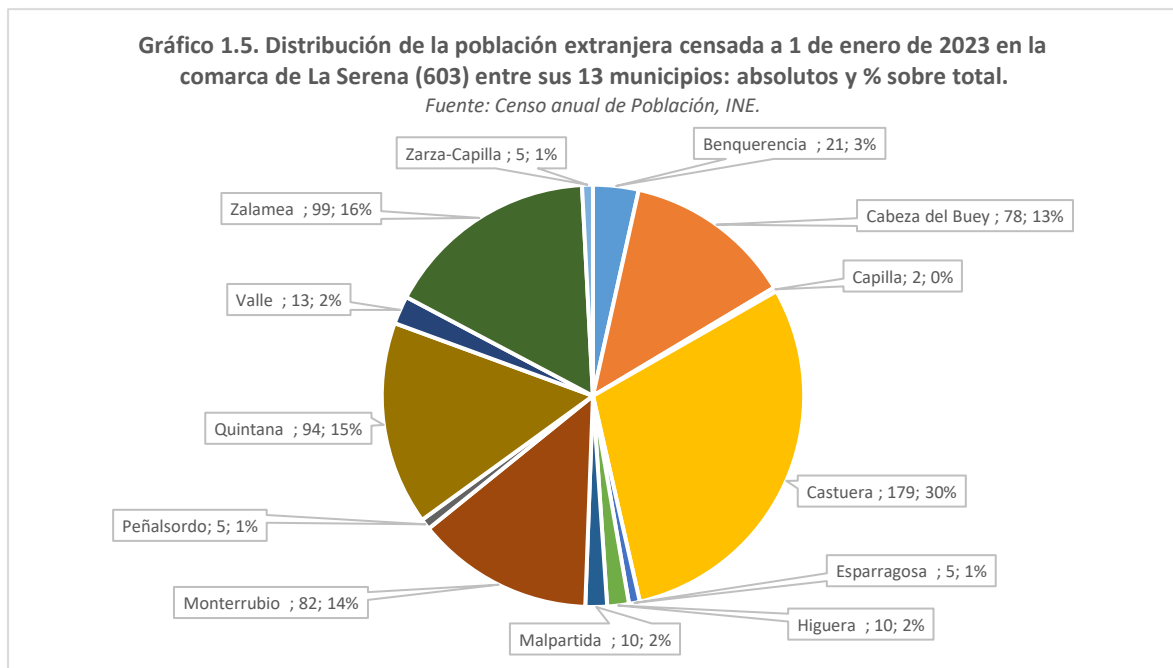
municipios como Zarza-Capilla (3,2 hab./km²) o Capilla (1,0 hab./km²), que representan casos extremos de baja densidad. En contraste, destacan Esparragosa de la Serena (51,9 hab./km²) y Quintana de la Serena (31,6 hab./km²), que superan en ambos casos la densidad comarcal.



Este panorama pone de manifiesto el marcado retroceso poblacional en Extremadura, destacando la vulnerabilidad de la comarca de La Serena. Los sustanciales decrementos demográficos registrados, incluso en el último intervalo 2022-2023, reflejan una tendencia preocupante que trasciende el nivel comarcal para impactar también a nivel provincial y autonómico, evidenciando los profundos desafíos que enfrentan las áreas rurales en términos de despoblación.

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

En el inicio de 2023, la población de origen extranjero asciende a 603 personas en La Serena (ver Tabla 1.4 del Anexo), distribuyéndose predominantemente entre los municipios más poblados, que concentran el 74,6% del total (Gráfico 1.5). El municipio con mayor número de residentes extranjeros es Castuera, con 179 personas, lo que representa el 29,7% del total comarcal. Le siguen Zalamea de la Serena, con un 16,4%; Quintana de la Serena, con un 15,6%; Monterrubio de la Serena, con un 13,6%; y Cabeza del Buey, con un 12,9%. En contraste, su presencia es significativamente menor en los municipios menos poblados de la comarca: Esparragoza de la Serena, Peñalsordo y Zarza-Capilla cuentan cada uno con solo un 0,8% de la población extranjera censada en la comarca, mientras que en Capilla se registra la cifra más baja, con apenas dos personas censadas, que representan un exiguo 0,3% del total comarcal.



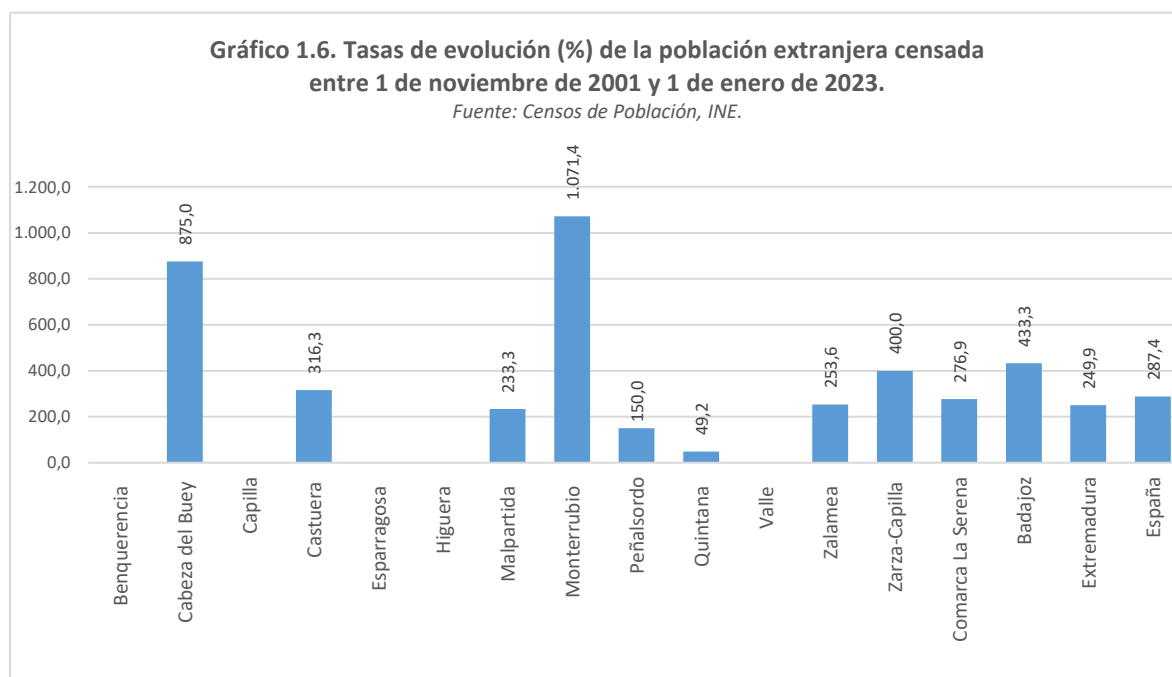
España comienza a establecerse como país de destino de población de origen extranjero con el estreno del siglo XXI debido al rápido crecimiento económico que experimentó España desde los primeros 2000 (Cebolla Boado, H., *et al.*, 2008; Arango Vila-Belda, J., 2019)^{9,10} hasta el comienzo de la

⁹ Cebolla Boado, H. (2008). *La inmigración en España (2000-2007). De la gestión de flujos a la integración de los inmigrantes*. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. Mº de la Presidencia.

¹⁰ Arango Vila-Belda, J. (2019). La economía social en el Mediterráneo. *El estado de la integración de inmigrantes y refugiados en España: luces y sombras*. (383-409). <https://publicacionescajamar.es/publicaciones-periodicas/mediterraneo-economico/la-insercion-laboral-y-social-de-inmigrantes-y-refugiados-en-espana/>

Gran Recesión de 2008, momento en el cual la llegada de flujos inmigratorios del exterior disminuyó si bien, aunque las entradas fueron menores que las salidas, *“el peso de la población extranjera apenas ha cambiado desde el inicio de la crisis, manteniéndose en torno al 12 por 100”* (Minondo Uribe-Etxebarria, A.; et al, 2013, p.82)¹¹.

En este primer cuarto del siglo XXI, nuestro ámbito de estudio ha experimentado un notable incremento de la población extranjera (Gráfico 1.6), que ha alcanzado un +276,9% en la comarca de La Serena. Este crecimiento representa un aumento desde 160 personas censadas en 2001 a un total de 603 en 2023, superando el incremento registrado a nivel autonómico (+249,9%) y aproximándose al promedio nacional (+287,4%). Entre las entidades supramunicipales, destaca especialmente la provincia de Badajoz, con un incremento del +433,3%, al pasar de 4.456 a 23.762 personas extranjeras censadas.

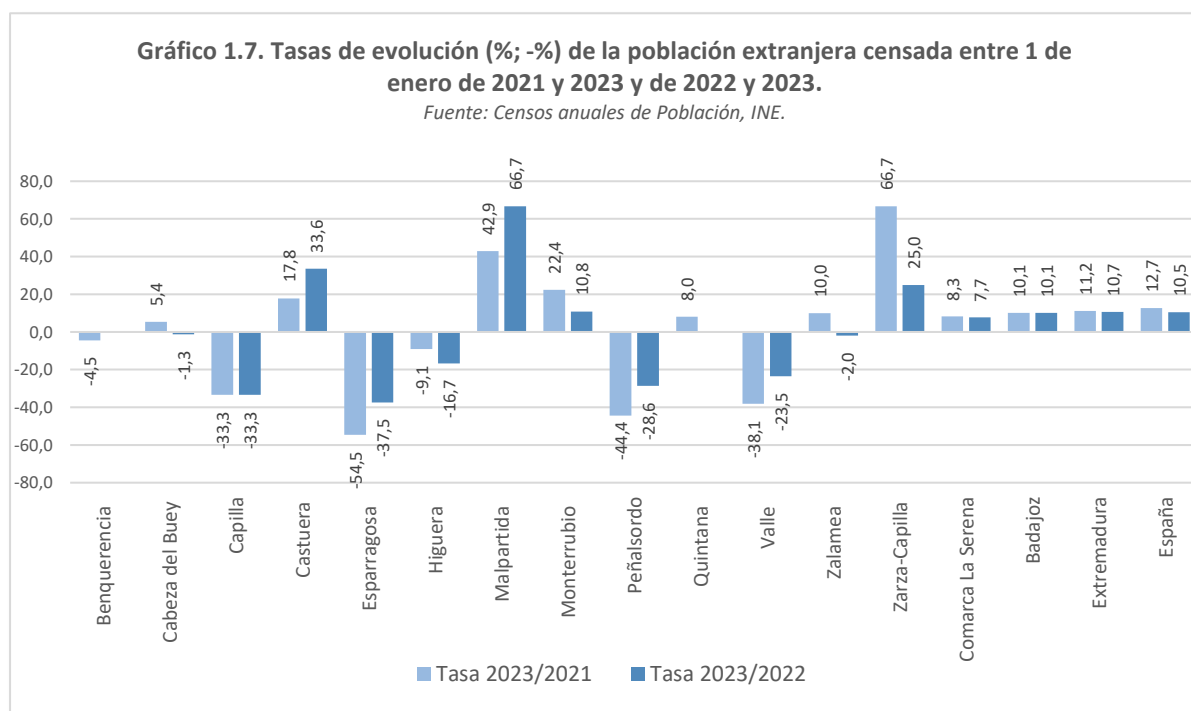


A nivel municipal, todas las localidades han experimentado aumentos significativos en esta población. Sobresale Monterrubio de la Serena con un espectacular crecimiento del +1.071,4%, seguida por Cabeza del Buey (+875,0%). No obstante, en términos absolutos, el mayor incremento se registra en Castuera, núcleo comarcal, que ve aumentada su población extranjera en 136 personas, lo que representa un crecimiento del +316,3%.

¹¹ Minondo Uribe-Etxebarria, A.; et al. (2013). La economía de las regiones españolas en la crisis. Movimientos migratorios españoles antes y después de la crisis. (80-97). https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/138art06.pdf

Al analizar la evolución de la población extranjera entre 2021 y 2023, y entre 2022 y 2023 (Gráfico 1.7), observamos que, a nivel supramunicipal, los incrementos de la población extranjera continúan produciéndose, aunque de manera más moderada. En la comarca de La Serena se registra el aumento más bajo entre 2022 y 2023, con un +7,7%, mientras que en el resto de las entidades el crecimiento se mantiene en torno al +10,0%.

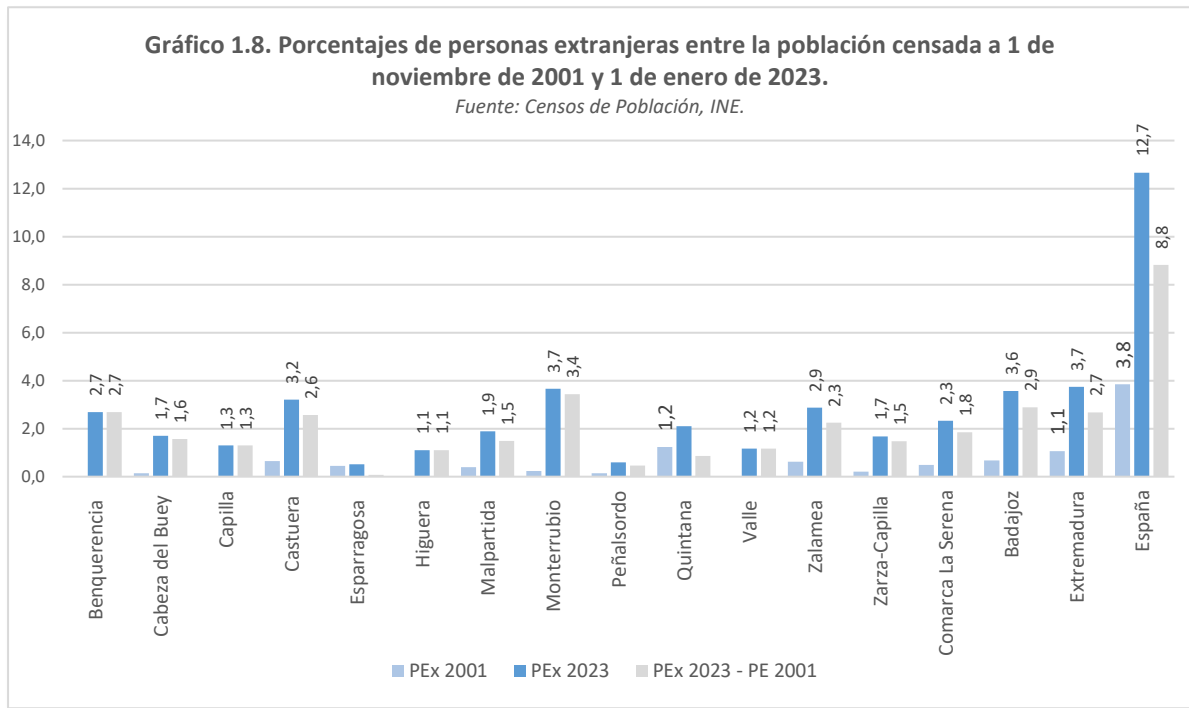
A nivel municipal, la población extranjera tiende a consolidarse en los municipios más poblados. Destaca especialmente Castuera, que entre 2022 y 2023 experimenta un incremento significativo del +33,6%, con la llegada de 45 nuevos residentes extranjeros. Además, resulta relevante el crecimiento relativo de la población extranjera en localidades como Malpartida de la Serena (+42,9% en 2021-2023 y +66,7% en 2022-2023) y Zarza-Capilla (+66,7% en 2021-2023 y +25,0% en 2022-2023). Estas cifras podrían representar un impulso demográfico para ambas localidades, especialmente afectadas por la despoblación. Sin embargo, en términos absolutos, los cambios son pequeños, con solo 4 habitantes adicionales en Malpartida y 1 en Zarza-Capilla en el intervalo interanual 2022-2023.



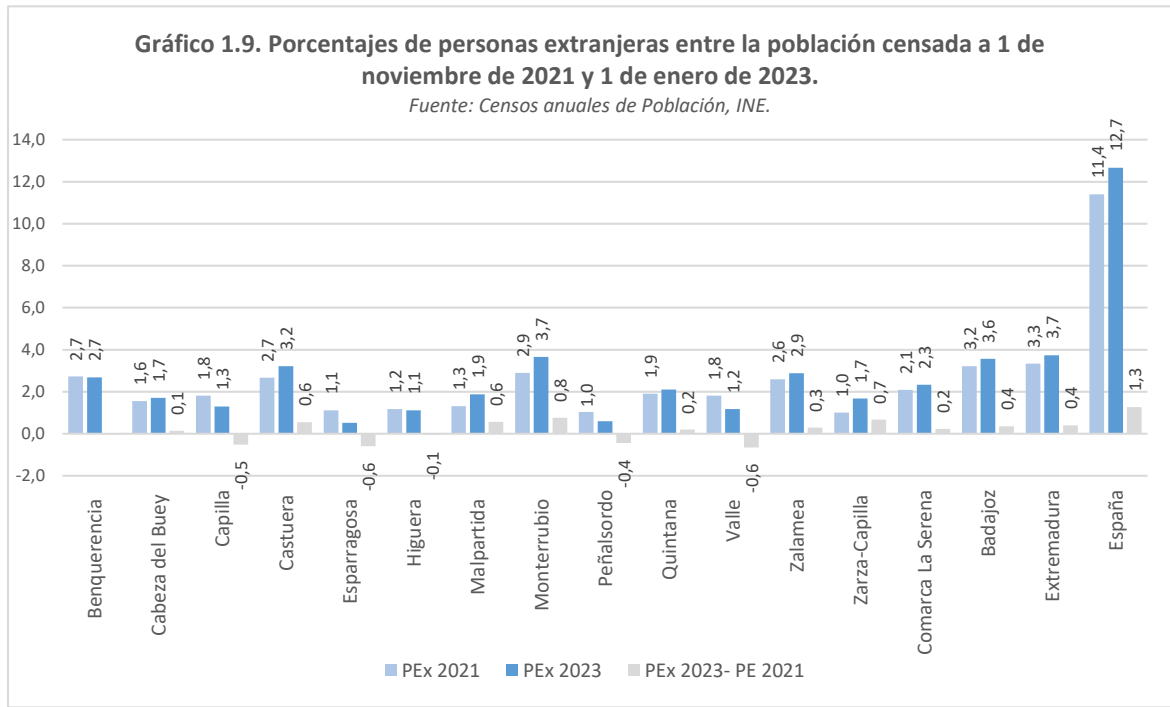
En cuanto al porcentaje de población extranjera entre la población total (ver Tabla 1.5 del Anexo), el auge de la inmigración exterior a partir del año 2000 provocó un cambio significativo en relación con la población total. En 2001, los extranjeros representaban apenas el 0,5% de la población de La Serena, mientras que en 2023 esta cifra ascendió al 2,3%, lo que supone un incremento de +1,8 puntos porcentuales. Sin embargo, los incrementos registrados a nivel provincial y autonómico fueron superiores. A nivel estatal se evidenció el mayor aumento desde 2001 a 2023, con un incremento de

+8,8 puntos porcentuales, situando a la población extranjera en un 12,7% del total, reflejo del mayor atractivo de las áreas urbanas y metrópolis (Gráfico 1.8).

A nivel municipal, el peso de la población extranjera se corresponde casi directamente con los incrementos porcentuales registrados desde 2001, ya que partían de valores muy bajos. Entre los principales destinos destacan Monterrubio de la Serena, con un 3,7% de población extranjera respecto al total, y Castuera, con un 3,2%, ambos por encima de la media comarcal.



Entre 2021 y 2023 (Gráfico 1.9), los porcentajes de población extranjera permanecen prácticamente estables, con variaciones mínimas, tanto positivas como negativas, en torno al medio punto porcentual. En la comarca de La Serena, la variación asciende a solo +0,2 puntos, situándose la población extranjera en un 2,3% del total en 2023. A nivel supramunicipal, destaca el caso de España, con un incremento de +1,3 puntos, lo que supone una excepción respecto a la tendencia comarcal y, en general, extremeña. En el ámbito municipal, resaltan los aumentos en Monterrubio de la Serena (+0,8 puntos) y Castuera (+0,6 puntos), que representan los cambios más significativos dentro de la comarca.



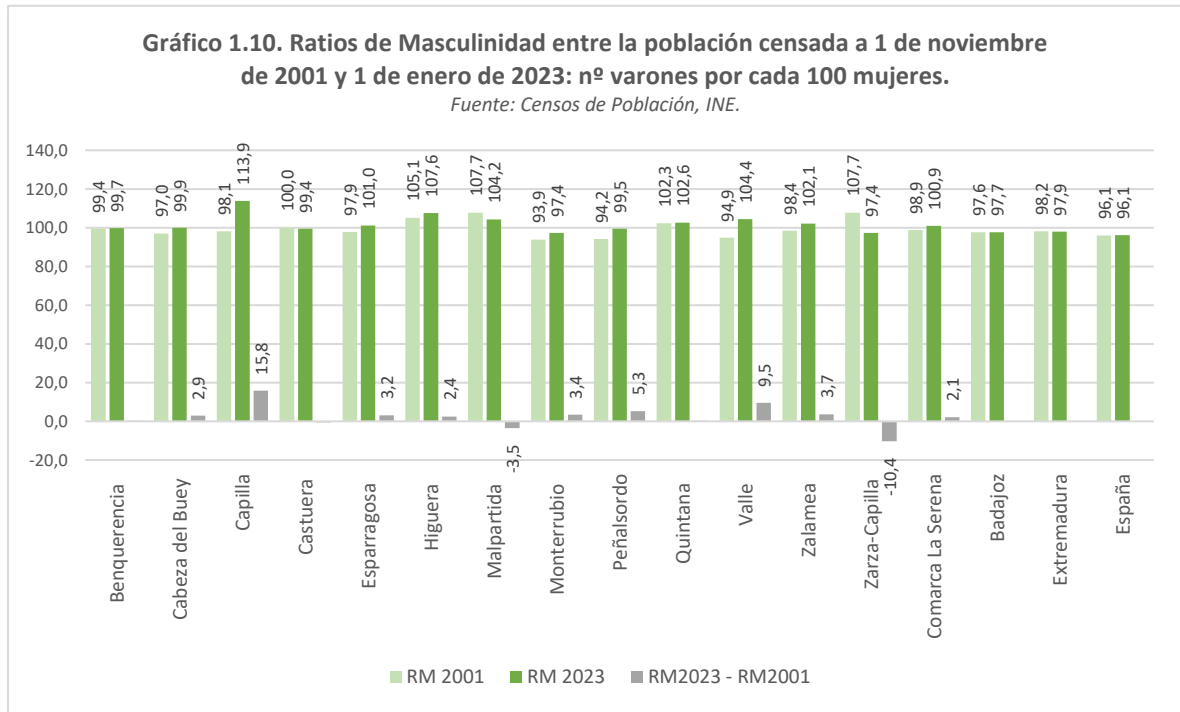
Por tanto, se perfila un contexto que resulta menos atractivo para las personas de origen extranjero, probablemente como consecuencia de las limitadas oportunidades laborales en comparación con otras regiones del país, especialmente en el eje centro-periferia. Este fenómeno queda reflejado en las marcadas diferencias porcentuales de población extranjera entre España y Extremadura, donde la proporción es entre 3 y 4 veces menor, evidenciando una desigualdad significativa en la atracción y retención de población extranjera.

1.1.3.- La estructura demográfica por sexo

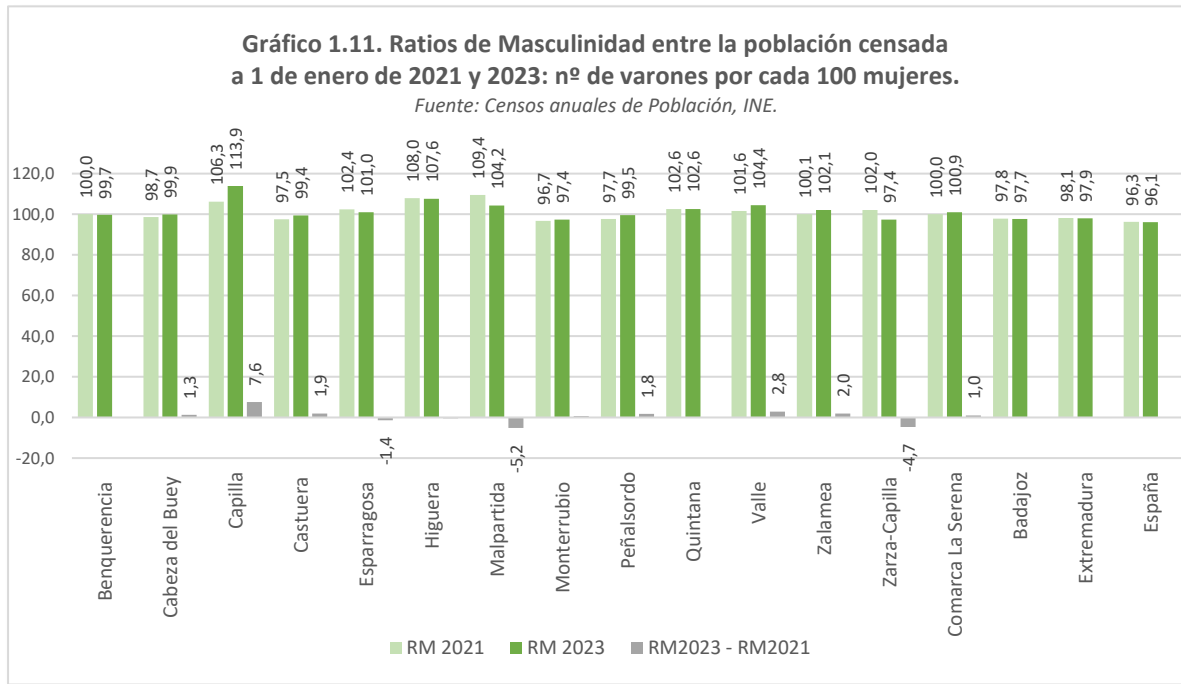
La distribución de la población según el sexo (ver Tabla 1.6 del Anexo) muestra una ligera tendencia hacia la feminización en las entidades supramunicipales, salvo en el caso de La Serena, que presenta una ratio de masculinidad (RM en adelante) de 100,9 hombres por cada 100 mujeres. Por el contrario, los municipios que componen la comarca tienden hacia una mayor masculinización, reflejando diferencias significativas en el equilibrio demográfico entre niveles territoriales.

Entre los años 2001 y 2023 (Gráfico 1.10), a nivel supramunicipal, se observan pocas variaciones en la relación de masculinidad (RM), destacando un incremento de +2,1 puntos en La Serena, donde la RM se establece en 100,9 (ligeramente masculinizada). Esto contrasta con los datos a nivel provincial, autonómico y estatal, donde la RM se sitúa en 97,7, 97,9 y 96,1 respectivamente, reflejando

poblaciones claramente feminizadas.

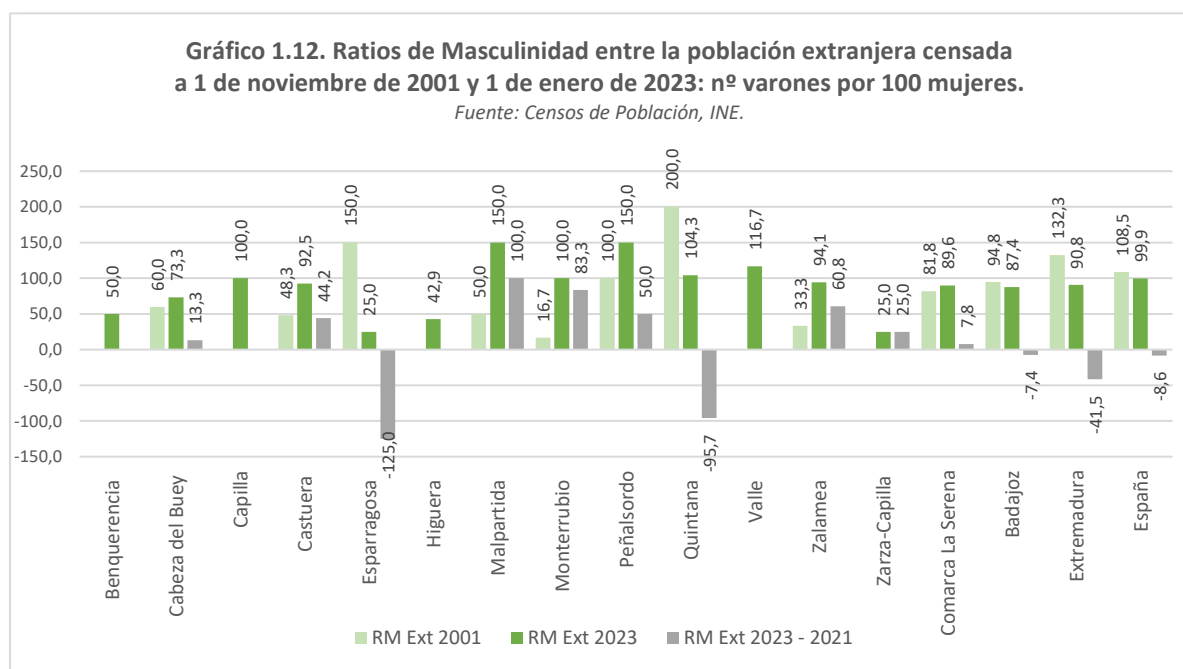


A nivel municipal, las variaciones más significativas tienden a ser incrementos en la RM, especialmente en localidades más rurales, como Capilla, que presenta una RM de 113,9. En contraste, las localidades más pobladas, como Castuera, registran valores inferiores, con una RM de 94,4, que nos indica que concentra la población femenina que, seguramente, emigró desde los municipios vecinos. Este mismo patrón se observa al comparar las variaciones entre los años 2021 y 2023 (Gráfico 1.11), reforzando la tendencia a una masculinización más pronunciada en las localidades más rurales y menor en los núcleos poblacionales más grandes.



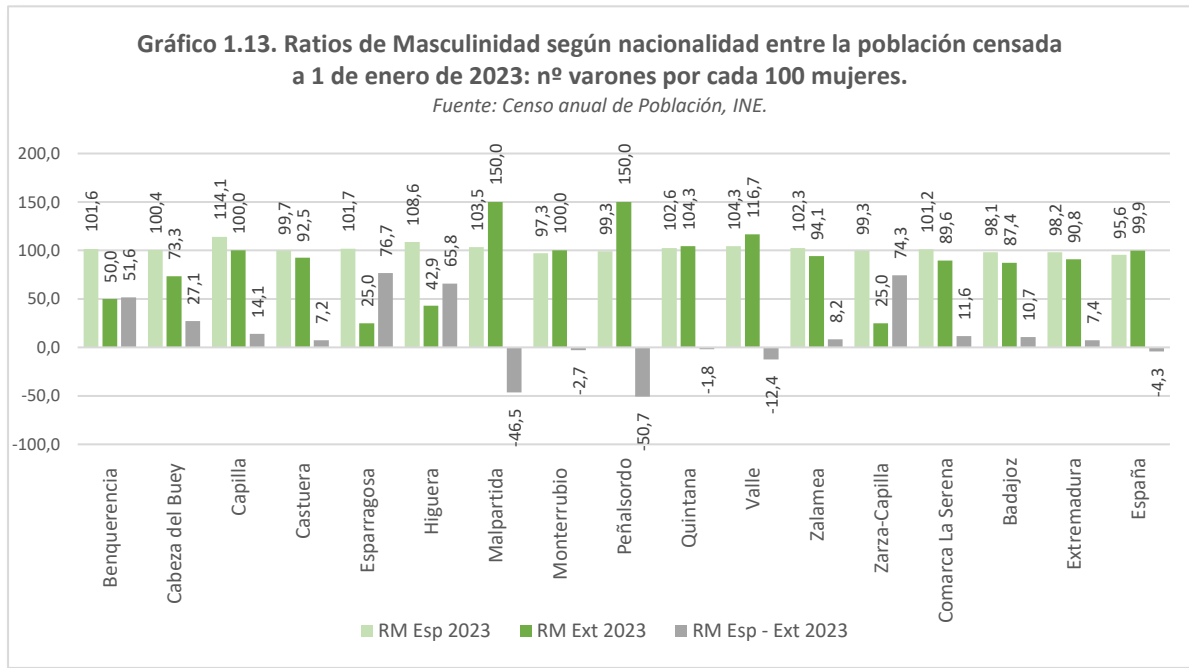
La población extranjera, entre los años 2001 y 2023, muestra mayores fluctuaciones en su ratio de masculinidad (RM) en comparación con la población total, mucho más estable en este aspecto. A nivel supramunicipal, en 2023, se observa una marcada feminización, especialmente en el ámbito comarcal (86,6) y provincial (87,4). Sin embargo, en el conjunto de la comunidad autónoma, la RM experimentó un significativo descenso de -41,5 puntos porcentuales, situándose en 90,8 en 2023, informándonos de un cambio relevante en la estructura por sexo de la población extranjera hacia la feminización.

A nivel municipal, este indicador también presenta variaciones destacadas a lo largo del período. Por ejemplo, en Castuera, la RM en 2023 alcanza el 92,5, ligeramente superior a la ratio comarcal. En contraste, otra de las localidades más pobladas, como Cabeza del Buey, registra una RM de 73,3, lo que refleja diferencias sustanciales en la estructura por sexo dentro de la población extranjera en los municipios que conforman la comarca. Entre los municipios con una RM extranjera más masculinizada en 2023 destacan Valle de La Serena (116,7), Malpartida de La Serena (150) y Peñalsordo (150 varones por cada 100 mujeres).



La comparación entre las ratios de masculinidad (RM) de españoles y extranjeros (Gráfico 1.13) pone de manifiesto una tendencia generalizada a la feminización entre la población extranjera, mientras que la población española muestra niveles más altos de masculinidad a nivel extremeño. Es relevante el caso de La Serena, donde únicamente la población española presenta un índice masculinizado, con una RM de 101,2, frente al 89,6 de la población extranjera. En contraste, en Badajoz y Extremadura, aunque la RM española es mayor que la de los extranjeros (98,1 y 87,4 en Badajoz; 98,2 y 90,8 en Extremadura), ambas poblaciones son claramente feminizadas. A nivel estatal, la RM de la población extranjera supera ligeramente a la española, marcando una diferencia menor en el patrón demográfico.

Esta misma tendencia se observa en el contexto municipal, con mayores RM de la población española que de la extranjera en la mayoría de las localidades, a excepción de Quintana de la Serena, entre los municipios más poblados, en donde la RM extranjera se sitúa en 104,3, esto es, 1,8 puntos mayor que la española, mientras que las mayores diferencias las encontramos en municipios pequeños como Peñalsordo y Malpartida, ambas con 150 de RM extranjera, lo que supone una diferencia de 50,7 y 46,5 puntos respectivamente frente a la población española.



En conclusión, el análisis de la estructura por sexo de la población en La Serena y los diversos niveles territoriales revelan dinámicas demográficas complejas. A nivel supramunicipal, la población española destaca por su ligera masculinización en La Serena, mientras que tanto a nivel provincial como autonómico y estatal predominan tendencias de feminización. Por su parte, la población extranjera presenta una marcada feminización en todos los niveles, con variaciones más acentuadas y características particulares en cada municipio, especialmente en los municipios pequeños, donde se registran casos extremos de mayor masculinización. Estas diferencias demográficas reflejan la heterogeneidad socioeconómica de la comarca: los municipios menos poblados acogen más varones que mujeres, mientras sucede lo contrario en los municipios más poblados; por tanto, una consecuencia de movimientos migratorios diferenciados por sexo-género.

1.1.4.- La estructura demográfica por edad

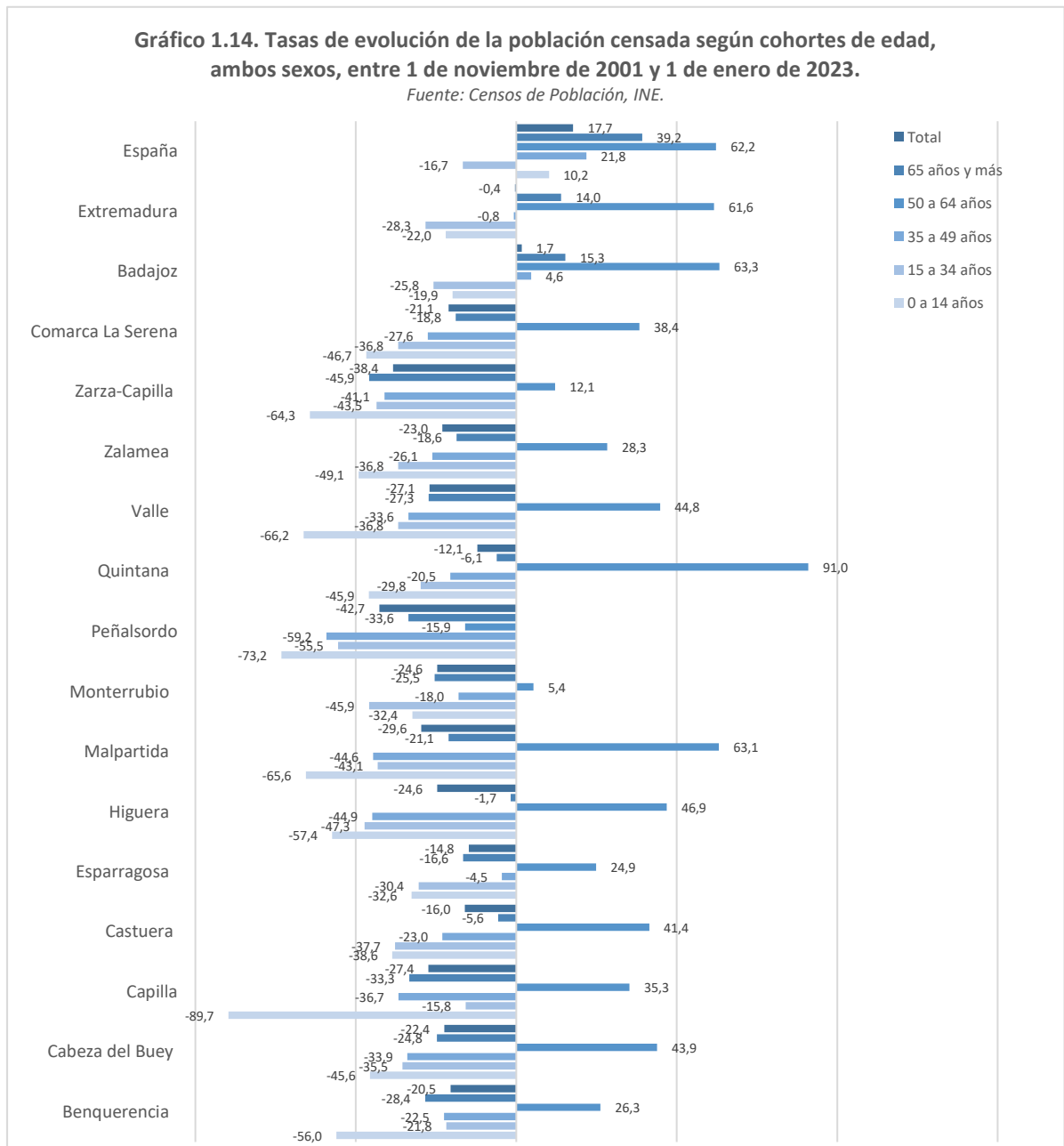
En este apartado se analiza la evolución de la población según la variable edad, considerando las siguientes cohortes: infancia (0 a 14 años), juventud (15 a 34 años), adultez (35 a 49 años), madurez (50 a 64 años) y vejez (65 años o más) (ver Tabla 1.8 del Anexo). Es importante recordar que este análisis se desarrolla en un contexto de crecimiento poblacional a nivel estatal, mientras que en nuestro ámbito de estudio se observa un marcado retroceso, con una disminución significativa de

población censada en La Serena. Esto contrasta con la estabilidad demográfica registrada a nivel autonómico y con el leve incremento experimentado en la provincia de Badajoz.

Los descensos poblacionales mencionados en el ámbito comarcal se reflejan en todas las cohortes etarias (Gráfico 1.14), siendo especialmente pronunciados entre los más jóvenes. La infancia (0-14 años) experimenta una reducción del -46,7%, mientras que la juventud (15-34 años) disminuye un -36,8%. La única excepción es el grupo de personas en edad madura (50-64 años), que registra un incremento significativo del +38,4%. A nivel provincial y autonómico, estos descensos en las cohortes más jóvenes se reproducen de manera menos acentuada, mientras que el resto de los grupos etarios tienden a mantenerse estables o experimentar ligeros aumentos. Estas dinámicas permiten que el crecimiento de la población total sea positivo en el caso de la provincia de Badajoz o próximo a la estabilidad en Extremadura. El retroceso de la población joven puede explicarse, probablemente, por la conjunción de la baja natalidad y las emigraciones laborales, donde la menor presencia de población extranjera en la región no logra compensar estos flujos emigratorios hacia otros territorios. El contexto de crecimiento de la población al que aludíamos al principio de este epígrafe se evidencia en el caso de España, en el que únicamente se registran crecimientos negativos en la cohorte de 15-34 años (-16,7%), permitiendo que el saldo total sea de incremento en el conjunto de la población estatal (+17,7%).

A nivel municipal, se reproduce la tendencia observada en el ámbito comarcal: un notable incremento en la franja de edad de maduros de 50 a 64 años en todas las localidades. Destaca especialmente Quintana de la Serena, tanto en términos absolutos como relativos, con un aumento de +547 personas y un crecimiento del +91%. En contraste, las demás cohortes muestran un preocupante descenso, especialmente en los grupos de infancia (0-14 años) y juventud (15-34 años). Entre las localidades de mayor tamaño, los decrementos más significativos en la cohorte infantil se registran en Zalamea de la Serena, donde prácticamente se pierde la mitad de la población de 0 a 14 años (-49,1%). Por otro lado, Castuera lidera los descensos entre la población joven, con una reducción del -37,7%. Sin embargo, estas cifras son superadas por los extremos registrados en municipios pequeños, como Capilla, donde la población infantil disminuye un -89,7%, y Peñalsordo, que pierde un -55,5% de sus jóvenes.

Estas cifras reflejan una preocupante regresión demográfica que acentúa las diferencias entre municipios más pequeños y aquellos más poblados dentro de la comarca de La Serena. El significativo incremento en la franja de maduros (50-64 años) es consecuencia del *baby boom* de la dictadura franquista (nacimientos de 1958 a 1972), reforzado por un posible retorno de nativos emigrados en décadas pasadas. Por otro lado, los descensos drásticos en las cohortes más jóvenes—infancia y juventud—destacan las consecuencias de una baja natalidad continuada, así como por la emigración de personas jóvenes hacia áreas urbanas y regiones con mayores oportunidades laborales.



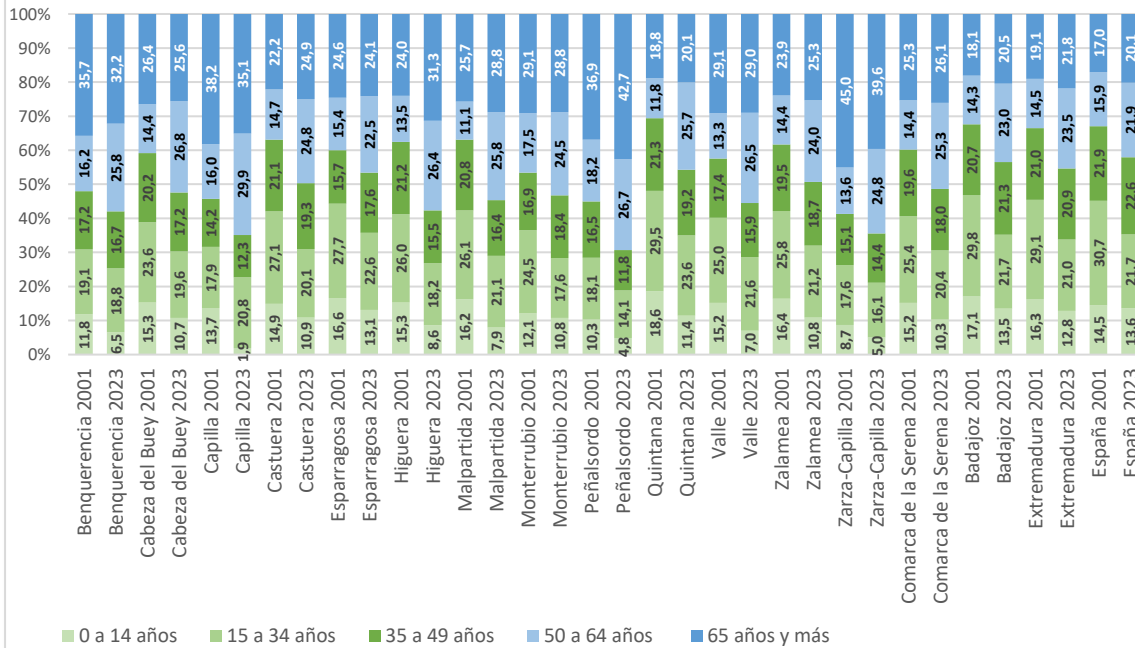
Los municipios más pequeños, como Capilla y Peñalsordo, que presenten descensos extremos en las edades más jóvenes, podría comprometer aún más su sostenibilidad demográfica y económica. En contraste, localidades más grandes como Castuera y Zalamea de la Serena, aunque también enfrentan retrocesos significativos, reflejan una situación ligeramente menos grave en términos relativos. Estas disparidades subrayan la necesidad de estrategias focalizadas para frenar la despoblación rural y fomentar el arraigo de las generaciones jóvenes.

Esta evolución de la estructura por edad de la población, que podríamos calificar como un proceso de maduración, tiene un impacto directo en su distribución, cuyos efectos son claramente observables (Gráfico 1.15). De manera general, se registran descensos en la proporción de las cohortes más jóvenes, como la infancia (0 a 14 años) y la juventud (15 a 34 años), mientras que las cohortes de personas maduras (50 a 64 años) y mayores (65 años o más), muestran incrementos. Por otro lado, la proporción de personas adultas (35 a 49 años) disminuye a nivel comarcal y autonómico, aunque presenta incrementos a nivel provincial y estatal.

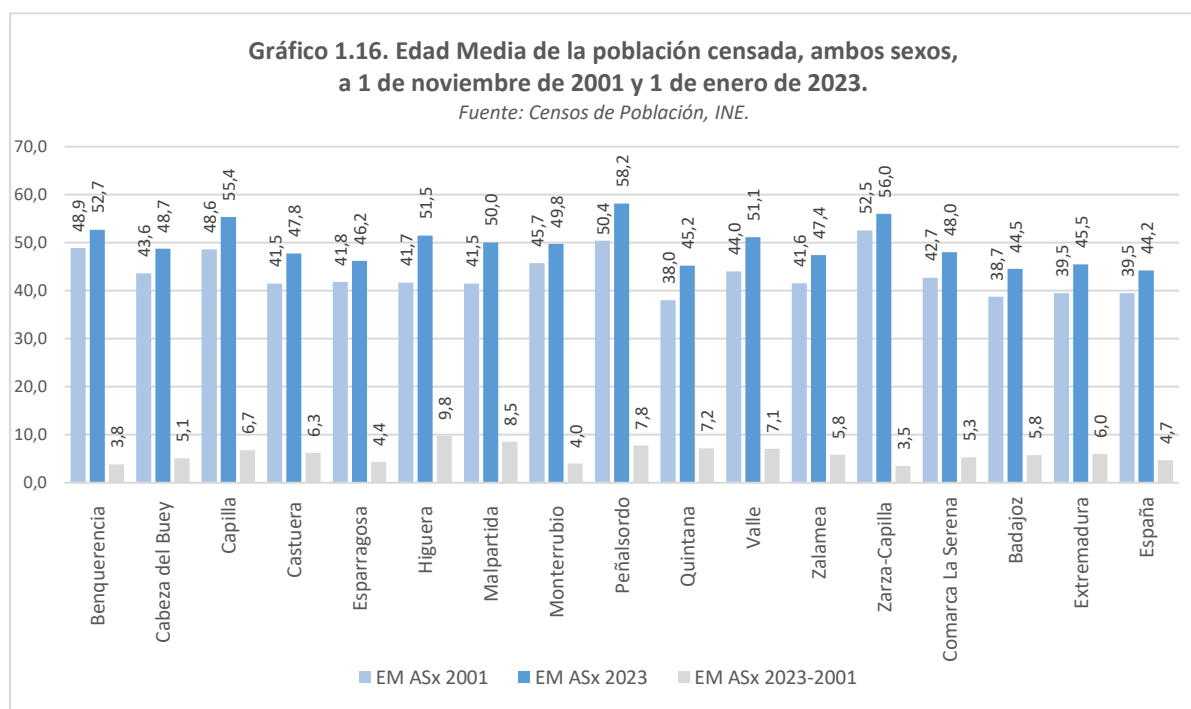
Este progresivo envejecimiento de la población puede atribuirse a la baja natalidad del país y al incremento en la esperanza de vida. Sin embargo, la situación es especialmente grave en los municipios que integran la comarca, donde más del 50% de los habitantes tienen más de 50 años. Destaca particularmente el crecimiento de la cohorte de 50 a 64 años, lo que acelera el envejecimiento poblacional de cara al futuro. Este patrón es similar al observado en otras regiones españolas, como Castilla y León y Castilla-La Mancha, donde factores como la falta de cultivos de alta rentabilidad, como la cereza en Extremadura, han intensificado la emigración laboral y el envejecimiento demográfico.

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.

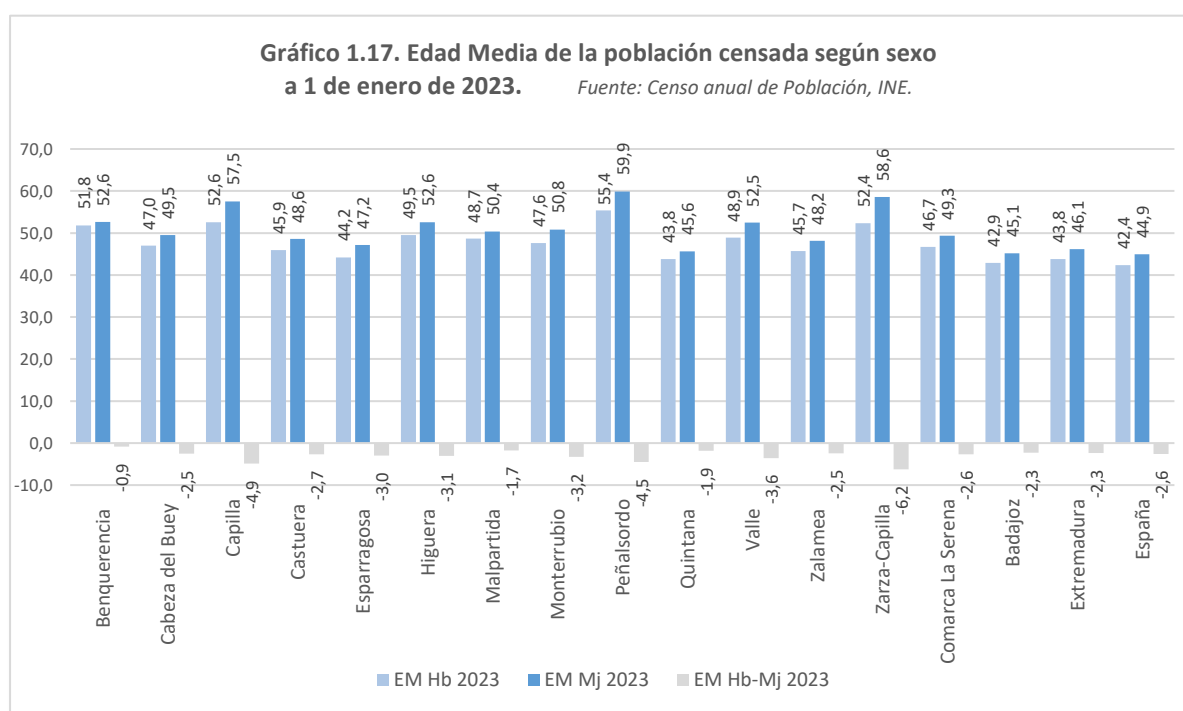
Fuentes: Censos de Población, INE.



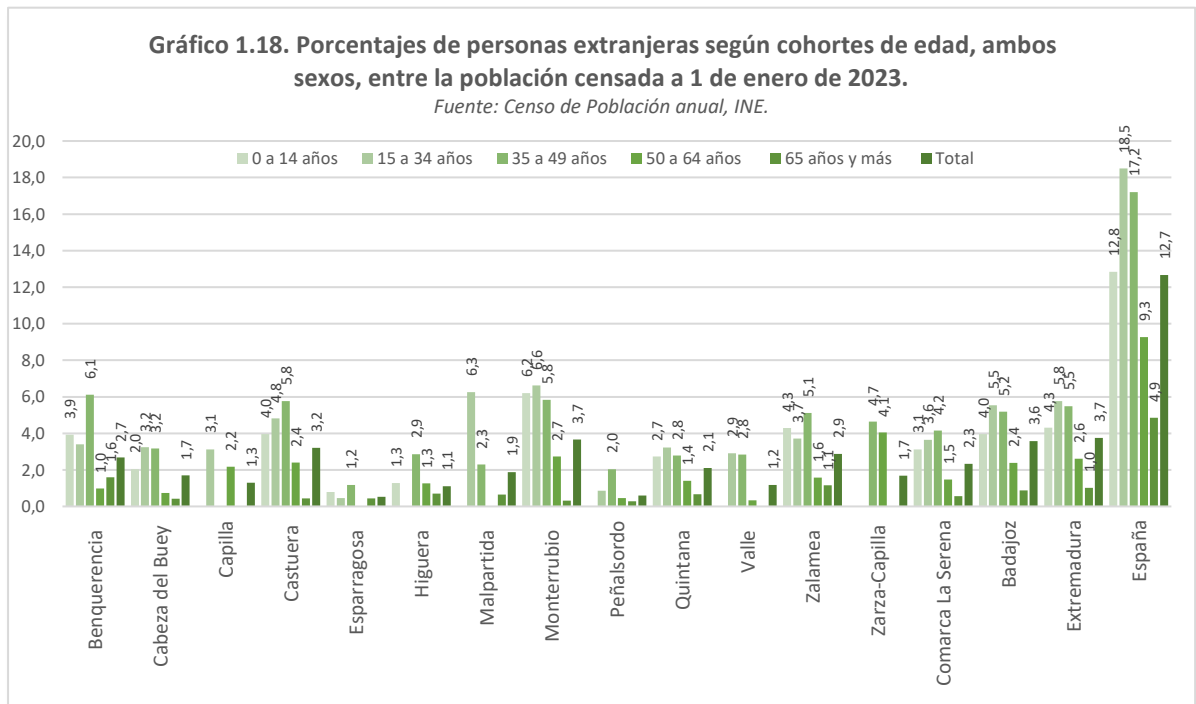
Este proceso de envejecimiento de la población se evidencia a la luz de la evolución de otro indicador como el de la edad media de la población censada (ver Tabla 1.10 del Anexo), con sustanciales incrementos entre los años 2001 y 2023. A nivel supramunicipal la comarca de La Serena ve incrementada la edad media de sus habitantes en +5,3 años, alcanzando en 2023 (Gráfico 1.16) una edad media de 48 años, situándose como la más alta respecto del conjunto provincial (44,5) y autonómico (45,5), si bien registrando un incremento inferior. Entre las entidades municipales la población más joven tiende a establecerse en aquellos núcleos más poblados, como Cabeza del Buey (48,7), Castuera (47,8) o Quintana de la Serena (45,2), con edades medias en torno o por debajo de la establecida en el conjunto comarcal.



Este proceso de envejecimiento es mayor en el caso de las mujeres, las cuales alcanzan las edades medias más elevadas (Gráfico 1.17), tanto a nivel supramunicipal donde destaca la comarca con una edad media entre las mujeres de 49,3 años, 2,6 más que los hombres, como en el ámbito local en donde municipios como Peñalsordo (59,9 años) y Zarza-Capilla (58,6 años) rozan la barrera de los 60 años en el caso de las mujeres.



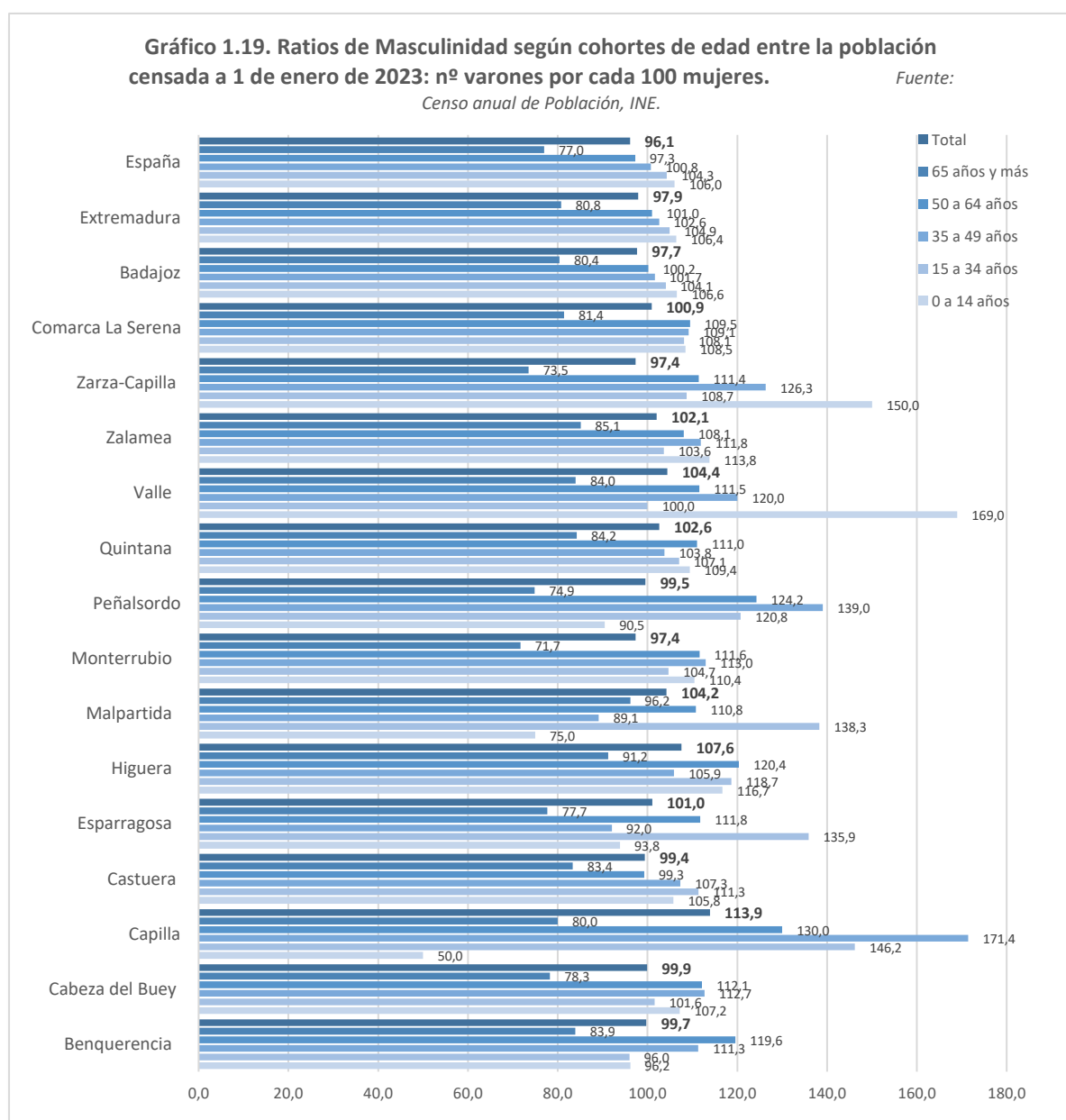
En cuanto a la distribución de la población extranjera según cohortes de edad respecto del total de la población (ver Tabla 1.11 del Anexo) observamos cómo esta alcanza porcentajes más elevados entre las cohortes más jóvenes y adulta: 0 a 14, 15 a 34 y 35 a 49 años, lo cual ayuda a retrasar los procesos de envejecimiento de las poblaciones en donde se establecen, si bien en nuestro caso, como ya vimos anteriormente, la presencia de población extranjera es escasa en comparación con España, lo que puede diluir un poco este beneficioso efecto. A nivel supramunicipal (Gráfico 1.18) encontramos, en primer lugar, grandes diferencias entre el contexto extremeño y el estatal, con menor porcentaje de extranjeros en el primero, seguramente por razones referidas a las dificultades de acceso al mundo laboral. Según los grupos de edad, la más numerosa en cuanto a efectivos de nacionalidad extranjera en el nivel de La Serena es la cohorte de 35 a 49 años (4,2%), mientras que en Badajoz provincia y en el conjunto de la autonomía destaca el grupo de 15 a 34 años, con porcentajes de 5,5% y 5,8% respectivamente.



A nivel municipal se observa, nuevamente, cómo la mayoría de la población extranjera se concentra en las cohortes de edad más jóvenes, principalmente aquellas personas que tienen entre 15-34 y 35-49 años evidenciando que los procesos migratorios los protagonizan las personas más jóvenes con mayor posibilidad de insertarse laboralmente, en especial en trabajos de carácter más físico, como las actividades del sector primario protagonizadas, en este caso, por el trabajo agrícola como la recogida de la cereza.

Las ratios de masculinidad en función de las cohortes de edad (ver Tabla 1.12 del Anexo) permiten

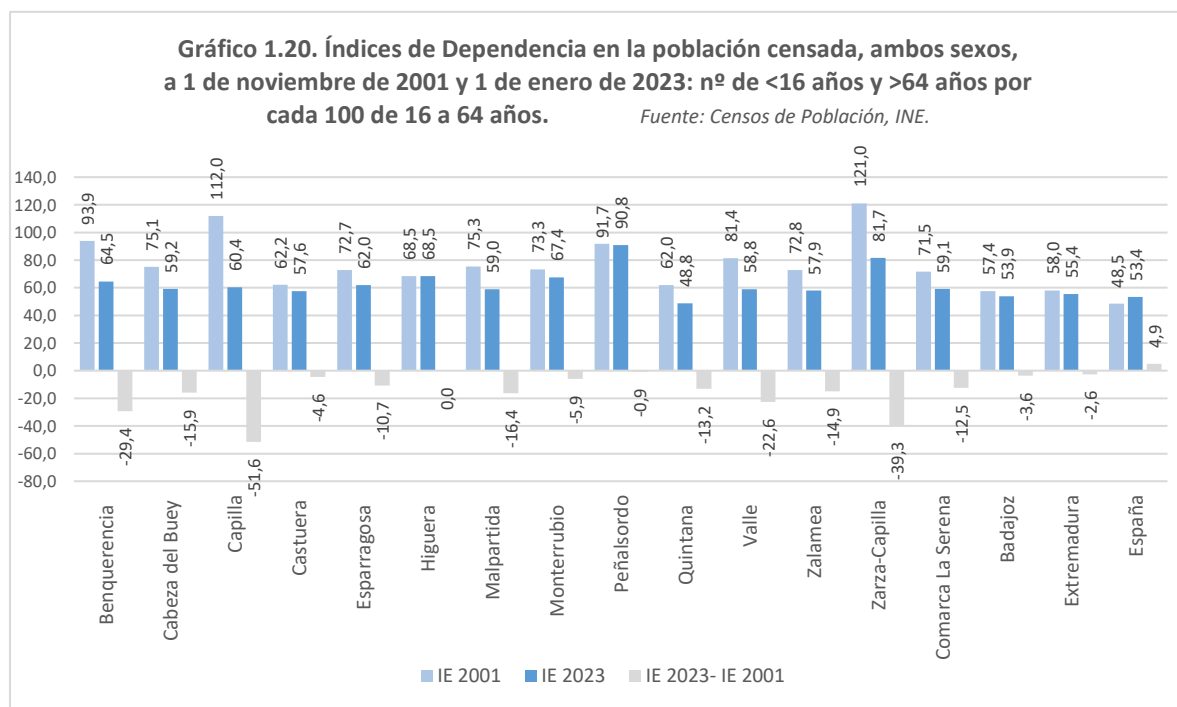
observar un fenómeno interesante: el de la sobremortalidad masculina y la mayor longevidad de las mujeres. En primer lugar, entre las entidades territoriales supramunicipales (comarca, provincia y autonomía) podemos observar cómo todos los grupos de edad se encuentran masculinizados (RM superiores a 100), a excepción de la cohorte de personas mayores de 65 años, en donde la longevidad de las mujeres invierte esta tendencia. Sin embargo, en España, la feminización se cuela en la cohorte anterior, 50-64 años, debido a que el conjunto del estado no se ve afectado por la emigración femenina que sí se produce en las regiones interiores, de ahí que la sobremortalidad masculina a partir de los 50 sea más evidente en el contexto estatal.



A nivel municipal este movimiento en zigzag se hace más patente, con fluctuaciones importantes y con valores que se salen de la ratio comarcal en varios casos, circunstancia que se produce en aquellos

municipios con menor población. Así, podemos comprobar que aquellas localidades más pobladas (Cabeza de Buey, Castuera, Quintana de la Serena) se comportan de forma parecida a la RM comarcal mientras que, en otras, como Capilla o Zarza-Capilla encontramos valores muy desproporcionados como la RM de las personas de 35 a 49 de Capilla, que se sitúa en 171,4 o en la cohorte de 0 a 14 de Zarza-Capilla que es igual a 150 varones por cada 100 mujeres.

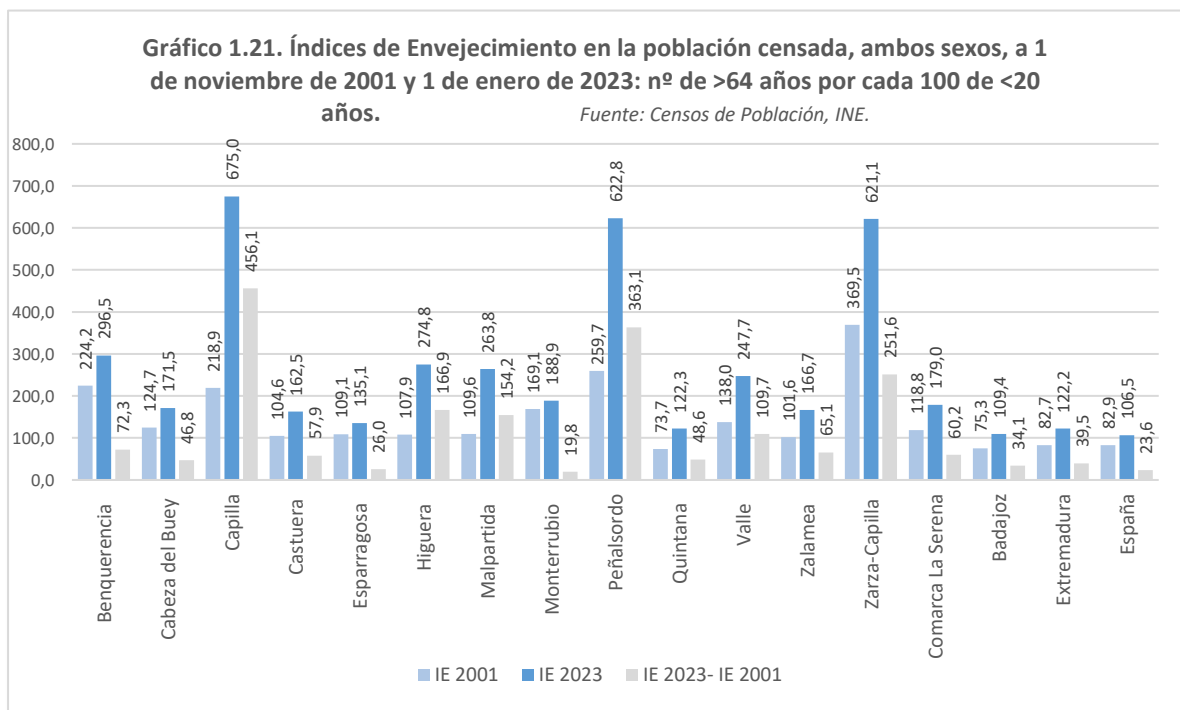
El proceso de envejecimiento puede, a primera vista, hacer creer que el índice de dependencia (recordemos, la relación entre las personas potencialmente dependientes económicamente hablando – menores de 16 y mayores de 64 años – respecto de las personas en edades activas – 16 a 64 años –) (ver Tabla 1.13 del Anexo) aumente, algo que, efectivamente sucede en España, donde en 2023 se establece en 53,4 personas dependientes por cada 100 en edad activa, 4,9 puntos porcentuales más que en 2001. Pero, por el contrario, a nivel extremeño esta relación decrece: es en la comarca de La Serena donde se produce un mayor decremento (-12,5 puntos porcentuales) situándose el ID en 2023 en 59,1, si bien resulta el índice de dependencia más alto de todos los ámbitos supramunicipales (53,9 en Badajoz y 55,4 en Extremadura).



A nivel municipal el ID presenta tendencias decrecientes en todas las localidades; algunas de ellas observan decrementos considerables si bien son aquellas que parten de índices de dependencia muy elevados (véase los municipios de Capilla, Zarza-Capilla y Benquerencia de la Serena) mientras que el resto se mantienen más o menos constantes. Son los municipios más poblados aquellos que observan

un ID más bajo: Quintana de la Serena, que se sitúa 10 puntos por debajo del índice comarcal (48,8), Castuera (57,6), Zalamea de la Serena (57,9) y Cabeza del Buey (59,2 personas de menos de 16 años y mayores de 64 años por cada 100 personas de 16 a 64 años).

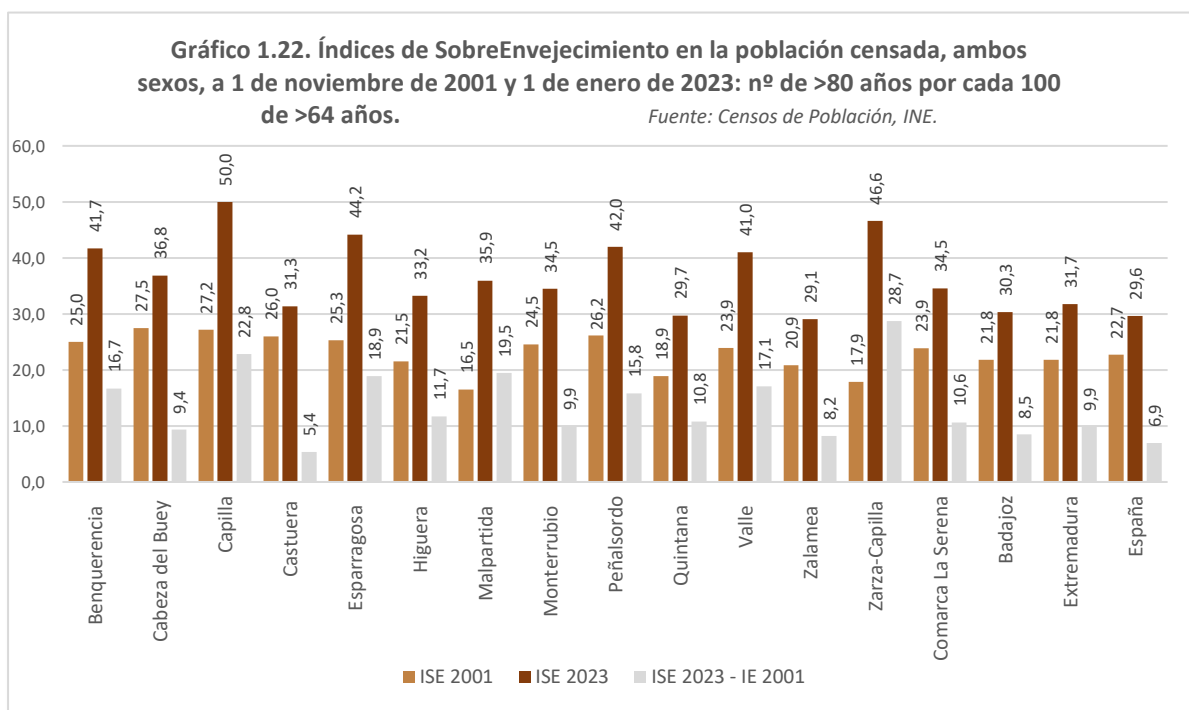
A pesar del descenso del índice de dependencia, que puede explicarse por el importante descenso de personas de la cohorte de 0 a 15 años y de mayores de 64 años, sin embargo, es generalizado el incremento del índice de envejecimiento (ver Tabla 1.14 del Anexo), que relaciona mediante un cociente a las personas mayores de 64 años con las menores de 20 años. Estos incrementos son notablemente más elevados a nivel comarcal (Gráfico 1.21) que, con un aumento de +60,2 puntos porcentuales, sitúa su índice de envejecimiento en el año 2023 en 179,0 personas mayores de 64 por cada 100 menores de 20 años, índices que superan ampliamente los establecidos para la provincia (109,4), autonomía (122,2) y el estado (106,5%).



A nivel municipal este índice dibuja circunstancias graves en algunas de las localidades que conforman la comarca: destacan por su elevadísimo índice de envejecimiento los municipios de Capilla (675), Peñalsordo (622,8) y Zarza-Capilla (621,1), mientras que, para encontrar índices por debajo del comarcal debemos acudir, nuevamente, a aquellas localidades más pobladas como Quintana de la Serena (122,3) y Castuera (162,5), que muestran una estructura por edades claramente menos afectadas por el proceso de envejecimiento.

En contextos de países desarrollados con un significativo proceso de envejecimiento cobra sentido el cálculo de un índice en el que se refleje y que pueda medir el envejecimiento desde una nueva perspectiva, al considerar solamente la cohorte de las personas mayores: así, el índice de sobre-envejecimiento (ISE) relaciona las personas mayores de 80 años por cada 100 mayores de 64 (ver Tabla 1.15 del Anexo). Con este enfoque vuelven a detectarse incrementos de este indicador en nuestra zona de estudio entre los años 2001 y 2023 (Gráfico 1.22). Nuevamente, podemos observar cómo la zona más sobre-envejecida de todas es La Serena, en donde el ISE se sitúa en un 34,5 en el año 2023, varios puntos mayores que el registrado en el resto de las entidades supramunicipales.

A nivel municipal son, de nuevo, los municipios más poblados los que presentan índices de sobre-envejecimiento más bajos como Zalamea de la Serena (29,1), Quintana de la Serena (29,7) y Castuera (31,3 personas de 80 y más años por cada 100 mayores de 64 años).



1.2.- ANÁLISIS DEL EMPLEO

El segundo capítulo está dedicado al estudio de las estadísticas de empleo, en concreto a las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral, y cómo ha sido su evolución entre los meses de diciembre de 2014 y 2023 (último día). El año de 2014 marca el fin de la crisis financiera que comienza en 2008 con el estallido de la burbuja inmobiliaria, pasando por la crisis provocada por la pandemia de COVID-19, hasta el momento actual. Para ello hemos recurrido a los datos ofrecidos por el Instituto de Estadística de Extremadura (IEEX) y a las estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), analizando los siguientes indicadores:

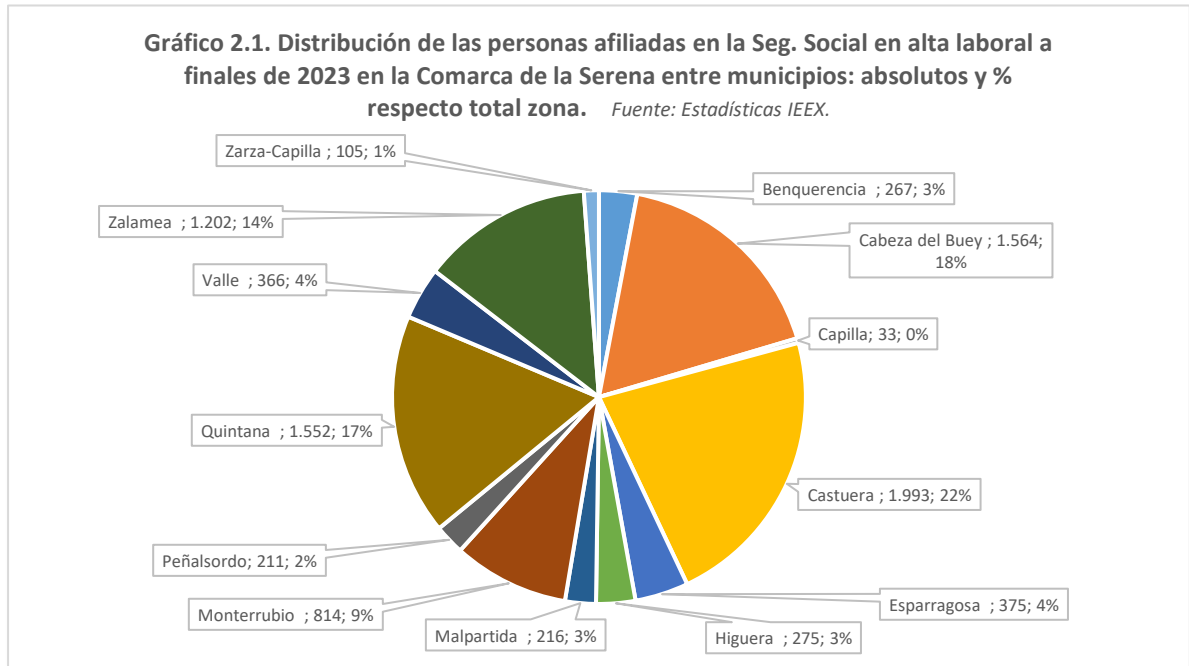
- Evolución del nº de personas Afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral, de ambos sexos, entre final de diciembre de 2014 y 2023: absolutos y Tasas de evolución (%) de ambos sexos. (Tabla 2.1. del Anexo).
- Evolución del nº de personas Afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral según Sexo entre final de diciembre de 2014 y 2023: absolutos y Tasas de evolución (%) por sexo. (Tabla 2.2. del Anexo).
- 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 2.3. del Anexo).
- 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 2.4. del Anexo).
- 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 2.5. del Anexo).
- 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 2.6 del Anexo).
- Distribución (%) según cohortes de Edad de la población Afiliada a la Seguridad Social en alta laboral entre final de diciembre de 2019 y 2023: % de cada cohorte de edad respecto del total de ambos sexos (Tabla 2.7 del Anexo).

- Evolución del nº de personas Afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral, 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 2.8 del Anexo).
- Distribución (%) del nº de personas Afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral, de ambos sexos, según Sector de actividad (CNAE-2009) entre final de diciembre de 2014 y 2023: % sectorial respecto del total (Tabla 2.9 del Anexo).
- Distribución (%) del nº de personas Afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral (R. General - RETA) por Sexo entre final de diciembre de 2019 y 2023 según Sector de actividad (CNAE-2009): % sectorial respecto del total de cada sexo (Tabla 2.10 del Anexo).
- 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 2.11 del Anexo).
- 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 2.12 del Anexo).
- Distribución (%) del nº de personas Afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral por Sexo según Régimen de afiliación entre final de diciembre de 2019 y 2023: % de cada régimen respecto del total de cada sexo (Tabla 2.13 del Anexo).
- Distribución (%) del nº de personas Afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral, ambos sexos, según Tipo de Contrato entre final de diciembre de 2019 y 2023: % cada tipo de contrato con respecto del total de ambos sexos (Tabla 2.14 del Anexo).
- Tasas de Temporalidad (%) por Sexo entre el nº de personas Afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral entre final de diciembre de 2019 y 2023: % Temporales con respecto del total de cada sexo (Tabla 2.15 del Anexo).

1.2.1.- Evolución y distribución del empleo según sexo

Al igual que la población de La Serena se distribuye de forma heterogénea entre los municipios que la conforman, como vimos en el Capítulo 1 de este informe, la distribución de las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral sigue la misma lógica (ver tabla 2.1 del Anexo), concentrándose la mayor parte de las personas ocupadas en aquellas localidades con un mayor porcentaje de población. Así, de los 13 municipios, cuatro representan un porcentaje de empleo elevado que supone en conjunto el 70,3% del total, con 6.311 personas ocupadas de las 8.973 que ostenta la agregación municipal: Castuera, cabecera de comarca, con 1.966 personas empleadas (22,2%); Cabeza del Buey con 1.564 (17,4%), motor ganadero de La Serena donde se encuentra establecida una de las

principales cooperativas ganaderas de la región, Alanser; Quintana de la Serena con 1.552 (17,3%), que cuenta como principal sustento económico la explotación de sus canteras de granito y Zalamea de la Serena con 1.202 (13,4%), principal motor cultural de la comarca.



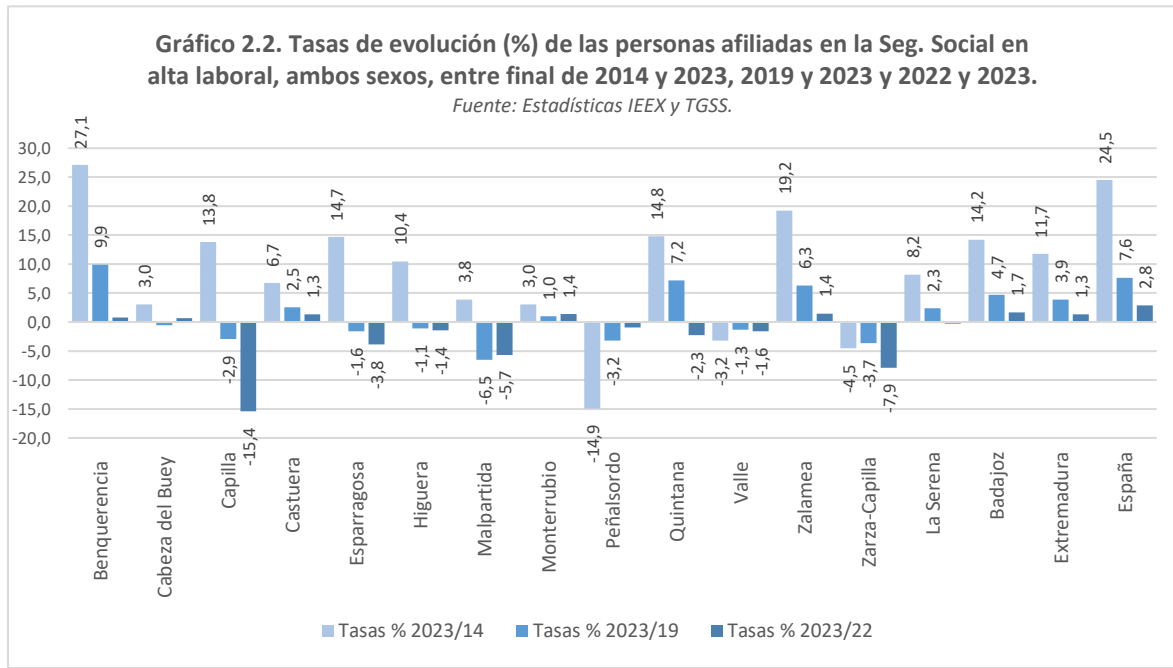
Si analizamos la evolución del empleo de ambos sexos, medida por el número de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral entre final de 2014 y 2023 (Gráfico 2.2), observamos que en la comarca de La Serena se registraron 8.973 personas ocupadas en 2023, lo que supone un incremento del +8,2% respecto a las cifras de 2014, cuando se contabilizaron 8.294 personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral. Esta trayectoria de crecimiento también se refleja en niveles superiores, como el provincial y autonómico, con tasas de incremento más altas que las de la comarca: +14,2% y +11,7%, respectivamente. A nivel nacional, el aumento es aún mayor, con un +24,5% de personas ocupadas, consolidando a España como el referente en cifras de empleo. Desde 2014, La Serena ha seguido una senda de crecimiento del empleo que se enmarca en un periodo de expansión económica tras la Gran Recesión de 2008-2013, cuyas consecuencias incluyeron la crisis del tejido empresarial, dificultades para el pago de deudas por particulares, la implementación de políticas de austeridad y la contención del gasto público, generando un frenazo económico y un aumento significativo del desempleo.

Durante la década 2014-2023, otros hitos han tenido un impacto notable en las estadísticas de empleo, como la pandemia de COVID-19, que afectó las personas ocupadas principalmente en los años 2020

y 2021. Las medidas implementadas para combatir la pandemia tuvieron un impacto significativo en el empleo, paralizando el país casi por completo entre marzo y junio de 2020, interrumpiendo la tendencia de crecimiento del empleo registrada desde 2014. Sin embargo, al comparar los datos de diciembre de 2019 y 2023 (último día), se observa un incremento del +2,3% a nivel comarcal. Aunque este crecimiento es el más bajo en comparación con las variaciones registradas a nivel provincial (+4,7%), autonómico (+3,9%) y estatal (+7,6%), sigue marcando una recuperación dentro del contexto de expansión laboral. A pesar de ello, la evolución positiva del empleo muestra una ligera contracción en el intervalo interanual 2022-2023, con un decremento del -0,3% en la comarca. Este retroceso, aunque mínimo, requiere una observación más prolongada para confirmar si se trata de un cambio de tendencia o simplemente de una coyuntura puntual.

A nivel municipal, el empleo entre final de 2014 y 2023 presenta, en general, resultados muy positivos, con incrementos relativos significativos que, en muchos casos, superan los registrados a nivel comarcal. Localidades como Benquerencia de la Serena (+27,1%), Zalamea de la Serena (+19,2%), Quintana de la Serena (+14,8%), Esparragoza de la Serena (+14,7%) y Capilla (+13,8%) son ejemplos de esta tendencia. Sin embargo, Castuera muestra un aumento menor que el comarcal, con una tasa del +6,7%, aunque en términos absolutos representa el tercer mayor incremento del empleo en la comarca, sumando 126 nuevas personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral. Entre los municipios con pérdidas destaca Peñalsordo, con una disminución del -14,9%.

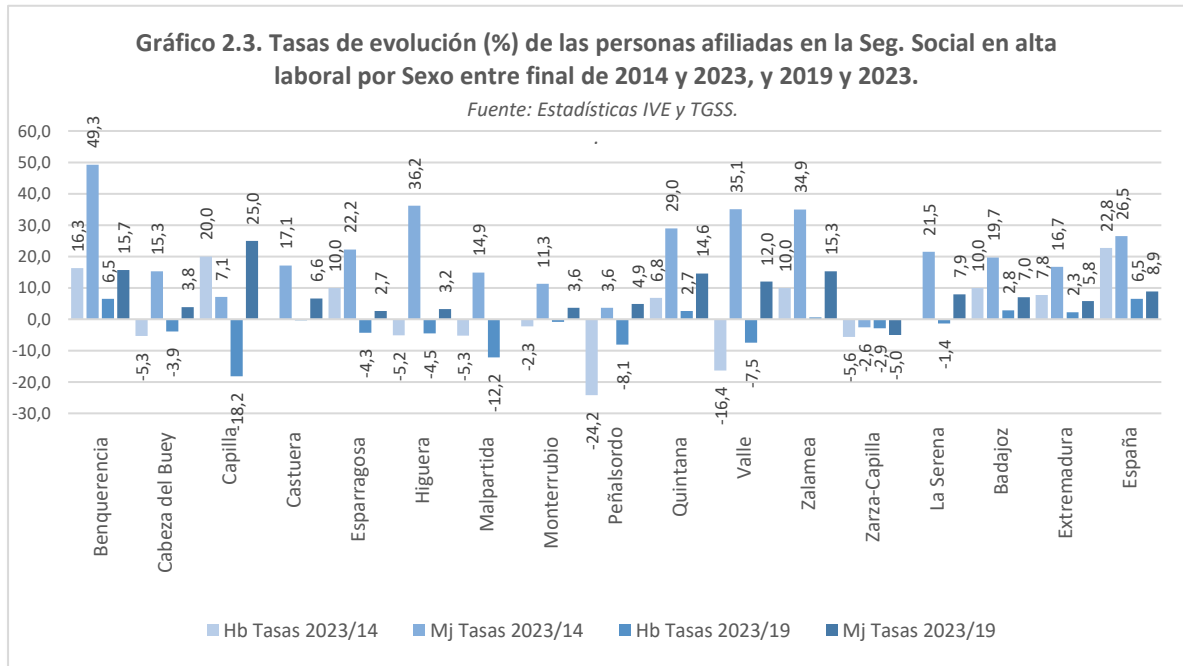
En el periodo 2019-2023, se registraron importantes decrementos de empleo en varios municipios de la comarca. No obstante, el aumento en el agregado municipal se mantuvo gracias al crecimiento en localidades como Benquerencia de la Serena (+9,9%), Quintana de la Serena (+7,2%), Zalamea de la Serena (+6,3%) y Castuera (+2,5%), que sumaron un total de 248 nuevas personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral. Por último, en el intervalo interanual 2022-2023, el incremento del empleo en los principales municipios de La Serena fue muy limitado, destacando Castuera con un crecimiento del +1,3%, insuficiente para compensar las pérdidas en el resto de los municipios.



En el análisis de las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral en función del sexo (ver tabla 2.2 del Anexo), se evidencia que entre final de 2014 y 2023 (Gráfico 2.3), las mujeres han sido las principales responsables de sostener el crecimiento del empleo, especialmente a nivel comarcal. Las altas laborales femeninas registran un incremento del +21,5%, en contraste con la estabilidad (+0,1%) en el caso de los hombres. Este crecimiento supera las Tasas positivas entre las mujeres afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral a nivel provincial y autonómico (+19,7% y +16,7%, respectivamente) y se aproxima al valor nacional, donde aumentó un +26,5%. Esta notable evolución del empleo femenino se mantiene en el intervalo temporal 2019-2023, contribuyendo nuevamente al incremento general del empleo. A nivel comarcal, las mujeres afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral muestran un aumento del +7,9%, mientras que entre los hombres se registra un retroceso del -1,4%.

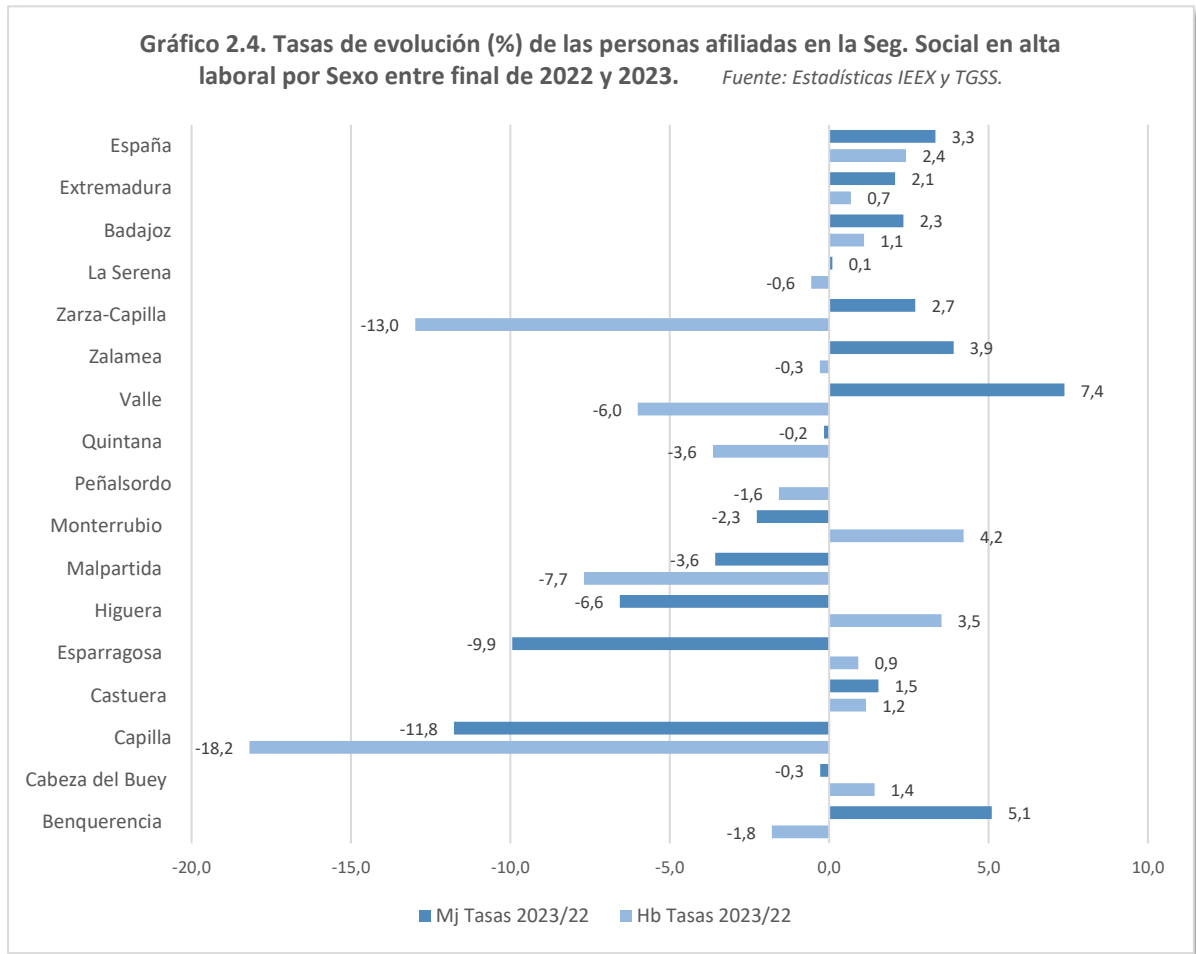
A nivel municipal, la mejora en el empleo entre las mujeres es igualmente destacable, con evoluciones positivas en todas las localidades entre diciembre de 2014 y 2023, salvo en Zarza-Capilla, donde se produce una disminución del -2,6%. En términos relativos, sobresalen municipios como Benquerencia de la Serena (+49,3%) e Higuera de la Serena (+36,2%), mientras que, en términos absolutos, los principales núcleos de población lideran el incremento. Por ejemplo, Quintana de la Serena destaca con 141 nuevas mujeres afiliadas a la Seguridad social en alta laboral y una tasa de crecimiento del +29%. Asimismo, durante el periodo comprendido entre diciembre de 2019 y 2023, la evolución del empleo femenino continúa siendo más favorable que la del masculino, con Zarza-Capilla como la única

excepción, donde el empleo femenino registró una caída del -5%.



Finalmente, en las Tasas de evolución entre el último día de 2022 y de 2023 (Gráfico 2.4.), siguen siendo más positivas las femeninas que las masculinas en todos los niveles supramunicipales, si bien las diferencias van disminuyendo con respecto a las observadas en los anteriores intervalos temporales. A nivel comarcal las variaciones, aunque positivas, tienden a cero en el caso de las mujeres (+0,1%) y registran valores negativos en el caso de los hombres (-0,6%), mientras que a nivel provincial, autonómico y estatal las mujeres siguen mostrando tasas de evolución (+2,3%, +2,1% y +3,3% respectivamente) con valores superiores a las tasas masculinas (+1,1%, +0,7% y +2,4%) entre las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral.

A nivel municipal, entre final de 2022 y 2023, las mujeres siguen mostrando una mejor evolución del empleo en tres de las cuatro localidades más importantes de la Serena, entre las que destaca Zalamea de la Serena, con un incremento de +3,9% para las mujeres afiliadas, mientras que los hombres presentan mejores estadísticas en la localidad de Cabeza de Buey (+1,4%) sufriendo los municipios más pequeños las mayores pérdidas, destacando la localidad de Capilla que muestra pérdidas que alcanzan los -11,8 puntos porcentuales, para las mujeres, y -18,2% para el caso de los hombres.

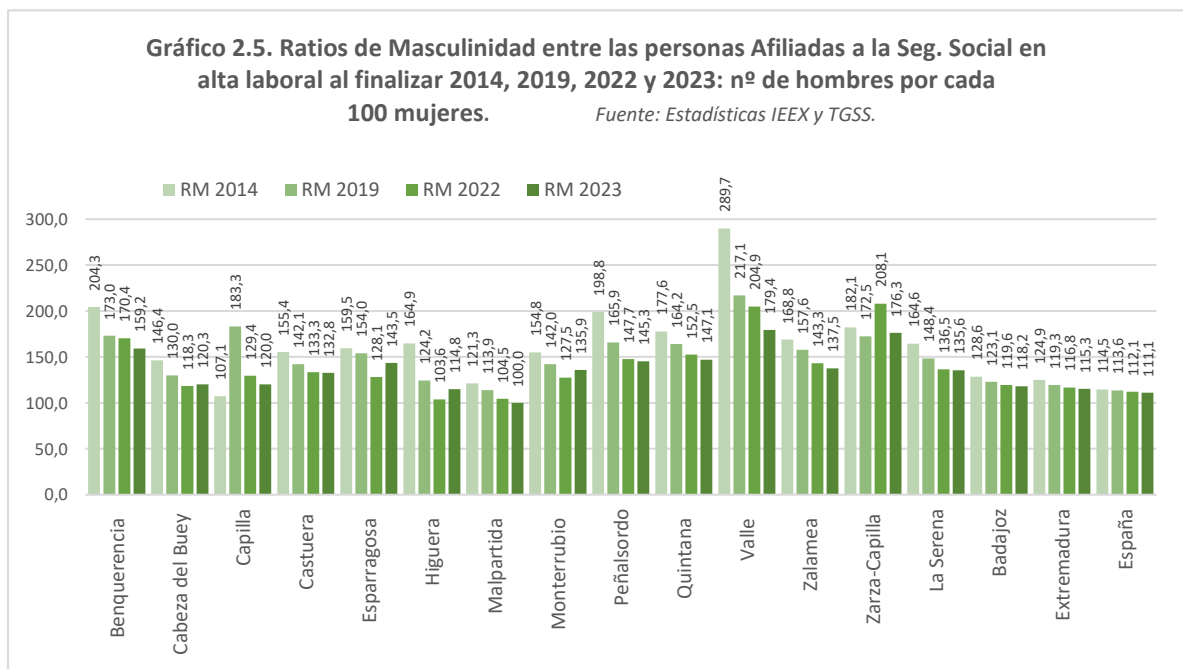


El mayor incremento del empleo femenino puede estar relacionado con varios factores socioeconómicos y culturales. En primer lugar, la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral es resultado de políticas públicas orientadas a promover la igualdad de género, como la implementación de medidas de conciliación entre vida laboral y personal, así como incentivos para su contratación. Además, sectores como el sanitario, educativo y servicios, donde tradicionalmente la ocupación femenina ha sido más alta, han mantenido o incrementado su demanda de empleo durante el período analizado. Por último, los cambios en los roles familiares y sociales también han favorecido que más mujeres accedan al empleo, buscando independencia económica y contribuyendo al desarrollo laboral en diversos ámbitos.

Aunque se observa una mejor tendencia en la evolución de las mujeres afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral respecto de los hombres y una Ratio de Masculinidad (RM) en progresivo descenso, el empleo continúa mostrando una marcada masculinización en todos los niveles territoriales analizados (Gráfico 2.5). Las cifras más altas de RM al final de 2023, que indican un número elevado de hombres por cada 100 mujeres afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral, se registran en la comarca de La Serena, con 135,6 hombres por cada 100 mujeres. A pesar de ser el ámbito territorial donde esta

relación ha disminuido más significativamente desde 2014, con una reducción de -28,9 puntos porcentuales, la comarca sigue superando en 2023 los valores observados a nivel provincial (118,2), autonómico (115,3) y estatal (111,1), lo que evidencia una masculinización más acentuada del empleo en entornos rurales.

Esta mayor masculinización del empleo en el ámbito rural se refleja con claridad en los municipios, donde las ratios de masculinidad al finalizar 2023 son generalmente elevadas, superando en siete casos la ratio comarcal. No obstante, hay que señalar que dos de las principales localidades, Castuera y Cabeza de Buey, presentan RM ligeramente inferiores, con 132,8 y 120,3 hombres por cada 100 mujeres, respectivamente. Por su parte, Malpartida de la Serena destaca como la localidad con la RM más equilibrada, significando 100, mostrando la paridad entre géneros en la cantidad de empleos, con 108 efectivos afiliados a la Seguridad Social en alta laboral tanto en los varones como entre las mujeres.

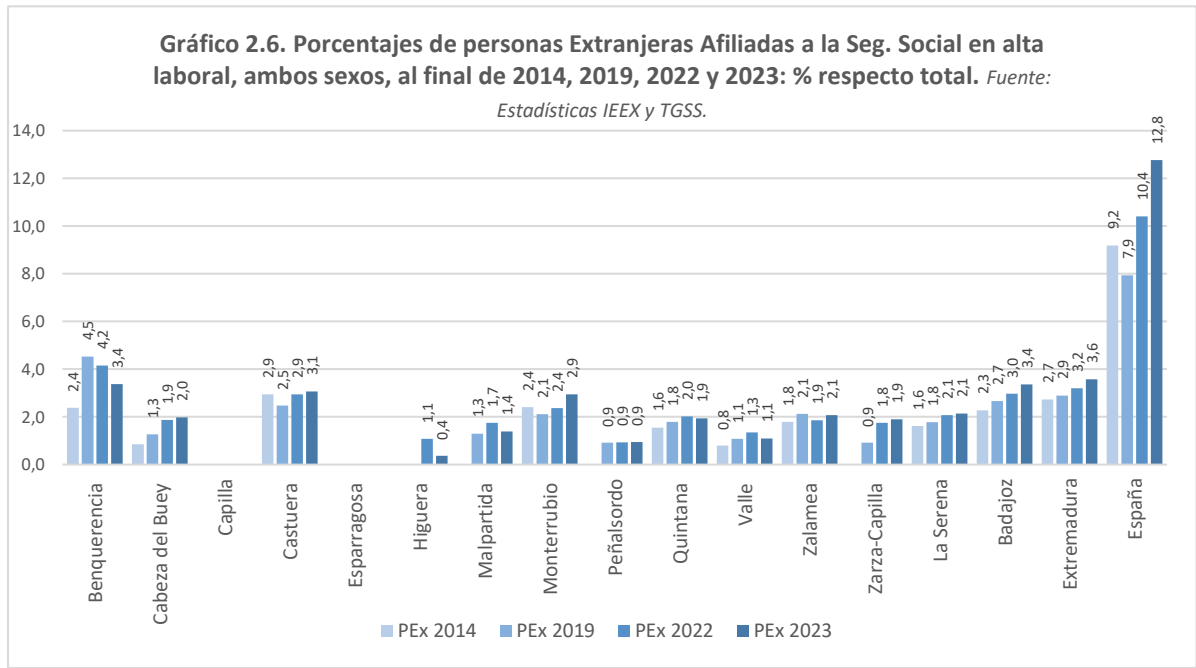


1.2.2.- El empleo según nacionalidad y sexo

En cuanto a la población extranjera afiliada a la Seguridad Social en situación de alta laboral (ver Tabla 2.4 del Anexo), podemos comprobar cómo su número ha aumentado constantemente entre los años 2014 y 2023, alcanzando al finalizar este último año, el porcentaje más elevado de la serie. La comarca de la Serena (Grafico 2.6)¹² es la que cuenta con un menor porcentaje de población extranjera afiliada en alta laboral, manteniéndose de forma constante en los últimos años (2022 y 2023) en un 2,1% de la población total afiliada en alta laboral con un máximo de 192 personas afiliadas en diciembre de 2023 (último día), por debajo de las entidades de mayor tamaño como la provincia de Badajoz (3,4%), la comunidad autónoma de Extremadura (3,6%) y el conjunto del estado (12,8%). La población extranjera, una vez llega al país de destino, suele establecerse en aquellas ciudades de mayor tamaño, donde encuentran mayores posibilidades de empleo, así como de una red de apoyos, lo que fija estas poblaciones en grandes ciudades como Madrid, Barcelona o Valencia, por poner algunos ejemplos, y en las capitales de provincia y cabeceras comarcales en contextos autonómicos y provinciales.

A nivel municipal la población extranjera afiliada a la Seguridad Social en alta laboral se distribuye, principalmente, en tres localidades entre las cuales, en términos relativos, se supera el porcentaje comarcal de 2023 (último día), como son Benquerencia de la Serena (3,9%), Castuera (3,1%), Monterrubio de la Serena (2,9%) y Zalamea de la Serena (2,1%), mientras que en valores absolutos destacan Castuera (61), Cabeza de Buey (31), Quintana de la Serena (30) y Zalamea de la Serena (25). En la mayoría de los casos el máximo de población extranjera afiliada en alta laboral se alcanza en los años 2022 y 2023, a excepción del municipio de Benquerencia de la Serena, en donde las mayores cifras, tanto relativas (4,5%) como absolutas (11), se alcanzaron al final de 2019, en el trimestre previo al estallido de la pandemia de COVID-19.

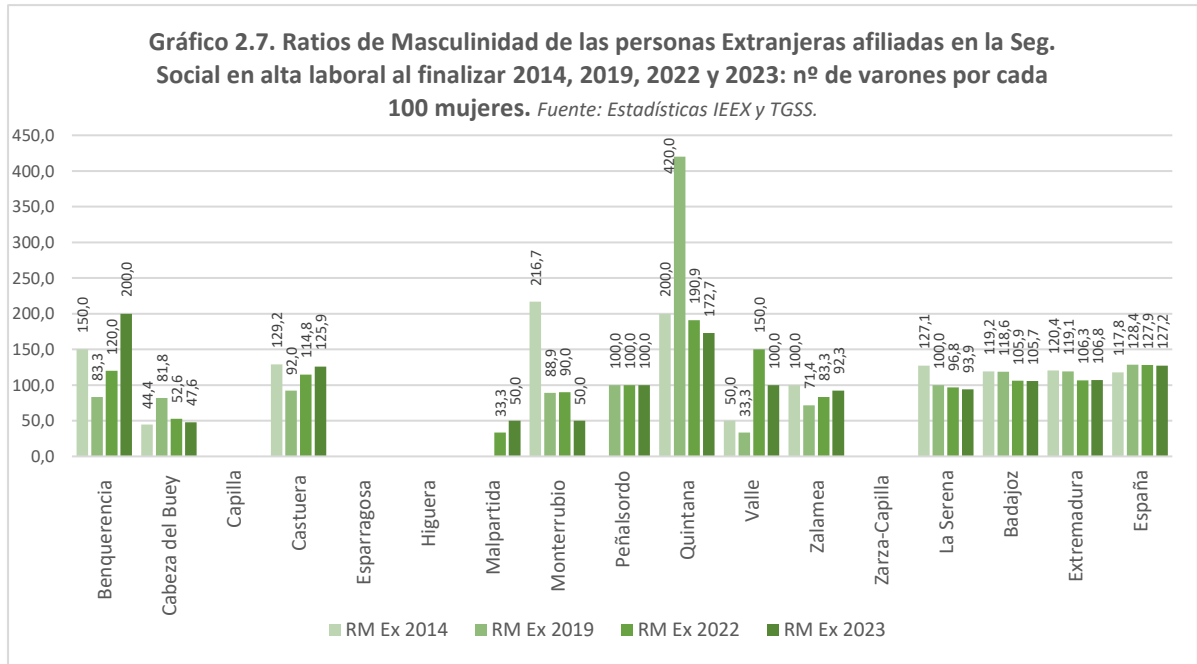
¹² Aquellos municipios en los que no aparece representado ningún histograma no es que no hayan experimentado incremento de población extranjera si no que, partiendo de cero afiliaciones en 2014 el cálculo de la tasa no es posible.



En la evolución de las Ratios de Masculinidad entre las personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral (ver Tabla 2.5 del Anexo), se observa un incremento significativo en la presencia femenina desde 2014, tanto en el agregado comarcal como en el provincial y autonómico, mientras en España se mantuvo el valor de la RM desde 2019 (Gráfico 2.7). Destaca la comarca de La Serena por presentar la mejor evolución en la Ratio de Masculinidad (RM): al finalizar 2023, las personas extranjeras afiliadas en alta laboral muestran una feminización, con 93,9 hombres por cada 100 mujeres, lo que supone una reducción de -33,2 puntos porcentuales desde 2014. Se refleja una mayor tendencia en la comarca hacia la contratación de mano de obra extranjera femenina, superando en este aspecto al nivel provincial, autonómico y estatal, donde las RM continúan por encima de los 105 puntos.

A nivel municipal, no existe un patrón homogéneo que explique las cifras de este indicador, ya que la masculinización o feminización de las afiliaciones parece responder principalmente a los asentamientos residenciales y posibles nichos laborales específicos de cada localidad. Un caso paradigmático es el municipio de Cabeza de Buey, que desde 2014 ha presentado RM récord, con tan solo 44,4 hombres extranjeros por cada 100 mujeres extranjeras afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral durante ese año, cifra que aumentó ligeramente a 47,6 al concluir 2023. Esto refleja la especialización del mercado laboral local, centrado en la producción de quesos artesanales, como la afamada Torta de la Serena, donde la demanda de mano de obra extranjera femenina es particularmente alta. En el otro extremo, destaca Quintana de la Serena, donde la masculinización de

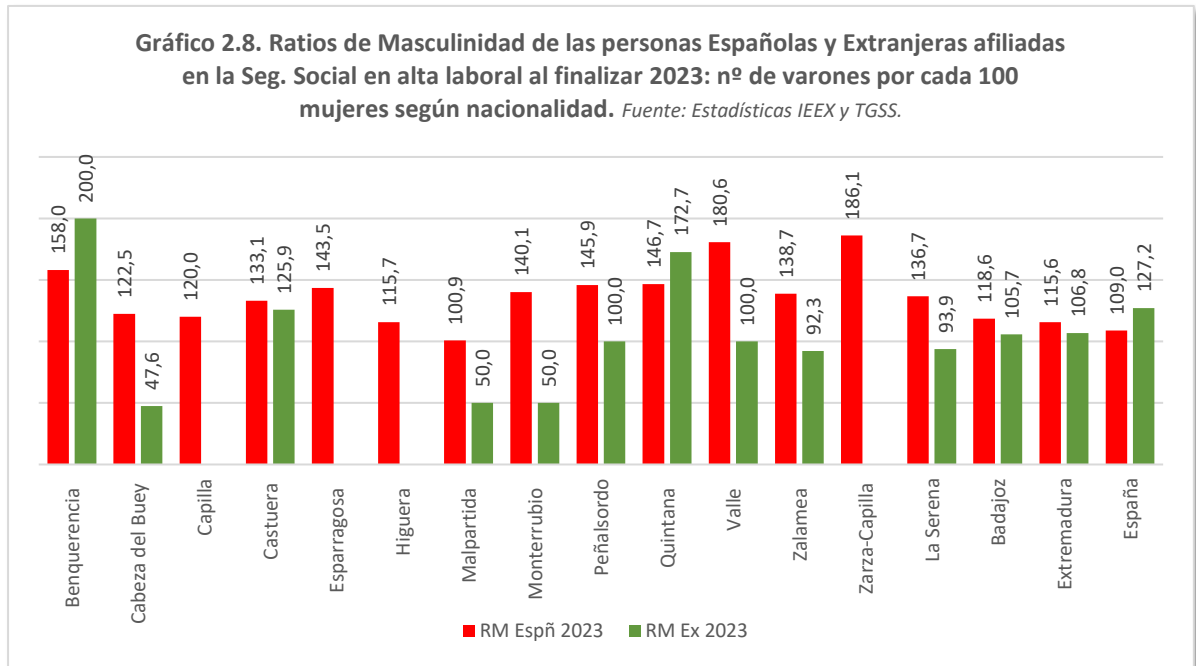
la población extranjera ocupada alcanzó en 2019 una ratio muy elevada, de nada menos 420 hombres por cada 100 mujeres afiliadas en alta laboral, aunque disminuyó en 2023 a una ratio de 172,3; con todo, se muestra una notable diferencia en la estructura laboral vinculada al empleo extranjero entre ambos municipios.



Para concluir este apartado, se puede afirmar que la RM entre las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral es más elevada entre la población española que entre la población extranjera en la mayoría de los territorios analizados, tanto a nivel supramunicipal como local. Destacan particularmente las cifras registradas en La Serena, donde la diferencia en la RM entre ambas poblaciones alcanza los 41,7 puntos, con una masculinización en el empleo de 136,7 hombres por cada 100 mujeres entre los españoles afiliados a la Seguridad Social en alta laboral, mientras en la población extranjera afiliada en alta laboral la ratio se reduce a 93,9, expresando cierta feminización. A nivel estatal, sin embargo, se da una excepción, ya que la población española ocupada presenta una RM inferior a la de la población extranjera ocupada, con 109 hombres por cada 100 mujeres frente a los 127,2 observados entre la población extranjera afiliada a la Seguridad Social en alta laboral.

Este contraste permite apuntar que, en general, las mujeres extranjeras encuentran oportunidades laborales en el medio rural que sufre el proceso de despoblación y envejecimiento, donde las Ratios de Masculinidad entre la población extranjera afiliada a la Seguridad Social en alta laboral se muestran por debajo de 100, gracias a su inserción laboral en el sector servicios, por ejemplo, en actividades de

cuidados, limpieza, hostelería, servicios personales...

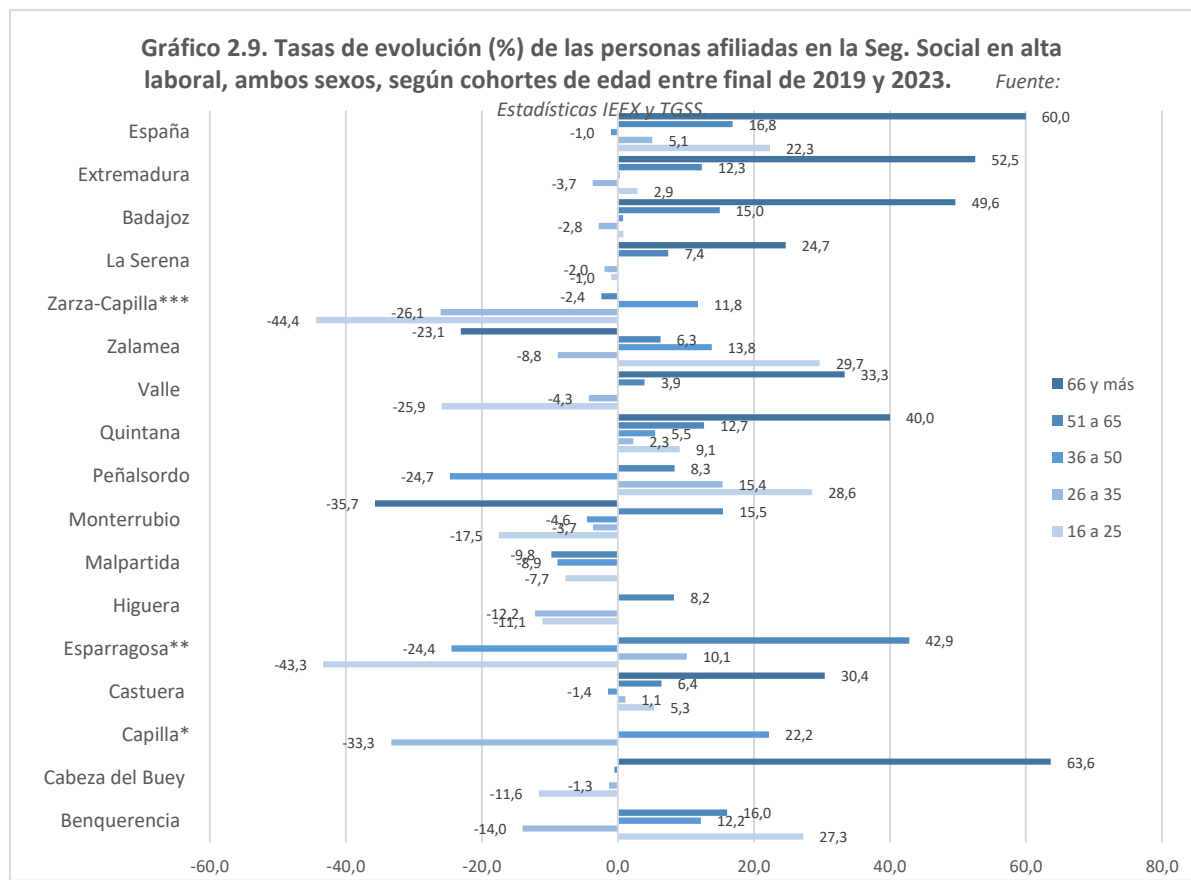


En conclusión, las dinámicas laborales analizadas reflejan una evolución notable en la integración de las mujeres en el empleo, con un incremento constante de las mujeres afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral durante el período 2014-2023, implicando una progresiva reducción de las ratios de masculinidad, especialmente en La Serena. Sin embargo, el empleo sigue mostrando signos de masculinización en la mayoría de los contextos territoriales, evidenciando desafíos persistentes en cuanto a la equidad laboral por sexo. A pesar de los avances, es fundamental implementar medidas que fomenten la igualdad de oportunidades laborales y reduzcan las disparidades por sexo-género aún presentes, promoviendo un equilibrio más sostenible y equitativo en los distintos sectores y territorios.

1.2.3.- El empleo según cohortes de edad

En este apartado vamos a estudiar la evolución del nº de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral en función de la variable edad, así como su distribución por cohortes de edad, entre final de 2019 y de 2023 (ver Tabla 2.6 del Anexo), variable que segmentaremos en las siguientes cohortes: personas jóvenes (16 a 25 años), preadultas (26 a 35 años), adultas (36 a 50 años), maduras (51 a 65 años) y personas mayores de 65 años.

De 2019 a 2023 (último día), en el nivel comarcal los mayores incrementos por cohortes edad se registran en las personas mayores de 65 años¹³, con un aumento del +24,7%. Este crecimiento, sin embargo, es considerablemente menor en comparación con los niveles provincial (+49,6%), autonómico (+52,5%) y estatal (+60%). En cambio, la cohorte más joven, de 16 a 25 años, muestra decrementos del -1% a nivel comarcal, mientras que en los niveles provincial y autonómico experimenta ligeros aumentos (+0,8% y +2,9%, respectivamente), aunque en la siguiente cohorte de 26 a 35 años los tres territorios coinciden en la evolución negativa (-2%, -2,8% y -3,7%, respectivamente). A nivel estatal, en cambio, estas cohortes presentan incrementos significativos, con un +22,3% en el grupo de 16 a 25 años y un +5,1% en la cohorte de 26 a 35 años, lo que pone de manifiesto una diferencia relevante con respecto a la dinámica del empleo en los territorios extremeños.



En cuanto a los municipios de la comarca¹⁴, se observa una dinámica similar a la tendencia comarcal.

¹³ Seguramente, se deba al aumento de la edad legal de jubilación que, con la reforma de 2011, se ha ido ampliando gradualmente hasta alcanzar los 67 años en 2027 para las personas que hayan cotizado menos de 38 años y 6 meses (continuará en 65 años para cotizantes 38 años y 6 meses o más). En 2019, la edad legal de jubilación fue de 65 años y ocho meses para cotizantes de menos de 36 años y 9 meses (quienes cotizaron 36 años y 9 meses o más podían jubilarse a los 65 años), mientras en 2023 subió a 66 años y 4 meses para quienes cotizaron menos de 37 años y 9 meses (65 años para cotizaciones de 37 años y 9 meses o más). (Fuente: BOE, núm. 184, de 2 de agosto de 2021. Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social)

¹⁴ Se han eliminado de la representación gráfica las tasas de evolución por encima de valores de 100% (tanto positivo como negativo) para

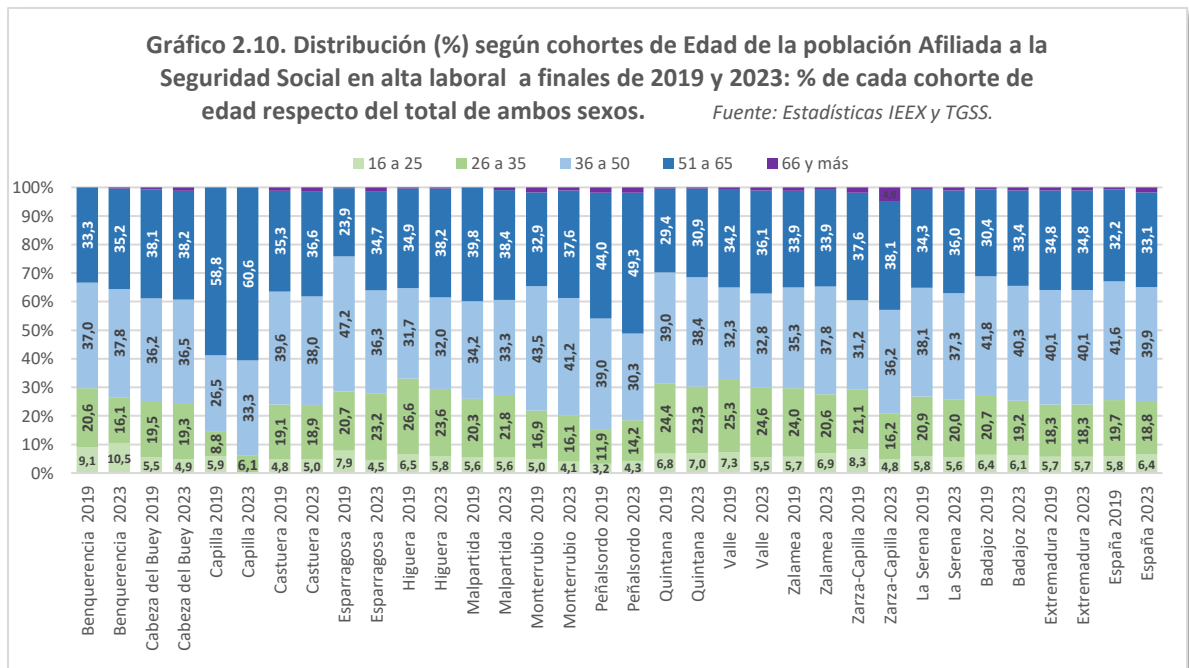
Las localidades como Esparragoza de la Serena (+400%) y Zarza-Capilla (+150%) destacan por el fuerte crecimiento del empleo de personas mayores de 65 años. Por otro lado, las personas ocupadas de 16 a 25 años experimentan caídas significativas, especialmente en Capilla (-100%) y Zarza-Capilla (-44,4%). En contraste, en los municipios más grandes, como Zalamea de la Serena (+29,7%), Quintana de la Serena (+9,1%) y Castuera (+5,3%), este grupo presenta aumentos destacados, lo que refuerza la idea de que las localidades con más población tienen una mayor capacidad generadora de empleo.

Aunque se ha producido un notable aumento de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral mayores de 65 años, seguramente debido la reforma legal de 2011 en la edad ordinaria de jubilación, al analizar la distribución de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral entre final de 2019 y 2023 (ver Tabla 2.7 del Anexo), los porcentajes más altos de población afiliada se concentran en las cohortes de adultez (36 a 50 años) y madurez (51 a 65 años), como indica el Gráfico 2.10. En todas las entidades supramunicipales, la suma de estas cohortes supera el 73%. En particular, el grupo de 36 a 50 años destaca por aglutinar el mayor porcentaje de personas afiliadas en alta laboral, representando el 37,3% en la comarca de La Serena y cerca del 40% en el resto de los niveles territoriales. Por otro lado, las cohortes más jóvenes, de 16 a 25 y 26 a 35 años, mantienen proporciones relativamente estables, aunque con diferencias notables según el nivel territorial. A nivel estatal, la cohorte de 16 a 25 años muestra un aumento ligero de 0,8 puntos, alcanzando el 6,4% en el cierre de 2023. En cambio, a nivel provincial, la representación porcentual de las personas afiliadas en alta laboral de la cohorte de 26 a 35 años registra una disminución de -1,5 puntos, situándose en un 19,2% sobre el total al finalizar 2023, una proporción ligeramente superior a la autonómica (18,3%) y estatal (18,8%).

A nivel municipal, la distribución refleja la tendencia general de la comarca de La Serena, caracterizada por una mayor concentración y aumentos en los porcentajes de las cohortes de edad de 36 a 50 y 51 a 65 años. Al mismo tiempo, se observa un estancamiento o ligera disminución en los porcentajes que significan las cohortes más jóvenes, de 16 a 25 y 26 a 35 años, con respecto al total de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral en la comparación entre las distribuciones de 2019 y 2023 (último día). Capilla, destaca con un aumento de +1,8 puntos en la cohorte de 36 a 50 años, que alcanza el 60,6% en 2023, y un crecimiento de +6,8 puntos en el porcentaje que representan las personas de 51 a 65 años sobre el total de afiliadas en alta laboral, llegando al 33,3% en el mismo año. Por otro lado, en Peñalsordo se registra un comportamiento distinto: aunque estas dos cohortes siguen siendo predominantes, la cohorte de 36 a 50 años experimenta una significativa reducción de

no desvirtuar el resto de los valores del gráfico y ayudar a una mejor visión del mismo. Los valores eliminados son: Capilla * 16-25: -100%; Esparragosa ** 66 y más: +400%; Zarza-capilla *** 66 y más: +150%.

-8,7 puntos porcentuales, situándose en el 30,3% en 2023. Este descenso es absorbido en gran parte por la cohorte de 51 a 65 años, que aumenta su proporción en +5,3 puntos, representando el 49,3% del total de personas afiliadas en alta laboral en 2023. También destacan aumentos en los porcentajes de las cohortes de 26 a 35 años (+2,3 puntos, alcanzando el 14,2% del total) y de 16 a 25 años (+1,1 puntos, representando el 4,3% del total). En el resto de los municipios, como ya se ha mencionado, se mantiene una distribución que replica la comarcal. Hay que mencionar que, la relevancia porcentual de las personas mayores de 65 años sigue siendo prácticamente anecdótica entre el total de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral.



La evolución del empleo en función de la edad refleja un patrón desigual entre las distintas cohortes etarias, con un claro protagonismo de las personas en etapas de adultez (36 a 50 años) y madurez (51 a 65 años), quienes representan las mayores proporciones sobre el total de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral. Aunque se observa una tasa de evolución positiva destacada en la cohorte de mayores de 65 años, este grupo sigue siendo marginal en términos de peso relativo dentro del total de personas afiliadas en alta laboral. Por el contrario, las cohortes más jóvenes, de 16 a 25 y 26 a 35 años, muestran tendencias de estancamiento o incluso retroceso en ciertos niveles territoriales, reflejando la debilidad de la renovación demográfica y las dificultades de inserción laboral para los jóvenes. Estos resultados ponen de manifiesto la necesidad de políticas que promuevan la generación de empleo juvenil, especialmente en territorios menos dinámicos, así como el aprovechamiento del potencial y la experiencia de las cohortes de mayor edad para fomentar un

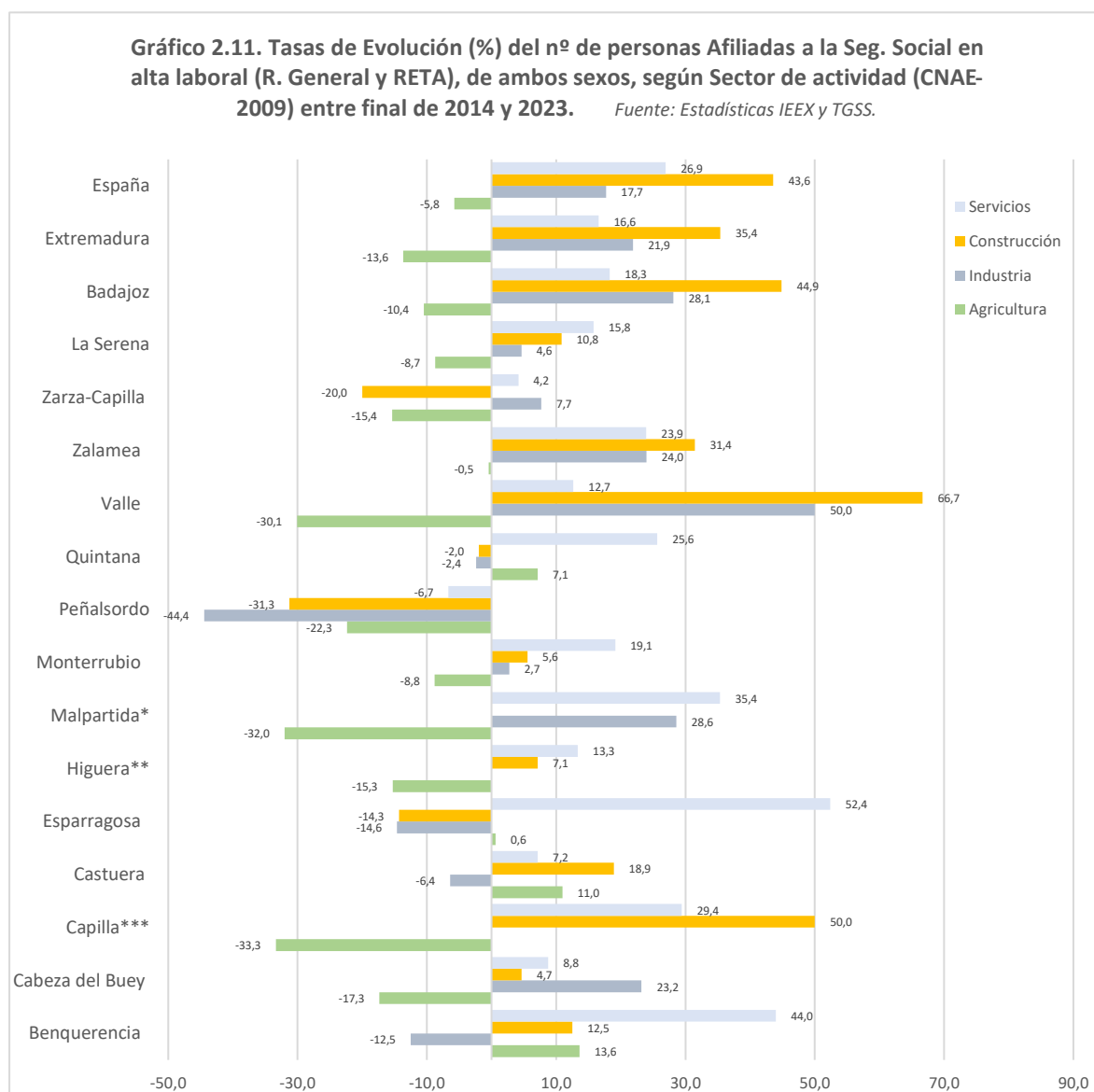
mercado laboral equilibrado y sostenible.

1.2.4.- El empleo según sectores de actividad y sexo

Pasemos ahora a analizar cómo ha sido la evolución de las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral entre final de diciembre de 2014 y 2023 (ver Tabla 2.8 del Anexo), teniendo en cuenta los sectores de actividad de la agricultura, industria, construcción y de los servicios. Durante el período comprendido entre último día de 2014 y 2023, con respecto a la evolución de las personas afiliadas en alta laboral entre las entidades supramunicipales, destacan los incrementos en el sector servicios a nivel comarcal, con un incremento del +15,8%, y los del sector de la construcción a nivel provincial (+44,8%), autonómico (+35,4%) y estatal (+43,6%) mostrando una destacable recuperación tras la crisis financiera-inmobiliaria de 2008 a 2013. Por su parte, es el sector primario el que ha experimentado notables descensos en el número de personas afiliadas en alta laboral, siendo especialmente impactante en la comarca de La Serena, con una fuerte tradición agrícola y ganadera, con un decremento del -8,7%, así como del -10,5% a nivel provincial y -13,6% en el conjunto autonómico, mientras que a nivel estatal se registra el decremento más bajo (-5,8%).

A nivel municipal¹⁵, destaca la progresiva terciarización del empleo en las localidades de la comarca de La Serena, con aumentos significativos entre las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral en el sector servicios que superan el incremento comarcal en la mayoría de los municipios. Entre ellos, sobresalen Esparragosa de La Serena y Benquerencia de La Serena, con incrementos del 52,4% y del 40%, respectivamente. Asimismo, el sector de la construcción registra avances importantes, especialmente en Malpartida de la Serena (+150%), y en municipios de mayor entidad demográfica como Valle de la Serena (+66,7%), Zalamea de La Serena (+31,4%) y Castuera (+18,9%). Por otra parte, el sector industrial también muestra una notable dinamización positiva en el mercado laboral, con incrementos destacables entre las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral en Higuera de la Serena (+107,7%) y Capilla (+100%), consolidando al sector industrial como uno de los motores económicos de la comarca. En contraste, el sector primario (agrícola y ganadero) se posiciona como el más afectado, registrando descensos que, en su mayoría, superan el decremento comarcal, reflejando una pérdida progresiva de su peso entre la población afiliada a la Seguridad Social en alta laboral.

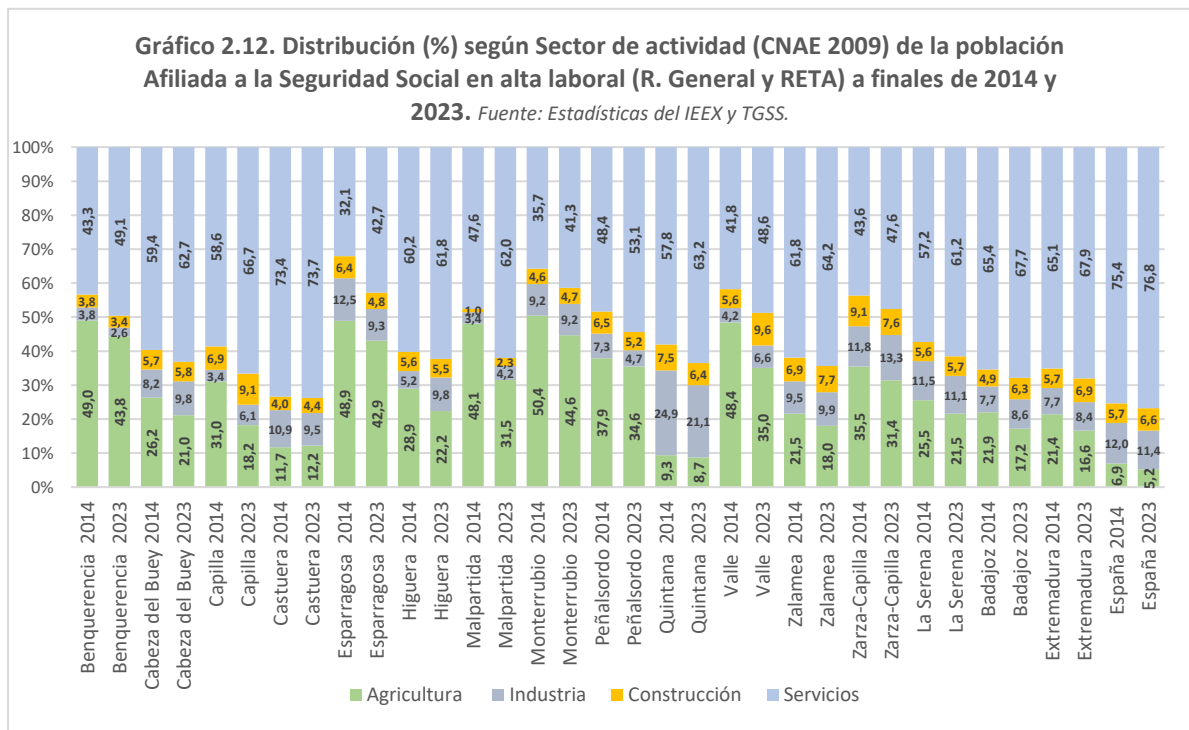
¹⁵ Se han eliminado de la representación gráfica las tasas de evolución por encima de valores de 100% (tanto positivo como negativo) para no desvirtuar el resto de los valores del gráfico y ayudar a una mejor visión del mismo. Los valores eliminados son: Malpartida *Construcción: +150%; Higuera **Industria: +107,7%; Capilla ***Industria: +100%



La distribución porcentual de las personas que cotizan a la Seguridad Social en alta laboral según sector refleja una clara tendencia hacia la terciarización de la ocupación en todos los niveles territoriales. Entre diciembre de 2014 y 2023, el sector servicios ha ganado protagonismo de manera significativa. En la comarca de La Serena, este sector alcanza un 61,2% de las personas afiliadas en alta laboral, registrando el mayor aumento porcentual (+4 puntos) respecto de las demás entidades supramunicipales, aunque sin igualar los elevados porcentajes de la provincia de Badajoz (67,7%), Extremadura (67,9%) y España (76,8%). A pesar de los descensos observados, el sector agropecuario se mantiene como el segundo más relevante en la comarca, con un 21,5% de las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral. Sin embargo, es en este nivel territorial donde se registran las mayores pérdidas de 2014 a 2023 (-4 puntos porcentuales), seguido por la provincia pacense (-4,7 puntos: 17,2% en 2023) y la comunidad autónoma (-4,9 puntos: 16,5% en 2023). En contraste, a nivel

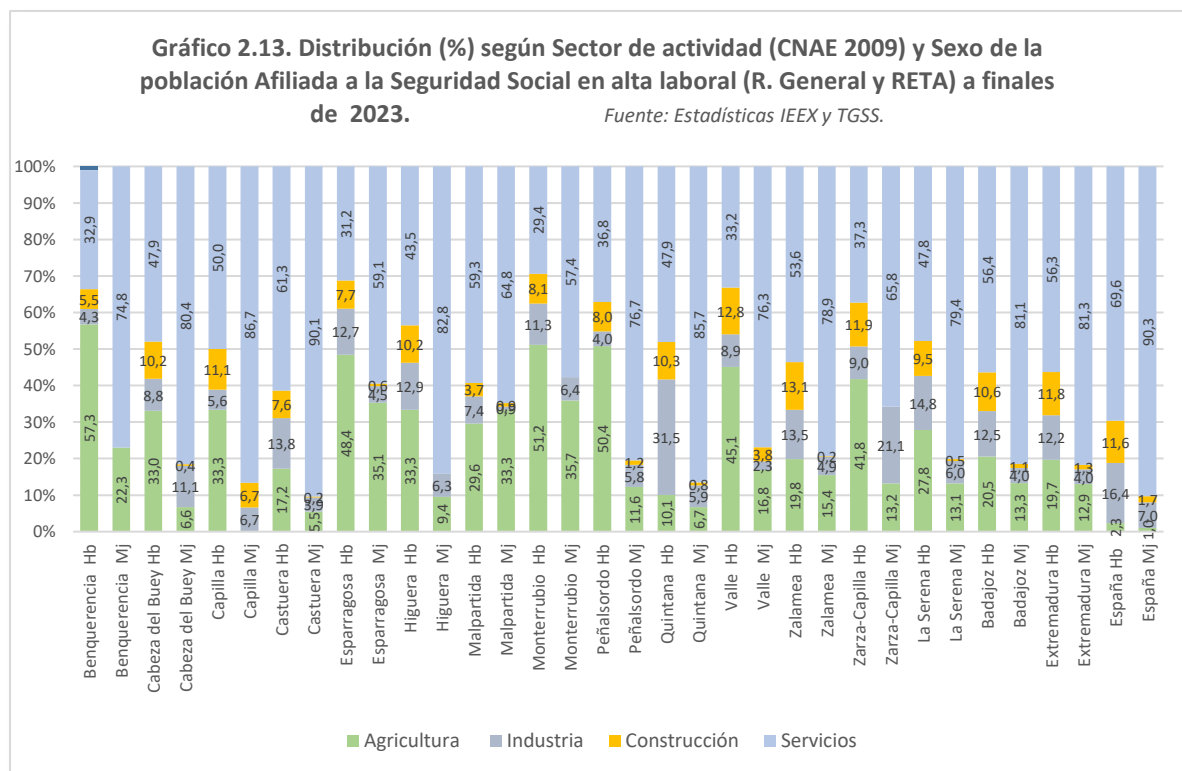
estatal, el sector industrial se posiciona como el segundo con mayor peso, representando un 11,4% del total, aunque muy por detrás del sector servicios.

A nivel municipal, la distribución muestra patrones similares, con el sector servicios concentrando la mayor proporción de personas afiliadas en la Seguridad Social en alta laboral en la mayoría de los municipios. Sobresalen localidades más pobladas como Castuera (73,7%), Zalamea de la Serena (64,2%), Quintana de la Serena (63,2%) y Cabeza del Buey (62,7%), junto con el municipio de Capilla (66,7%). La agricultura ocupa el segundo lugar en importancia en municipios como Esparragosa de la Serena, donde alcanza un 42,9%, a pesar de los descensos generalizados en este sector en toda la comarca. Sin embargo, Quintana de la Serena rompe esta tendencia, situando a la industria como su segundo sector más relevante entre la población afiliada a la Seguridad Social en alta laboral (21,1% en 2023), impulsada por la explotación de sus ricas canteras de granito.



La desagregación según la variable sexo en el análisis de los sectores de actividad muestran diferencias claras en los patrones de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral. Para las mujeres, el sector servicios se posiciona como el principal ámbito de actividad laboral, tanto a nivel supramunicipal como en todas las localidades de la comarca de La Serena. Este sector, representa un

79,4% entre las mujeres afiliadas en alta laboral a nivel comarcal en 2023 (último día), superando a los hombres en +31,6 puntos porcentuales (47,8%). Por su parte, la agricultura se establece como el segundo sector en importancia, destacando la participación masculina (27,8%) con una diferencia de +14,7 puntos respecto a las mujeres (13,1%). En cuanto al sector de la industria, este ocupa el tercer lugar para los hombres y las mujeres afiliadas a nivel comarcal, si bien con una mayor representación en la distribución masculina (14,8%) que femenina (6%), un patrón que se repite en los demás ámbitos supramunicipales.



En el ámbito municipal, se observa una dinámica similar a la comarcal. El sector servicios domina como principal fuente de empleo para las mujeres, alcanzando las mayores diferencias con respecto a los hombres en los municipios más poblados. En Castuera, por ejemplo, la participación femenina en este sector llega al 90,1% entre las mujeres afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral en 2023 (último día), superando la participación masculina por casi 30 puntos porcentuales. Por otro lado, los hombres tienen una presencia destacada en el sector agrícola, donde las mayores diferencias se registran en localidades como Benquerencia de la Serena, con un 57,3% de hombres frente al 22,3% de mujeres entre las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral del mismo sexo (+35 puntos en los varones).

La mayor presencia de mujeres en el sector servicios puede atribuirse a diversos factores, como la histórica concentración de mujeres en ocupaciones relacionadas con el cuidado, la educación, el comercio y la administración, áreas que forman parte esencial de este sector. Además, la flexibilización de los horarios y la mayor oferta de empleos en una economía que se ha terciarizado han facilitado su inserción laboral en este ámbito. Sin embargo, esta concentración genera consecuencias importantes, como la perpetuación de brechas salariales debido a la menor remuneración promedio en muchas ocupaciones del sector servicios, así como la limitada representación femenina en la agricultura, industria o construcción. Esto subraya la necesidad de políticas que promuevan la diversificación laboral y la igualdad de oportunidades para reducir las disparidades y fomentar una mayor equidad en el mercado laboral.

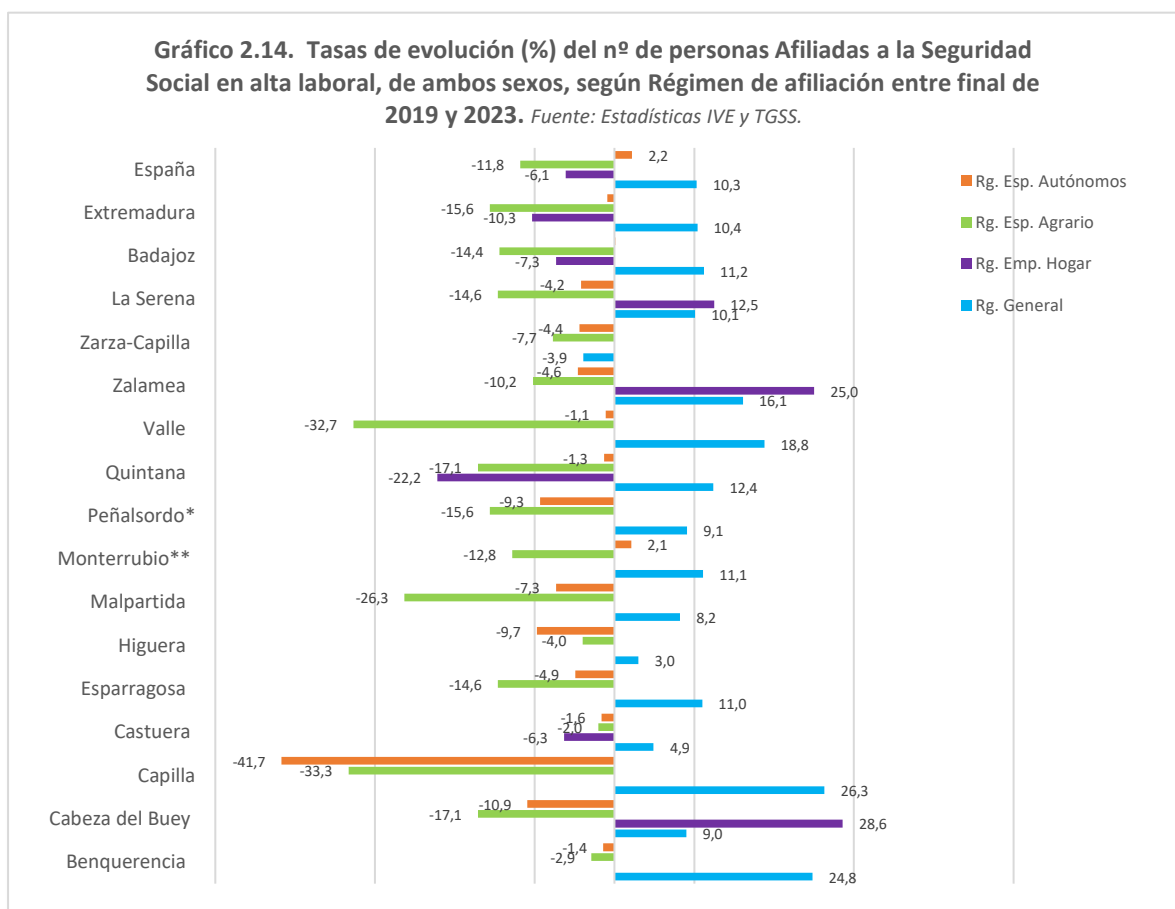
1.2.5.- El empleo según el régimen de cotización y sexo

En este apartado analizamos la evolución de las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral según el régimen de cotización entre 2019 y 2023, diferenciando entre Régimen General, Régimen de Empleados del Hogar, Régimen Especial Agrario y Régimen Especial de Autónomos (ver Tabla 2.11). En términos generales, las entidades supramunicipales presentan comportamientos homogéneos. Destaca el incremento de las tasas de evolución del Régimen General, con aumentos superiores al +10% en todos los niveles territoriales (siendo La Serena la que registra el incremento más bajo con +10,1%). En contraste, el Régimen Especial Agrario experimenta fuertes descensos, superando el -14% a nivel comarcal, provincial y autonómico, lo que subraya una significativa pérdida de empleo asalariado en este sector. Este fenómeno es especialmente relevante en un contexto donde las explotaciones agroganaderas son importantes para la economía local, un descenso quizás debido al cambio tecnológico y al abandono de la actividad primaria. También resulta relevante el incremento en el Régimen de Empleadas del Hogar en La Serena (+12,5%), posiblemente vinculado a un aumento en la demanda de actividades de cuidado para personas mayores dependientes.

A nivel municipal¹⁶, los datos reflejan tendencias similares. Las personas afiliadas en el Régimen General de la Seguridad Social en alta laboral muestran incrementos significativos, especialmente en

¹⁶ Se han eliminado de la representación gráfica las tasas de evolución por encima de valores de 100% (tanto positivo como negativo) para no desvirtuar el resto de los valores del gráfico y ayudar a una mejor visión del mismo. Los valores eliminados son: Peñalsordo *Reg. Emp. Hogar: -100%; y Monterrubio **Re. Emp. Hogar: +100,0%.

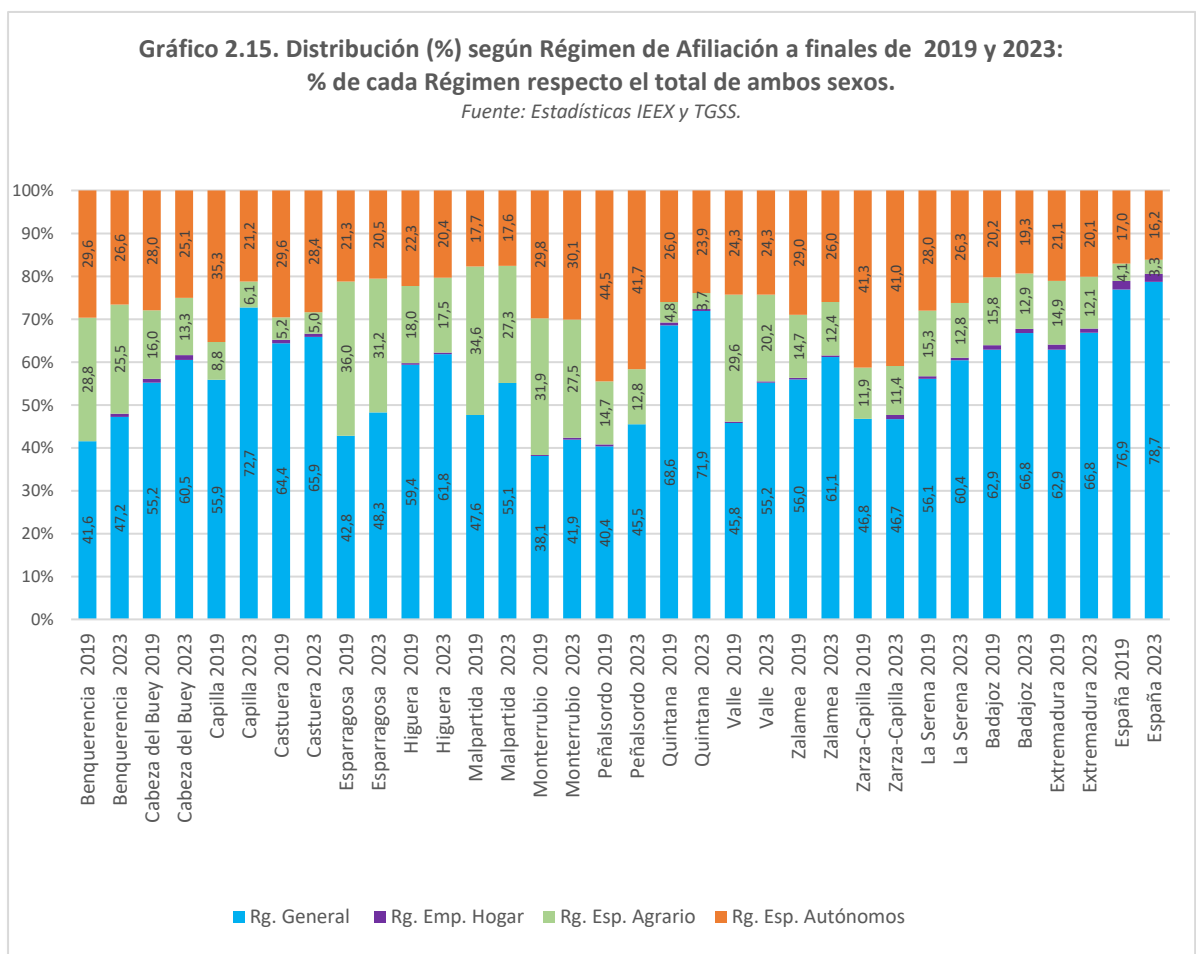
municipios pequeños como Capilla (+26,3%), Benquerencia de la Serena (+24,7%) y Valle de la Serena (+18,8%). En paralelo, el Régimen Especial Agrario registra descensos marcados, con más de la mitad de los municipios superando el decremento comarcal, destacando Capilla (-33,3%), Valle de la Serena (-32,7%) y Malpartida de la Serena (-26,2%). Por último, el Régimen Especial de Autónomos experimenta una disminución generalizada en casi todos los municipios, con caídas notables que superan el declive comarcal (-4,2%). Este comportamiento sugiere que el aumento en el Régimen General podría estar relacionado con una mayor asalarización de la población ocupada, un fenómeno frecuente en los períodos de crecimiento de la economía capitalista, implicando un trasvase desde el RETA (autónomos) al Régimen General (asalariados).



En cuanto a la distribución porcentual de las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral según Régimen (ver Tabla 2.12 del Anexo), si dejamos de lado el limitado peso del Régimen de Empleadas del Hogar, cuya importancia apenas ha variado entre 2019 y 2023 (último día) pese a los cambios en las tasas de evolución, es evidente el crecimiento en la relevancia del Régimen General. Este aumento se ha producido a costa de las personas afiliadas en alta laboral en el Régimen Especial Agrario y en el Régimen de Autónomos. A nivel supramunicipal, destaca el caso de la comarca de La Serena, donde el Régimen General se ha ampliado en +4,3 puntos, a la vez que disminuyó en -2,5

puntos el Régimen Especial Agrario y en -1,8 puntos el RETA.

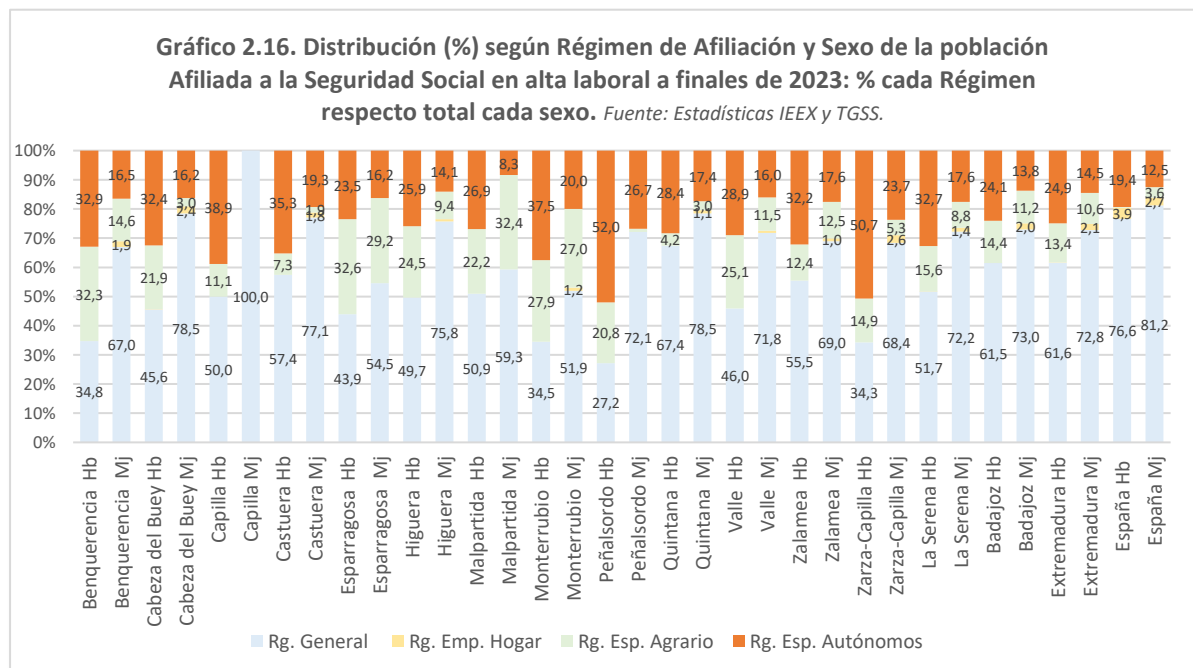
Esta misma dinámica se observa a nivel municipal, con un aumento generalizado en la proporción de trabajadores afiliados al Régimen General, que ha ganado terreno a los regímenes especial agrario y de autónomos en prácticamente todos los municipios de la comarca, sobre todo en las localidades de Malpartida de la Serena, Valle de la Serena y Capilla (R. General: +7,5 puntos, +9,4 y +16,8 puntos, respectivamente).



Antes de finalizar el análisis de las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral según el régimen de afiliación, es relevante examinar la distribución según sexo al finalizar 2023 (ver Tabla 2.13 del Anexo). Los datos reflejan que, en la comarca de La Serena, las mujeres afiliadas en alta laboral se concentran en mayor proporción en el Régimen General que sucede en los hombres afiliados en alta laboral (72,2% sobre 51,7%), mientras en estos últimos destaca en mayor medida el Régimen de

Autónomos (32,7% sobre 17,6% en mujeres). Esta diferencia según género también se manifiesta en las distribuciones de la provincia de Badajoz, Extremadura y España, en todo caso con una mayor relevancia del Régimen General entre los varones afiliados a la Seguridad Social en alta laboral debido a la pérdida de importancia de la agricultura, sector en el que es más frecuente el RETA por las explotaciones familiares.

A nivel municipal, esta distribución refleja en gran medida el modelo comarcal. Entre las mujeres afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral es más hegemónico el Régimen General, mientras entre los hombres afiliados en alta laboral hay una mayor diversificación entre regímenes, con despuntes en los autónomos y también en el especial agrario, aunque con variaciones específicas por municipio. Por ejemplo, en localidades como Peñalsordo y Zarza-Capilla, los hombres afiliados en el Régimen Especial de Autónomos alcanza cifras cercanas al 50%, superando en 20 puntos porcentuales el porcentaje comarcal. En el caso de las mujeres afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral, destacan en municipios como Esparragosa de La Serena, Malpartida de La Serena y Monterrubio de La Serena, por su afiliación al Régimen Especial Agrario se dispara hasta el 29,2%, 32,4% y 27%, respectivamente.



El análisis del empleo desde la perspectiva de los regímenes de afiliación revela diferencias significativas entre hombres y mujeres. Mientras que las mujeres se concentran mayoritariamente en

el Régimen General, con menor diversificación hacia otros regímenes, los hombres muestran una mayor presencia en el Régimen Especial Agrario y en el de Autónomos. Estas diferencias reflejan desigualdades en la distribución del empleo por Regímenes, que repercute en la estabilidad laboral y las oportunidades de crecimiento, especialmente para las mujeres, subrayando la necesidad de políticas que fomenten tanto la diversificación como la equidad en la participación en los distintos regímenes laborales.

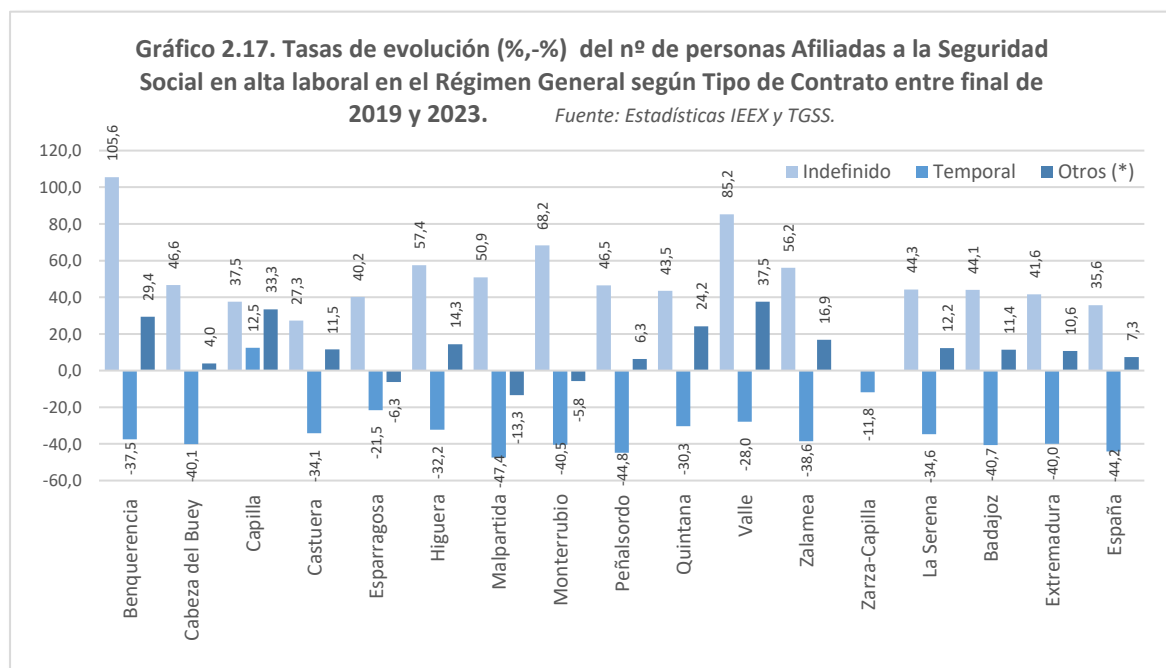
1.2.6.- La temporalidad en el empleo asalariado según sexo

Finalicemos el capítulo dedicado a analizar el empleo, a través de los datos estadísticos de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral en el Régimen General, conociendo la evolución de las tasas de evolución en función del tipo de contrato (consultar la Tabla 2.14 en el Anexo). Para ello, se distingue entre contratos indefinidos, temporales y una categoría adicional denominada “otros”, que agrupa contratos de aprendizaje, formación y prácticas, así como otros tipos no incluidos en las categorías anteriores. El análisis abarca los periodos de final de 2019 a 2023 y de final de 2022 a 2023.

Los datos recopilados reflejan una tendencia clara: entre final de 2019 y 2023 (ver Gráfico 2.17), se registra un incremento generalizado entre las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral en el Régimen General con contratos indefinidos, acompañado de una disminución de las del Régimen General que trabajan con contratos temporales. Esta dinámica responde, principalmente, a la implementación 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*, con el que se ha pretendido reducir la elevada temporalidad existente entre las personas asalariadas en el contexto del mercado laboral español. En términos territoriales, los mayores aumentos de personas afiliadas asalariadas con contratos indefinidos se observan en la comarca de La Serena (+44,3%) y en el ámbito provincial (+44,1%). Por otro lado, los descensos más pronunciados en el número de personas afiliadas asalariadas con contratos temporales se registraron a nivel estatal (-44,2%), con una diferencia de aproximadamente cuatro puntos frente a los niveles provincial y autonómico, y de diez puntos en comparación con la tasa de evolución de la comarca, donde también se constata una reducción significativa (-34,6%).

Esta tendencia es consistente en los municipios que forman parte de la comarca de La Serena, donde los incrementos de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral con contrato indefinido y los descensos simultáneos entre las que trabajan con contratos temporales son generalizados entre 2019 y 2023 (último día). Destacan especialmente, entre los municipios más poblados de la comarca,

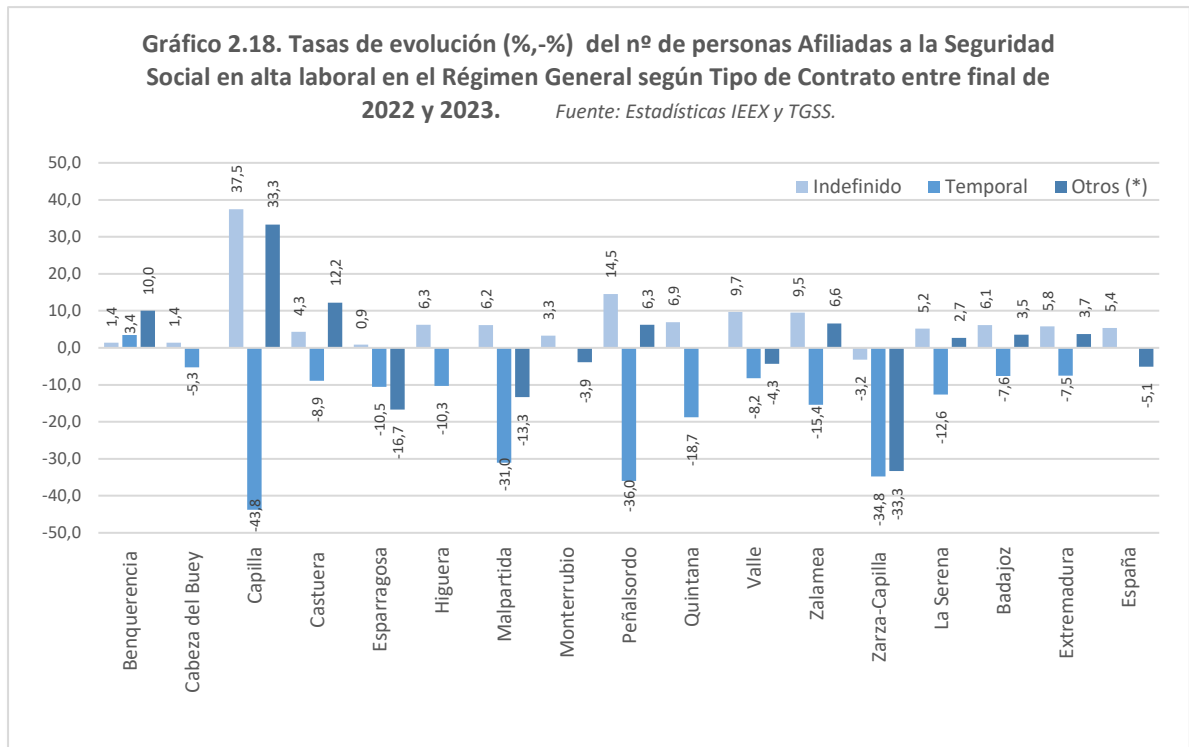
Zalamea de la Serena y Cabeza del Buey, con aumentos entre las personas afiliadas asalariadas con contratos indefinidos de +56,2% y +46,6% respectivamente, y reducciones entre las personas afiliadas asalariadas con contratos temporales de -38,6% y -40,1%. Por último, los mayores incrementos entre las personas afiliadas asalariadas con contratos indefinidos se registran en Benquerencia de la Serena (+105,6%) y en Valle de la Serena (+85,2%).



Si observamos ahora el intervalo interanual 2022-2023 podemos comprobar como esta tendencia se reproduce nuevamente: incremento de las personas afiliadas asalariadas con contratos indefinidos y disminución paralela de las contratadas temporalmente. Los incrementos entre las primeras se sitúan en torno al +5/+6% en todas las entidades supramunicipales, destacando entre ellas la provincia de Badajoz (+6,1%), mientras es la comarca quien observa un menor incremento, con un +5,2%. Por su parte, las personas afiliadas asalariadas con contratos temporales decrecieron a un mayor ritmo, destacando una variación de -12,6% a nivel de La Serena, por delante de los decrementos en la provincia (-7,6%) y en la comunidad autónoma (-7,5%) y sobre todo del conjunto del país (-5,1%).

Nuevamente, a nivel municipal se reproduce la tendencia comarcal, con incrementos generalizados entre las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral en el Régimen General con contratos indefinidos y, a su vez, con decrementos generalizados entre las del Régimen General con contratos temporales, con variaciones similares en caso de las principales localidades (a excepción de Cabeza del Buey, con cambios que difieren bastante del modelo comarcal: +1,4% en asalariados indefinidos

y -5,3% en asalariados temporales). En este caso, las mayores variaciones se producen en la pequeña localidad de Capilla, en donde los afiliados asalariados indefinidos crecieron un +37,5% y los temporales decrecieron un -43,8%.

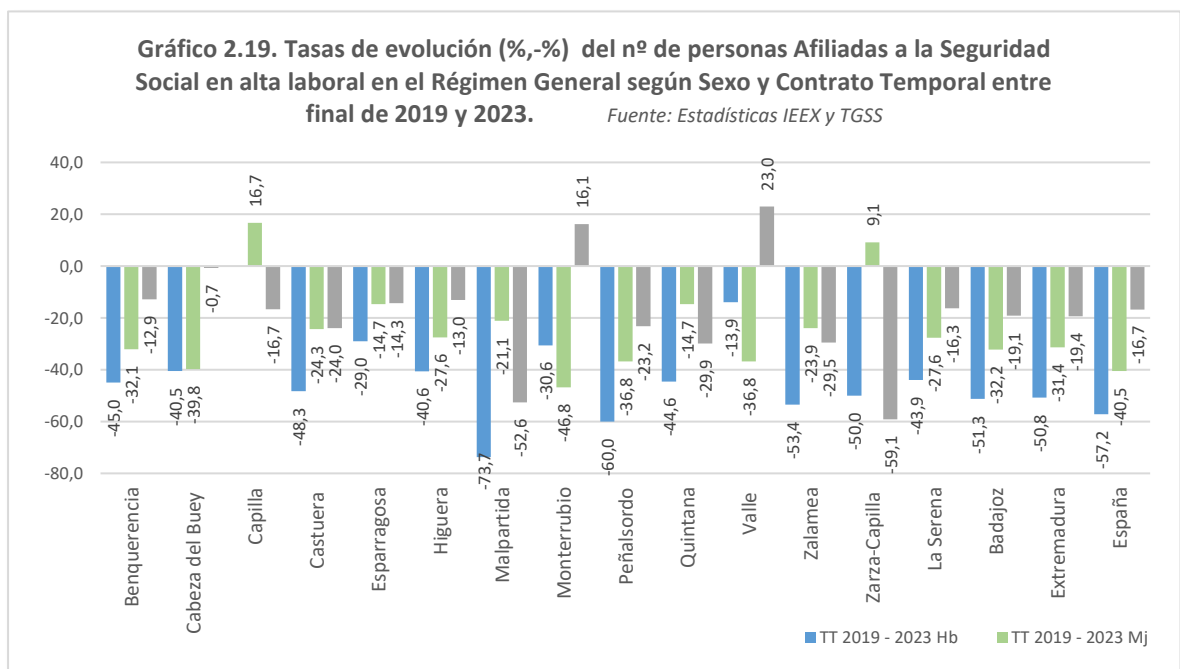


Para concluir el análisis del empleo, procedemos a observar las Tasas de evolución del nº personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral en el Régimen General según sexo y tipo de contrato entre finales de 2019 y 2023 (ver Tabla 2.15 en el Anexo), lo que nos permitirá valorar si los hombres o las mujeres se han visto beneficiados en la misma medida por la ejecución 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*.

En primer lugar, al observar las entidades supramunicipales, se aprecia que las Tasas de evolución entre las personas asalariadas temporales presentan una tendencia decreciente más marcada entre los hombres que en las mujeres (Gráfico 2.19). Así, aunque los decrementos son significativos en los dos sexos, en la comarca de La Serena se observa que la Tasa de evolución de 2019 a 2023 (último día) significó -43,9% en los hombres asalariados temporales, mientras entre las mujeres asalariadas temporales es del -27,6%. Los mayores decrementos se encuentran a nivel estatal, con una reducción

del -57,2% en los hombres asalariados temporales y del -40,5% en las mujeres asalariadas temporales. En ambos casos, la diferencia entre sexos ronda los -16,5 puntos porcentuales a favor de los hombres. Por su parte, tanto a nivel provincial como autonómico, la brecha por sexo entre los decrementos referidos a las personas afiliadas asalariadas temporales alcanza su máxima magnitud, superando los -19 puntos porcentuales a favor de los hombres.

A nivel local, se observa que la tendencia comarcal se reproduce en la mayoría de los municipios, aunque existen excepciones notables. Entre las localidades más pobladas, el patrón comarcal se mantiene, con descensos más significativos en las cantidades de personas asalariadas temporales que son hombres en comparación con las que son mujeres. Sin embargo, en Cabeza del Buey, el decremento se acerca a la igualdad, con una diferencia mínima de -0,7 puntos porcentuales a favor de los hombres. Por otro lado, destaca el caso de Malpartida de la Serena, que registra el mayor descenso en el número de hombres afiliados asalariados temporales (-73,7%). En contraste, en Monterrubio de la Serena y Valle de la Serena, la reducción de la cantidad de temporales es mayor entre las mujeres afiliadas asalariadas, al contrario que Capilla y Zarza-Capilla con incrementos del +16,7% y +9,1%, respectivamente, de mujeres afiliadas en el Régimen General con contratos temporales.



En resumen, el análisis de las tasas de evolución de las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral en el Régimen General según tipo de contrato entre final de 2019 y 2023, tanto para ambos

sexos como para cada sexo, pone de manifiesto la transformación positiva de la reforma laboral del Real Decreto-ley 32/2021, en el sentido de reducir significativamente el fenómeno de la temporalidad entre las personas asalariadas. Por un lado, destaca el incremento generalizado de la cantidad de personas asalariadas con contratos indefinidos, que representa un avance hacia la estabilidad y calidad en el empleo, especialmente en territorios como la comarca de La Serena y sus localidades. Por otro lado, la disminución del fenómeno de la temporalidad refleja una reducción significativa de la precariedad laboral, aunque con diferencias según el nivel territorial y el género.

Estas tendencias positivas, sin embargo, no están exentas de retos. La brecha de género en la reducción de la temporalidad laboral, donde en los hombres se han mostrado mayores decrementos en comparación con las mujeres, sugiere que las políticas actuales aún tienen margen para promover una igualdad efectiva entre los dos sexos. Además, las excepciones observadas en algunos municipios, como el aumento de la temporalidad femenina en Capilla y Zarza-Capilla, subrayan la importancia de evaluar los impactos locales del Real Decreto-ley 32/2021. Por tanto, la reducción de la temporalidad durante este periodo es alentadora, pero también invita a una reflexión sobre cómo perfeccionar las políticas implementadas. Es crucial asegurar que los avances en el mercado laboral sean sostenibles y beneficien de manera equitativa a todos los trabajadores, independientemente de su género o ubicación geográfica. La equidad y la adaptabilidad deben ser pilares fundamentales en la estrategia futura para consolidar un mercado laboral más justo y estable.

1.3.- ANÁLISIS DEL PARO REGISTRADO

Este capítulo se centra en el análisis de las cifras de desempleo registrado en la comarca de La Serena, ubicada en la provincia de Badajoz, así como en los 13 municipios que la componen. El período objeto de estudio abarca desde 2014 hasta 2023 (último día), lo que permite observar tendencias a lo largo de casi una década. Para contextualizar los datos se realizará una comparación con las cifras de desempleo registradas en los niveles provincial, autonómico y estatal, ofreciendo una perspectiva más amplia que permita entender las peculiaridades de la comarca dentro del conjunto de Extremadura y España. La metodología empleada para este análisis se sustenta en datos obtenidos de fuentes estadísticas oficiales, en concreto del Observatorio de Empleo de la Junta de Extremadura (SEXPE) y del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). A continuación se detallan los indicadores seleccionados sobre paro registrado, los cuales permiten profundizar en las diferencias, similitudes y variaciones tanto entre los municipios de La Serena como en comparación con los niveles más amplios mencionados anteriormente:

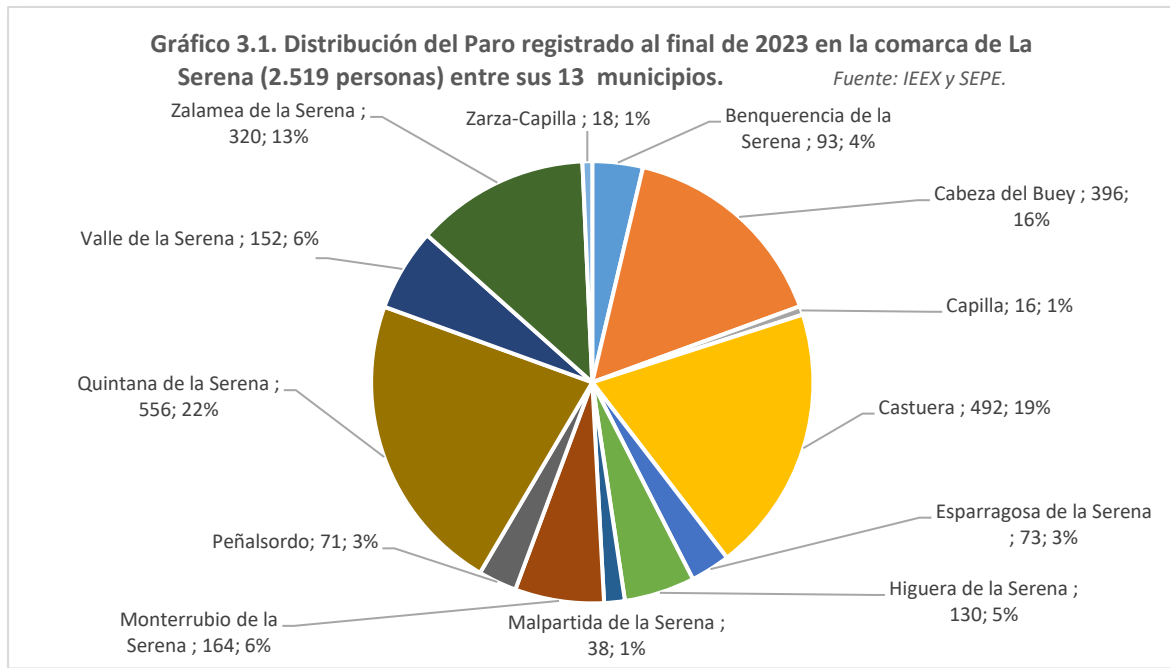
- Evolución del nº de personas en el Paro Registrado entre final de diciembre de 2014 y 2023: absolutos y Tasas de evolución (%; -%) para ambos sexos (Tabla 3.1 del Anexo).
- Evolución del nº de personas en el Paro Registrado por Sexo entre final de diciembre de 2014 y 2023: absolutos y Tasas de evolución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

- 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 registrado (Tabla 3.8 del Anexo).
- 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 registrado (Tabla 3.9 del Anexo).
- 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 registrado (Tabla 3.10 del Anexo).
- 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 registrado (Tabla 3.11 del Anexo).
- 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 registrado (Tabla 3.12 del Anexo).
- 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 registrado (Tabla 3.13 del Anexo).

1.3.1.- Distribución y evolución del Paro registrado según sexo

En el análisis de las cifras de desempleo correspondientes al final de diciembre de 2023 en la comarca de La Serena, se observa un total de 2.591 personas registradas como desempleadas. Este dato representa una reducción notable del -42,5% respecto al mismo mes del año 2014, evidenciando una disminución de 1.866 individuos en situación de desempleo a lo largo de casi una década. La distribución municipal del desempleo dentro de la comarca revela una marcada heterogeneidad, consecuencia directa de particularidades del mercado laboral comarcal. Este último concentra la mayor parte de su actividad económica en determinados municipios con mayor peso económico y demográfico. En consonancia con los hallazgos presentados en capítulos previos, vinculados a la dinámica demográfica y laboral, se ha identificado que más del 70% de los registros de desempleo se concentran en los municipios principales de La Serena. Entre las localidades con mayor incidencia se destacan Quintana de la Serena (22,1%), Castuera (19,5%), Cabeza del Buey (15,7%) y Zalamea de la Serena (12,7%), como se ejemplifica en el Gráfico 3.1. En contraste, otros municipios presentan cifras significativamente más bajas, como Capilla y Zarza-Capilla, ambas con porcentajes inferiores al 1% del

total, y Malpartida de la Serena, que registra un 1,5%. Esta disparidad refleja, sobre todo, las diferenciadas en el tamaño demográfico y la concentración desigual de oportunidades laborales entre los municipios de la comarca.



La evolución de las cifras de paro registrado entre diciembre de 2014 y 2023 presenta un panorama caracterizado por una significativa reducción del desempleo en la comarca de La Serena (ver Tabla 3.1 del Anexo). En concreto, la cifra de personas paradas registradas al final de 2023 se sitúa en 2.591, lo que representa un descenso del -42,6% respecto al mismo momento de 2014, que equivale a una reducción de 1.866 individuos en situación de desempleo registrado, tal como se muestra en el Gráfico 3.2. Este descenso está alineado con un contexto de recuperación económica y mejora progresiva del mercado laboral tras el periodo de la Gran Recesión (2008-2014), una crisis que llevó las tasas de desempleo en España a niveles históricos. Este análisis revela que los niveles de desempleo en España han regresado a cifras cercanas a las registradas antes de la recesión de 2008. El caso de La Serena es especialmente relevante, ya que la disminución del paro registrado en la comarca (-42,6%) supera el declive relativo a nivel nacional (-39,1%) y se sitúa muy próxima a las tasas de evolución provincial (-44,7%) y autonómica (-45,4%), con una diferencia inferior a los 2,8 puntos porcentuales. La tendencia descendente en el desempleo registrado entre final de 2019 y 2023 confirma la tendencia de declive, con una reducción del -21,7% en la comarca, poniendo de manifiesto que se han mejorado las cifras respecto del año 2019 que marca el punto álgido de la recuperación económica post Gran Recesión y previo al parón económico producido por la pandemia de COVID-19.

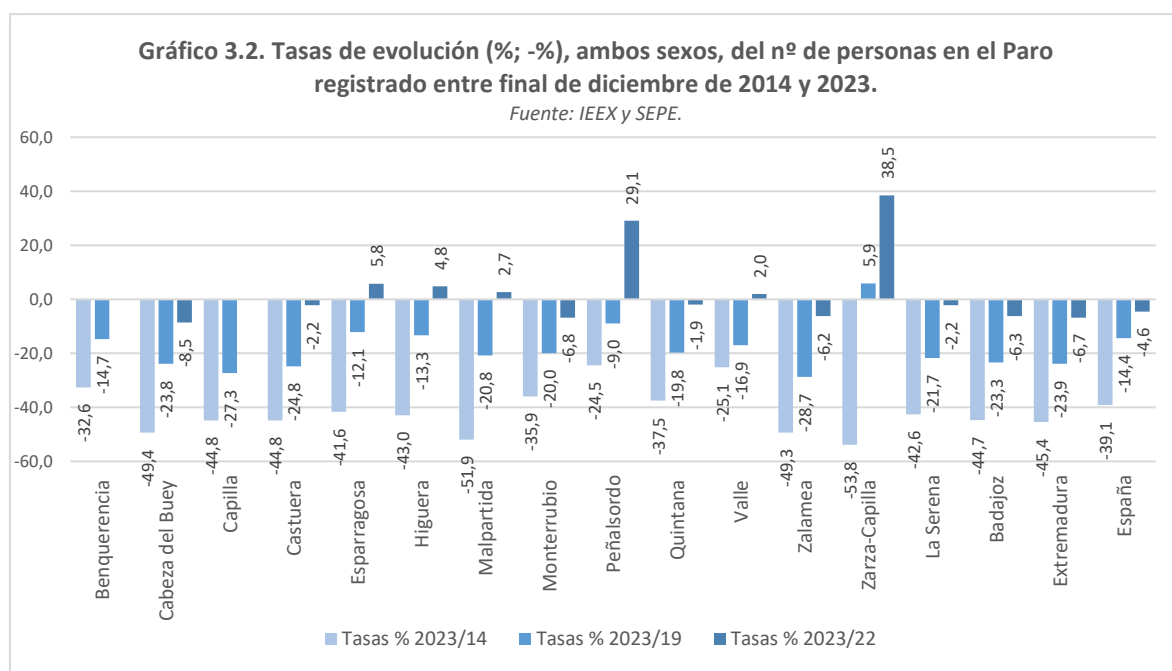
Esta reducción del paro registrado en La Serena prácticamente se equipara al contabilizado a nivel provincial (-23,3%) y autonómico (-23,9%), superando de forma significativa el contexto extremeño las cifras de reducción de paro del conjunto estatal (-14,4%).

Por último, en el intervalo interanual 2022-2023 (último día) podemos comprobar como la reducción del paro registrado continúa de forma generalizada en todo el contexto supramunicipal con un decremento del -2,2% a nivel comarcal, que ve ralentizada su dinámica de reducción del desempleo registrado si lo comparamos con la media interanual del anterior periodo. Esta tasa de evolución difiere de las del resto del contexto extremeño, en donde la provincia y el conjunto de la autonomía ven reducidas su desempleo registrado en un -6,3% y -6,7% respectivamente, superando el decremento en España (-4,6%).

Este patrón de descenso del desempleo registrado se refleja también en el ámbito municipal entre final de 2014 y 2023, donde todos los municipios reducen el paro registrado y la mayoría de ellos superan el decremento comarcal. Entre ellos destacan Cabeza del Buey (-49,4%), Zalamea de la Serena (-49,3%), Castuera (-44,9%) y Quintana de la Serena (-37,5%), contribuyendo a la salida de 1.430 personas de las listas del paro registrado durante este periodo, manifestándose las mayores reducciones en localidades de pequeño tamaño como Zarza-Capilla (-53,8%) y Monterrubio de la Serena (-51,9%). Entre final de 2019 y 2023 esta reducción del paro registrado sigue presente en todas las localidades (a excepción de Zarza-Capilla que se incrementa en +5,9%) superando la mayoría de los municipios principales el decremento del conjunto de la comarca: Zalamea de la Serena (-28,7%), Castuera (-24,8%) y Cabeza del Buey (-23,8%).

Sin embargo, los datos interanuales de 2022-2023 (último día) parecen indicar un posible estancamiento en esta tendencia de descenso, especialmente en municipios de menor tamaño, donde incluso se observa un incremento del paro registrado. Mientras que los principales municipios de la comarca continúan mostrando reducciones en sus evoluciones del desempleo registrado (superando de nuevo el decremento comarcal en la mayoría de los casos), como Cabeza del Buey (-8,5%), Zalamea de la Serena (-6,2%), Castuera (-2,2%) y Quintana de la Serena (-1,9%), localidades más pequeñas como Zarza-Capilla (+38,5%) y Peñalsordo (+29,1%) presentan aumentos significativos. En general, el año 2014 marcó el inicio de la recuperación económica posrecesión, estableciendo un punto de inflexión en la evolución del paro registrado, que comenzó a descender con relevancia. Sin

embargo, los datos interanuales de 2022-2023 (último día) sugieren que esta recuperación podría estar experimentando un proceso de ralentización en la comarca de La Serena, una hipótesis que deberá confirmarse con la observación de los datos de desempleo registrado del próximo año.

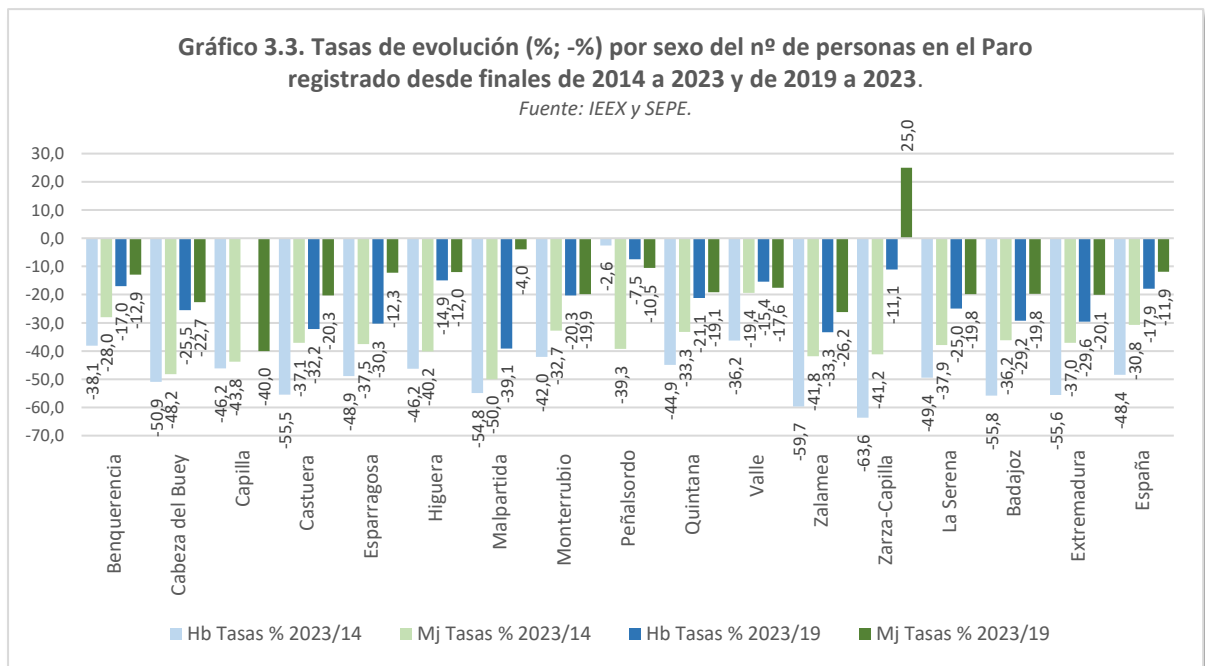


Al desagregar la evolución del desempleo registrado según el sexo (ver Tabla 3.2 del Anexo) y analizar los periodos 2014-2023 (último día) y 2019-2023 (último día), se observa una tendencia más favorable en la reducción del paro registrado masculino en todos los contextos territoriales supramunicipales (Gráfico 3.3). En el caso de la comarca de La Serena, entre final de 2014 y 2023, el desempleo registrado masculino se reduce un -49,4%, frente a una disminución del -37,9% en el desempleo registrado femenino, lo que supone una brecha de más de 10 puntos porcentuales. Estas diferencias son aún más pronunciadas a nivel provincial y autonómico, donde casi alcanzan los 20 puntos porcentuales de diferencia.

Durante el periodo 2019-2023 (último día), las reducciones en el paro registrado se mantienen en todos los contextos territoriales, aunque las diferencias en las tasas de evolución negativas entre hombres y mujeres tienden a disminuir. En La Serena, el paro registrado masculino decreció un -25%, mientras que el femenino lo hace un -19,8%, reduciéndose la diferencia a 5,2 puntos porcentuales. A nivel provincial, en Badajoz, la brecha desciende a 9,4 puntos porcentuales (-29,2% en hombres y -19,8% en mujeres), mientras que en Extremadura disminuye a 9,5 puntos (-29,6% en hombres y -20,1% en mujeres). Estas cifras muestran un desempeño más favorable del conjunto extremeño en

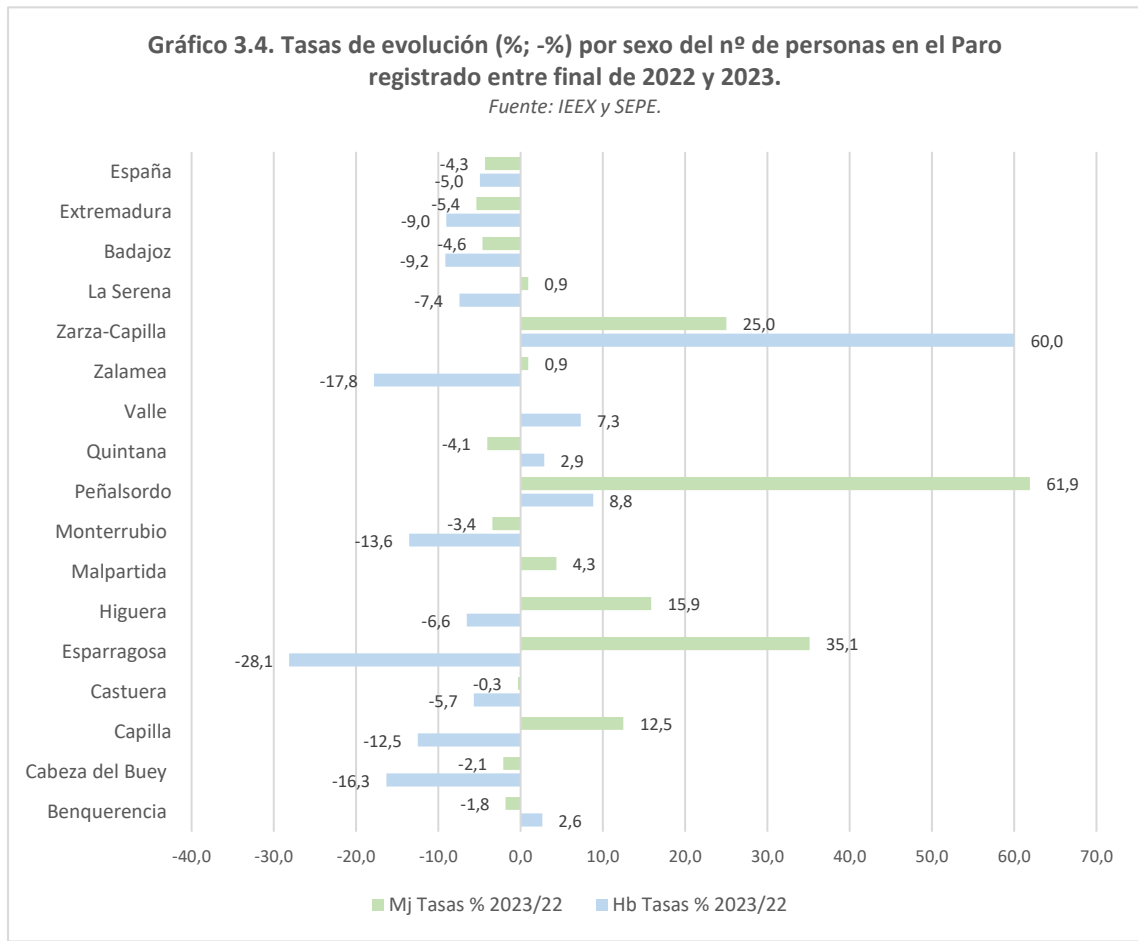
comparación con el nivel estatal, donde las reducciones son del -17,9% en hombres y del -11,9% en mujeres.

A nivel municipal, la tendencia comarcal se refleja en la mayoría de los municipios, donde el desempleo registrado masculino manifiesta mayores reducciones que el femenino en ambos intervalos temporales. Cabe destacar el caso de Cabeza del Buey entre 2014 y 2023 (último día), con una disminución del paro registrado masculino del -50,9% y del femenino del -48,2%, así como el de Zalamea de la Serena entre 2019 y 2023 (último día), con una reducción del -33,3% en hombres y del -26,2% en mujeres. No obstante, existen excepciones que rompen esta tendencia. En el periodo 2014-2023 (último día), en el municipio de Peñalsordo, las mujeres experimentan una disminución significativa del desempleo registrado del -39,3%, superando decremento comarcal, mientras que el desempleo registrado masculino muestra un menor descenso del -2,6%. De manera similar, entre 2019 y 2023 (último día), en Zarza-Capilla, las tasas de desempleo registrado femenino aumentan considerablemente (+25%), contrastando con la tendencia general de reducción.



Estos resultados subrayan la importancia de considerar las características específicas de cada municipio dentro del análisis del desempleo registrado en la comarca de La Serena. Las disparidades observadas entre hombres y mujeres, así como entre municipios más grandes y pequeños, ponen de manifiesto la influencia de factores locales, como las estructuras demográfica y económica, la presencia de sectores productivos dominantes y las oportunidades laborales disponibles. Asimismo, los datos destacan la necesidad de implementar políticas públicas focalizadas que atiendan las

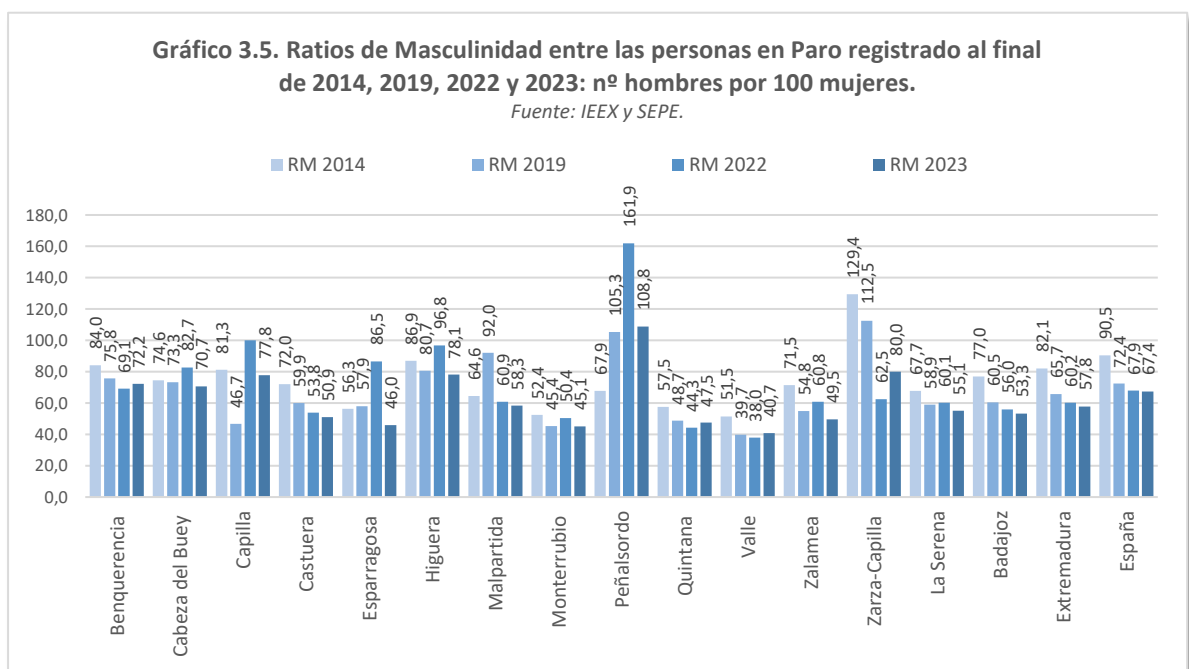
realidades diferenciadas de los municipios y de los grupos poblacionales, promoviendo una reducción equitativa y sostenible de desempleo.



Las variaciones en las cifras de desempleo registrado durante el periodo interanual 2022-2023 (último día) sugieren un aparente fin de la tendencia descendente, especialmente a nivel comarcal y, sobre todo, en el caso de las mujeres, quienes experimentan un incremento general del +0,9%. Este aumento es más pronunciado en ciertos municipios de la comarca, donde las mujeres registran incrementos significativos en las cifras de desempleo registrado en comparación con los hombres. Entre los municipios más afectados destacan Peñalsordo (+61,9%), Esparragosa de la Serena (+35,1%), Zarza-Capilla (+25%), Higuera de la Serena (+15,9%) y Capilla (+12,5%), evidenciando una disparidad notable que requiere atención. Este fenómeno subraya la necesidad de un análisis más detallado de los factores específicos que podrían estar impulsando estos incrementos repentinos y considerables en el desempleo registrado femenino en ciertas localidades. Las dinámicas económicas locales, las oportunidades laborales disponibles y las características demográficas y sociales de cada municipio son elementos clave que deben ser explorados para comprender las razones detrás de estas

variaciones. Identificar estos factores podría proporcionar información valiosa para el diseño de estrategias y políticas que aborden estas disparidades y promuevan una reducción más equitativa del desempleo en toda la comarca. Por lo demás, también hay que considerar la posible incorporación de mujeres anteriormente inactivas al paro registrado ante el buen momento que disfruta la creación de empleo: es decir, mujeres que pasan de ser inactivas a ser activas-buscar un empleo ante la mejora de las expectativas de emplearse en un mercado de trabajo que está aumentando la contratación laboral.

En el Gráfico 3.5 se representan las Ratios de Masculinidad (RM) en el paro registrado y se observa que este fenómeno afecta mayormente a mujeres que a hombres, una pauta que se agrava desde 2014 a 2023 (último día) y de manera más preocupante en la comarca de La Serena, donde ha descendido en 11,6 puntos porcentuales alcanzando al final de 2023 una RM de 55,1 hombres por cada 100 mujeres en el paro registrado, si bien la mayor feminización se constata a nivel de la provincia de Badajoz con un total de 53,3 hombres por cada 100 mujeres en el paro registrado. Esta feminización del desempleo registrado se manifiesta de forma significativa en algunos municipios como Valle de la Serena, Monterrubio de la Serena y Esparragosa de la Serena, con unas RM de 40,7, 45,1 y 46, respectivamente, mientras que la localidad de Peñalsordo destaca por ser la única donde se registra cierta masculinización, con un total de 108,8 hombres por cada 100 mujeres en paro registrado.



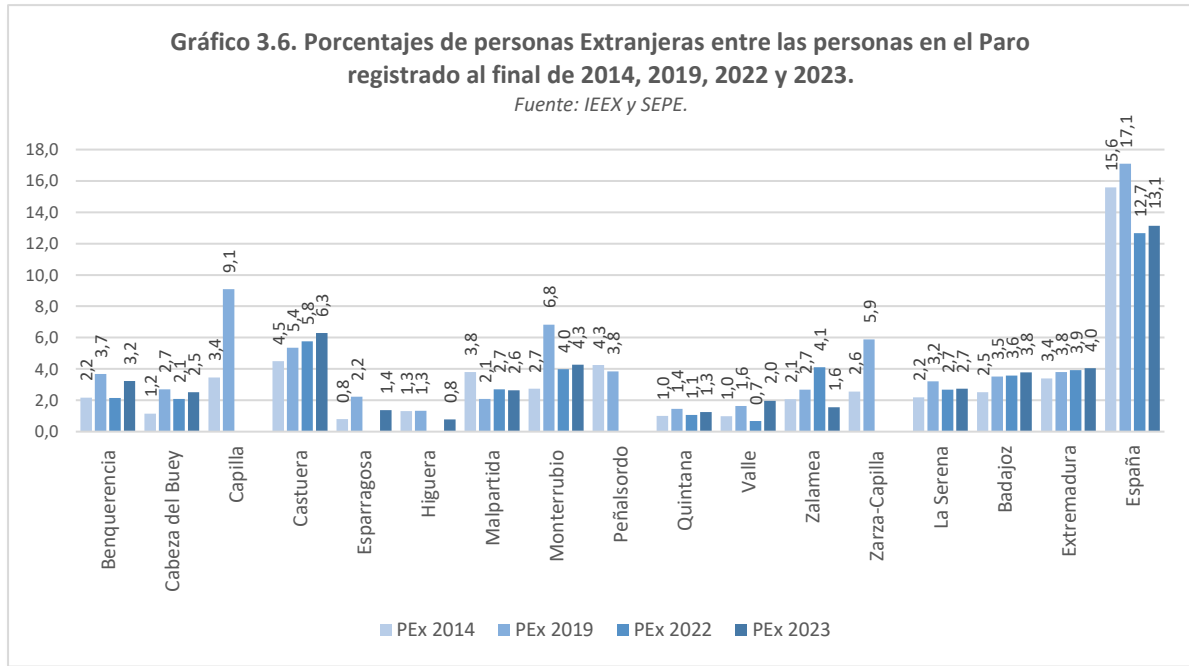
En conclusión, la evolución de las cifras del desempleo registrado en la comarca de La Serena durante el periodo de 2014 a 2023 (último día) muestra una destacada tendencia a la reducción del paro registrado. Sin embargo, las diferencias entre las evoluciones del paro registrado de hombres y mujeres subrayan dinámicas sociolaborales desiguales por género que deben ser atendidas. Mientras que los hombres han experimentado mayores descensos en el paro registrado, las mujeres parecen enfrentar barreras adicionales en el acceso al empleo que promueven su continuidad en el paro registrado. Posiblemente, factores como la concentración de empleo femenino en sectores más vulnerables o menos dinámicos, la sobrecarga de responsabilidades domésticas y de cuidado, y la falta de políticas laborales con enfoque de género, podrían estar contribuyendo a estas disparidades. Reducir estas brechas exige un esfuerzo público para crear entornos laborales más inclusivos y equitativos, garantizando oportunidades reales para los dos géneros.

1.3.2.- Porcentajes de personas extranjeras en el Paro registrado

En cuanto a las personas extranjeras registradas al finalizar 2023 como paradas en la comarca de La Serena (ver Tabla 3.4 del Anexo), se encontraban un total de 69 personas, representando solo el 2,7% del total (ver Gráfico 3.6), un porcentaje inferior al provincial (3,8%) y autonómico (4%), y significativamente distante del porcentaje estatal (13,1%). La baja representación de la población extranjera en el paro registrado en la comarca es una consecuencia de su escasa importancia entre la población potencialmente activa de La Serena (solo el 3% de personas extranjeras entre el total de 16 a 64 años censadas en 2023). A nivel comarcal, las bajas proporciones de personas extranjeras en el paro registrado se han mantenido relativamente estables, con ligeros incrementos en la provincia y la comunidad autónoma, a excepción del descenso registrado a nivel estatal entre 2019 y 2023 (último día), donde se observó una disminución de -4 puntos del porcentaje de población extranjera en el paro registrado, situándose en el 13,1% del total al finalizar 2023.

A nivel municipal, se muestra bastante diversidad en la evolución del porcentaje de personas extranjeras respecto del total del paro registrado entre final de 2014 y 2023: en general, no existe un patrón común que explique las variaciones observadas entre las localidades, sino que más bien, el aumento o disminución del porcentaje de personas extranjeras en cada municipio dependerá de circunstancias específicas relacionadas con el mercado laboral local. Por ejemplo, en municipios más poblados que comparten características similares en términos de densidad poblacional a nivel comarcal, como Castuera, se observa el mayor porcentaje de población extranjera en el paro

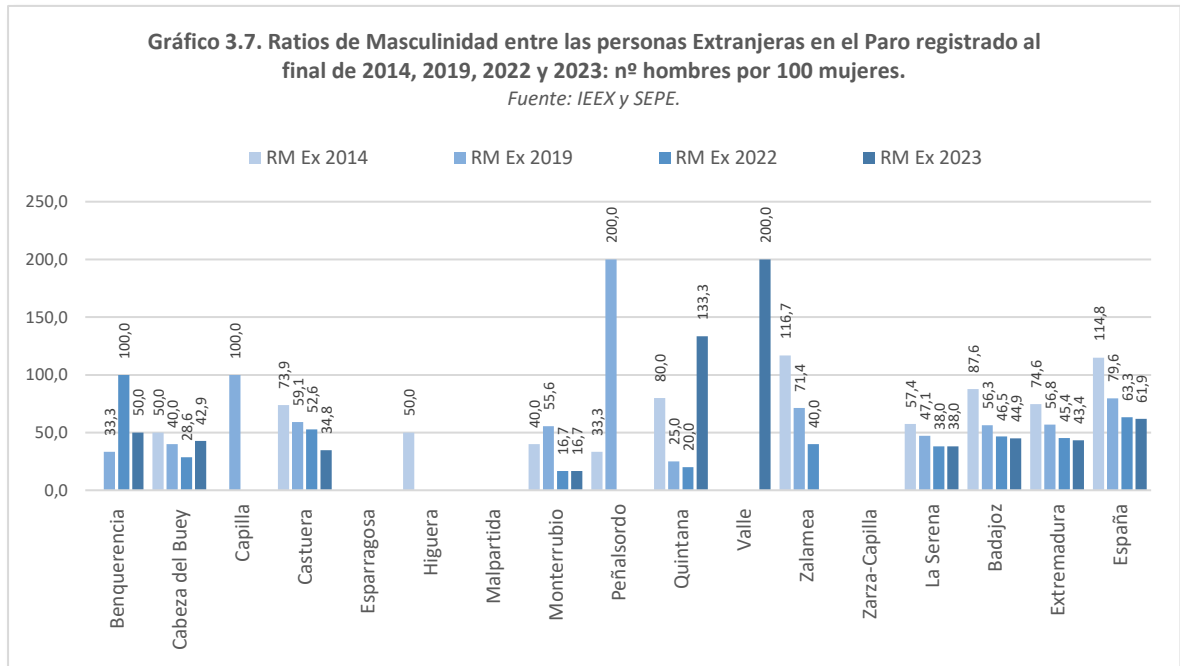
registrado (6,3%), con una tendencia al alza desde diciembre de 2014 a 2023. Mientras tanto, Cabeza del Buey, Quintana de la Serena y Zalamea de la Serena muestran evoluciones irregulares, con alternancias entre descensos y aumentos en el porcentaje de personas extranjeras en el paro registrado, con porcentajes por debajo del comarcal en diciembre de 2023.



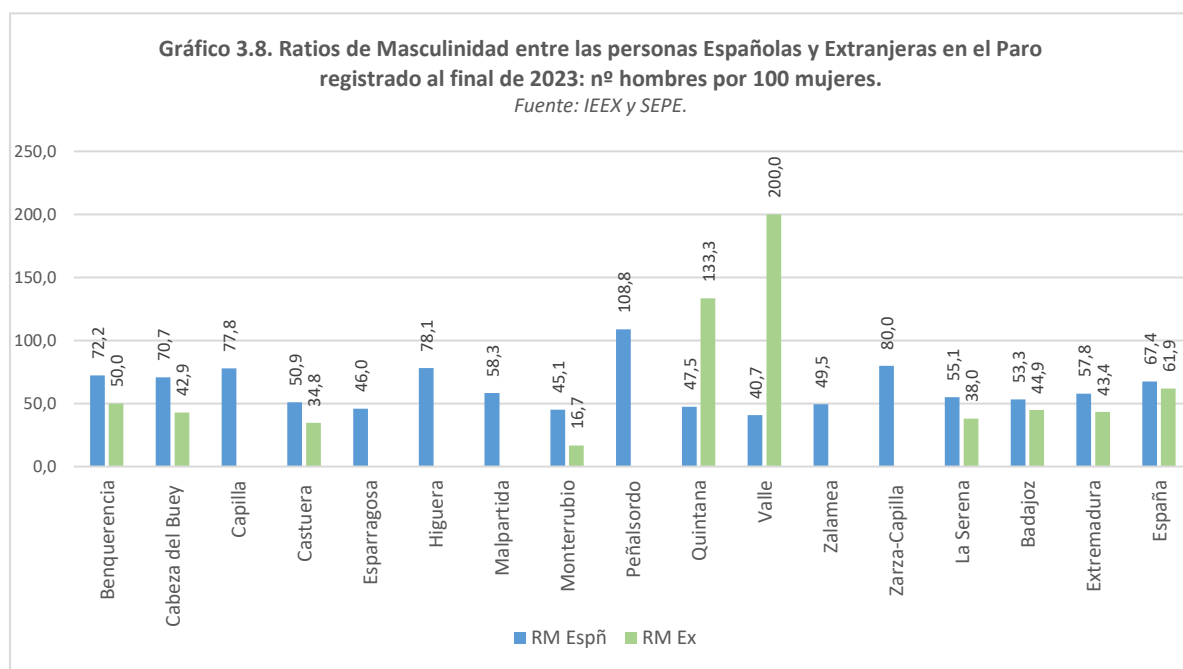
En cuanto a la caracterización por sexo de la población extranjera en el paro registrado (ver Tabla 3.5 del Anexo), se observa claramente una feminización de este colectivo, estableciéndose la Ratio de Masculinidad (RM) a nivel comarcal en 38 hombres extranjeros por cada 100 mujeres extranjeras en el paro registrado, siendo la más baja en comparación con el nivel provincial (44,9), autonómico (43,4) y estatal (61,9), evidenciando una tendencia descendente desde final de 2014, cuando la RM alcanzaba un 57,4, hasta la fecha.

Una vez más, resulta complicado establecer una tendencia común entre las RM de la población extranjera en el paro registrado de los municipios que conforman la comarca, ya que cada uno parece seguir su propia dinámica. Por ejemplo, en la cabecera comarcal, la RM al finalizar 2023 se sitúa en 34,8 en Castuera, -3,2 puntos porcentuales menos que la ratio comarcal, con una tendencia claramente decreciente desde final 2014, un patrón que se repite en Zalamea de la Serena, otro importante municipio de la zona. Sin embargo, en otras localidades, como Quintana de la Serena y Valle de la Serena, se observa una masculinización del desempleo al finalizar 2023, presentando ratios de 133,3 y 200 hombres extranjeros por cada 100 mujeres extranjeras en el paro registrado,

respectivamente.



Finalmente, para terminar con el análisis del desempleo registrado según la variable sexo, veamos cómo resulta la comparación de las RM entre la población española y extranjera. A tenor de los datos representados en el Gráfico 3.8. podemos manifestar que se da una mayor feminización del paro registrado extranjero, con una situación de mayor desigualdad a nivel comarcal, donde la RM extranjera se sitúa en 38 hombres por cada 100 mujeres, mientras la correspondiente a la población española en 55,1 hombres por cada 100 mujeres en el paro registrado. En la comunidad autónoma la amplitud de la diferencia es parecida, pero en la provincia y España esa diferencia se reduce sustancialmente. En general, las mujeres tienen más dificultades para su inserción laboral, desigualdad de género que se agrava para las mujeres extranjeras. En el contexto municipal, también predomina esta doble desigualdad mujer/extranjera, aunque en dos municipios la RM extranjera en el paro registrado se muestra claramente masculinizada: Quintana de la Serena (133) y Valle de la Serena (200).

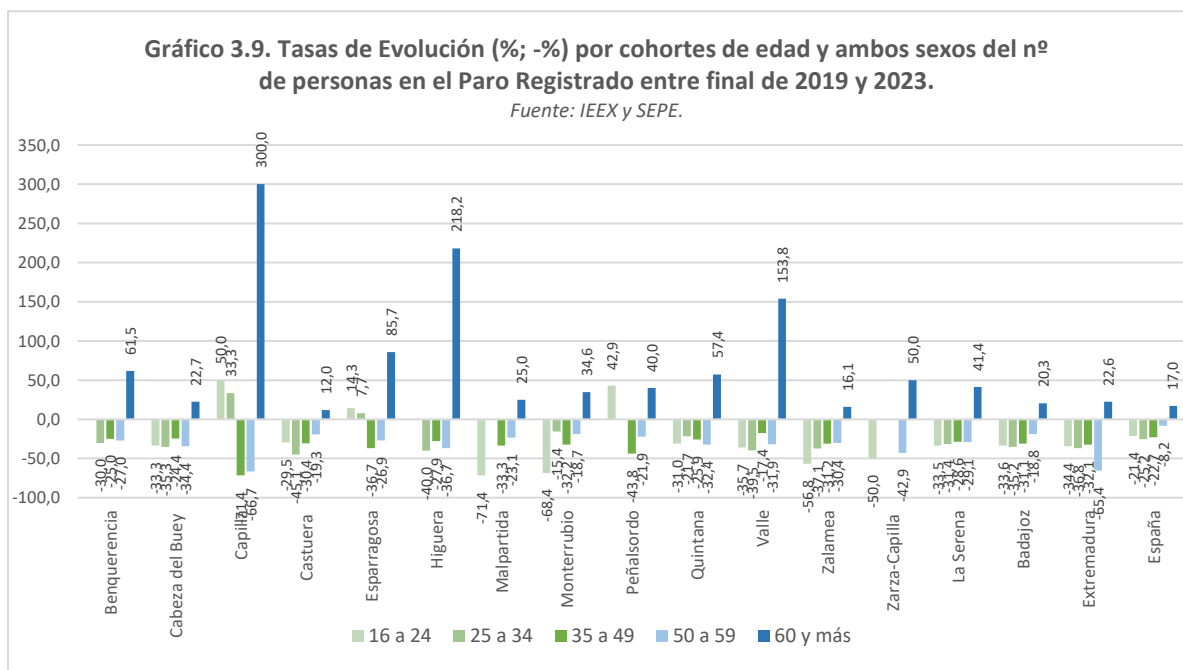


1.3.3.- Evolución y distribución del Paro registrado según cohortes de edad

Una vez que hemos conocido la reducción general del paro registrado, procedemos a analizar su evolución según cohortes de edad entre final de 2014 y 2023 (ver Tabla 3.6 del Anexo). A grandes rasgos, y de forma consistente en todos los niveles territoriales, tanto supramunicipal como local, se observa que el desempleo disminuyó en casi todas las cohortes de edad (de 16 a 59 años), excepto en la de 60 años o más, lo que sucedió en todos los territorios analizados, experimentando un aumento del +41,4% en la comarca de La Serena, la variación más notable entre todas las cohortes supramunicipales. Este aumento del desempleo entre personas de más edad se atribuye a la dificultad inherente de su inserción laboral debido al edadismo, la insuficiente u obsoleta cualificación y las dificultades de adaptación a entornos laborales cada vez más tecnificados.

Entre las cohortes en las que descendió el número de efectivos en paro registrado de manera más significativa de 2014 a 2023 (último día) se encuentran las de 16 a 24 y de 25 a 34 años, lo cual representa una excelente noticia, ya que la evolución negativa se concentra en aquellas cohortes que históricamente presentan las tasas de desempleo más altas en España. En La Serena, estos descensos en el paro registrado alcanzan el -33,6% para la cohorte de 16 a 24 años y el -31,4% para la de 25 a 34 años, valores muy cercanos a los observados en la provincia de Badajoz y en Extremadura, objetivamente superiores a los registrados a nivel nacional (-21,4% y -25,3%, respectivamente).

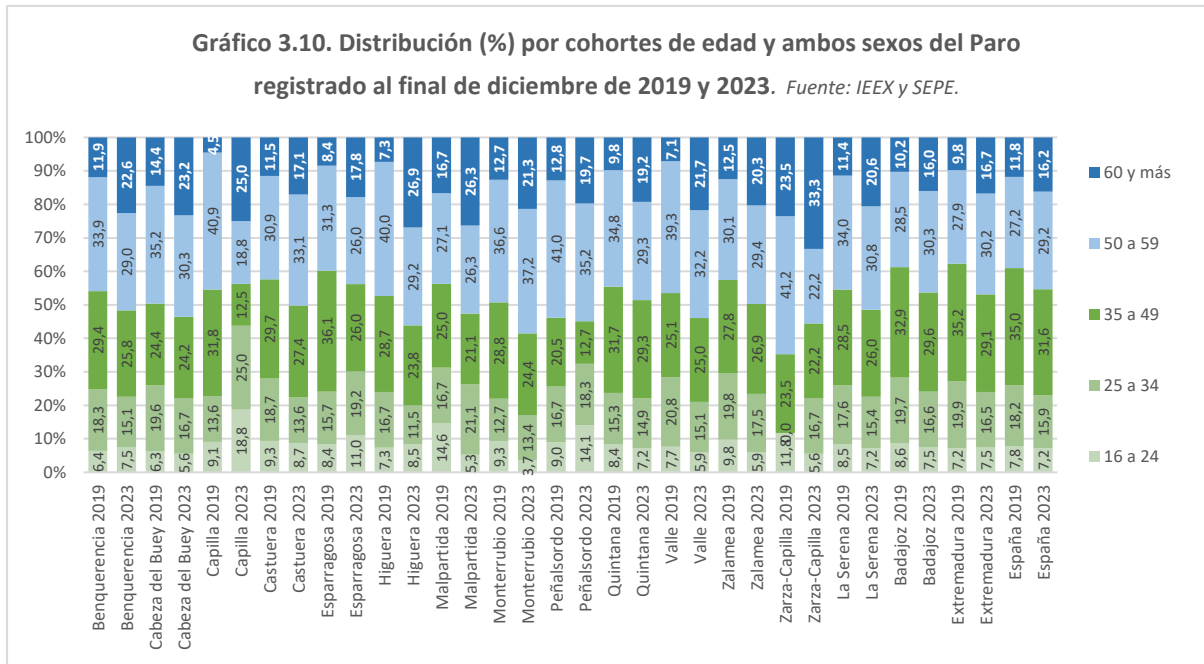
A nivel municipal, observamos una tendencia muy similar, con descensos en el desempleo registrado en casi todas las cohortes, destacando la de 25 a 34 años, salvo la cohorte de 60 años o más en la que aumentó la cantidad de personas en paro registrado, con algunos municipios que muestran incrementos que superan ampliamente el incremento comarcal, como Capilla (+300%), Higuera de la Serena (+218,2%) y Valle de la Serena (+153,8%).



Si observamos la distribución porcentual del paro registrado según cohortes de edad (Gráfico 3.10) a nivel supramunicipal se concentra, mayormente, entre las personas que se encuentran en la edad adulta (35 a 49) y la edad madura (50 a 59) con leves variaciones entre final de 2019 y 2023. Las variaciones más significativas se producen en la cohorte de las personas con 60 y más años, aumentando el paro registrado en ese período temporal en todos los niveles administrativos de las entidades supramunicipales.

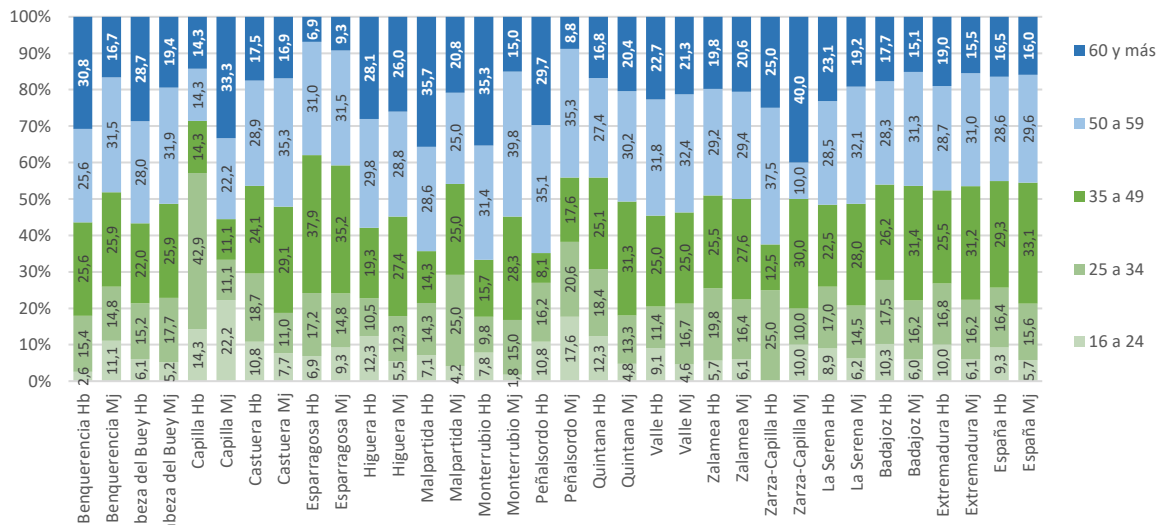
A nivel municipal ocurre exactamente lo mismo: se da una mayor concentración del paro registrado en las cohortes de 35 a 49 y 50 a 59, con tendencia decreciente en ambas cohortes entre los años 2019 y 2023 (último día) en la gran mayoría de municipios, así como con importantes aumentos en la

cohorte de 60 y más años.



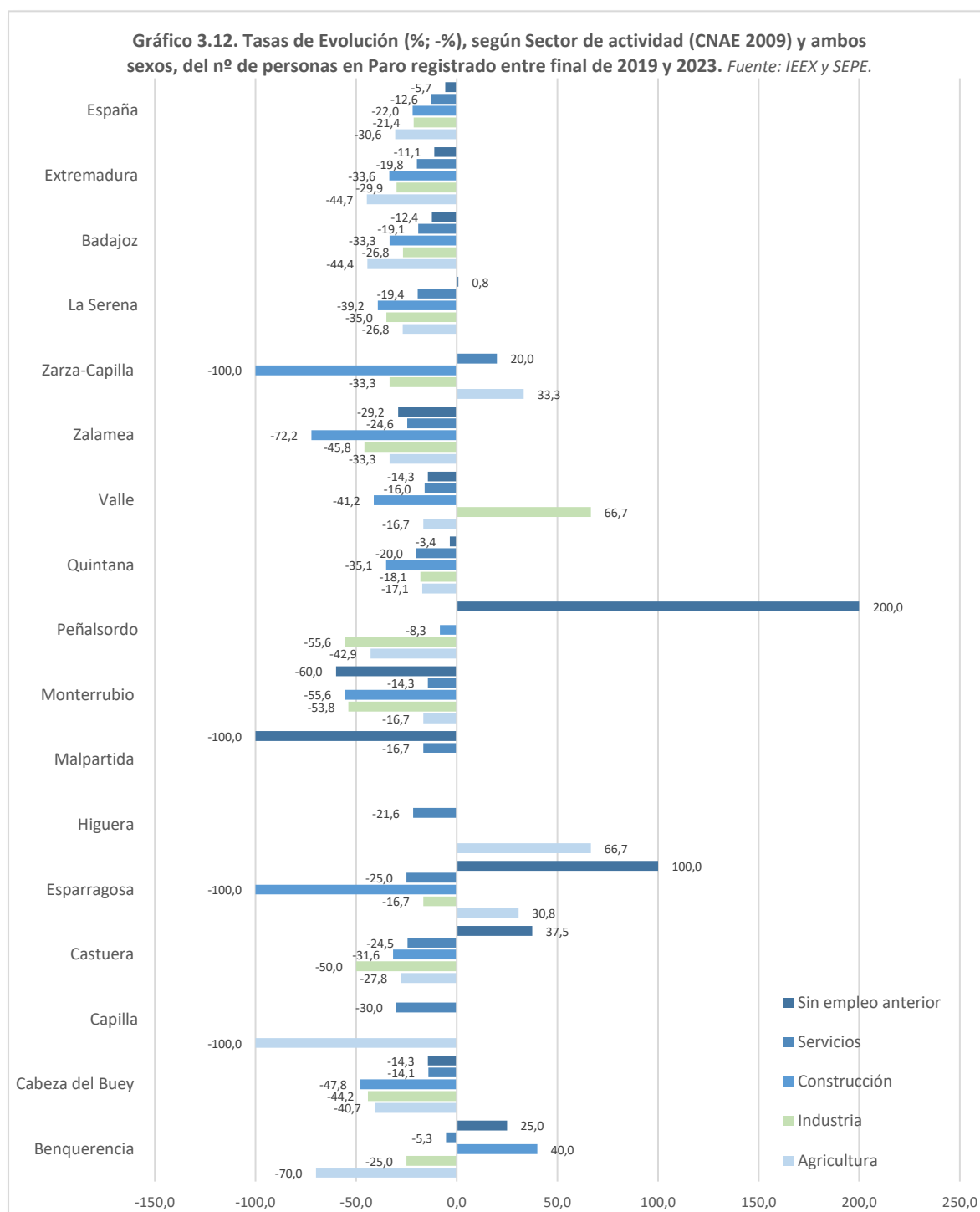
Ahora, observemos la distribución porcentual del paro registrado por cohortes de edad según la variable sexo a fecha del último día de 2023 (Gráfico 3.11): se constata que la mayoría del paro registrado se concentra, tanto en hombres como en mujeres, en las cohortes centrales de personas adultas de 35 a 49 y de 50 a 59 años, en mayor medida entre las mujeres con casi 10 puntos porcentuales de diferencia a nivel comarcal. Asimismo, la significación porcentual de los varones en el paro registrado es mayor en las tres cohortes extremas: esto es, por un lado, en las de edades jóvenes (15 a 24 y 25 a 34 años) y, por otro, en la de más edad (60 y más años).

Gráfico 3.11. Distribución (%) por cohortes de edad y sexo del Paro registrado al final de 2023. Fuente: IEEX y SEPE.



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

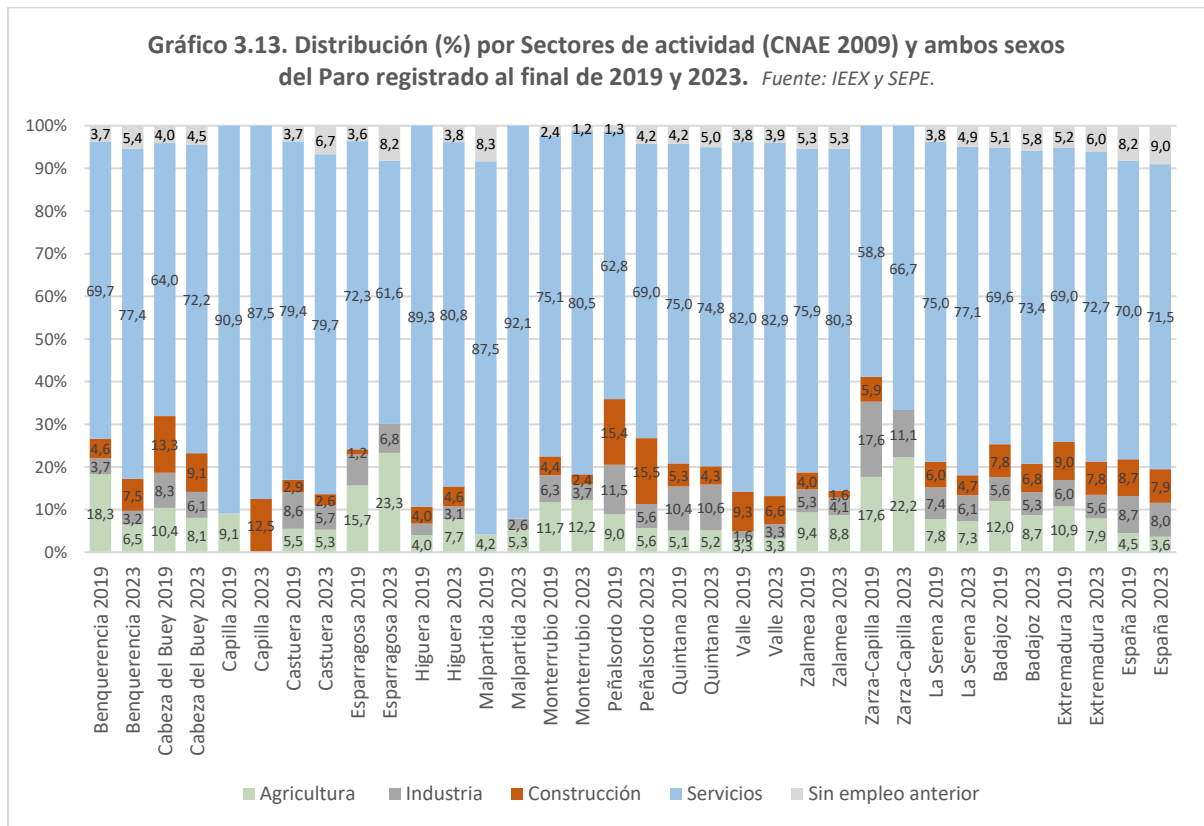
Pasemos a analizar la evolución de las cifras del paro registrado según el Sector de Actividad (CNAE 2009) entre final de 2019 y 2023 (ver Tabla 3.8. del Anexo): observamos un decremento generalizado en todos los sectores económicos, destacando el producido en las ramas secundarias a nivel comarcal, con variaciones de -39,2% en la construcción y de -35% en la industria, situándose el sector agrícola como el tercero en mayor caída relativa, con un decremento del -26,8%. Por su parte, es la agricultura el sector de actividad que más ve reducir sus estadísticas de efectivos en el paro registrado en la provincia de Badajoz (-44,4%), en Extremadura (-44,8%) y España (-30,6%), situándose la construcción como el siguiente con mayor decremento, ligeramente por encima de la industria. De los cuatro sectores analizados, el terciario o sector servicios, es el que ve reducidas en menor medida el número de personas inscritas en el paro registrado: desde -12,6% en España hasta -19,8% en Extremadura, con un decremento levemente menor en La Serena (-19,4%).



A nivel municipal, si bien se aprecia una continuidad respecto de las evoluciones observadas en el paro registrado según sectores de actividad en el nivel comarcal, sin embargo destacan ciertas discrepancias con respecto al colectivo de personas sin un empleo anterior en localidades como Peñalsordo y Esparragosa de la Serena, donde se observan incrementos de +200% y +100% respectivamente, y, especialmente, en el término municipal de Castuera, cabecera de la comarca,

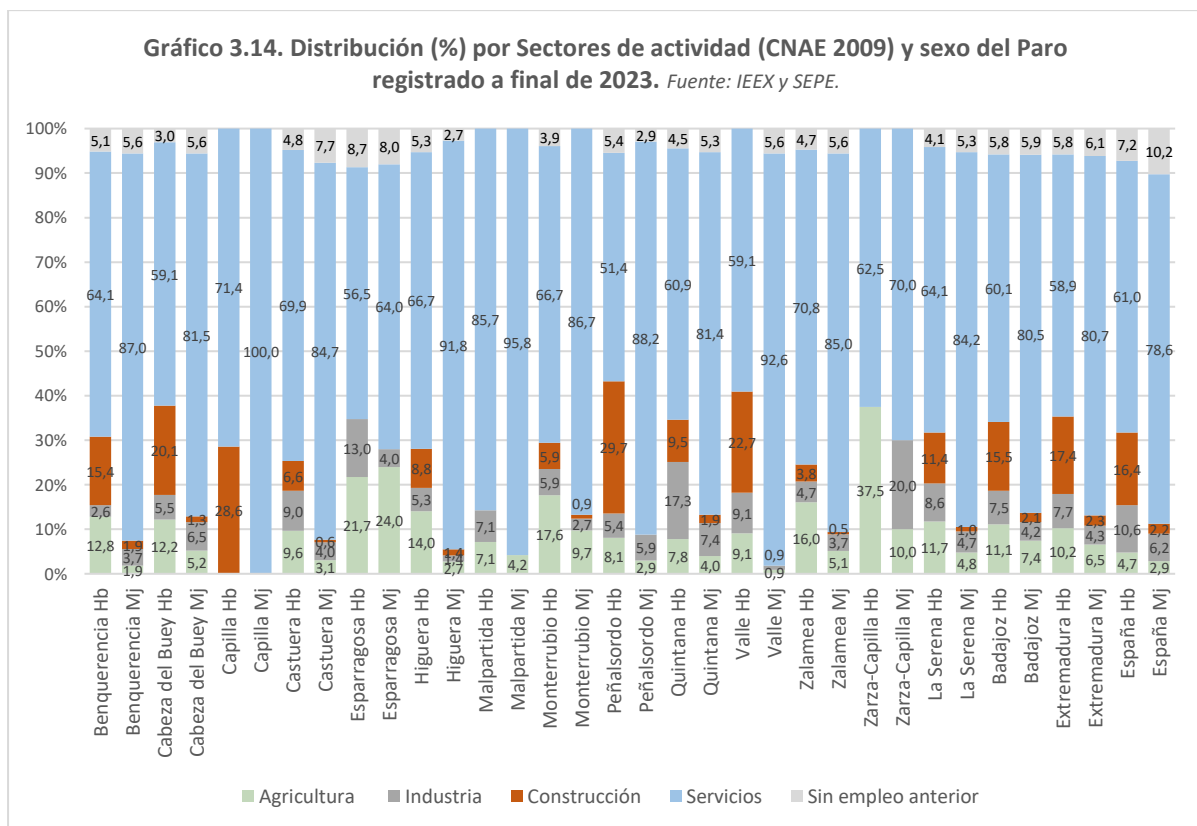
donde se incrementa en un +37,5%. Entre los sectores de actividad destaca el aumento del paro registrado en la construcción en Benquerencia de la Serena (+40%), en la industria en Valle de la Serena (+66,7%) y en el sector agrícola en Higuera de la Serena (+66,7%), Zarza-Capilla (+33,3%) y Esparragosa de la Serena (+30,8%).

A tenor de las distribuciones porcentuales del paro registrado según sectores de actividad al finalizar 2019 y 2023 (ver Tabla 3.9 del Anexo), que representamos en el Gráfico 3.13, se constata una clara terciarización del paro registrado, sea cual sea el nivel territorial que analicemos. Así, podemos comprobar cómo la representación de este sector en la distribución del paro registrado aumentó ligeramente de 2019 a 2023 (último día), superando el 70% en todos los niveles supramunicipales, significando un 77,1% en la comarca de La Serena, por encima del registrado a nivel provincial, autonómico y estatal (71,5%). Con una relevancia notoriamente menor, la agricultura se sitúa como segundo sector con mayor representación relativa en el paro registrado a nivel comarcal (7,3%), provincial (8,7%) y autonómico (7,9%), mientras destaca la industria (8%) en España como el segundo en importancia.



A nivel municipal se mantiene el sector servicios como el que más paro registrado acumula, si bien en ciertas localidades el peso del sector agrícola alcanza una mayor importancia relativa que supera el porcentaje comarcal: Esparragosa de la Serena (23,3%), Zarza-Capilla (22,2%) y Monterrubio de la Serena (12,2%), son ejemplos de ello.

Al desagregar según la variable sexo la distribución por sectores de actividad del paro registrado (ver Tabla 3.10 del Anexo) encontramos que, tanto en hombres como en mujeres, el sector servicios alcanza los porcentajes más elevados, si bien en el caso de las mujeres la importancia del terciario es sensiblemente mayor que para los hombres entre el paro registrado al finalizar 2023 (ver Gráfico 3.14). Así, a nivel comarcal el sector servicios representa un 84,2% del desempleo registrado de mujeres frente al 64,1% de hombres, superando ampliamente los porcentajes para el resto de los niveles supramunicipales. A continuación, encontramos que, en el caso de las mujeres en paro registrado, el sector agrícola es el segundo en importancia en la distribución comarcal (4,8%), provincial (7,4%), autonómica (6,5%), mientras en el caso de los varones en paro registrado se sitúa en segundo lugar la agricultura a nivel comarcal (11,7%), pero destacando la construcción en los demás territorios: 15,5% en provincia de Badajoz, 17,4% en Extremadura y 16,4% en España.



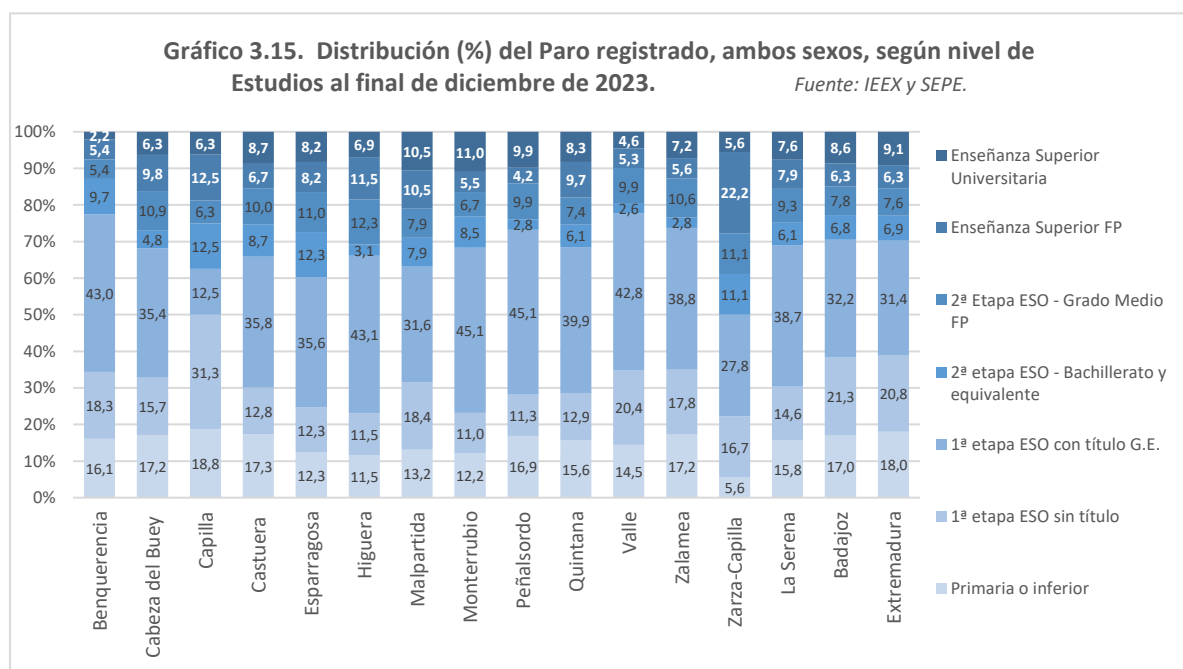
A nivel municipal se observa, al igual que en las distribuciones comarcales por sexo, una terciarización del paro registrado en hombres y en mujeres, de nuevo en mayor proporción entre las mujeres, situándose la agricultura como el segundo sector en importancia relativa en el caso de ellas y la construcción en el caso de ellos.

1.3.5.- Distribución del Paro registrado según nivel de Estudios

Veamos ahora cómo se distribuyen las cifras del paro registrado, de ambos sexos, al finalizar 2023 según el nivel de estudios alcanzado¹⁷ (ver Tabla 3.11. del Anexo). El nivel educativo con una mayor importancia en la distribución porcentual es el de aquellas personas que alcanzaron la primera etapa de ESO y que poseen el graduado escolar, los cuales representan el 38,7% de los parados en La Serena, 32,2% en Badajoz y 31,4% en Extremadura (ver Gráfico 3.15). A nivel comarcal destacan en segundo lugar, aquellas personas que alcanzaron primaria o que no poseen estudios (15,8%), seguidas de aquellas que cursaron la primera etapa de la ESO pero que no obtuvieron el título (14,6%). Este orden se invierte si nos referimos a la provincia de Badajoz y el conjunto de la comunidad extremeña, que alcanzan porcentajes de 21,3% y 20,8% respectivamente entre las personas que alcanzaron el nivel de 1ª etapa de la ESO sin titulación, seguidas de un 17% y 18% de personas que solo cursaron primaria o inferior.

En el caso municipal sigue siendo el grupo de personas que alcanzaron la 1ª etapa de la ESO y que disponen del título de Graduado Escolar el que representa el mayor porcentaje en las listas del paro registrado, con valores que se sitúan en torno al porcentaje comarcal, con la excepción de los municipios de Zarza-Capilla y Capilla: 27,8% y 12,5% respectivamente.

¹⁷ No se disponen de datos comparables para España, ya que el SEPE y el Observatorio de Empleo de la Junta de Extremadura utilizan unas clasificaciones diferentes.

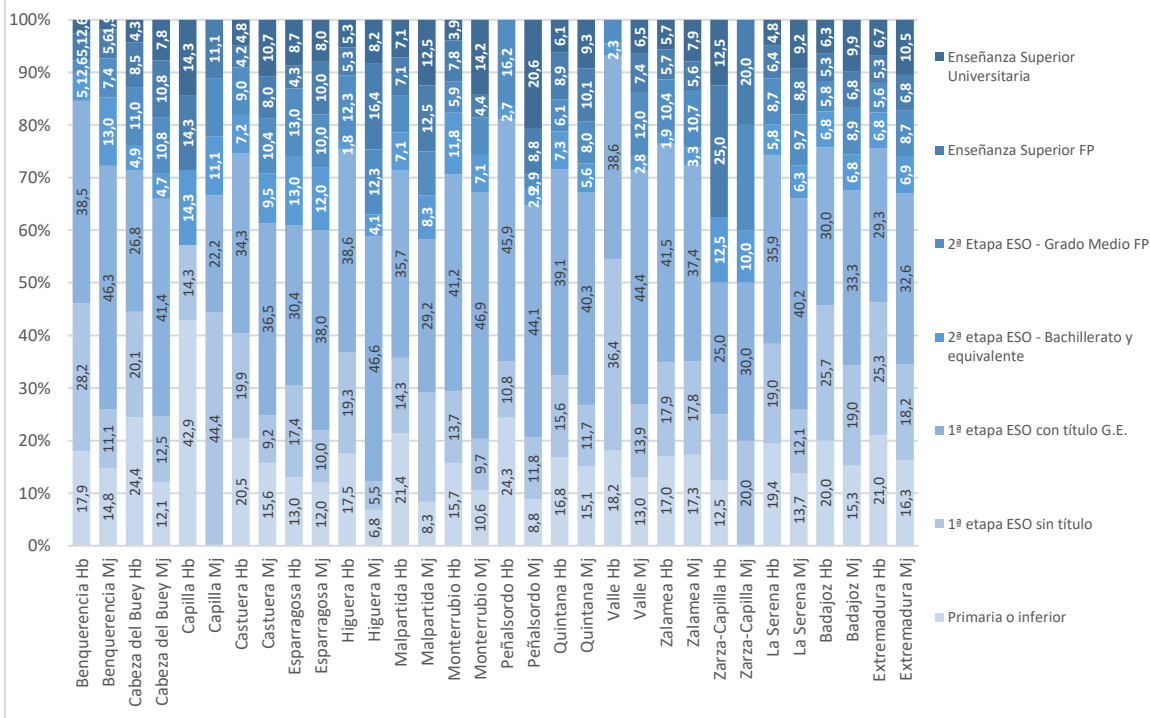


Antes de pasar al siguiente epígrafe, veamos si existen diferencias en la distribución del paro registrado según el nivel de estudios alcanzado y la variable sexo (ver Tabla 3.11. del Anexo). El nivel de estudios 1ª etapa de la ESO con título de Graduado Escolar sigue siendo el que más importancia tiene en las listas del paro registrado en los dos sexos, si bien en el caso de las mujeres, el porcentaje es un poco más elevado (40,2%) que entre los hombres (35,9%) en los ámbitos comarcal, provincial y autonómico (Gráfico 3.16). En cuanto al segundo nivel educativo en importancia en las distribuciones según sexo, en la comarca de La Serena volvemos a encontrarnos con la educación primaria o inferior, tanto para hombres como para mujeres, mientras en segundo lugar resalta el nivel de 1ª etapa de la ESO sin título en la provincia y comunidad autónoma.

A nivel local, vuelven a destacar mayoritariamente las inscripciones en el paro registrado de personas que alcanzaron la 1ª etapa de la ESO con el título de Graduado Escolar, tanto para hombres como para mujeres, con mayor representatividad entre estas en la mayoría de los municipios. Ocupan el segundo lugar en importancia, los hombres y las mujeres que alcanzaron estudios primarios o inferiores y la 1ª etapa de ESO sin título alguno. Finalmente, cabe destacar como principal diferencia entre el paro registrado de hombres y de mujeres en cuanto al nivel de estudios que entre ellas tienen una mayor representación porcentual los niveles educativos superiores (FP Superior y Enseñanzas Universitarias).

Gráfico 3.16. Distribución (%) por nivel de Estudios y sexo del Paro registrado al final de 2023.

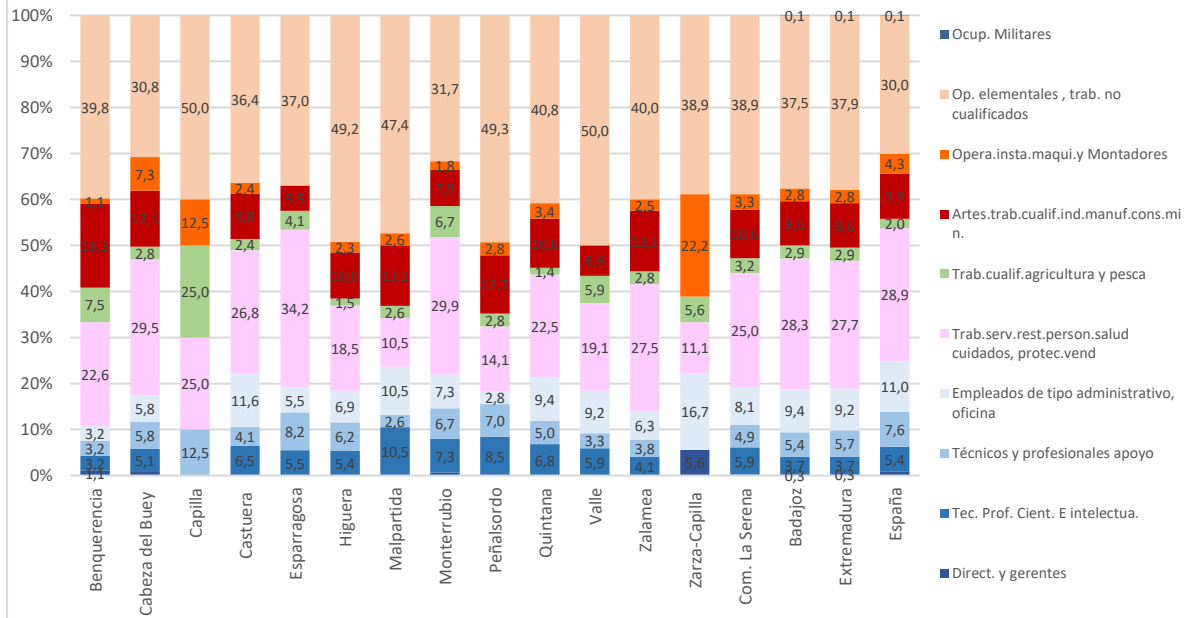
Fuente: IEEX y SEPE.



1.3.6.- Distribución del Paro registrado según tipo de Ocupación

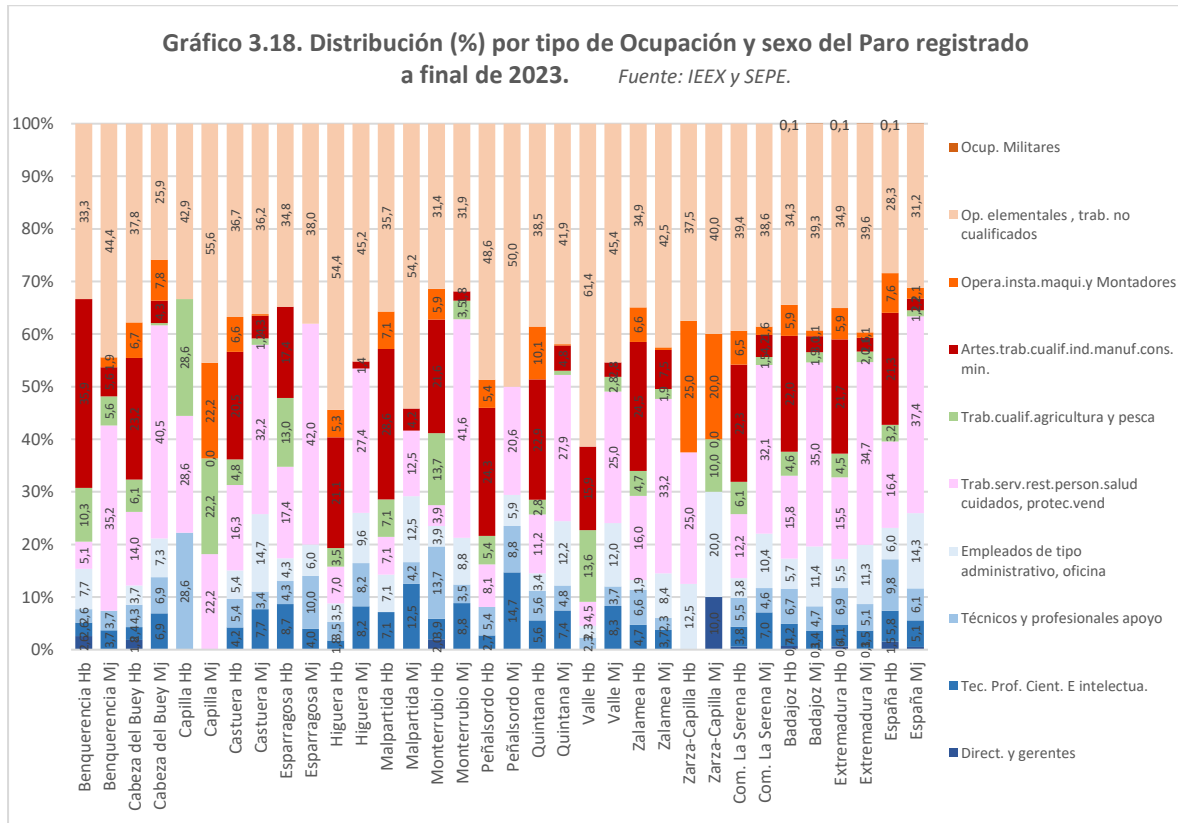
El Gráfico 3.17 revela cómo se distribuyen las personas en paro registrado al finalizar 2023 teniendo en cuenta el tipo de ocupación (ver Tabla 3.12). En primer lugar, destacan las personas dedicadas a Operaciones elementales y trabajos no cualificados, que en la comarca de La Serena representan el 38,9% del total, seguidos de los Trabajadores de los servicios de restauración, personales, salud, cuidados, protección y vendedores que alcanzan un 25% del total y, en tercer lugar de importancia, resaltan los Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción, con un 10,6% sobre el total de personas en el paro registrado. Tanto a nivel provincial, autonómico y estatal, como entre los municipios que conforman la comarca, se mantiene este orden en la distribución del paro registrado según el tipo de ocupación, con ligeras variaciones en los porcentajes, lo que viene a significar que en el desempleo registrado son más frecuentes las personas con menor cualificación profesional.

Gráfico 3.17. Distribución (%) del Paro registrado, ambos sexos, según tipo de Ocupación al final de 2023. Fuente: IEEX y SEPE.



Sin embargo, si desagregamos según la variable sexo la distribución del paro registrado en función del tipo de ocupación (Gráfico 3.18), encontramos ciertas diferencias entre hombres y mujeres que dependen mayormente de las desigualdades de género. En primer lugar, en el caso comarcal se mantienen las Operaciones elementales y los trabajos no cualificados con el mayor porcentaje por sexo, 39,4% en hombres y 38,6% en mujeres. En segundo lugar, podemos observar la primera diferencia según tipo de ocupación y sexo, fruto de las desigualdades de género y la división sexual del trabajo: así, en el caso de los hombres en paro registrado, destaca, con un 22,3%, los Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción, mientras que, entre las mujeres en paro registrado, lo hacen las Trabajadoras de los servicios de restauración, personales, salud, cuidados, protección y vendedores con un 32,1%. Como tercer tipo de ocupación en importancia dentro de las distribuciones del paro registrado según sexo, encontramos los Trabajadores de los servicios de restauración, personales, salud, cuidados, protección y vendedores en el caso de los hombres, con un 12,2% y, con respecto a las mujeres, las Empleadas de tipo administrativo, oficina, representando un 10,4% del total del paro registrado de mujeres. Por lo demás, el tipo de ocupación de Técnicas, Profesionales, Científicas e intelectuales, significa un mayor porcentaje entre las mujeres (7%) que en los varones (3,8%) del paro registrado en La Serena:

probablemente, las mujeres de la comarca han centrado en mayor proporción su estrategia de empleabilidad en aumentar su formación-cualificación profesional, pero el mercado de trabajo comarcal no oferta suficientes puestos de trabajo para ese elevado nivel de ocupación, derivando en una mayor probabilidad de inscribirse en el paro registrado (y, quizás, de emigrar al medio urbano). En general, estas diferencias por sexo se manifiestan si analizamos la distribución del paro registrado por tipo de ocupación a nivel municipal.

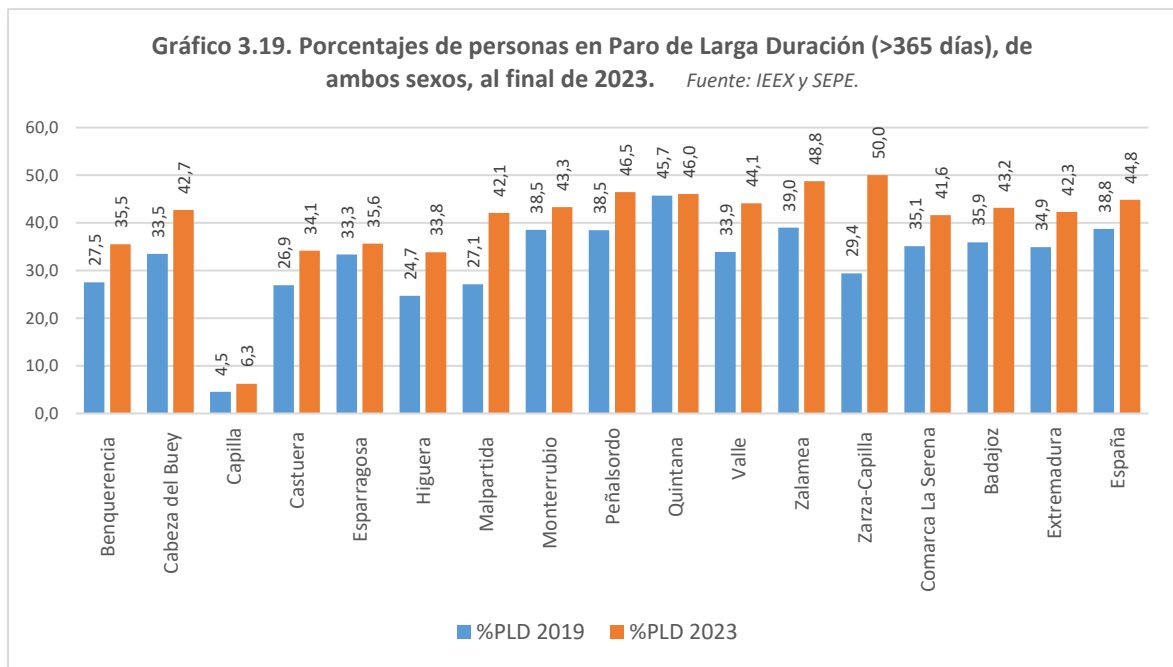


1.3.7.- Paro registrado de larga duración

Para finalizar este capítulo, vamos a estimar el porcentaje de personas en paro registrado de larga duración al finalizar 2019 y 2023, es decir, aquellas que llevan más de 365 días inscritas en el paro registrado (ver Tabla 3.13. del Anexo). En el Gráfico 3.19. y para ambos sexos, se observa que el porcentaje de personas paradas registradas de larga duración aumentó en todos los territorios supramunicipales considerados desde final de 2019 al final de 2023; en la comarca de La Serena, aumentó en +6,6 puntos, representando en el último año el 41,6% del total de personas en paro registrado en la comarca, ligeramente por debajo de los porcentajes provincial (43,2%), extremeño

(42,3%) y estatal (44,8%).

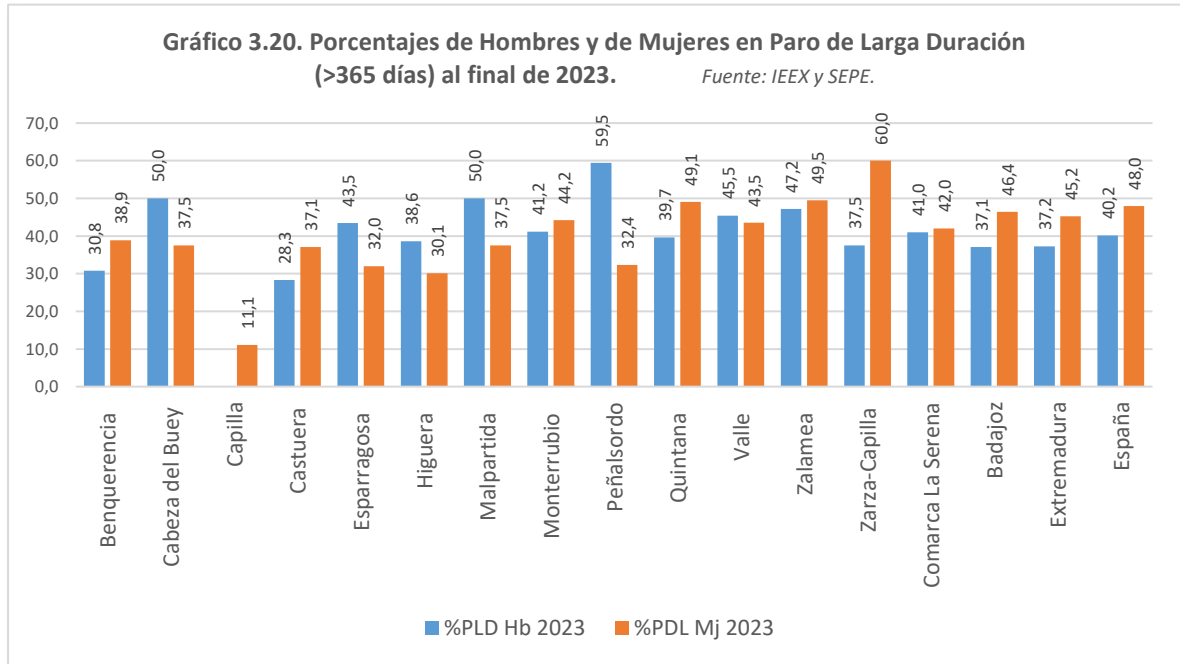
A nivel municipal, también aumentó de manera generalizada el porcentaje de personas en paro registrado de larga duración (>365 días); al finalizar 2023, los porcentajes más elevados corresponden a las localidades de Zalamea de la Serena (48,8%) y Zarza-Capilla (50%). Por el contrario, la localidad de Capilla refleja el menor porcentaje (6,3%) de personas en paro de larga duración (>365 días).



Si consideramos la variable sexo, encontramos que, en la comarca de La Serena, los porcentajes de hombres y mujeres en paro registrado de larga duración (>365 días) al finalizar 2023 son prácticamente similares (41% para hombres y 42% para mujeres), a diferencia de lo que acontece en la provincia de Badajoz, Extremadura y España, donde son las mujeres las que muestran mayores porcentajes de paro registrado de larga duración, con diferencias a favor del porcentaje femenino entre 8 puntos (Extremadura, España) y 9 puntos (Badajoz).

Los porcentajes por sexo del paro registrado de larga duración en el nivel municipal manifiestan una mayor diversidad: por un lado, destacan las localidades donde el porcentaje en hombres es mayor sobre el correspondiente en mujeres, como Esparragosa de la Serena (43,5% sobre 32%), Cabeza de Buey (50% sobre 37,5%), Malpartida de la Serena (50% sobre 37,5%) y Peñalsordo (59,5% sobre 39,4%); y por otro, aquellas localidades en las que destaca el porcentaje femenino sobre el masculino

de paro registrado de larga duración (>365 días), como sucede en Benquerencia de la Serena (38,9% sobre 30,8%), Castuera (37,1% sobre 28,3%) o Quintana de la Serena (49,1% sobre 39,7%).



1.4.- ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS

En el presente capítulo se analizarán los datos anuales referidos al número de contratos registrados entre 2014 y 2023 (acumulados 12 meses) en la comarca de La Serena y en los 13 municipios que la componen. El análisis cuantitativo se llevará a cabo teniendo en cuenta tres momentos temporales clave: tras finalizar la *Gran Recesión*, el año de inicio del actual ciclo de crecimiento económico y del empleo (2014), el año de mayor crecimiento (2019) antes del estallido de la crisis sociosanitaria de la pandemia de COVID-19 y, en la etapa de la postpandemia, el año de plena recuperación del crecimiento económico y del empleo (2023).

Con el propósito de ofrecer una perspectiva de análisis integral o completa, primero se realizará una comparación de los datos comarcales de contratos con los registrados a nivel provincial (Badajoz), autonómico, estatal; y después se analizarán comparativamente los datos de contratos de los municipios, siguiendo el método utilizado en capítulos anteriores. El estudio se basa en la explotación estadística de los contratos registrados por municipios, elaborada por el Observatorio de Empleo de la Junta de Extremadura, así como en los datos estadísticos de contratos registrados proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) del Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES). Este abordaje permitirá examinar en profundidad los principales indicadores de evolución temporal y territorial, aportando un marco contextual más rico y preciso sobre la situación laboral de la comarca y sus municipios, a través de los siguientes 14 indicadores cuantitativos:

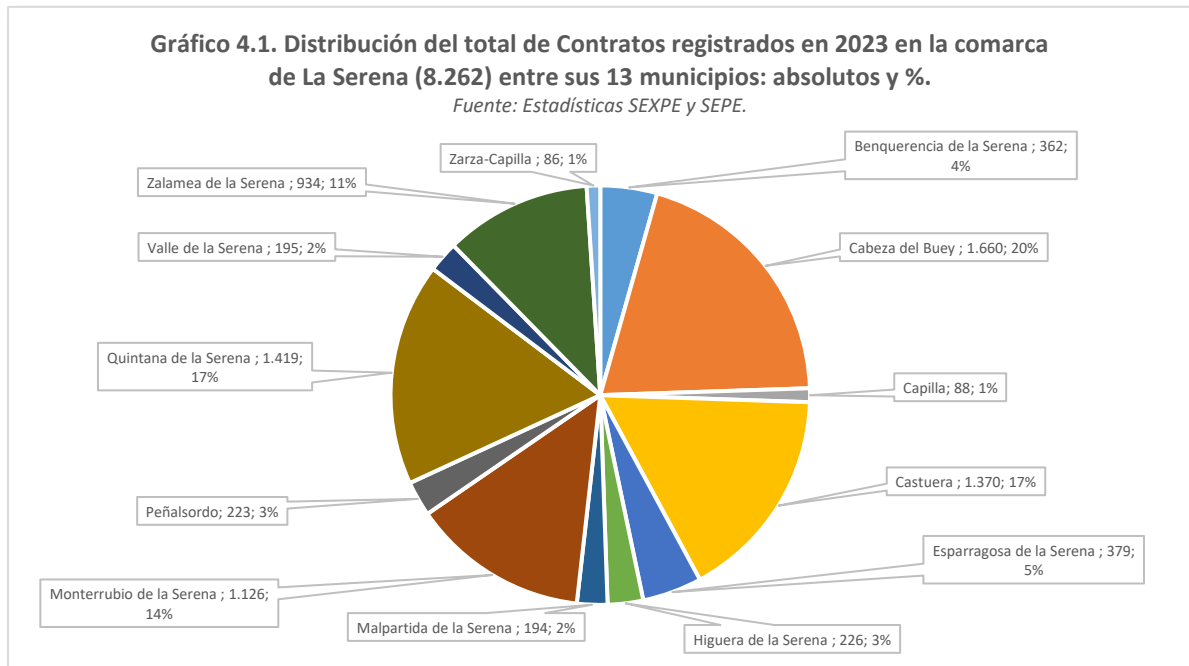
- Evolución del Nº Contratos registrados para ambos sexos entre 2014 y 2023 (anuales): absolutos y Tasas de evolución (%; -%) para ambos sexos (Tabla 4.1 del Anexo).
- Evolución del Nº Contratos registrados según sexo entre 2014 y 2023 (anuales): absolutos y Tasas de evolución (%; -%) por sexo (Tabla 4.2 del Anexo).
- Distribución (%) del Nº Contratos registrados según Sexo entre 2014 y 2023 (anuales): porcentajes respecto del total de ambos sexos (Tabla 4.3 del Anexo).
- Porcentajes de Contratos registrados realizados a personas Extranjeras entre 2019 y 2023 (anuales): absolutos y % de Contratos registrados a personas extranjeras respecto del total de ambos sexos (Tabla 4.4 del Anexo).
- Distribución (%) del Nº Contratos registrados a personas Extranjeras según Sexo en 2019, 2022 y 2023 (anuales): porcentajes respecto del total de ambos sexos (Tabla 4.5 del Anexo).

- Distribución (%) del N° Contratos registrados según Cohortes de Edad, ambos sexos, en 2019, 2022 y 2023 (anuales): porcentajes de contratos de una cohorte de edad respecto del total de ambos sexos (Tabla 4.6 del Anexo).
- Evolución del N° 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 4.7 del Anexo).
- Distribución (%) del N° Contratos registrados según Sector de Actividad económica (CNAE-2009) en 2019 y 2023 (anuales): porcentajes por Sector respecto total de ambos sexos (Tabla 4.8 del Anexo).
- 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 4.9 del Anexo).
- Evolución del N° Contratos registrados según Tipo entre 2019 y 2023 (anuales): absolutos y Tasas de evolución (%; -%) para ambos sexos (Tabla 4.10 del Anexo).
- 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 4.11 del Anexo).
- Evolución del N° Contratos registrados según Tipo de Jornada entre 2019 y 2023 (anuales): absolutos y Tasas de evolución (%; -%) para ambos sexos (Tabla 4.12 del Anexo).
- Distribución (%) del N° Contratos registrados según Tipo de Jornada en 2019, 2022 y 2023 (anuales): porcentajes de cada Tipo de Jornada respecto del total de ambos sexos (Tabla 4.13 del Anexo).
- Tasas de Parcialidad (%) y de Fijos-Discontinuos (%) por Sexo entre el N° Contratos registrados según Tipo de Jornada en 2023 (anuales): porcentajes de cada Tipo de Jornada respecto del total de cada sexo (Tabla 4.14 del Anexo).

1.4.1.- Evolución y distribución de los contratos según sexo

La distribución de los contratos registrados en la comarca La Serena en 2023 entre sus 13 municipios, según se detalla en el Gráfico 4.1, refleja una tendencia territorial heterogénea similar a la analizada en capítulos anteriores sobre la población (Capítulo 1), el empleo (Capítulo 2) y el desempleo (Capítulo 3). En esta ocasión, se observa un protagonismo destacado del municipio de Monterrubio de la Serena, superando el nivel de relevancia observado en capítulos previos. Entre las principales localidades en términos de porcentajes de contratos registrados sobre el total comarcal se encuentran Cabeza de Buey (20,1%), Quintana de la Serena (17,2%), Castuera (16,6%), Monterrubio de la Serena

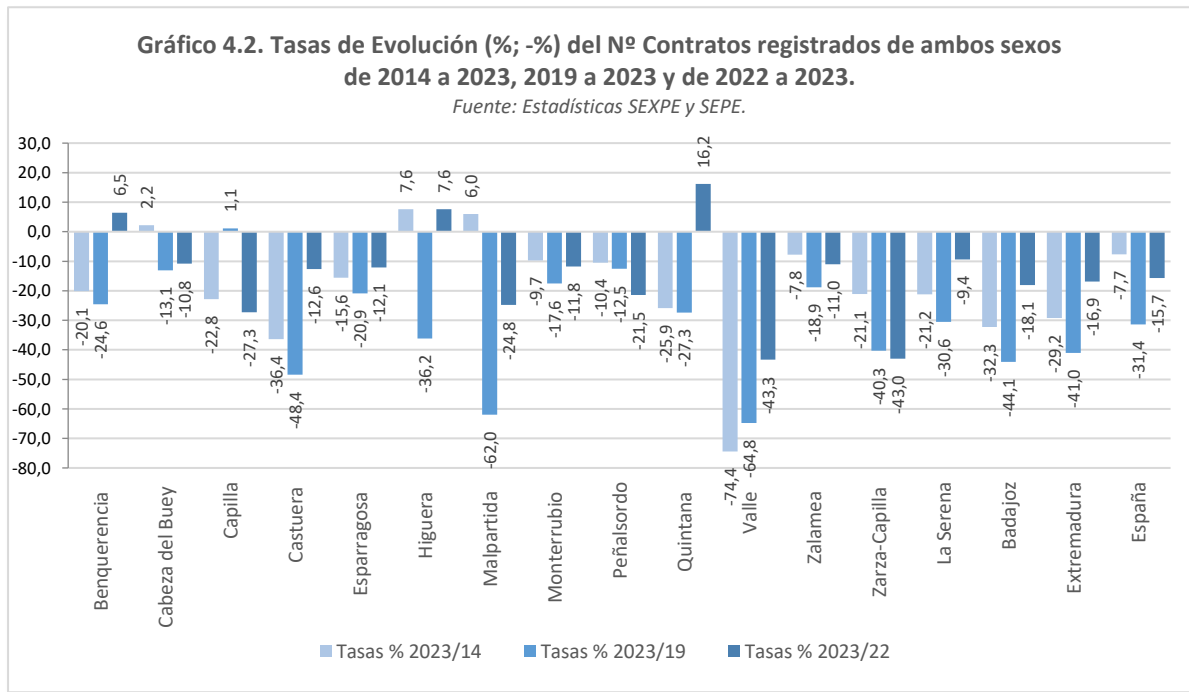
(13,6%) y Zalamea de la Serena (11,3%), que en conjunto suman 6.509 contratos, equivalentes al 78,8% de los 8.262 firmados en la comarca durante 2023. Por el contrario, los municipios con menor número de contrataciones son Zarza-Capilla (1%) y Capilla (1,1%), que agregan un total de 174 nuevos contratos.



A continuación, se analizará la evolución del número de contratos registrados entre los años 2014 y 2023, teniendo en cuenta diversas variables como el sexo, la edad, la nacionalidad, el sector de actividad, la duración de los contratos y el tipo de jornada laboral. Estas variables aportarán un enfoque completo al estudio, pero es esencial subrayar un hito jurídico que influye necesariamente en la dinámica analizada: *el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*. Dicho decreto, orientado principalmente a combatir la temporalidad y precariedad laboral, busca fomentar la contratación indefinida, lo que ha tenido un impacto directo en la reducción del número de contratos registrados desde su entrada en vigor el 30 de marzo de 2022.

La evolución del número de contratos registrados entre 2014 y 2023 (ver Tabla 4.1 del Anexo) confirma la reducción generalizada en la cantidad de nuevos contratos (Gráfico 4.1). Este decremento se observa con mayor intensidad en el intervalo 2019-2023, así como en el periodo interanual de 2022-

2023. A nivel supramunicipal, entre 2014 y 2023, se registra una importante caída del número de contratos: -21,2% en la comarca de La Serena. Este descenso, aunque significativo, es menos pronunciado que en la provincia de Badajoz (-32,3%) y Extremadura (-29,2%), siendo el descenso más moderado a nivel nacional con un -7,7%. Esta tendencia decreciente se acentúa entre 2019 y 2023, alcanzando decrementos elevados: -30,6% en La Serena, -44,1% en la provincia de Badajoz, -41% en la comunidad autónoma y -31,4% en el nivel estatal.

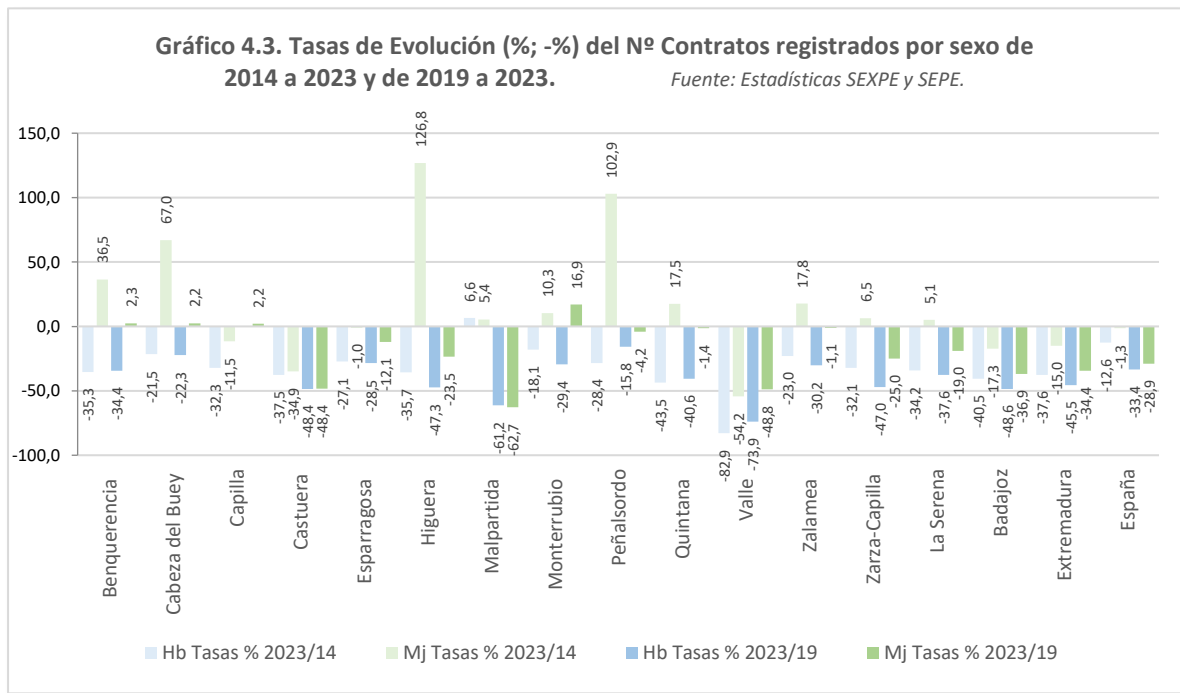


En el ámbito municipal, también se observa una reducción generalizada del número de contratos registrados, con variaciones en la intensidad según la localidad y el periodo analizado. Sin embargo, es consistente en todas las localidades la evolución negativa en el intervalo 2019-2023 como los mayores decrementos. En este contexto, destaca la localidad de Valle de la Serena, que registra el descenso porcentual más pronunciado de todos los intervalos analizados, alcanzando una reducción del -74,4% entre 2014 y 2023 y del -64,8% de 2019 a 2023.

Al desagregar la evolución de los nuevos contratos registrados según la variable sexo (ver Tabla 4.2 del Anexo), se observa que la reducción es más pronunciada entre los hombres, tanto en las entidades territoriales de carácter supramunicipal como en los municipios de la comarca de La Serena (Gráfico 4.3). Este fenómeno está vinculado a la división sexual del trabajo y a las desigualdades de género, que suponen que las mujeres sean empleadas, en mayor medida, mediante contratos temporales.

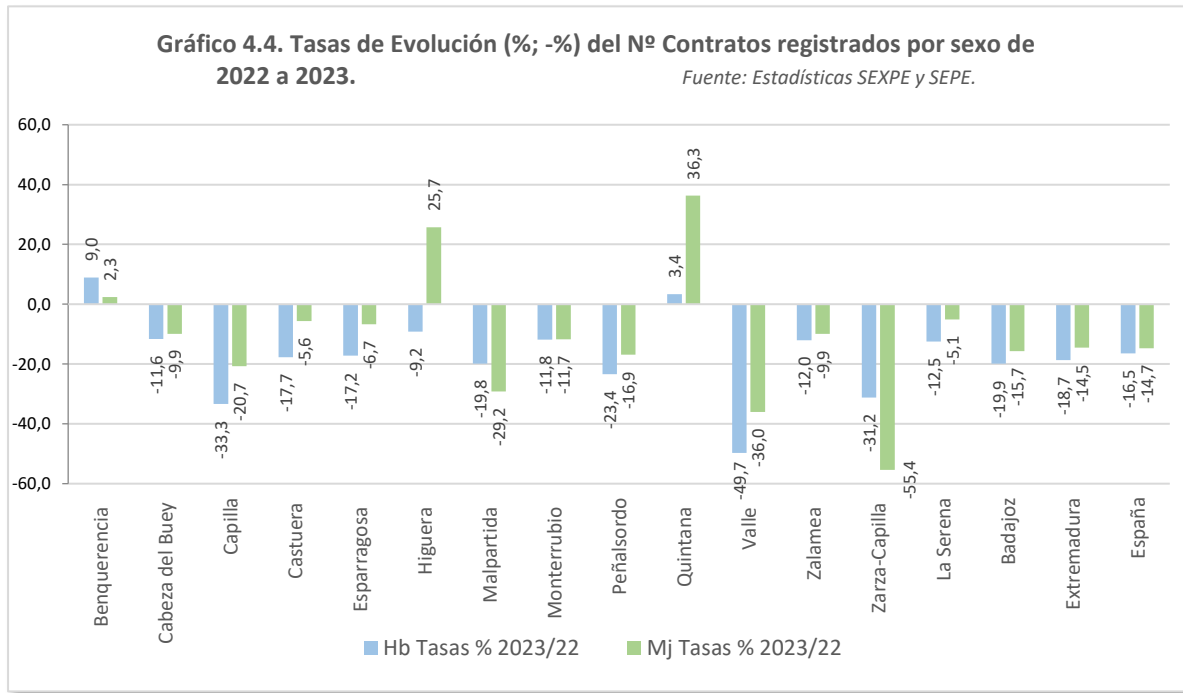
Entre 2014 y 2023, en el contexto extremeño la disminución más baja se da a nivel comarcal, con un decremento del -34,2% en el caso de los hombres, contrastado con un incremento del +5,1% en las mujeres. A nivel provincial y autonómico, la caída en el número de contratos es más acusada: -40,5% para hombres y -17,3% para mujeres en Badajoz, y -37,6% para hombres y -15% para mujeres en Extremadura. En el ámbito estatal, los decrementos son claramente menores, aunque también disminuyeron con más intensidad los contratos a varones (-12,6%) que a mujeres (-1,4%). Esta tendencia de mayor decrecimiento relativo en los contratos masculinos se mantiene también en el intervalo 2019-2023, aunque con una progresiva disminución de las diferencias respecto de las tasas de decremento femeninas. Sin embargo, estas aún no llegan a igualarse, observándose las menores reducciones, nuevamente, a nivel comarcal, con un descenso del -37,2% para los hombres y del -19,1% para las mujeres.

A nivel municipal, se confirma la tendencia previamente descrita: aunque las tasas de reducción en los contratos masculinos superan a las femeninas en la mayoría de los municipios, las diferencias entre los dos sexos se han ido estrechando. Este fenómeno refleja un ritmo más acelerado de disminución en los contratos registrados por mujeres en los últimos años. Entre los principales municipios, destaca el caso de Castuera, que, aunque no presenta las tasas más altas de reducción en los contratos, sí muestra un equilibrio relativo entre ambos sexos en los dos intervalos temporales analizados. Esto evidencia una mayor igualdad entre géneros entre la disminución de contrataciones y una posible mejora en las condiciones laborales, en la medida que aumentó la contratación indefinida como veremos después. Por otro lado, sobresale el municipio de Valle de la Serena, que registra las mayores reducciones en ambos sexos entre 2014 y 2023 (-82,9% para los hombres y -54,2% para las mujeres). Esta tendencia se repite en el periodo 2019-2023, con una significativa caída en los contratos masculinos en Valle de la Serena (-73,9%), mientras en los femeninos es Malpartida de la Serena la localidad que experimenta la mayor reducción porcentual (-62,7%). No obstante, también se observan discrepancias respecto a la pauta general a la reducción del nº de contratos registrados como consecuencia del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre*, en municipios como Higuera de la Serena y Peñalsordo, así como en menor medida en Cabeza del Buey y Benquerencia de la Serena. En estas localidades se observa, entre 2014 y 2023, un aumento en la contratación de mujeres: +126,8%, +102,9%, +67% y +36,5% respectivamente; aumento que vuelve a manifestar de 2019 a 2023 en los municipios de Cabeza del Buey (+2,3%) y Benquerencia de la Serena (+2,3%), además de Capilla (+2,2%) y Monterrubio de la Serena (+16,9%).



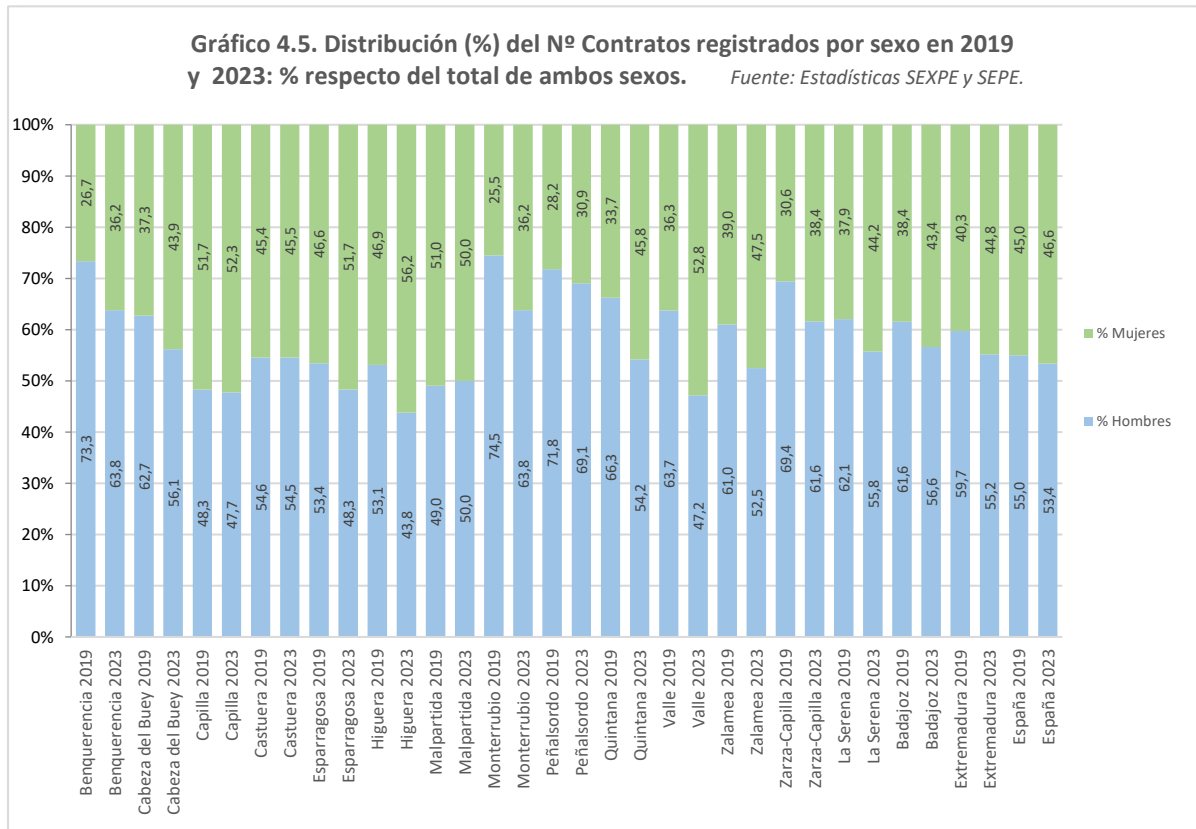
En la última evolución interanual 2022-2023, el número de contratos registrados continua con la misma tendencia: descenso, tanto para el caso de los hombres como para las mujeres. En este último año las diferencias en los decrementos en el nº de contratos a hombres y a mujeres siguen disminuyendo, sin llegar a igualarse, registrándose disminuciones similares en las tasas negativas de los dos sexos. La diferencia más grande se produce a nivel comarcal con decrementos en los contratos registrados de -12,5% en hombres y de -5,1% en mujeres, con una diferencia entre ambos de -7,4 puntos porcentuales. La diferencia más pequeña se registra a nivel estatal (-1,8 puntos), en donde los contratos decrecen -16,5% en hombres y -14,7% en mujeres.

Entre los municipios que conforman la comarca se mantiene la tendencia general de descenso de las tasas negativas de evolución, siendo los decrementos mayores entre los contratos a hombres, aunque, al igual que en las entidades supramunicipales, las diferencias entre los decrementos en los contratos a hombres y a mujeres se van reduciendo, circunstancia que acontece en la mayoría de los municipios.



Esta mayor reducción relativa en la cantidad de contratos efectuados a los hombres hace que la distribución de los contratos registrados entre sexos tienda a igualarse, si comparamos los porcentajes que representan hombres y mujeres entre los contratos registrados en 2019 y 2023 (ver Tabla 4.3. del Anexo). A tenor del Gráfico 4.5., comprobamos como se produce una reducción de la importancia que representan los contratos a hombres a nivel supramunicipal, siendo más considerable en la comarca de La Serena, donde el porcentaje de contratos atribuible a los hombres desciende en -6,3 puntos porcentuales desde el 62,1% en 2019 al 55,8% en 2023, superando ligeramente el porcentaje de la provincia (56,6%), igualando prácticamente el de la autonomía (55,2%) y a tan solo 2,4 puntos del estatal (53,4%).

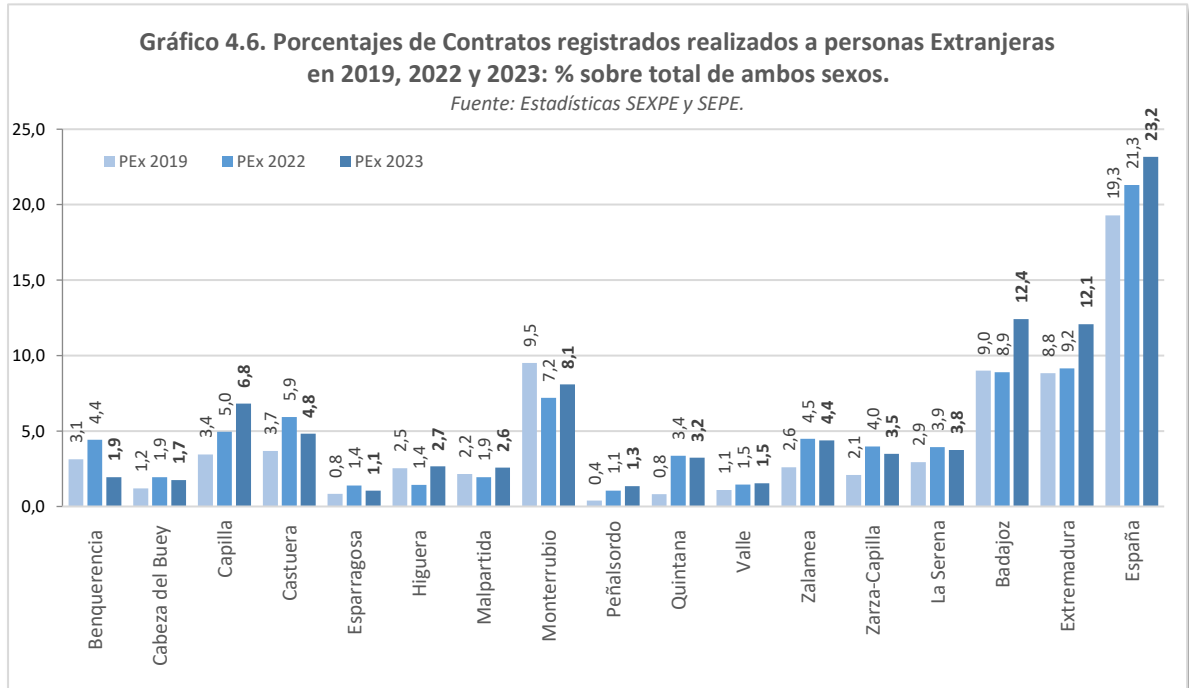
A nivel municipal también es visible esta tendencia de equiparación entre los porcentajes de contratos registrados que representan cada sexo, con descensos muy significativos en el porcentaje de contratos a hombres en todos los municipios. La igualdad efectiva en la distribución de los contratos registrados, sin embargo, aún está algo alejada en 2023, ya que se partía de una distribución muy favorable para los contratos a hombres.



1.4.2.- Contratos realizados a personas Extranjeras

En esta sección del estudio cuantitativo dirigimos nuestra atención hacia los contratos registrados a personas de origen extranjero en 2019 y 2023 (Tabla 4.4 del Anexo). Al explorar el panorama a nivel de las entidades supramunicipales, se evidencian disparidades notables entre los diversos territorios analizados: en el año 2023, en la comarca de La Serena, apenas el 3,8% de los contratos registrados corresponden a personas de nacionalidad extranjera, lo que se sitúa por debajo de los porcentajes tanto a nivel provincial (12,4%) como autonómico (12,1%), y sobre todo, a nivel estatal, donde los contratos a personas extranjeras representaron el 23,2% del total. El pequeño porcentaje en la comarca se debe a que la inmigración extranjera tiene una presencia casi marginal entre la población activa de La Serena, donde los empleos de baja cualificación y estacionales todavía son realizados, en su gran mayoría, por residentes locales de nacionalidad española. Además, al examinar el Gráfico 4.6, que ilustra los porcentajes de contratos a personas extranjeras, se observa que la única zona donde se percibe estabilidad en el porcentaje de contratos extranjeros de 2022 a 2023 es en la comarca de La Serena, marcando así una clara diferencia con los aumentos observados en los porcentajes de las demás entidades supramunicipales (por ejemplo, en la provincia desde 8,9% a 12,4%).

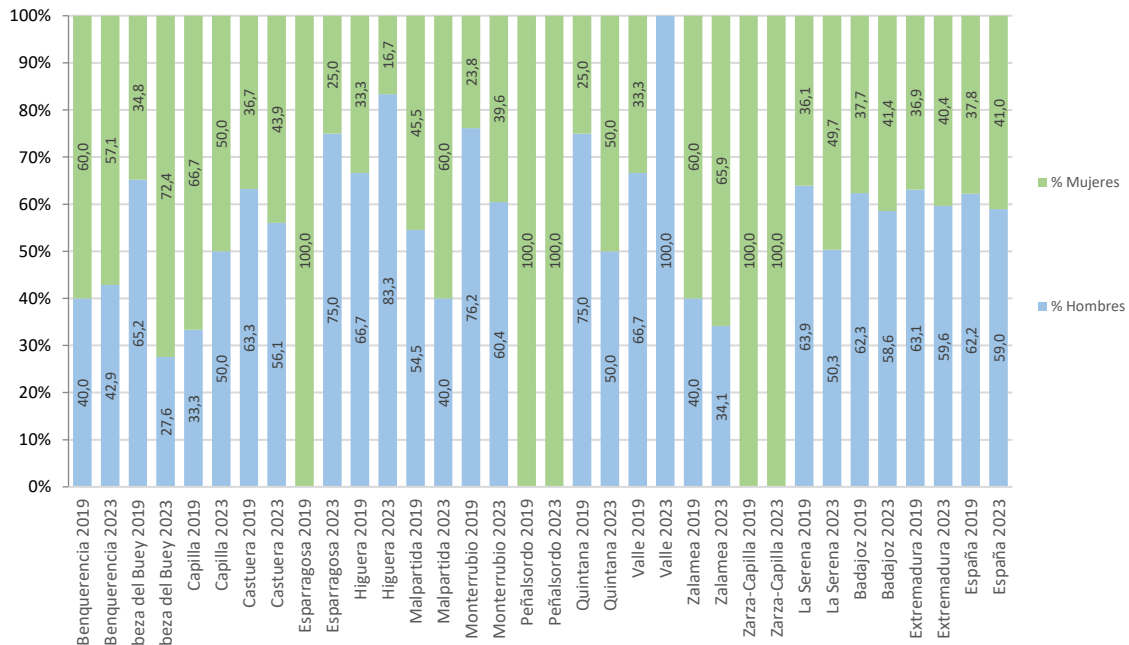
Por su parte, la mayoría de las localidades de La Serena presentan, para el año 2023, porcentajes por debajo de valor comarcal. Sin embargo, entre aquellas que superan el 3,8% de La Serena, destacan especialmente los municipios de Monterrubio de la Serena, que con un 8,1% se aproxima a los porcentajes provincial y autonómico, Capilla (6,8%), y, entre las localidades con mayor relevancia dentro del conjunto, también sobresale Castuera con un 4,8% de contratos a personas de nacionalidad extranjera.



Al analizar la distribución de los contratos de personas de origen extranjero según el sexo (Tabla 4.5 del Anexo), se evidencia una tendencia general hacia la masculinización, aunque esta se atenúa entre los años 2019 y 2023, alcanzando prácticamente la paridad en la comarca de La Serena (50,3% hombres y 49,7% mujeres), con una disminución de más de 13 puntos porcentuales en los contratos masculinos. Aunque persisten ciertas disparidades en 2023, tanto en la provincia de Badajoz (58,6% Hb. y 41,5% Mj.), la comunidad autónoma de Extremadura (62,2% Hb. y 38,8% Mj.) y España (59% Hb. y 41% Mj.), estas tienden a reducirse con respecto a las cifras registradas en 2019.

Gráfico 4.7. Distribución (%) del Nº Contratos registrados realizados a personas Extranjeras por sexo en 2019 y 2023: % sobre total ambos sexos.

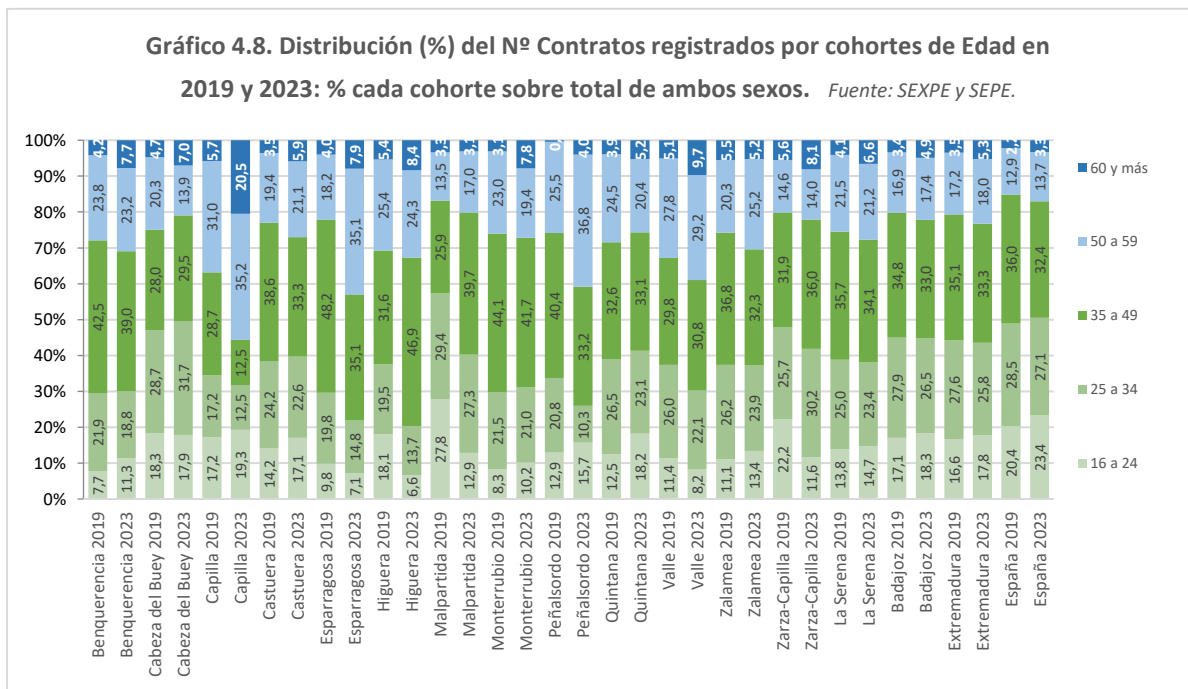
Fuente: Estadísticas SEXPE y SEPE.



A nivel municipal, no se observa un patrón claro en cuanto a la masculinización o feminización de los contratos registrados a personas de nacionalidad extranjera, sino que la distribución por sexo resulta bastante heterogénea, con algunas localidades práctica o totalmente masculinizadas o, al contrario, feminizadas en cuanto a la contratación a personas de nacionalidad extranjera. Ejemplo de ello son municipios como Valle de la Serena o Peñalsordo, donde en 2023 se registraron el 100% de los contratos a personas extranjeras a favor de las mujeres en el primero y de los hombres en el segundo. La variación en la distribución entre 2019 y 2023 resulta también bastante dispar, con municipios donde aumentan los porcentajes de contratos realizados a mujeres extranjeras, otros donde se incrementan los porcentajes de contratos efectuados a hombres extranjeros, o casos como el de Esparragosa de la Serena, que en 2019 presentaba el 100% de los contratos con extranjeros a mujeres, mientras en 2023 los efectuados a hombres representan el 75% del total de contratos a personas extranjeras. Sin embargo, es importante señalar que, en municipios con una presencia tan baja de población activa extranjera, estos datos deben interpretarse con bastante cautela. Una información más fiable la proporcionan localidades como Monterrubio de la Serena (con mayor importancia de contratos a extranjeros dentro de la comarca), donde en 2023 el 60,4% de los contratos firmados por personas extranjeras son a hombres, aunque se registra una notable disminución respecto a 2019, cuando representaban el 76,2% del total.

1.4.3.- Contratos según cohortes de Edad

Con relación a la distribución del número de contratos registrados en 2019 y 2023 según cohortes de edad y ambos sexos (ver Tabla 4.6 del Anexo), se destaca que, de manera generalizada, la mayoría de los contratos son suscritos por personas que se sitúan en el rango de edad de 35 a 49 años, seguido por el grupo de 25 a 34 años, y finalmente, el de 50 a 59 años. Estas tres cohortes representan, en la mayoría de los casos, más del 70% de los contratos en cada uno de los contextos territoriales, tanto a nivel supramunicipal como local. En el extremo inferior de la distribución se ubican las cohortes de 16 a 24 años y los mayores de 60 años. La tendencia que sigue la evolución de esta distribución de 2019 a 2023 muestra descensos en las cohortes con mayor relevancia porcentual en la distribución, con la excepción de la cohorte de 50 a 59 años, que ve aumentada su representación a nivel provincial, autonómico y estatal, así como un leve incremento en las cohortes menos representativas: 16 a 24 años y 60 años o más.



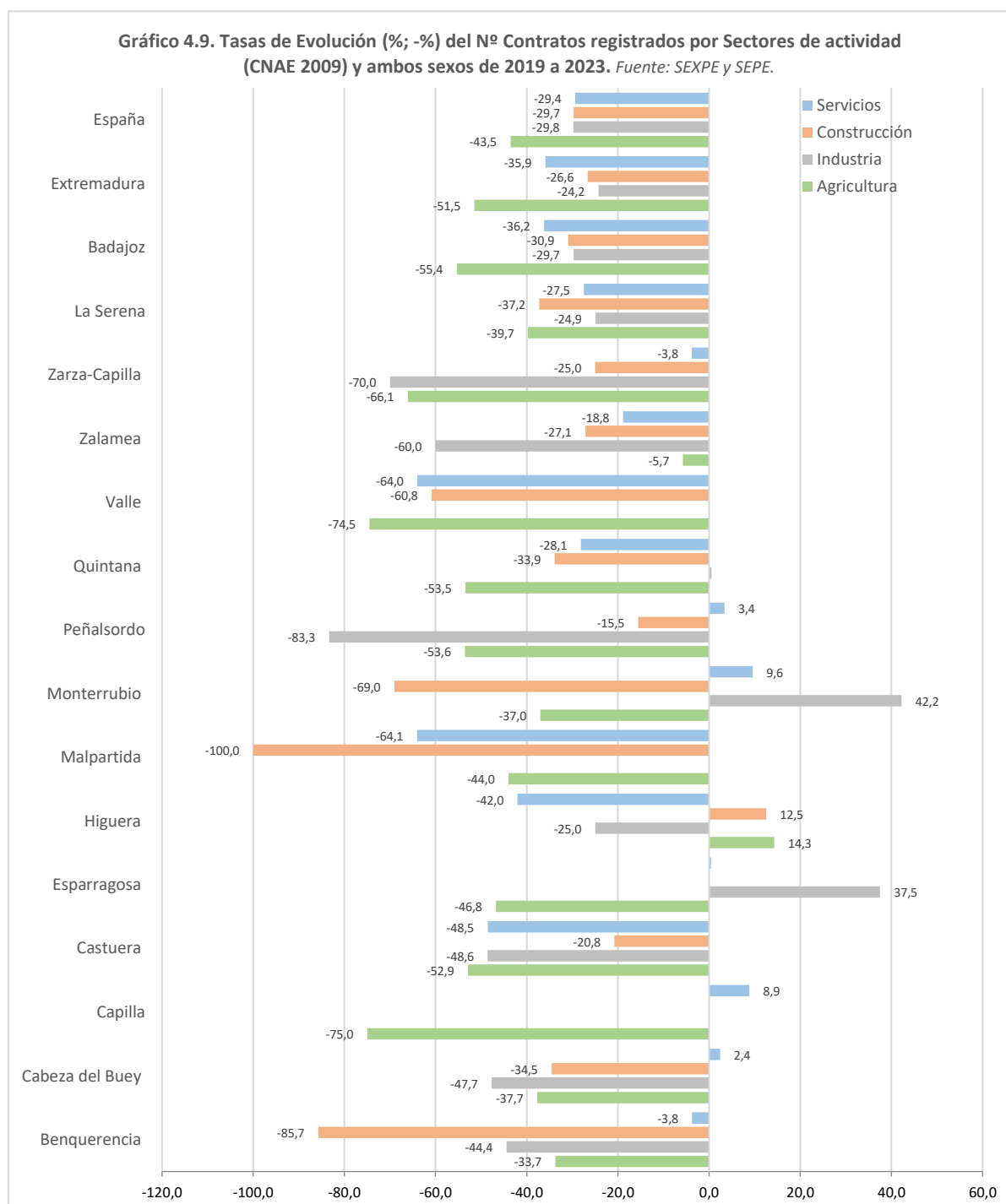
La distribución del número de contratos por cohortes de edad se replica a nivel local, aunque en este ámbito territorial cobra mayor relevancia la cohorte de 50 a 59 años, que en muchos casos se iguala, e incluso supera, a la cohorte mayoritaria a nivel comarcal (35 a 49 años), como se observa en Capilla, Peñalsordo y Esparragosa de la Serena en 2023, lo que apunta al envejecimiento de la fuerza laboral

en estos municipios. En las principales localidades, sin embargo, la distribución del número de contratos por cohortes de edad guarda una notable similitud con el comportamiento observado a nivel supramunicipal.

1.4.4.- Contratos según Sectores de actividad económica

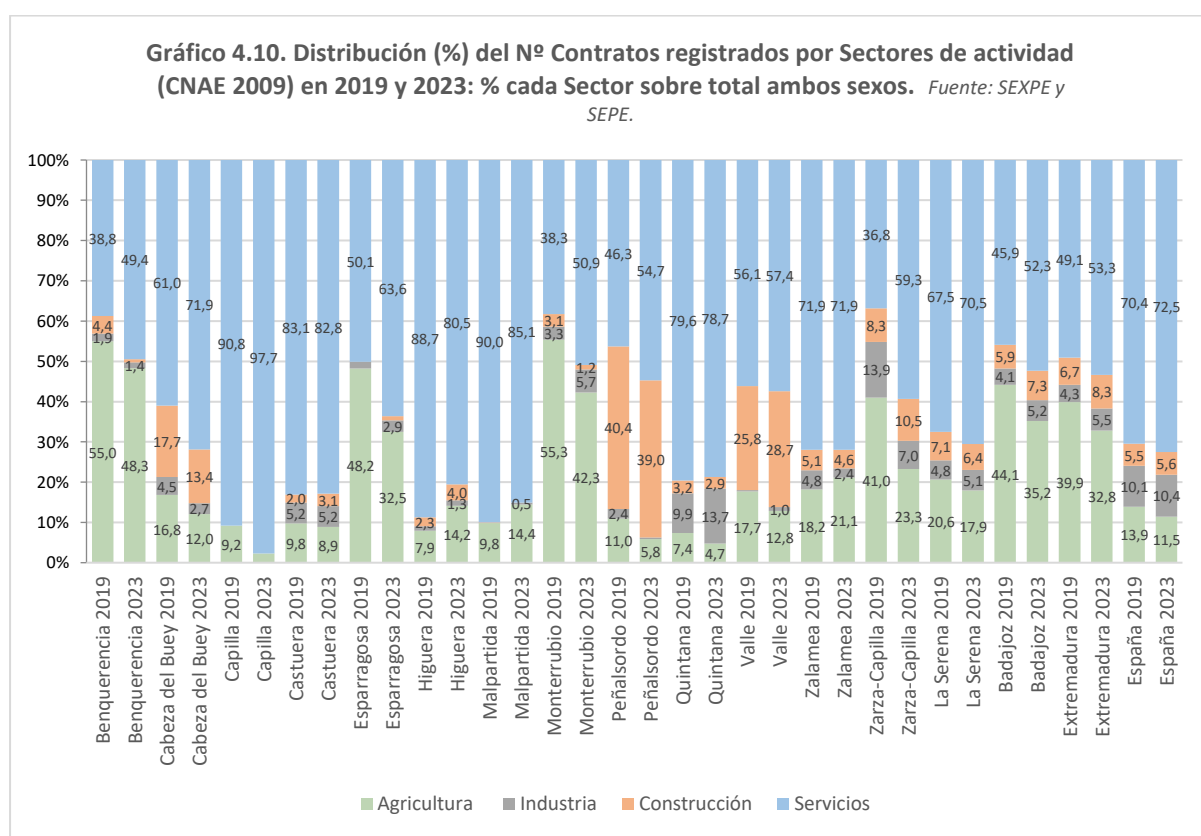
Al examinar la evolución del número de contratos registrados según los Sectores de actividad económica (CNAE 2009), se percibe una disminución en todos los sectores: agricultura, construcción, industria y también en los servicios (ver Tabla 4.7 del Anexo), destacando entre ellos el sector agrícola, el cual experimenta los mayores descensos entre todos los contextos supramunicipales, siendo la comarca de La Serena donde se observa un decremento menor (-39,7%) de 2019 a 2023 (Gráfico 4.9). El sector de servicios es el segundo más afectado, con importantes decrementos a nivel comarcal, provincial y autonómico (-27,5%, -36,2% y -35,9%, respectivamente), mientras a nivel estatal los sectores terciarios, industrial y de la construcción experimentan caídas prácticamente idénticas (alrededor de -29,6%).

Entre los municipios de la comarca también se confirma una disminución generalizada del número de contratos registrados en todos los Sectores de actividad económica (CNAE 2009) entre 2019 y 2023. Nuevamente, resulta difícil establecer un patrón común que explique el comportamiento en la evolución del número de contratos en todos los municipios de la comarca. Sin embargo, algunas tendencias son claras: el sector primario es el más afectado en la mayoría de las localidades, destacando en términos relativos los descensos en los contratos registrados en municipios como Capilla (-75%) y Valle de la Serena (-74,5%). Por otro lado, el sector de servicios es el que muestra la mayor pérdida de contratos en términos absolutos, destacando el caso del municipio de Castuera, donde estos disminuyen en la cantidad de 1.071 contratos con respecto a 2019. En cuanto a los incrementos en el nº de contratos registrados, se observan principalmente en el sector industrial en Monterrubio de la Serena y Esparragosa de la Serena (+42,2% y +37,5%, respectivamente), aunque en términos absolutos esos aumentos no son muy significativos, sumando entre ambos un total de 22 nuevos contratos.



Con respecto a la distribución porcentual de los contratos registrados en el año 2023 según Sectores de actividad económica (CNAE 2009; ver Tabla 4.8 del Anexo), el terciario es el principal beneficiado de la evolución regresiva en la contratación entre 2019 y 2023, ya que experimenta un aumento en su representación porcentual que es mayor a la industria o la construcción, los cuales muestran ligeros crecimientos en sus porcentajes, mientras el sector primario experimenta una disminución en su importancia relativa en todas las entidades del contexto supramunicipal.

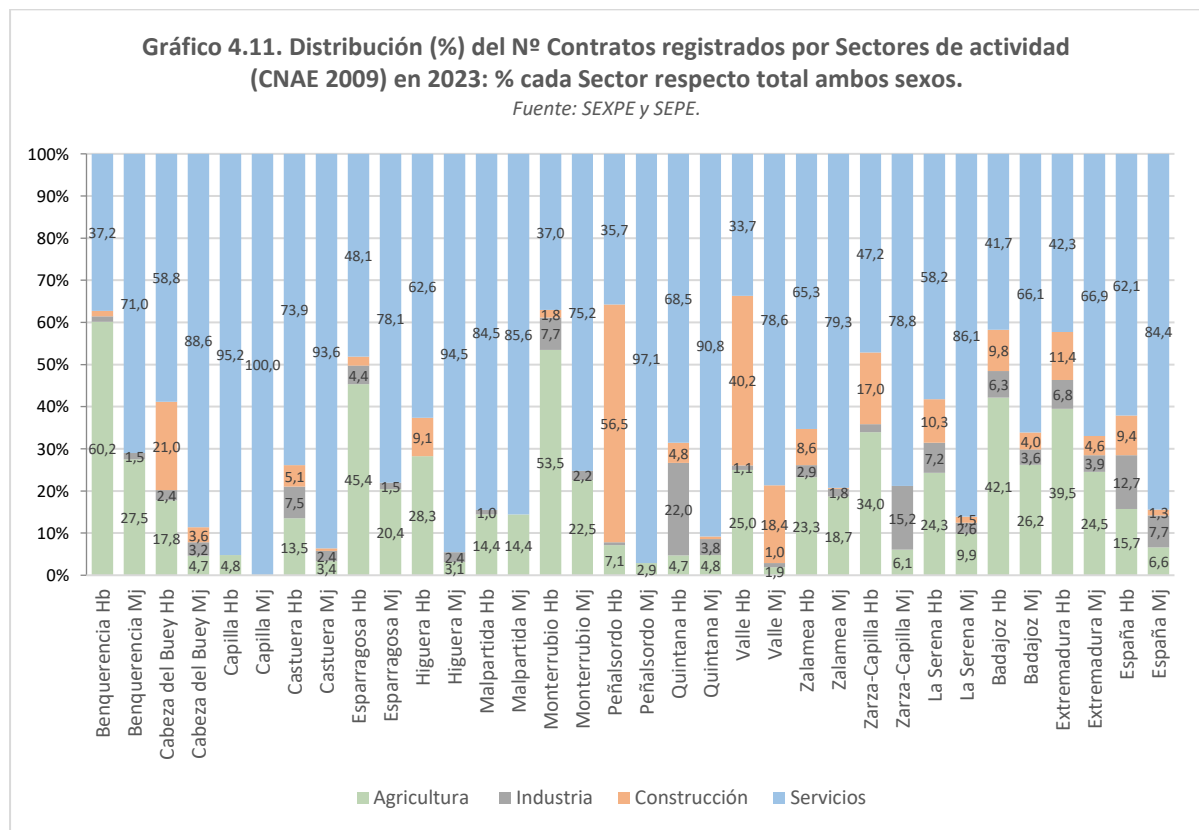
La terciarización del mercado de trabajo, ya evidenciada en anteriores capítulos de este informe, se confirma nuevamente a partir de los datos de contratos registrados en 2019 y 2023 (Gráfico 4.9). La hegemonía del sector servicios es más notable en la contratación a nivel comarcal, donde representa el 70,5% del total en 2023, porcentaje que superó significativamente los observados a nivel provincial (52,3%) y autonómico (53,3%), y se acerca al porcentaje estatal (72,5%). Por otro lado, mientras que la construcción y la industria casi mantienen, con pequeñas fluctuaciones, sus representaciones relativas de 2019 a 2023, el sector primario experimenta una reducción en sus porcentajes, aunque continúa siendo el segundo sector en importancia entre los contratos registrados en 2023 (17,9%).



Esta tendencia se replica a nivel local, con un aumento del sector servicios en la mayoría de los municipios, convirtiéndose prácticamente en el único sector con contratos registrados en municipios como Capilla, a expensas de la reducción del sector agropecuario, aunque sigue siendo importante en Benquerencia de la Serena, Esparragosa de la Serena y Monterrubio de la Serena. Por otro lado, se mantiene la importancia de los sectores industrial y de la construcción, especialmente este último en Peñalsordo y Valle de la Serena.

Desagregando según sexo la distribución de los contratos registrados por Sectores de actividad

económica (CNAE 2009; ver Tabla 4.9 del Anexo), en el año 2023 observamos un fenómeno que nos resulta *familiar*, ya que se ha visto también en los capítulos dedicados al empleo y al paro: los contratos realizados a mujeres tienen una fuerte concentración en el sector servicios, mientras que los efectuados a hombres muestran una relativa diversificación sectorial, pues emergen los demás sectores en comparación con la distribución femenina. De esta manera, al observar el Gráfico 4.11, se evidencia que el porcentaje de contratos a mujeres en el sector servicios en el nivel comarcal (86,1%) superó ligeramente el porcentaje estatal (84,4%) y, ampliamente, los porcentajes respectivos de Badajoz (66,1%) y la comunidad extremeña (66,9%), donde la participación femenina es mayor en la contratación en el sector primario (26,2% y 24,5% respectivamente). Los contratos en el caso de los hombres se distribuyen de forma más plural entre los sectores primario y terciario, disminuyendo su presencia en el sector servicios y aumentándola en el agropecuario en comparación con los contratos a mujeres; así, en el nivel comarcal, su presencia en el sector servicios dista casi 30 puntos del porcentaje entre las mujeres, situándose en el 58,2%, mientras que alcanza el 24,3% en el sector primario.

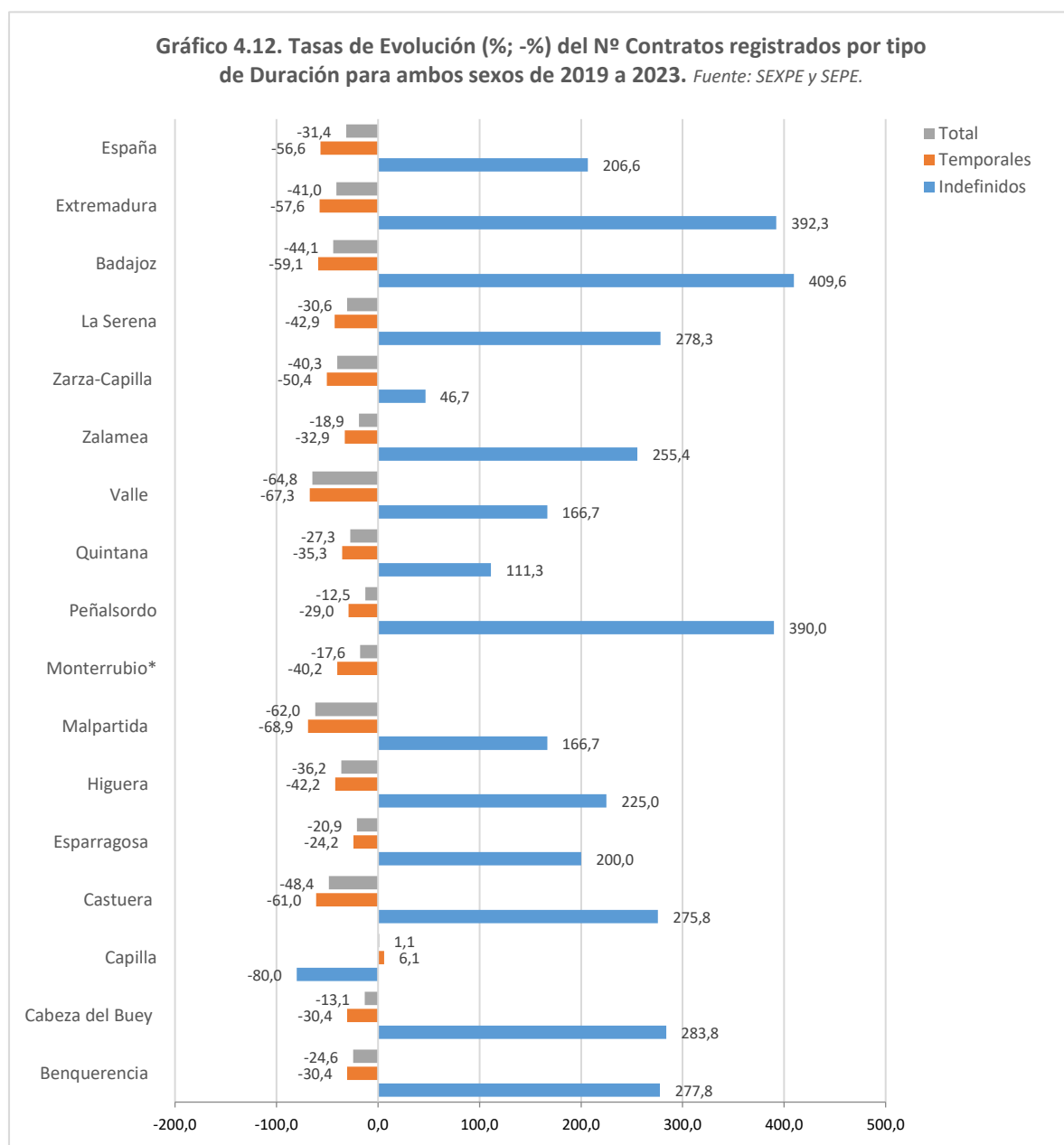


A nivel municipal, nos encontramos ante este mismo escenario: presencia mayoritaria de los contratos a mujeres en el sector servicios en todas las localidades, y una mayor diversidad de los

contratos a varones entre los demás sectores de actividad, destacando su presencia en el sector primario en los municipios de Benquerencia de la Serena (60,2%), Esparragosa de la Serena (45,4%) y Monterrubio de la Serena (53,5%), así como en la construcción en Peñalsordo (56,5%) y Valle de la Serena (40,2%).

1.4.5.- Contratos según tipo de Duración

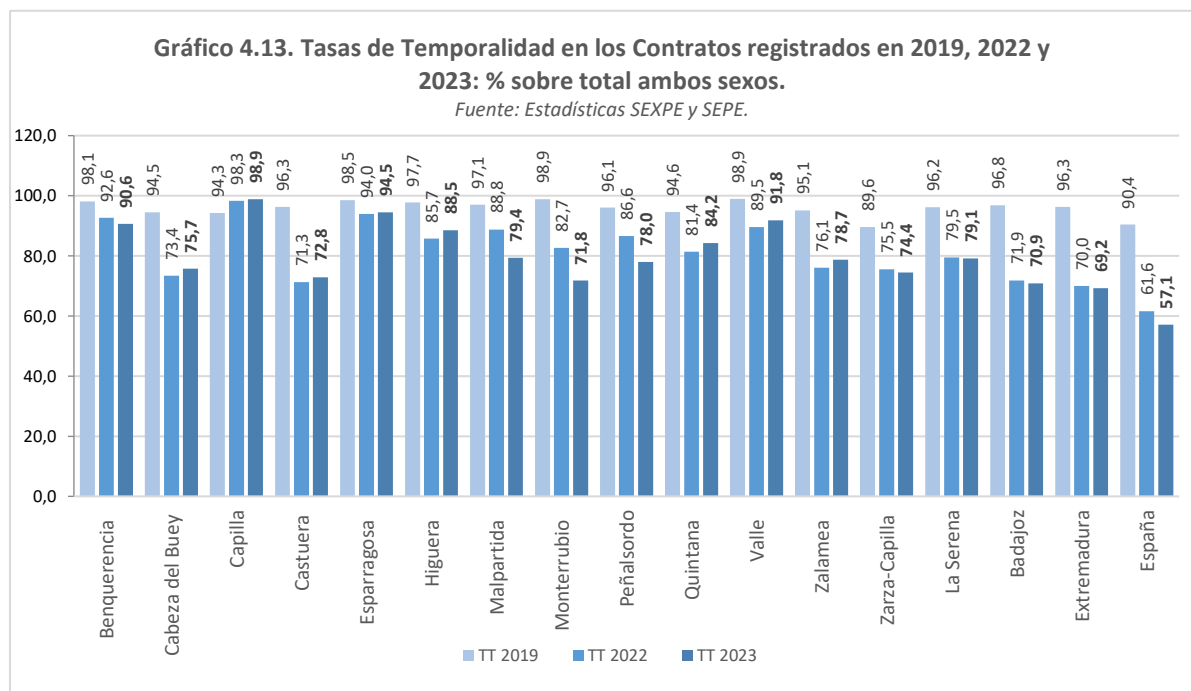
A continuación, analizaremos la evolución del número de contratos registrados según la duración de estos, es decir, según sean indefinidos o temporales (ver Tabla 4.10 del Anexo), teniendo especial importancia la reforma laboral del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre*, que, recordemos, pretende reducir la temporalidad laboral, objetivo que se reflejará a continuación. Al observar los datos representados en el Gráfico 4.12., podemos destacar dos cuestiones estrechamente relacionadas y que vienen a aportar evidencia sobre el cumplimiento del objetivo expresado en la exposición de motivos de la reforma laboral aprobada a finales de 2021, la reducción de la precariedad laboral incrementando el número de contratos indefinidos y reduciendo los de carácter temporal, circunstancia que se observa tanto a nivel supramunicipal como local. Así, entre 2019 y 2023, se registra un notable incremento en los contratos indefinidos, tanto a nivel supramunicipal, con un aumento del +278,3% en la comarca, +409,6% en Badajoz y +392,3% en el conjunto autonómico, superando el aumento registrado en España (+206,6%); como a nivel local, donde destaca, por encima de todos, Monterrubio de la Serena con un aumento del +2.0200% (303 nuevos contratos indefinidos), señalando también como muy sobresalientes los incrementos en Peñalsordo (+390%) y Cabeza del Buey (+283,8%), que superan el incremento de la comarca, seguidos de cerca por localidades como Castuera (+275,8%) y Zalamea de la Serena (+255,4%), representando entre estos cuatro municipios un aumento absoluto de 714 nuevos contratos indefinidos.



* En la localidad de Monterrubio de la Serena se ha producido un aumento de los contratos indefinidos con una tasa de +2.020%, que no se ha representado en el Gráfico para no desvirtuar el resto de los valores.

La reducción de la temporalidad (ver Tabla 4.11 del Anexo) es evidente a tenor de los datos representados en el Gráfico 4.13, donde se observa claramente una progresiva disminución de su porcentaje respecto del total de contratos registrados, salto que es evidente entre los años 2019 y 2022, ya que en marzo del último año comienza a aplicarse la reforma laboral del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre*, que lo hace posible. Sin embargo, en el contexto extremeño, y concretamente en el nivel comarcal, donde la temporalidad alcanza en 2023 a prácticamente 8 de cada 10 contratos, la presencia de este tipo de contratación es todavía muy elevada, sobre todo si lo

comparamos con las cifras registradas a nivel estatal donde se ha reducido hasta el 57,1%. Es importante recordar que, a pesar de que en estos contextos queda todavía mucho trabajo por hacer para combatir la temporalidad, esta mejora es importante y refleja un cambio de tendencia, especialmente notable en los entornos de la España interior donde se partía de porcentajes de temporalidad muy elevados que en el año 2019 alcanzaban, prácticamente, el 97% en todas las entidades supramunicipales. Asimismo, la importancia de la agricultura en La Serena también predetermina una Tasa de Temporalidad en los Contratos más elevada, ya que en este sector son más frecuentes los contratos temporales debido a la estacionalidad de parte de las tareas agrícolas.

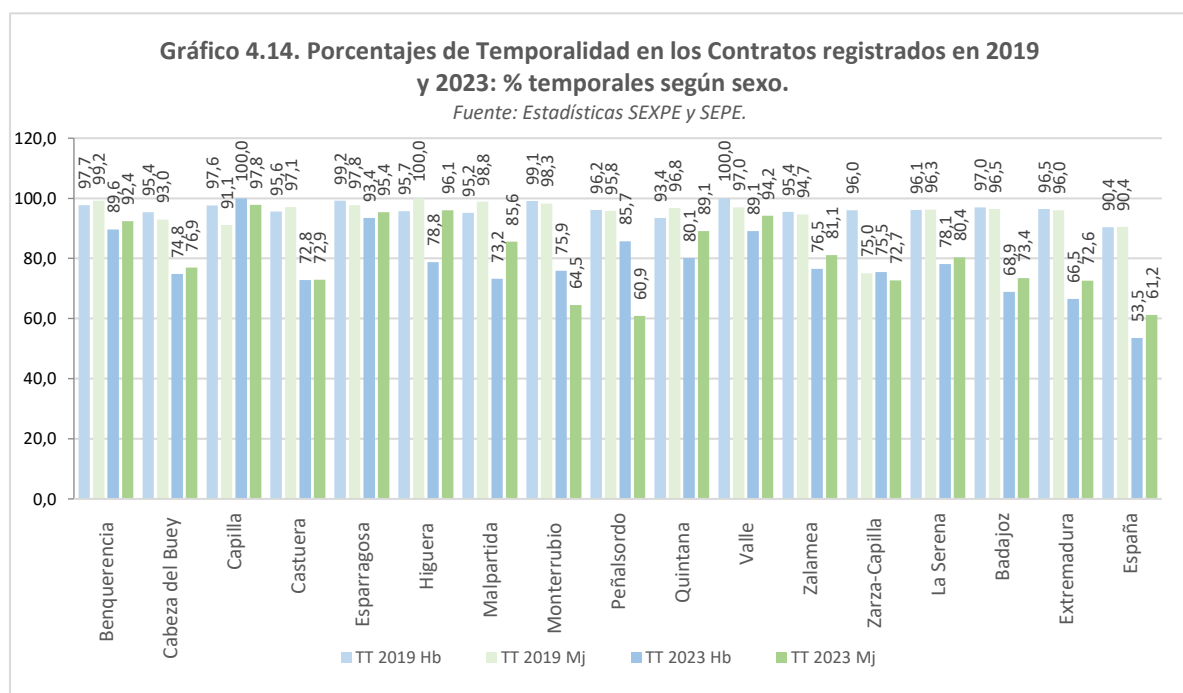


En el ámbito local también se evidencia un continuo descenso de la temporalidad entre los años 2019 y 2023, año este último en el que, al igual que en el contexto supramunicipal, se registran las tasas de temporalidad en los contratos más bajas. Destacan los municipios más importantes como Castuera (72,8%) y Cabeza del Buey (75,7%) con algunos de los porcentajes más bajos en las tasas de temporalidad en los contratos (TTC), si bien podemos nombrar algunos otros que también mejoran la TTC comarcal, destacando los casos de Monterrubio de la Serena, que alcanza una temporalidad de 71,8%, o Zarza-Capilla con un 74,4%. Sin embargo, la reforma laboral del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre*, no ha conseguido revertir la situación de temporalidad laboral en ciertos municipios que siguen expresando tasas muy elevadas de temporalidad en los contratos produciéndose, paradójicamente, incrementos en algún caso como en el municipio de Capilla donde

podríamos decir que la temporalidad es total, alcanzando un 98,9% de los contratos registrados, destacando también las localidades de Esparragosa de la Serena (94,5%) o Benquerencia de la Serena (90,6%).

Si analizamos las tasas de temporalidad en los contratos de los años 2019 y 2023 según el sexo de las personas contratadas, podemos concluir que se ha pasado de una situación en la que la contratación temporal afectaba de manera casi exhaustiva y muy parecida a los contratos realizados a hombres y a mujeres, a otra situación distinta en 2023 en la que la contratación temporal afecta más a los contratos efectuados a mujeres que a los varones, lo que ha sucedido en los contextos supramunicipales como en la mayoría de los municipios. La comarca de La Serena presenta en 2023 las tasas de temporalidad en los contratos más altas en el contexto supramunicipal: un 78,1% para los hombres y un 80,4% para las mujeres, lo que refleja un panorama de mayor precariedad laboral que en el conjunto provincial (68,9% y 73,4%) y autonómico (66,5% a varones y 72,6% a mujeres). Por otro lado, la situación de la temporalidad en la contratación a nivel nacional resulta más positiva que en nuestra zona de estudio si bien resulta paradójico, en cuanto a la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que una norma que venía a reducir la elevada temporalidad y precariedad en el mercado de trabajo español haya beneficiado, en mayor medida, a los hombres que a las mujeres.

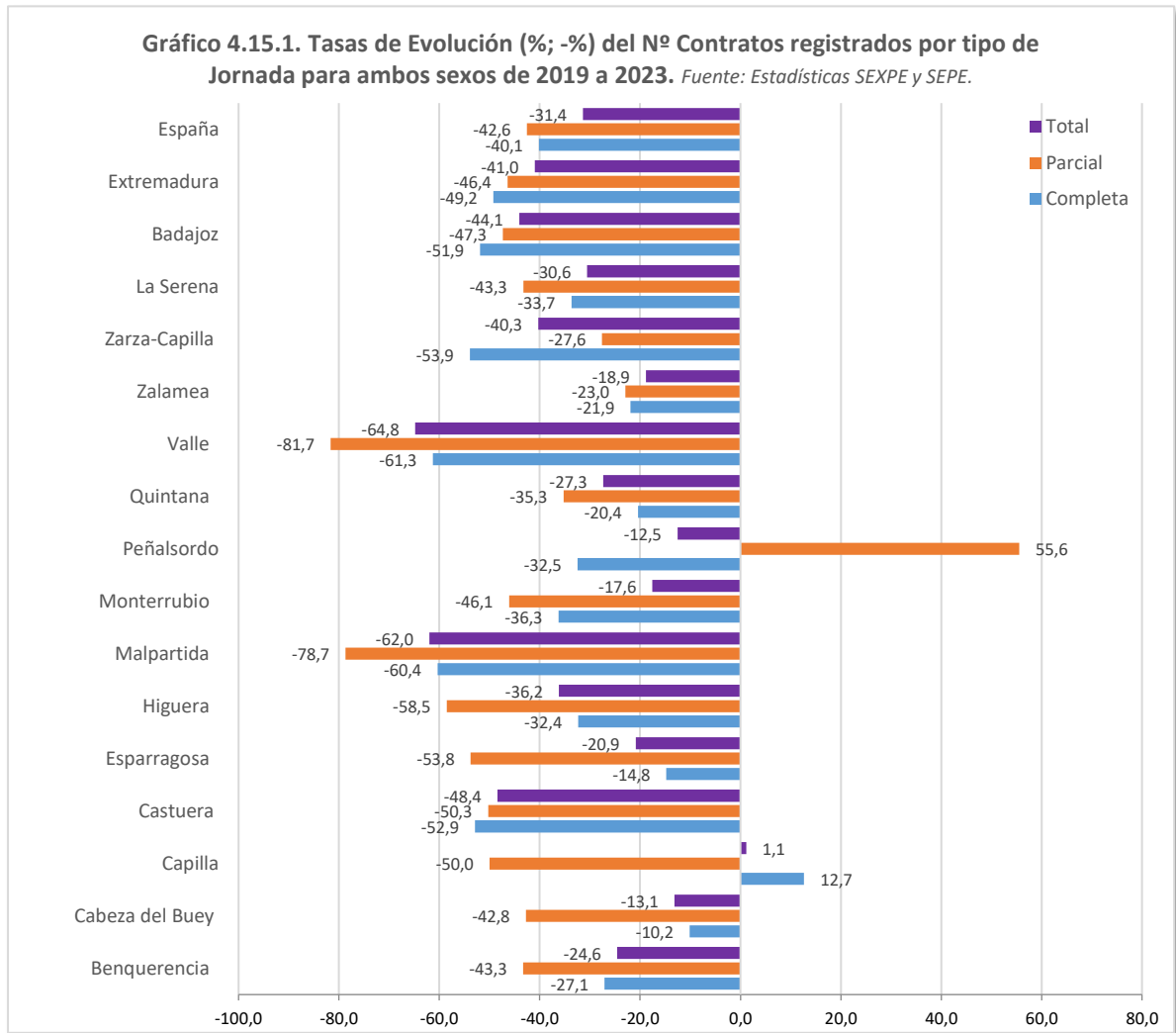
En el contexto local, nuevamente es difícil establecer un patrón común. Partiendo de una temporalidad en la contratación muy elevada y cercana, en algunos casos, al 100% en el año 2019, podemos afirmar que se ha logrado una mejora notable en 2023, ya que sí se ha conseguido reducir la contratación temporal. Sin embargo, esta sigue siendo muy elevada en ciertos municipios, como en Capilla, donde todos los contratos firmados por hombres en 2023 son temporales, con un 97,8% de temporalidad entre las mujeres. Entre los municipios con una menor tasa de temporalidad en la contratación, destacan Cabeza del Buey, Castuera, Monterrubio de la Serena y Peñalsordo, todos ellos por debajo de las tasas registradas en el conjunto comarcal, con una mención especial para los contratos a mujeres de Peñalsordo, cuya temporalidad contractual en 2023 es del 60,9%, incluso algo por debajo de la TTC española (61,2%).



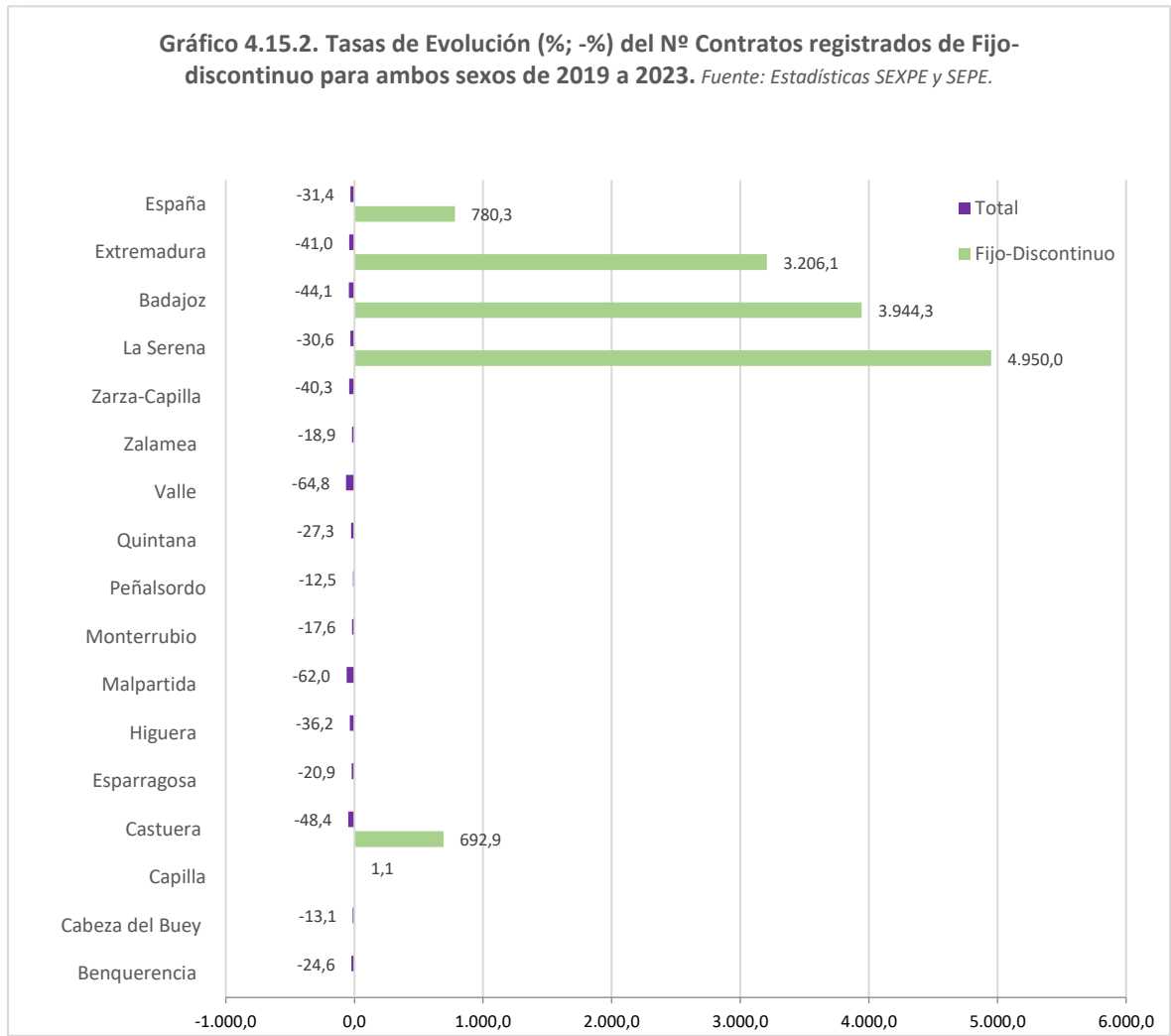
1.4.6.- Contratos según tipo de Jornada

A continuación, nos vamos a interesar por la evolución de los contratos registrados entre 2019 y 2023 según el tipo de jornada, esto es, según sean de jornada parcial, jornada completa o del tipo fijo-discontinuo (ver Tabla 4.12 del Anexo). La tónica general en la evolución, como se puede observar en el Gráfico 4.15.1, donde están representados los contratos a tiempo parcial y a tiempo completo, es de un decremento generalizado, que impacta en los contratos de jornada parcial sobre todo en la comarca (-43,3%) y el estado (-42,6%), disminuyendo los contratos de jornada completa en mayor medida a nivel provincial (-51,9%) y autonómico (-49,2%).

A nivel municipal se evidencia el mayor decremento de los contratos de jornada parcial que ya nos indica la evolución comarcal, donde la gran mayoría de localidades observan disminuciones más elevadas de los contratos de jornada a tiempo parcial que de los de jornada completa, excepto en el caso de Castuera y Zarza-Capilla donde estos últimos descienden en mayor proporción: -52,9% y -53,9%, respectivamente. En cuanto a los casos más destacados de reducción del nº de contratos de jornada a tiempo parcial destacan las localidades de Valle de la Serena (-81,7%) y Malpartida de la Serena (-78,7%), en las cuales se registran los mayores decrementos, por encima del comarcal.



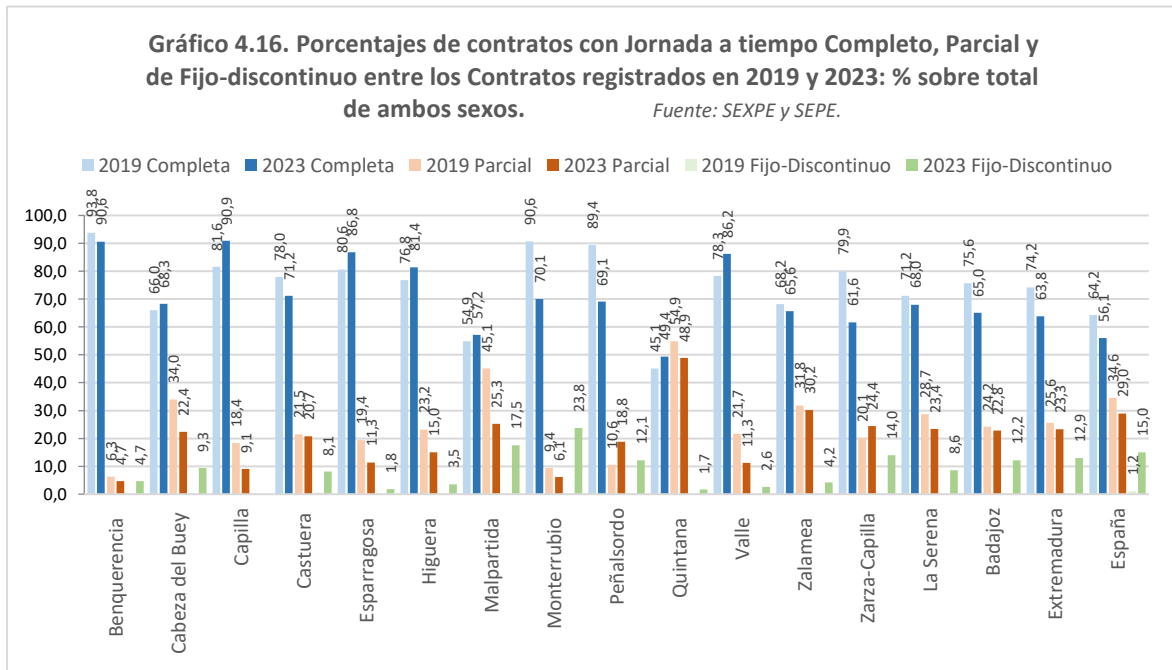
Cabe, en este apartado, reservar un espacio para hablar de los contratos fijos-discontinuos (Gráfico 4.15.2) que tanta presencia han tenido en las discusiones políticas a raíz de la puesta en marcha de la reforma laboral del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre*. Este tipo de contratos mejora la situación de los trabajadores anteriormente con contratos temporales, ya que se trata de un contrato que implica una mejora en la estabilidad laboral. A tenor de la representación gráfica se observa un incremento notable de este tipo de contratos, modalidad por la que han optado las empresas para contratar en actividades de carácter estacional (por ejemplo, agricultura, hostelería-restauración, etc.). Destaca, por encima de todos, la evolución a nivel comarcal, con un incremento de +4.950%, pasando de 14 contratos bajo esta modalidad en 2019 a 707 en 2023, si bien también son considerables los aumentos acaecidos a nivel provincial (+3.206,1%) y autonómico (+3.944,3%), incrementos mayores que la evolución positiva registrada a nivel estatal, que ya alcanza un considerable +780,3%.



En el Gráfico 4.15.2., a nivel municipal no se representan los incrementos debido a que, en 2019, a excepción del de Castuera, no se registró ningún contrato fijo-discontinuo en las localidades de la comarca, si bien en 2023 encontramos un panorama totalmente diferente con el registro de un total de 707 contratos de tipo fijo-discontinuo, destacando, en términos absolutos, las localidades de Monterrubio de la Serena, con 268 contratos fijos-discontinuos, Cabeza del Buey con 155, o Castuera con 111, sumando entre ellos 534 contratos, los cuales representan el 75,5% del total de contratos fijos-discontinuos registrados en la comarca (707).

En cuanto a la distribución porcentual de los contratos registrados en 2019 y 2023 según tipo de jornada, se observa una atenuación en la representación porcentual de los contratos a jornada completa y, en menor medida, a jornada parcial, así como un incremento significativo de los porcentajes de contratos fijos-discontinuos. En 2023, a nivel comarcal se registra la mayor importancia relativa de los contratos de jornada completa (68%) entre las entidades del contexto supramunicipal,

en donde los contratos a jornada parcial suponen porcentajes claramente menores y parecidos en los ámbitos comarcal (23,4%), provincial (22,8%) y autonómico (23,3%), siendo más elevado en el total estatal (29%); mientras los contratos fijos – discontinuos suponen porcentajes más bajos: en la comarca representan solo el 8,7%, con porcentajes algo mayores en la provincia (12,2%), comunidad autónoma (12,9%) y el conjunto español (15%).

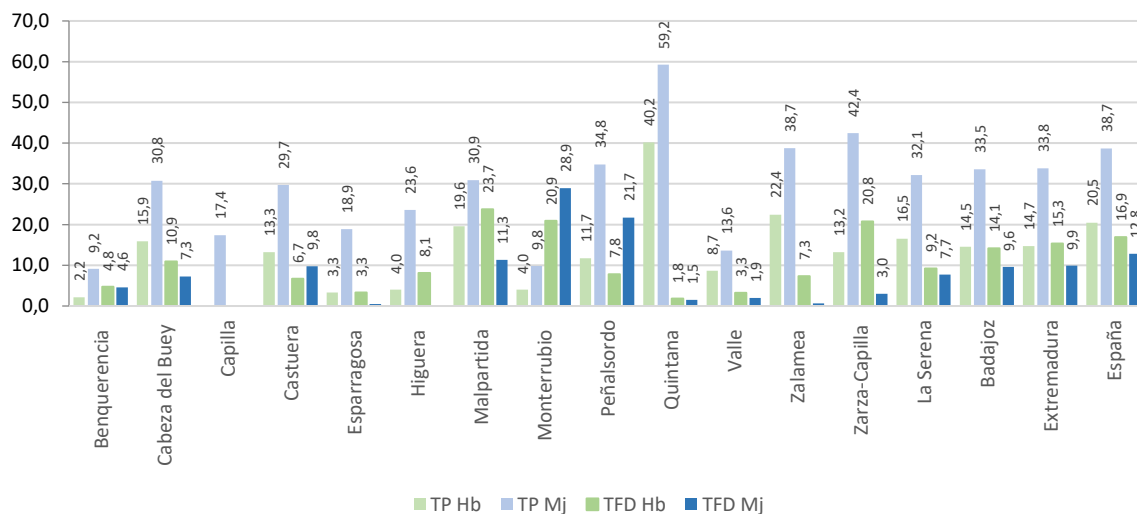


Quizá lo más reseñable a nivel municipal, sea el aumento en todas las localidades de la importancia porcentual de los contratos fijos-discontinuos, destacando, por encima de todos, el municipio de Monterrubio de la Serena, donde este tipo de contratos representan el 23,8% del total de contratos registrados en 2023.

Por último, consideramos la desagregación por sexo en cuanto a las tasas de parcialidad y de contratos fijos-discontinuos (Gráfico 4.17). Podemos observar que en 2023 las tasas de parcialidad son mayores entre los contratos efectuados a mujeres, con un menor porcentaje en la comarca de La Serena (32,1%), mientras que las tasas de contratos fijos-discontinuos son más altas entre los contratos realizados a hombres, dándose también la tasa más baja a nivel comarcal (9,2%).

Gráfico 4.17. Tasas de Parcialidad (TP) y de Fijo-Discontinuo (TFD) por sexo entre los Contratos registrados en 2023: % sobre total de contratos de cada sexo.

Fuente: Estadísticas SEXPE y SEPE.



1.5.- CONCLUSIONES CUANTITATIVAS

Para finalizar el Estudio Cuantitativo de carácter sociolaboral sobre la comarca de La Serena en comparación con los conjuntos de la provincia de Badajoz, de la C. Autónoma de Extremadura y de España, realizaremos un análisis de conclusiones en el que nos centraremos en los siguientes cinco indicadores de síntesis:

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

1.5.1.- Recambio de la población en edad activa

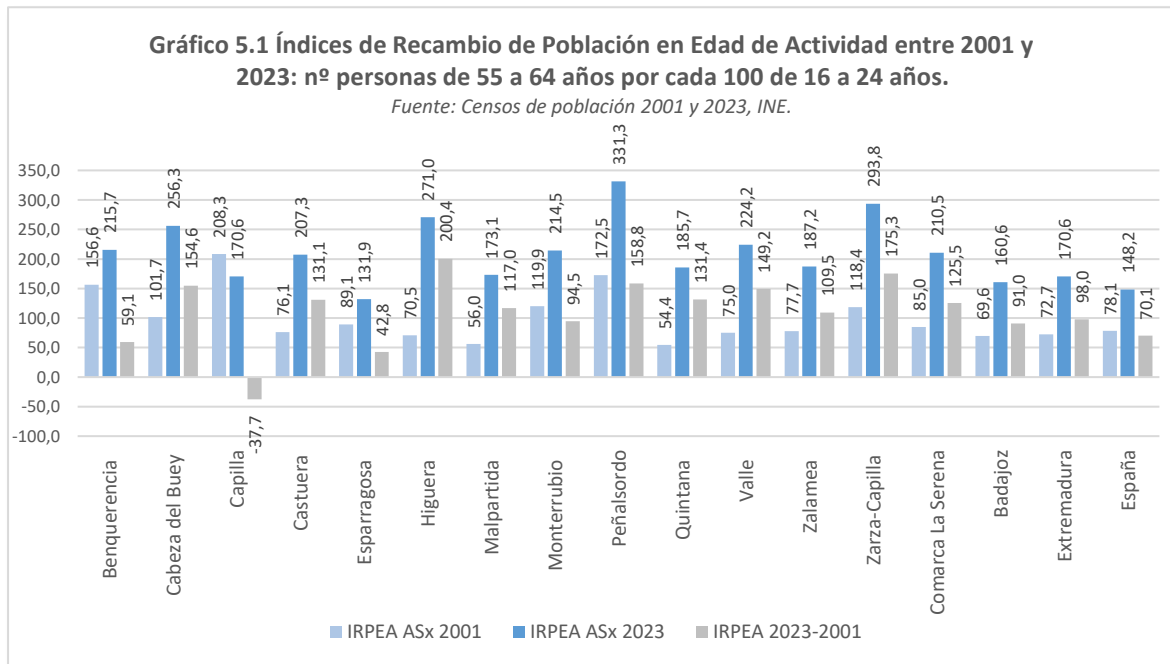
Como hemos visto a lo largo del primer capítulo dedicado al estudio de indicadores básicos demográficos, la comarca de La Serena se encuentra en una clara senda de decremento de su población tomando como referencia los Censos de Población de 2001 y 2023 (-21,1%), afectada por las lógicas emigratorias rural → urbano que se vienen produciendo en nuestro país desde mediados del siglo pasado, siendo especialmente afectadas en este sentido las mujeres (-23,4%), quienes

protagonizan estos procesos emigratorios en contextos de carácter rural donde los varones quedan al frente de las explotaciones agroganaderas, circunstancia que incide directamente en la reciente masculinización de la población (la RM de la comarca es igual a 100,9), siendo ellas las que han de desplazarse hacia localidades con una mayor oferta laboral en el sector servicios que facilite su inserción en el mercado de trabajo. Este decremento de la población no ha encontrado sustitución por parte de la inmigración extranjera, poco representativa en esta zona (2,3% respecto del total en 2023), si bien en claro aumento desde 2001 (+276,9%), dado que los puestos de trabajo de más baja cualificación, que normalmente ocupa la población extranjera, son en este caso desempeñados por las personas oriundas de la comarca, quienes en muchos casos únicamente alcanzan los estudios primarios, terminados o sin terminar.

En función de la edad encontramos una comarca notablemente envejecida con una edad media en 2023 (48 años) superior a la registrada a nivel provincial, autonómico y estatal, destacando, según el sexo, el caso de las mujeres, quienes alcanzan una media de 49,3 años. Este fenómeno, alimentado por el incremento de la proporción de la cohorte de 50-64 años (+38,4%), el decremento de 0-14 años (-46,7%), dibuja una sociedad envejecida en mayor medida que la población de España, acercándose a los valores de otras Comunidades Autónomas del noroeste y norte peninsular (Galicia y Castilla y León), que se cuentan como las más envejecidas a nivel estatal. Este envejecimiento, que no alcanza a revertirse por el poco peso que representa la población extranjera caracterizada por su juventud, se ve reflejado en los índices de dependencia (59,1 personas de menos de 16 años y de más de 64 años por cada 100 de 16 a 64 años) y de envejecimiento (179 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 20 años), superiores a los del conjunto de España.

El proceso de envejecimiento de la población dificulta el reemplazo demográfico en las edades activas (ver Tabla 5.1 del Anexo), dada la cada vez menor presencia de personas en las cohortes más jóvenes y el incremento, especialmente, en la cohorte de 50 a 64 años en base a los datos que analizamos en el Capítulo 1. Esto provoca que el índice de recambio de la población en edad activa (IRPEA), que relaciona las personas de 55 a 64 años con aquellas que tienen entre 16 a 24 años, registre aumentos considerables entre los Censos de Población de 2001 y 2023, alcanzando la comarca un IRPEA de 210,5 personas de 55 a 64 años por cada 100 de 16 a 24 años en 2023, un índice que supera ampliamente los registrados en la provincia de Badajoz, Extremadura y, especialmente, en el conjunto del país (Gráfico 5.1), lo que dificulta a medio plazo la renovación de la población activa en las comarcas rurales del interior peninsular.

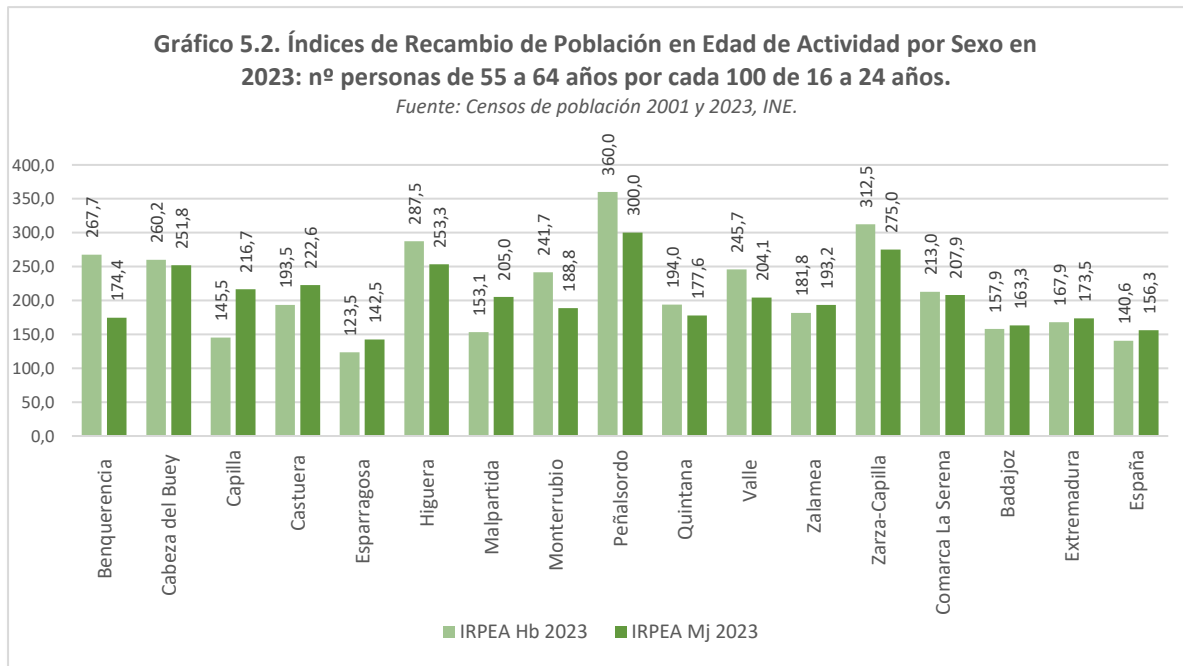
La fotografía a nivel municipal no es menos halagüeña observándose incrementos del IRPEA en todas las localidades (a excepción de Capilla) y superando en la mayoría de ellas el índice comarcal, de forma notable en algunos casos como Peñalsordo o Zarza-Capilla, con IRPEA de 331,3 y 293,8 personas de 55 a 64 años por cada 100 de 16 a 24 años, respectivamente. Los índices de recambio más favorables los encontramos en algunas de las localidades más pobladas de la comarca destacando Quintana de la Serena (185,7), Zalamea de la Serena (187,2) y Castuera (207,3).



Si estimamos el IRPEA en función del sexo para 2023 (Gráfico 5.2) vemos cómo, a nivel comarcal, este es algo más elevado en el caso de los hombres (213) que en el de las mujeres (207,9), fenómeno contrario a lo observado a nivel provincial, autonómico y estatal, fruto, quizá, de la mayor presencia de hombres en edades maduras en La Serena (RM de 50 a 64 de 109,5) como consecuencia de una emigración diferenciada por sexo (han emigrado más mujeres que hombres).

En el plano local, entre las poblaciones más pobladas, los municipios de Castuera y Zalamea de la Serena destacan por un IRPEA mayor en el caso de las mujeres, mientras que en Cabeza del Buey y Quintana de la Serena sucede lo contrario, circunstancia que quizá responda a un mercado laboral favorable para las mujeres en el primer caso con una mayor presencia del sector servicios, que explicaría una mayor número de estas en las cohortes maduras de esos municipios, mientras que una economía basada en el sector primario ayude a explicar un mayor índice de recambio para los

hombres en el segundo caso. De cualquier forma, los índices observados a nivel municipal condicionan el recambio de la población activa a medio plazo, con índices altísimos como en el caso de Peñalsordo, que alcanzan un 360 y un 300, respectivamente para hombres y mujeres, de efectivos de 55 a 64 años por cada 100 de 16 a 24 años.



1.5.2.- Tasas de Actividad

En cuanto a las estadísticas de empleo y paro que se han revisado a lo largo de los capítulos 2 y 3 del Estudio Cuantitativo, cabe destacar que, entre final de 2014 y 2023, se producen incrementos en el número de personas afiliadas a la Seguridad Social en situación de alta laboral, con un aumento en la comarca de La Serena del +8,2%, pasando de 8.294 al finalizar 2014 a 8.973 personas afiliadas en alta laboral al concluir 2023; un incremento que se produce fundamentalmente entre las mujeres (+21,5%), responsables de “tirar” del empleo en la comarca, ya que el número de hombres afiliados a la Seguridad Social en alta laboral en La Serena se mantuvo (+0,1%). Esta notable evolución de la ocupación femenina muestra signos de moderación, por no decir de agotamiento, en el intervalo interanual 2022/2023 donde el empleo femenino apenas crece un +0,1%, mientras que el masculino registra una pérdida de -0,6% en el número de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral, si bien sería prudente cotejar esta contención de finales de 2023 con datos posteriores y así poder establecer una tendencia. Sea como fuere, y a pesar del gran avance en la creación de empleo femenino, el mercado laboral sigue ampliamente masculinizado en La Serena con una ratio de 135,6

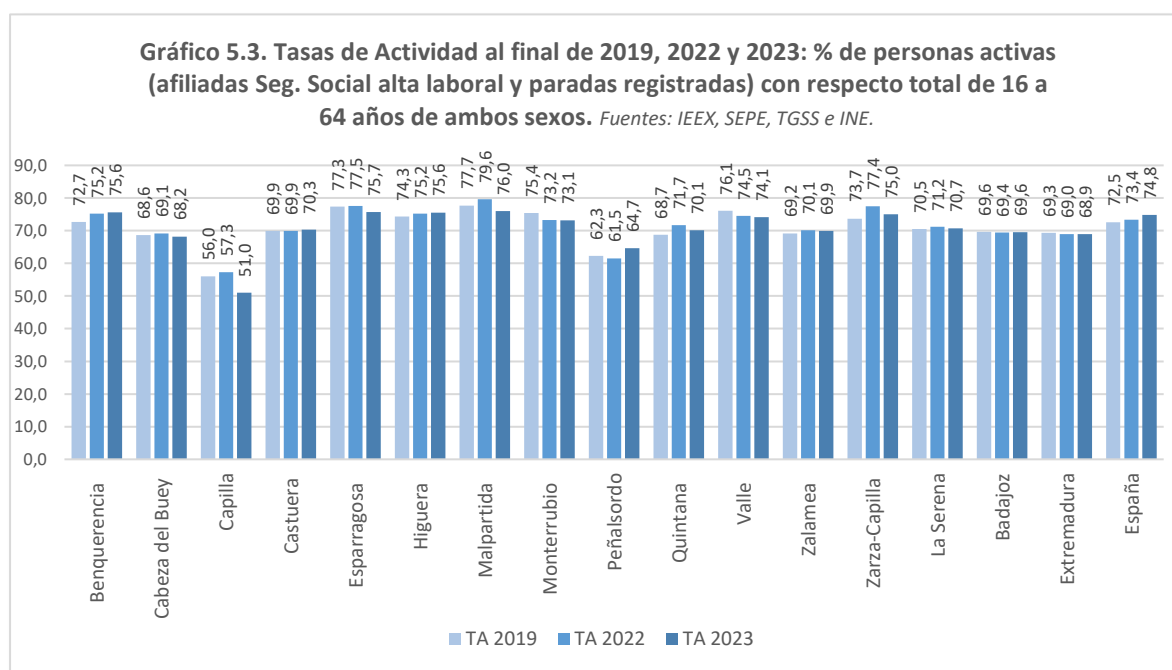
hombres por cada 100 mujeres en diciembre de 2023, si bien se encuentra en clara disminución (-28,9 puntos) desde el mismo mes del año 2014.

La senda de crecimiento económico y del empleo, se constata también por una significativa reducción del número de personas en el paro registrado entre los meses diciembre de 2014 y 2023 que, en la comarca de La Serena, muestra una disminución relativa de -42,6%, pasando de 4.835 a 2.519 personas en situación de desempleo registrado, una clara mejora que supera la observada para el conjunto estatal (-39,1%); en todo caso, siendo más significativo el decremento en hombres (-49,4%) que en mujeres (-37,9%) en el paro registrado en la comarca de La Serena. Esta senda de reducción del paro registrado también se constata analizando el intervalo temporal de diciembre de 2019 a 2023, donde los decrementos medios anuales (-6,3% en hombres y -5% en mujeres) mejoran los registrados desde 2014 a 2023 (-5,5% y -4,2% respectivamente), si bien, entre diciembre de 2022 y 2023 el paro registrado femenino aumenta en +0,9%, manteniéndose el decremento masculino a un ritmo (-7,4%) muy destacado. Se constata de esta forma una situación de mayor precarización sociolaboral femenina, donde el paro registrado se encuentra claramente protagonizado por ellas, con una ratio de masculinización de 55,5 hombres por cada 100 mujeres en situación de paro registrado en La Serena.

Estas variaciones registradas en el número de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral (crecimiento) y en el número de personas en el paro registrado (decrecimiento) no han afectado, especialmente, a la Tasa de Actividad de ambos sexos (ver Tabla 5.2 del Anexo), que relaciona el conjunto de personas activas (afiliadas en alta laboral) y desempleadas (paradas registradas) con el total de población que se encuentra en edad legal de trabajar (16 a 64 años), dado que esta se mantiene más o menos constante entre diciembre de 2019 y 2023 (Gráfico 5.3), con registros similares en 2023 tanto en la comarca, con la Tasa de Actividad (70,7%) más alta del contexto extremeño (69,6% en la provincia y 68,9% en la comunidad autónoma), mientras que a nivel estatal se registra una tendencia alcista de +2,3 puntos porcentuales que sitúan la actividad en un 74,8% en diciembre de 2023.

A nivel municipal, la estabilidad de la Tasa de Actividad se refleja principalmente en Castuera, donde la tasa permanece prácticamente constante y muy cercana a la tasa comarcal (70,3%), con una ligera variación de +0,4 puntos entre diciembre de 2019 y 2023, y en el resto de los municipios más poblados como Zalamea de la Serena (69,9%) y Cabeza del Buey (68,2%), mientras que en Quintana de la Serena (70,1%), la Tasa de Actividad ha experimentado variaciones que superan un punto porcentual. Por otro lado, las mayores Tasas de Actividad las encontramos entre algunos de los municipios de

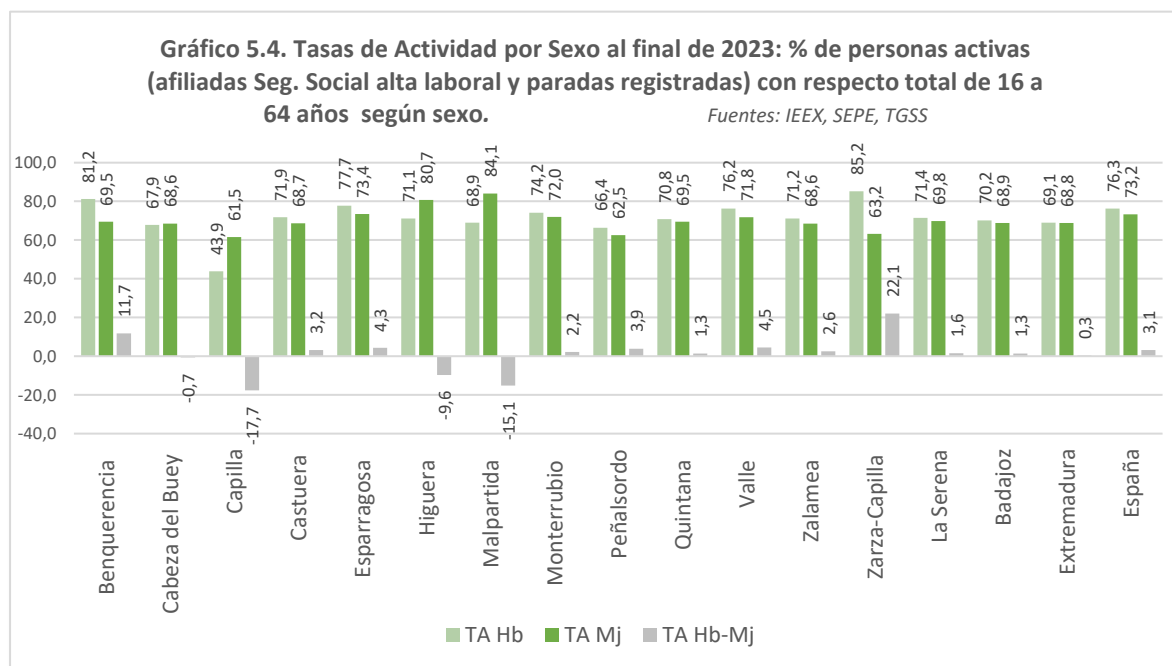
pequeño o medio tamaño en el que destaca, por encima de todos, el de Malpartida de la Serena, donde se registran 76 personas activas por cada 100 en edad de trabajar, evidenciando que la gran mayoría de las personas entre 16 y 64 años trabajan o están en búsqueda activa de empleo, circunstancia que se replica en localidades como Esparragosa de la Serena (75,7%), Benquerencia de la Serena e Higuera de la Serena (75,6%) y Zarza-Capilla (75%). Por el contrario, la Tasa de Actividad más baja destaca en Capilla, con importantes decrementos de -5,0 puntos entre diciembre de 2019 y 2023 y de -6,3 puntos entre diciembre de 2022 y 2023, situando su Tasa de Actividad en diciembre de 2023 en un escaso 51%, fruto, seguramente, de la emigración de sus habitantes de edades activas hacia otros municipios en búsqueda de empleo o debido al proceso de envejecimiento de la población.



Si desagregamos la Tasa de Actividad en función del sexo respecto al final de 2023 (Gráfico 5.4) se aprecia cómo, entre las entidades supramunicipales, esta es superior entre los hombres, especialmente en España donde alcanza una diferencia de +3,1 puntos respecto de las mujeres, situándose en 76,3% y 73,2%, respectivamente. En el contexto extremeño destacan las Tasas de Actividad a nivel comarcal, alcanzando los porcentajes más elevados por encima del conjunto provincial y de la comunidad autónoma, tanto en hombres (71,4%) como en mujeres (69,8%), aunque algo alejadas de las tasas estatales por sexo.

A nivel municipal se observa una mayor Tasa de Actividad, de forma generalizada, entre los hombres evidenciando una mayor relación de estos con el mercado laboral que las mujeres, si bien, en aquellos

municipios en donde ellas ostentan una mayor Tasa de Actividad la diferencia con respecto a los hombres es muy elevada como en Capilla, Malpartida de la Serena e Higuera de la Serena.

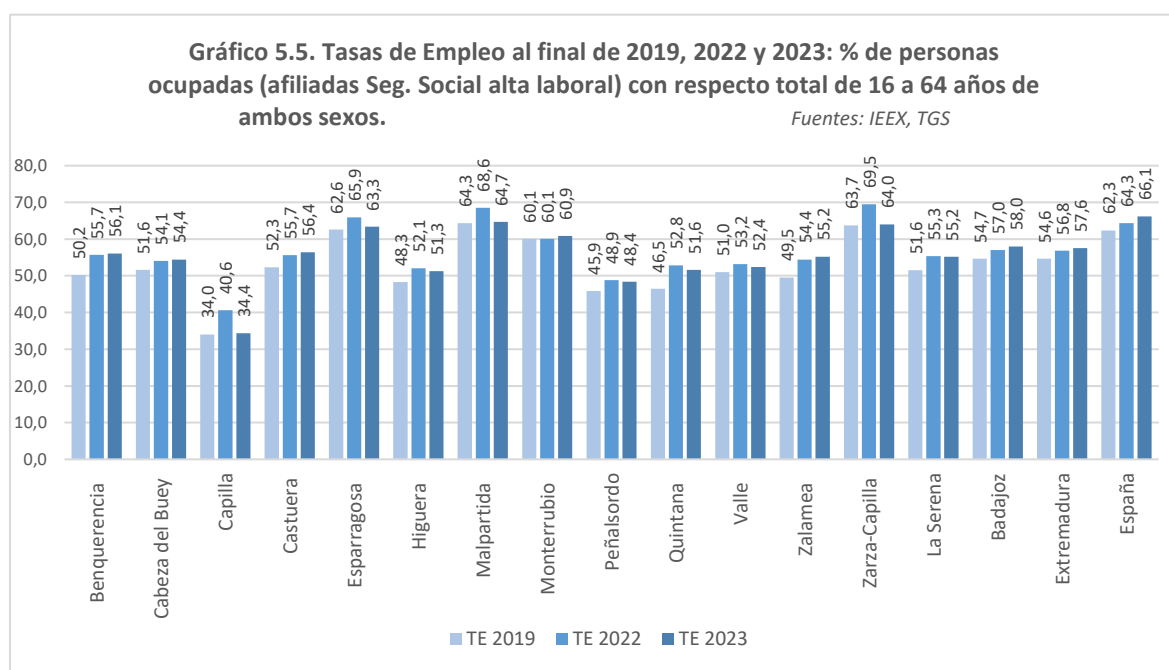


1.5.3.- Tasas de Empleo

A continuación, vamos a analizar las Tasas de Empleo de ambos sexos entre diciembre de 2019 y 2023 (ver Tabla 5.3 del Anexo), con las que relacionamos a través de un cociente el número de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral con respecto al número de personas que se encuentran en las edades activas de 16 a 64 años (Gráfico 5.5). En primer lugar, podemos observar un generalizado aumento, de diciembre de 2019 a 2023, entre las entidades supramunicipales, así como un ligerísimo retroceso de -0,1 puntos a nivel comarcal en el último periodo interanual de diciembre de 2022 a 2023, situando su TE para ambos sexos al final de 2023 en un 55,2%, resultando la más baja del contexto extremeño y a distancia de la TE del conjunto estatal (66,1%). La Tasa de Empleo comarcal no resulta especialmente favorable para el desarrollo económico de la zona, dado que evidencia que solo se encuentran empleados poco más de la mitad de las personas en edad de trabajar (16 a 64 años), evidenciando escasas oportunidades laborales para sus habitantes, que los empujan a emigrar en busca de oportunidades de empleo en otras zonas. Con todo, también refleja el potencial laboral de una población en edad activa insuficientemente movilizadora al mercado de trabajo de la comarca.

A nivel municipal las mayores Tasas de Empleo de ambos sexos se registran en las localidades

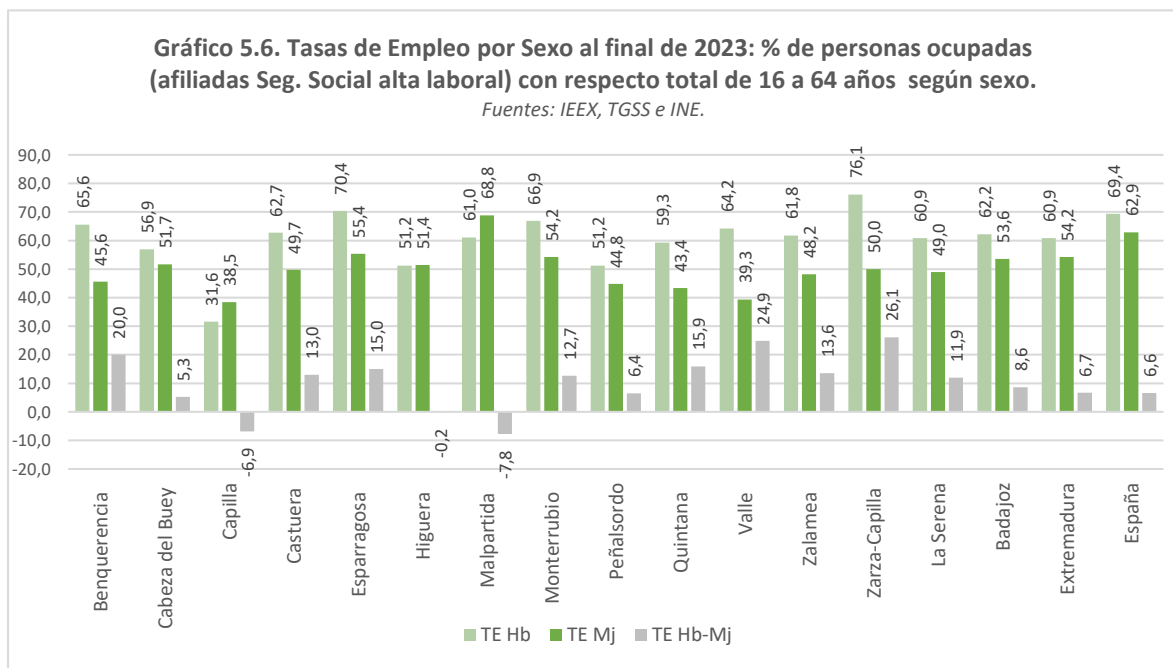
medianas y pequeñas, en donde las personas laboralmente activas que permanecen en ellas lo hacen porque precisamente tienen un empleo, de ahí que las TE sean más elevadas en estos contextos. Ejemplo de ello lo encontramos en municipios como Malpartida de la Serena o Zarza-Capilla con poblaciones de 531 y 298 habitantes, que ostentan Tasas de Empleo al finalizar 2023 de 64,7% y 64% respectivamente, situándolas por delante de municipios más poblados, como Castuera, (cabecera de comarca) con un 56,4%, o Cabeza del Buey (segundo municipio más poblado) con un 54,4%, con tasas cercanas a la tasa estatal y muy por encima de las Tasas de todas las entidades supramunicipales del contexto extremeño.



Con relación a las Tasas de Empleo desagregadas según la variable sexo para final de 2023 (Gráfico 5.6), se observa que son más altas en los hombres, especialmente, entre las entidades supramunicipales: así, en el contexto comarcal, la Tasa de Empleo masculina (60,9%) es 11,9 puntos más elevada que la TE femenina (49%), mientras que la diferencia por sexo es menor a nivel provincial (8,6 puntos) y autonómico (6,7 puntos), con una diferencia similar a la estatal, si bien las Tasas de Empleo por sexo en el conjunto de España son notablemente más elevadas (69,4% en hombres y 62,9% en mujeres).

A nivel municipal las Tasas de Empleo entre las mujeres son más bajas que las respectivas entre los varones, denotando cómo el contexto rural es más favorable para la inserción laboral de los hombres,

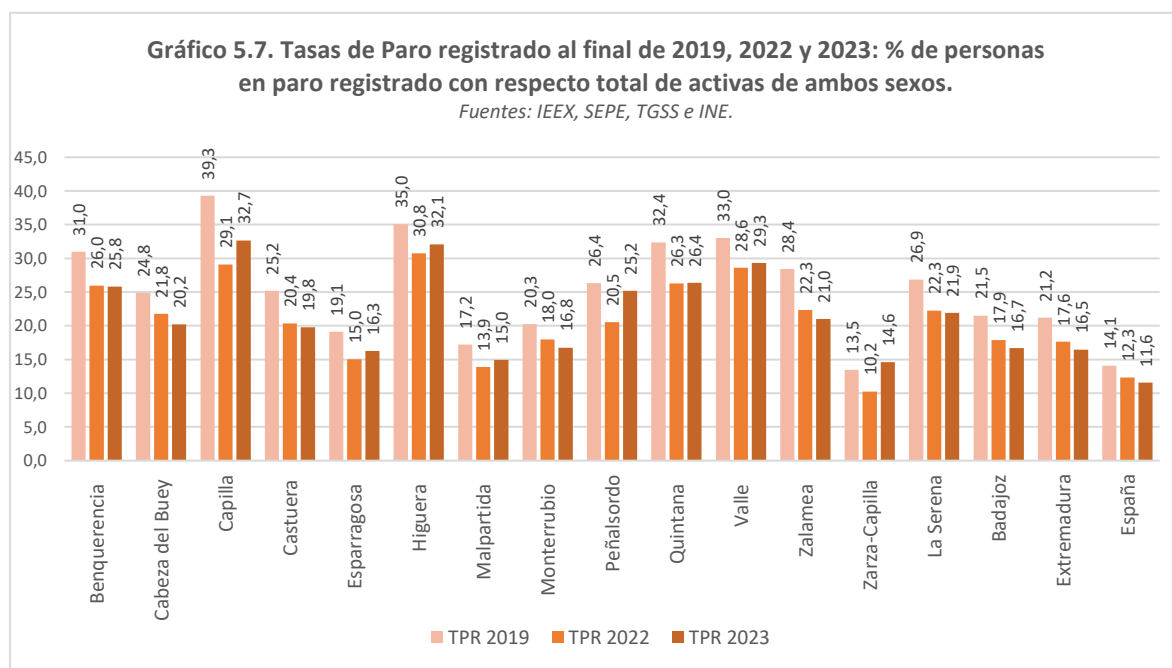
los cuales, en ciertas localidades, superan hasta la Tasas de Empleo estatal. Ejemplos de ello los encontramos en Zarza-Capilla, con una espectacular Tasa de Empleo masculina de 76,1%, y Esparragosa de la Serena, donde se encuentran empleados el 70,4% del total de varones de 16 a 64 años. En la mayoría del resto de localidades, si bien no se registran TE masculinas tan notables, podemos confirmar mayores diferencias entre hombres y mujeres que las registradas en el conjunto comarcal. Cabe destacar, nuevamente, entre los municipios de tamaño medio, a Malpartida de la Serena, el cual destacaba por una elevada Tasa de Actividad que, como podemos comprobar ahora, está relacionada con una sobresaliente Tasa de Empleo femenina del 68,8%, que supera la registrada a nivel nacional y acercándose a la defina para los hombres.



1.5.4.- Tasas de Paro registrado

Por su parte, las Tasas de Paro registrado de ambos sexos entre final de 2019 y 2023 (ver Tabla 5.4 del Anexo), que relacionan en un cociente las personas en situación de desempleo registrado con el total de personas de la población activa (personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral más las personas paradas registradas), experimentaron declives significativos y generalizados, situándose, en el contexto supramunicipal, en el mejor escenario desde final de 2019. Sin embargo, la Tasa de Paro más alta corresponde a la comarca de La Serena (Gráfico 5.7), con un 21,9% de las personas activas en situación de desempleo registrado. A pesar de la mejoría desde final de 2019 al de 2023, la Tasa de Paro registrado a nivel comarcal dista mucho de ser la deseable, situándose más de 5 puntos por

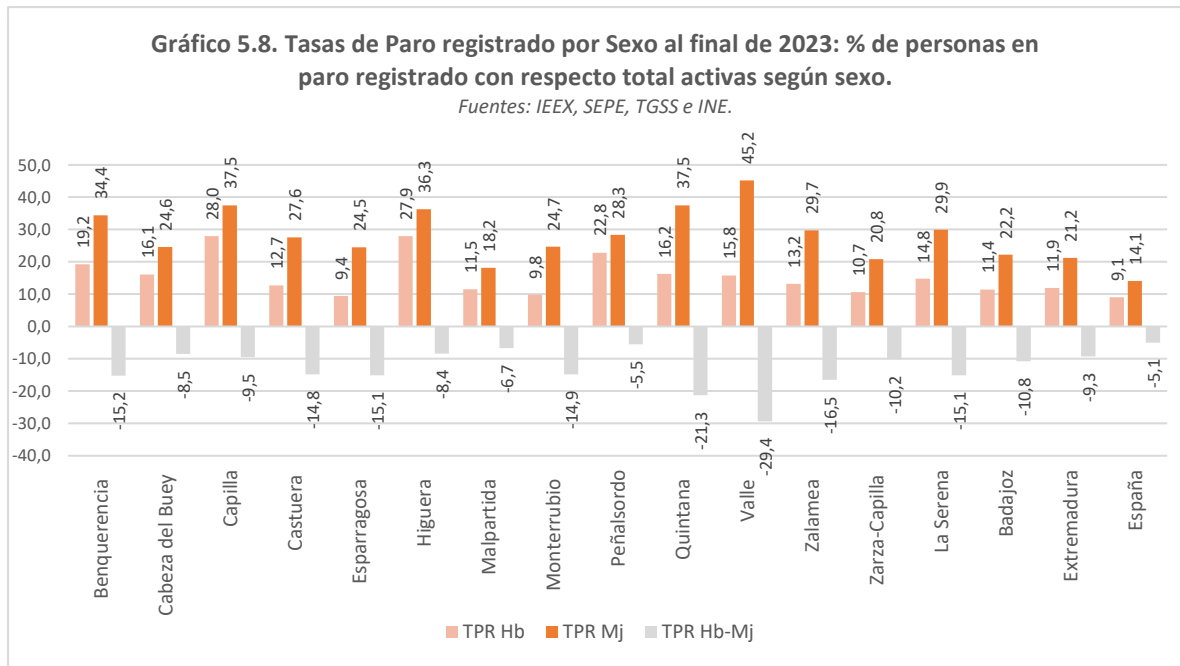
encima de las tasas provincial y autonómica y a más de 10 puntos de la tasa estatal.



A nivel municipal las Tasas de Paro registrado de ambos sexos son también ciertamente negativas, donde ocho localidades igualan o superan el umbral del 20%, destacando por sus elevadas tasas el municipio de Capilla (32,7%) y el de Higuera de la Serena (32,1%). Sin embargo, dentro de los municipios con menos población, destacan algunos con Tasas de Paro registrado bajas, que podríamos valorar como “excelentes” que, sin llegar a alcanzar el valor estatal, mejoran las definidas por los niveles provincial y autonómico. Entre ellas se encuentran las localidades de Zarza-Capilla y, de nuevo, Malpartida de la Serena, que ya llamaron la atención por sus buenas Tasas de Empleo y que en 2023 sitúan su Tasa de Paro registrado en 14,6% y 15% respectivamente, a las que, en esta ocasión, se les une el municipio de Esparragosa de la Serena (16,3%). Podemos concluir que estos municipios, a pesar de las dinámicas de pérdida de población, envejecimiento y variabilidad de las cifras de empleo y paro registrado, se sitúan como localidades con una mayor capacidad de inserción laboral.

Desagregando las Tasas de Paro registrado según la variable sexo respecto al final de 2023 (Gráfico 5.8), volvemos a encontrarnos con una mejor situación para los hombres activos que para las mujeres activas, con Tasas de Paro registrado inferiores en todos los contextos territoriales, tanto a nivel supramunicipal como entre las localidades que conforman la comarca. Nuevamente es a nivel comarcal, entre las entidades supramunicipales, donde las Tasas de Paro registrado son más altas, especialmente la tasa femenina (29,9%) con una diferencia de 15,1 puntos con respecto a la Tasa

masculina (14,8%). Estas diferencias entre hombres y mujeres se reducen a medida que nos acercamos al conjunto del estado, donde encontramos una diferencia de 5,1 puntos de más en la Tasa femenina (14,1%) con respecto a la masculina (9,1%).

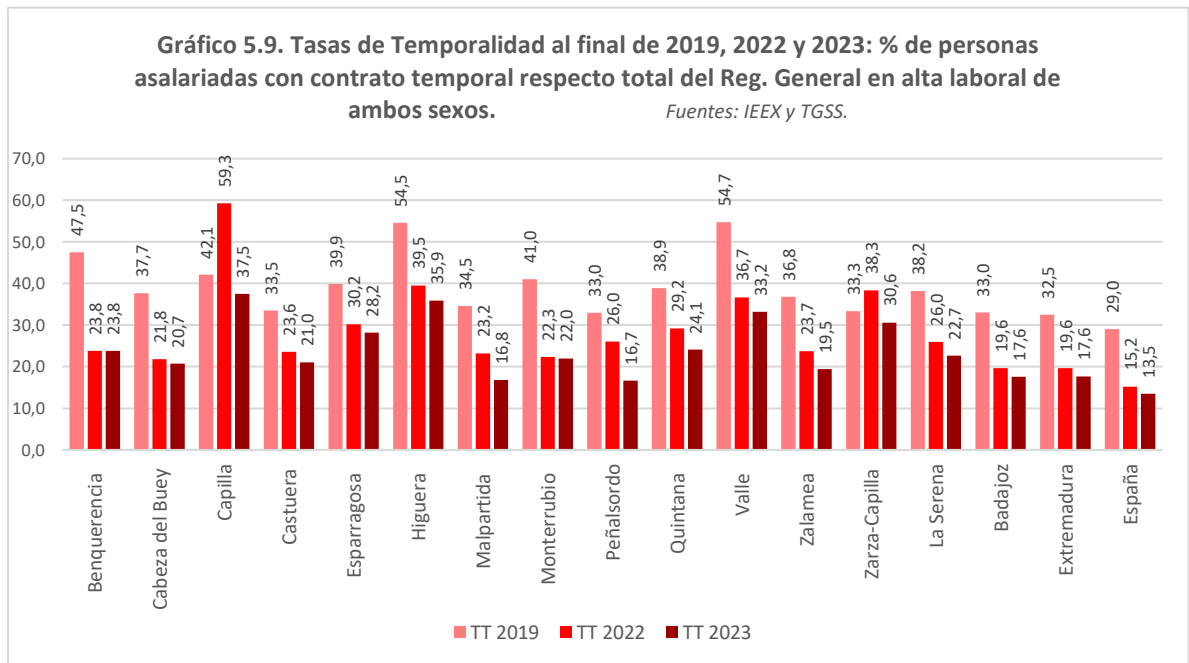


A nivel municipal la Tasa de Paro registrado entre las mujeres activas se *dispara* en muchas localidades, donde alcanza porcentajes especialmente elevados en municipios como Valle de la Serena, con un 45,2%, donde prácticamente se duplica la diferencia con la Tasa de Paro registrado entre los hombres activos (15,8%). La nota positiva, en este caso, la aportan esas “aldeas galas” que son las localidades de Zarza-Capilla y Malpartida de la Serena donde, a pesar de existir diferencias importantes entre las tasas femenina y masculina, sus valores porcentuales se encuentran por debajo de las tasas provincial y autonómica y, en el caso de los hombres, muy cercanos a las tasas estatales.

1.5.5.- Tasas de Temporalidad

Finalmente, estimemos las Tasas de Temporalidad de ambos sexos para final de 2019, 2022 y 2023, es decir, el porcentaje que representan las personas asalariadas con contrato temporal respecto del total de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral en el Régimen General (ver Tabla 5.5

del Anexo). En este caso, comprobamos el efecto positivo de la reforma laboral implementada por el gobierno progresista con el *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*, que pretende reducir la elevada temporalidad en el mercado laboral español, circunstancia que se ha conseguido a tenor de los datos representados en el Gráfico 5.9. Así, se observan declives significativos de las Tasas de Temporalidad entre las personas asalariadas afiliadas en alta laboral al Régimen General, tanto a nivel supramunicipal como local. Nuevamente, la tasa más alta la encontramos a nivel comarcal, donde se sitúa al finalizar 2023 en el 22,7% de las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral en el Régimen General, a pesar de la reducción registrada desde final de 2019, ya que en estos cuatro años se redujo en -15,5 puntos porcentuales, informando que aumentó considerablemente la estabilidad laboral de las personas asalariadas que residen en la Serena.

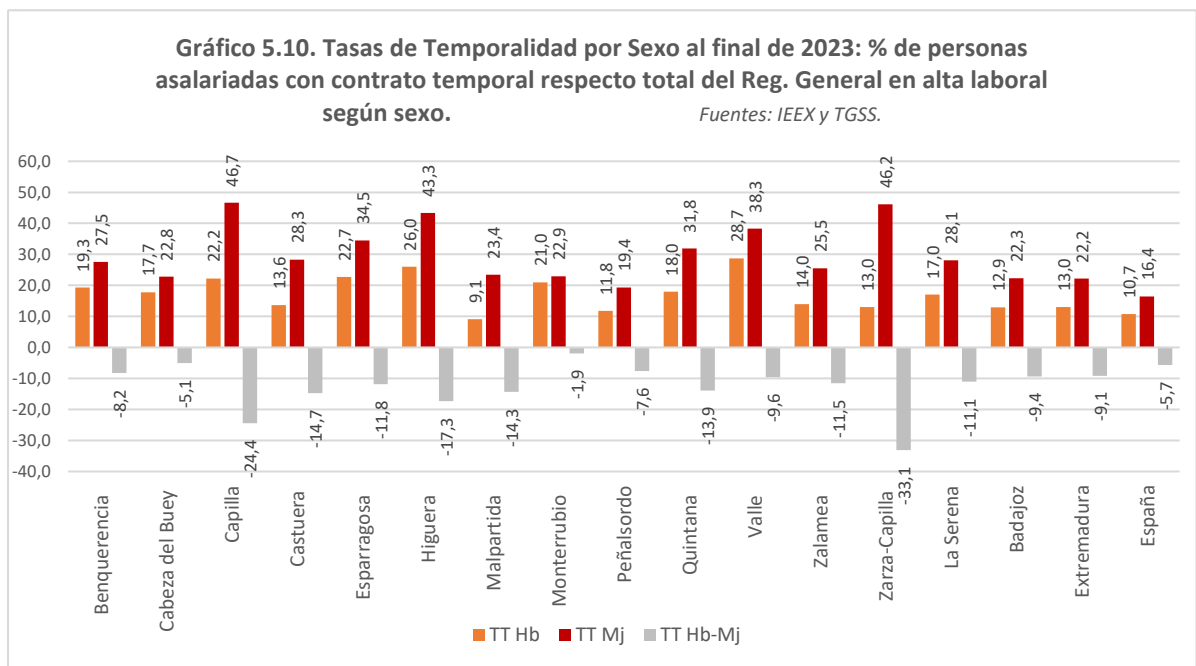


A nivel municipal se registran, también, importantes descensos en todas las localidades, especialmente con respecto al final de 2019 (cuando aún no existía la reforma laboral del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre*). Las Tasas de Temporalidad, en las principales localidades, mejoran la tasa comarcal de ambos sexos (a excepción de la localidad de Quintana de la Serena), mientras que la TT resulta más elevada en aquellas menos pobladas; así, uno de los municipios con mejores Tasas de Empleo y Paro registrado, Zarza-Capilla, presenta una elevada Tasas de Temporalidad (30,6%), aunque su par en este sentido, Malpartida de la Serena, ostenta una de las Tasas de

Temporalidad más bajas de la comarca (16,8%), que junto con Peñalsordo (16,7%), mejoran las tasas provincial y autonómica acercándose a la tasa estatal (13,5%).

Al desagregar las Tasas de Temporalidad según la variable sexo referidas al final de 2023, volvemos a constatar que son las mujeres asalariadas afiliadas en alta laboral al Régimen General de la Seguridad Social quienes mayor temporalidad padecen en cuanto al empleo asalariado, pues ostentan mayores tasas que los hombres, tanto a nivel supramunicipal como local (Gráfico 5.10). Nuevamente en La Serena las Tasas de Temporalidad son las más altas con relación a las otras dos entidades extremeñas y España, afectando, como veíamos, de forma especial a las mujeres con un 28,1% de asalariadas temporales, frente al 17% entre los hombres asalariados, porcentajes que se sitúan del orden de 5 puntos por encima de las Tasas de Temporalidad a nivel provincial y autonómico.

En el escenario municipal se reproduce esta situación de desigualdad de género: mayores Tasas de Temporalidad entre las mujeres asalariadas en todas las localidades. Destaca Zarza-Capilla por la amplia diferencia, que se sitúa en 33,1 puntos por encima, alcanzando, prácticamente y con permiso de la registrada en Capilla (46,7%), el récord diferencial en la comarca, con un 46,2%, matizando así la baja Tasa de Paro registrado entre las mujeres activas, que parece responder a un uso *excesivo* de la contratación de carácter temporal respecto de las mujeres. Podemos concluir que, en términos generales, el fenómeno de la temporalidad laboral en los municipios menos poblados (Capilla, Esparragosa, Higuera, Zarza-Capilla) afecta en mayor medida a las mujeres asalariadas y la diferencia entre unos y otras es superior a la tasa comarcal en una amplia mayoría de las localidades de la zona.



2.- ESTUDIO CUALITATIVO

La segunda sección corresponde al análisis cualitativo de los discursos sociales realizados en la comarca de La Serena, Badajoz, para el “Programa de Investigación Sociológica de Diagnóstico y Propuestas sobre el Precariado, las Políticas de Inclusión Sociolaboral, el Tercer Sector y el Reto Demográfico en el medio rural”.

El trabajo de campo y el análisis cualitativo se realizaron entre el 1 de abril al 30 de junio de 2024 en las diferentes localidades que conforma la comarca de la Serena.

En el trabajo de campo se utilizaron tres técnicas de investigación cualitativa para recabar toda la información de diferentes informantes. Las técnicas utilizadas fueron las siguientes:

- Entrevistas abiertas semi-directivas a informantes cualificados pertenecientes a las Administraciones y Tercer Sector que intervienen en la Comarca y a un empresario que desarrolla su actividad en ella. Se realizaron 10 entrevistas entre el 12 de abril al 21 de mayo de 2024.
- Un Grupo DAFO, con informantes cualificados de nivel técnico y un empresario, en el cual participaron 6 personas. Se realizó el 30 de mayo de 2024.
- Un Grupo de Discusión con personas en situación de precariedad sociolaboral, donde participaron 8 personas. Se realizó el día 6 de junio de 2024.

Los resultados del Estudio Cualitativo se desarrollan en tres capítulos de análisis y un capítulo final donde se recogen las conclusiones generales y recomendaciones aportadas por los diferentes informantes de la Comarca de la Serena. Cada capítulo analiza los discursos sociales obtenidos por las tres técnicas cualitativas utilizadas en el trabajo de campo. En resumen, los capítulos que se van a desarrollar durante el informe cualitativo son:

- 1.- Análisis de las entrevistas.
- 2.- Análisis del Grupo DAFO.
- 3.- Análisis del Grupo de Discusión.
- 4.- Conclusiones y Recomendaciones.

2.1.- ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS

En el primer capítulo se analiza cualitativamente los diferentes discursos de las personas informantes cualificadas que trabajan en las entidades públicas, sociales y una empresa privada de la comarca de La Serena. Los discursos sociales se recogieron mediante la técnica de la entrevista abierta semi-directiva. Se realizaron 10 entrevistas con los siguientes perfiles:

Nº	Fecha	Entidad	Localidad	Perfil profesional	Edad	Sexo
1	12/04/2024	CDR ADYPRES	Zalamea de la Serena	Orientadora Laboral	Adultez	M
2	24/04/2024	CDR ADYPRES	Zalamea de la Serena	Responsable CDR	Adultez	M
3	10/05/2024	Ayuntamiento	Zalamea de la Serena	ADL	Adultez	H
4	14/05/2024	Asociación	Quintana de la Serena	Presidenta	Madurez	M
5	15/05/2024	Asociación	Zalamea de la Serena	Representante	Adultez	H
6	15/05/2024	CDR ADYPRES	Zalamea de la Serena	Presidenta	Adultez	M
7	16/05/2024	Mancomunidad de la Serena	Castuera	Técnica	Madurez	M
8	17/05/2024	Mancomunidad de la Serena	Castuera	Técnica	Madurez	M
9	21/05/2024	Oficina de la bodega	Esparragosa de la Serena	Responsable	Adultez	H
10	21/05/2024	Universidad Popular	Valle de la Serena	Político	Adultez	H

Durante este capítulo del Estudio Cualitativo se van a desarrollar cuatro apartados de análisis: los perfiles sociolaborales del precariado, las Administraciones Públicas, el Tercer Sector y las Demandas y propuestas.

2.1.1.- Los perfiles sociolaborales del precariado

En todos los municipios podemos encontrar personas en situación de vulnerabilidad y precariedad sociolaboral, pobreza y sobre todo en riesgo de exclusión social. Primero, identificaremos a un colectivo en el que seguramente hayamos estado en alguna época de nuestras vidas. El colectivo de desempleados, donde podrían entrar todos los perfiles detectados en el trabajo de campo cualitativo, pero lo analizaremos como un perfil general sin especificar a quienes corresponde.

➤ Personas desempleadas:

Hay consenso a la hora de decir que las personas desempleadas son un colectivo que entra dentro del perfil sociolaboral del precariado. Los problemas con los que se suele encontrar este colectivo son:

- No pueden sufragar los gastos básicos a consecuencia de la falta de ingresos y de la inflación tanto de los bienes como de los servicios que existen en la zona, como vivienda, alimentación, transporte, ...
- Las oportunidades de empleo en la zona son menores que en las comarcas de mayor número de habitantes, y esto conlleva a fracasar no sólo económicamente sino también social y profesionalmente.
- La reforma laboral del Real Decreto-ley 32/2021, que entró en vigor al finalizar marzo de 2022¹⁸, ha afectado negativamente a la hora de que los desempleados puedan optar mediante la rotación en la contratación a los pocos empleos públicos ofertados en la zona o comarca. Es decir, la gran mayoría de los puestos de las Administraciones Públicas se han estabilizado y ya no existe la oportunidad de que los/as desempleados/as puedan optar a los diferentes puestos que ofertaban cada cierto tiempo, disminuyendo así las oportunidades laborales.

¹⁸ 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.

Estamos limitando más la oferta y la oportunidad de conseguir un empleo.
El empleo es el pilar para poder salir de esa situación.

La estabilidad laboral, crea una seguridad para el futuro y un asentamiento de las personas en el territorio, pero limitan a las personas que trabajan en una bolsa de empleo durante seis meses o un año. Se está perjudicando la oferta laboral.

➤ **Jóvenes:**

Dentro de este perfil podemos diferenciar tres tipos de jóvenes: jóvenes con formación académica, jóvenes con estudios básicos y jóvenes sin estudios.

- Los/as jóvenes con formación académica, diplomaturas, licenciaturas... tienen muy pocas salidas en las zonas rurales, si encuentran algún empleo de contrato temporal lo aprovechan y mientras tanto se preparan las oposiciones. Suelen encontrar empleos relacionados con sus estudios en las poblaciones de alrededor, en las poblaciones con más habitantes y más mercado laboral. Algunos/as de estos/as jóvenes se suelen desplazar diariamente a su puesto de trabajo, no quieren dejar su “pueblo”, otros en cambio, deciden asentarse fuera del pueblo.
- Los jóvenes con estudios básicos e incluso con algún grado medio suelen trabajar en los diferentes oficios que se pueden encontrar por la zona, fontanero, mecánico, electricista...

Hoy en día, hay muchas herramientas, medios, la Formación Profesional es una salida para ellos. Les ofrecen que aprendan un oficio.

Los jóvenes deberían involucrarse más de lo que se involucran y acceder laboralmente a más puestos de trabajo, que muchas veces no quieren.

- Los/as jóvenes sin estudios es un perfil que llama mucho la atención por los pocos recursos económicos que tienen. Son jóvenes que se tienen que quedar en los pueblos y trabajar en el sector primario, en el campo... Dentro de este perfil encontramos un grupo minoritario que no tienen claros sus objetivos laborales, prefieren pagar un seguro agrario, realizar peonadas temporales y cobrar prestaciones por desempleo, en vez de aspirar a un puesto de trabajo más productivo y práctico de cara al futuro.

La falta de formación educativa conlleva a que sea más complicado encontrar un empleo bien remunerado y estable.

Los problemas que se suelen encontrar los jóvenes a la hora de acceder a un empleo son:

- La falta de experiencia.

Llega un joven cualificado y formado para realizar las funciones que el puesto le exige, pero ¿yo tengo nivel de trabajo para sostener a ese/a empleado/a?
No es por falta de experiencia o cualificación, sino el nivel de trabajo que puede generar en la zona.

- Escasas ofertas de empleo en la comarca, por ello está disminuyendo el número de habitantes y se están cerrando muchos comercios, negocios y empresas.

¿Qué se puede hacer para que el comercio no cierre?
Los gerentes de los comercios son personas mayores a punto de jubilarse. Lo que habría que hacer es ofrecer un relevo generacional, impartir entre los/as jóvenes la cultura emprendedora y traspasar a eso/as jóvenes esos negocios.
Es muy complicado llevarlo a cabo. La demanda de los clientes ha disminuido, internet y las localidades con más habitantes hacen daño a los pueblos con menos habitantes.

- Son muy dependientes de los padres, pero por culpa de los padres mismos, porque son muy protectores.

La juventud de hoy en día no tiene el interés de buscar las soluciones a sus problemas, los padres son los que buscan esas soluciones. Tenemos que crear una sociedad fuerte.

- Por último, uno de los problemas, donde han coincidido la mayoría de los informantes ha sido el acomodamiento en las zonas rurales. Son jóvenes en edades comprendidas entre 20-30 años que deciden trabajar a media jornada y compaginar ese sueldo con las ayudas de empleo u otras ayudas a las que pueden acceder.

➤ **Mujeres:**

Son mujeres entre 30-50 años. El nivel de formación es bajo, la mayoría tienen la formación básica, pero destacan algunas mujeres con grados de formación profesional y cursos específicos relacionados con el sector sociosanitario.

La formación no está reñida con el trabajo. Todo lo que sea formarse mientras no trabajas, te abre más puertas. La base de todo es la formación.

Los puestos de trabajo del sector sociosanitario siguen estando feminizados, aunque poco a poco se está notando la presencia masculina. Las mujeres de la zona trabajan en los servicios de atención a la dependencia. Es un yacimiento de empleo porque la población cada vez está más envejecida, necesitan más recursos, como residencias, centros de día, ayuda a domicilio...y se necesita personal para poder tener a los/as usuarios/as bien atendidos/as. También podemos encontrar a las mujeres en otras ramas del sector servicio, como en comercios, limpieza, auxiliar administrativo...y como autónomas. Los contratos suelen ser temporales y precarios.

Las mujeres están muy presentes en la población activa. Los programas, proyectos... que se ejecutan desde las instituciones sociales reservan un tanto por ciento para ellas, pero aun así se encuentran con obstáculos a la hora de insertarse laboralmente:

- Con el primer problema que se encuentra la mujer es el *edadismo*. Quieren mujeres jóvenes, si superan cierta edad no tienen posibilidad de optar al puesto de trabajo. La consecuencia que conlleva es las pocas oportunidades de optar a un empleo.

- El arraigo a la tierra y las pocas expectativas laborales que hay en la zona hacen que se conformen con contratos temporales y precarios.

- La conciliación familiar a veces es muy complicada, pero gracias a las Administraciones públicas, a esta zona han llegado muchos recursos como guarderías, aulas matinales, comedores... con el fin de ayudar a la mujer a incorporarse al mercado laboral. La conciliación familiar en la mayoría de los pueblos está solventada.

Por ejemplo, el horario de las guarderías ha cambiado para que una madre pueda trabajar. Por las tardes, están los programas de ayuda de la Junta de Extremadura "Ludotecas Rurales".

Si queremos podemos trabajar, porque en la guardería están cubiertas todas las horas para conciliar.

Es difícil, cansado, complicado, pero se puede hacer si se quiere.

La ventaja de los pueblos tener a los/as abuelos/as para el cuidado de los/as niños/as y si no a cualquier vecino/a, amigo/a.... que te ayuda.

- La carga familiar que llevan las mujeres influye a la hora de buscar un empleo o acceder a los diferentes recursos que ofrecen las Administraciones, como cursos, escuelas taller...

Las empresas siguen pensando que una mujer con cargas familiares no puede rendir lo suficiente para sacar el trabajo adelante.

La mujer siempre lleva consigo una sobrecarga si trabaja fuera del hogar. La mujer quiere trabajar fuera de su hogar, porque lo necesita económicamente, pero dentro de casa también tiene que trabajar y no es remunerado. Lleva la carga del hogar, el cuidado de los familiares, las tareas domésticas... y hay que añadir la dedicación al puesto de empleo.

Es un colectivo débil.

Los servicios sociales tienen un pequeño fichero para poder ayudarles a la hora de encontrar a una persona para cuidar a sus padres. Tienen convenio con el SEPAD, quienes tienen la ley de la dependencia y ayuda a domicilio de titularidad municipal. Los contratos de estas personas rotan, son contratos temporales y tienen información de cuando están desempleadas.

Las mujeres mayores de 50 años siguen llevando la carga familiar y no trabajan, se dedican plenamente al hogar. En cambio, las mujeres más jóvenes están viviendo otra vida diferente. Su objetivo principal es la formación y después buscar un empleo digno o decente para seguir desarrollándose personal y laboralmente. La mujer rural es la pieza clave de la familia, pero también de la sociedad, para poder seguir avanzando en el desarrollo de la zona rural.

- Por último, el transporte, es un gran problema a la hora de buscar un empleo. Cada vez hay más mujeres que tienen su propio vehículo, pero en estas zonas todavía son pocas las mujeres que tienen ese privilegio, sobre todo las mujeres mayores de 40 años. El transporte público es escaso y deficiente, ofrecen uno o dos servicios al día y el horario no es compatible con los horarios de trabajo.

La formación y la incorporación de la mujer al empleo ha sido todo un éxito.

La mujer ya hace de todo y tiene un mérito increíble.

La propia mujer es la que ha tomado la iniciativa de incorporarse a los diferentes programas que ofrece la Administración. Son mujeres que se han formado (competencias clave, estudios básicos...) para poder acceder a una formación que tuviera certificado de profesionalidad y poder optar a una bolsa de trabajo.

Al analizar el perfil de la mujer, podemos observar la diferencia de opinión sobre las expectativas o posibilidades que tiene la mujer en las zonas rurales.

Las mujeres en las zonas rurales tenemos menos expectativas de trabajo porque no hay trabajo.

En la zona no hay muchas oportunidades laborales sobre todo para las mujeres.

Las mujeres tienen las mismas posibilidades que los hombres gracias a las políticas que se han realizado y se siguen realizando.

Las mujeres no tienen las mismas facilidades de encontrar un empleo en estos municipios.

Si nos guiamos por las políticas de igualdad que se han llevado a cabo podemos observar que hay una contradicción respecto a las posibilidades de la mujer en las zonas rurales. En teoría, sí que tienen las mismas posibilidades que los hombres, pero no tienen las mismas facilidades de encontrar un empleo por los diversos problemas que se han mencionado anteriormente.

➤ **Personas mayores de 50 años:**

Tanto los hombres como las mujeres mayores de 50 años lo tienen muy complicado a la hora de insertarse laboralmente. Se enfrentan a diversos problemas a la hora de encontrar un empleo:

- El primer problema con el que se encuentran es la edad. La edad les condiciona a la hora de encontrar un empleo.

Si va a la construcción, eres muy viejo para subirte a un andamio. Si vas al campo te mueves muy poco y si va a la hostelería eres muy viejo para que te vea la gente.

- El acomodamiento y el conformismo que existe en las zonas rurales. Hay personas que tienen alguna prestación y la compaginan con trabajos formales a media jornada, no quieren trabajos a jornada completa porque están cómodos con esa situación, les llega para cubrir sus necesidades básicas.

Hay casos en los que no tenían nada, no tenían ingresos de ninguna clase y ahora al cobrar las diferentes ayudas que ofrecen las Administraciones empiezan a conformarse, no quieren buscar otras alternativas y si las buscan son los últimos meses para poder jubilarse.

- El arraigo a la tierra y el asentamiento familiar. Las personas maduras están muy arraigadas y asentadas a su tierra, suele ser muy difícil y complicado que se trasladen a otras zonas para trabajar.

- El problema de la formación en las zonas rurales es muy diferente si lo comparamos con las ciudades. En las zonas rurales estas personas tienen mucha experiencia y poca formación.

No es tarde para estudiar, hoy en día cualquiera puede estudiar.

Son personas que han trabajado en oficios y solo conocen ese mundo. Son menos productivos a no ser que trabajen de lo que saben y la experiencia los avale, pero lo tienen complicado.

En cambio, las mujeres apenas tienen formación académica, pero gracias a las Escuelas de Adultos que se han implicado para que puedan tener un itinerario formativo y puedan optar a un puesto de empleo, tienen una salida laboral.

- Poca oferta de empleo. Los hombres son los que están notando más el problema a la hora de buscar empleo, por la caída que ha tenido el sector de la construcción. Asimismo, el sector primario es un sector clave en las localidades rurales para estos hombres.

Este colectivo está cobrando el subsidio por desempleo para mayores de 52 años, les garantiza unos ingresos mínimos y están cotizando a la Seguridad Social. Un porcentaje muy alto depende de este subsidio o del Ingreso Mínimo Vital (I.M.V.).

➤ **Inmigrantes:**

En la comarca de La Serena la inmigración está presente desde hace años. Podemos encontrar inmigrantes nacionales e inmigrantes extranjeros. En una primera etapa, a los pueblos de la comarca llegaron familias de etnia marroquí, aunque también podemos encontrar familias rumanas, gitanas ...

- La comunidad marroquí es dada al autoempleo, suelen ser autónomos, sobre todo son los hombres los que trabajan. Las mujeres se dedican a las tareas domésticas y al cuidado de los/as hijos/as.

- La comunidad rumana, suele trabajar de autónomo, por cuenta ajena en la construcción, en el campo... En cambio, las mujeres trabajan en la hostelería, cuidando niños/as, limpiando casas...

◇ **Inmigrantes nacionales:** hay familias que han decidido afincarse en la zona. Podemos encontrar diferentes perfiles:

- Familias que son los/as hijos/as de quienes tiempo atrás migraron a ciudades donde la industria estaba en auge, como Cataluña, País Vasco, Madrid... Son personas con poca formación, pero con mucha experiencia laboral adquirida de los diferentes sectores donde han trabajado, construcción, hostelería...

Estas familias han sufrido el impacto de la realidad de las zonas rurales, pero reconocen que la calidad de vida es mejor. Están integrados socialmente porque siguen teniendo familiares y amigos. Estas relaciones facilitan el asentamiento en la zona. Son pocas las familias que vienen a las zonas rurales sin conocer a alguien de antemano.

- Personas que han perdido el empleo y han vuelto a la localidad en busca de apoyo familiar, que ante la falta de empleo en la zona han vuelto a su antigua localidad.

- Personas que han perdido el empleo a consecuencia de los cierres de las empresas y la reducción de la actividad económica en las ciudades durante la pandemia. Han venido en busca de nuevas oportunidades laborales y estas oportunidades las han encontrado en el sector primario, la principal actividad en las zonas rurales, en la producción de cultivos, agricultura, ganadería, recolección de frutas en los pueblos cercanos...

El turismo rural, también es una importante fuente de empleo, trabajos en hoteles, casas rurales, restaurantes... También se emplean en la producción de productos artesanales, productos alimenticios, Ayuntamiento..., hasta han podido emprender su propio negocio porque estas zonas están muy poco explotadas.

- A partir del 2023 se ha notado el incremento de personas de otras comunidades (Andalucía, Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana...). Son personas mayores de 50 años, con carga familiar y sin ella. Vienen buscando algo mejor, sin contrato de trabajo, sin prestación económica, sin vivienda... Son personas asentadas en las comunidades de origen, pero les hablan de localidades tranquilas, donde pueden encontrar trabajo y, sin dudarlo, han viajado a la comarca La Serena. Para los servicios sociales es un problema porque no les pueden ayudar.

Las ayudas se rigen por un decreto y por el perfil del beneficiario. Tienen que estar seis meses empadronados/as en la localidad para poder acceder a dichas ayudas. Deben tener una vivienda, un contrato de esa vivienda, pagar el alquiler, tener escolarizados a los/as niños/as... Son muchos requisitos los que tienen que cumplir y no pueden llegar a ellos/as. Tienen una red de apoyo, pero no familiar sino de amigos/as. Está siendo un problema porque no tienen recursos para ese perfil.

Se pueden apoyar en el Tercer Sector, pero esta ayuda es para unos días, nadie puede mantener el gasto de una vivienda, alimentación... hasta que cumplan con el empadronamiento.

La clave tener trabajo, estar de alta en la Seguridad Social... y con ello sí se les podría ayudar.

Cuando estas personas encuentran empleo suelen ser pequeños trabajos temporales (recogida de aceitunas, fruta, bolsa de empleo del Ayuntamiento...), para poder mantenerse a lo largo del año. Una vez hayan generado para poder solicitar una prestación o subsidio por desempleo y cumplan con los requisitos exigidos sí se les puede ayudar con las ayudas económicas. Así compaginan la ayuda económica con la prestación por desempleo.

En cambio, con los inmigrantes extranjeros no suelen tener ese problema. Teniendo toda la documentación en regla se les ofrecen ayudas como la Renta Extremeña Garantizada o un plan de contingencias para cubrir las necesidades básicas. No obstante, a los inmigrantes irregulares o sin papeles no se les puede ayudar de la misma manera. Quienes sí pueden ofrecerles apoyo o asistencia es el Tercer Sector, como Cáritas y Cruz Roja.

Las zonas rurales tienen un costo de vida más bajo que en las ciudades y las personas en situación de vulnerabilidad buscan reducir sus gastos.

La pandemia ha llevado a muchas personas a reconsiderar sus prioridades y a buscar una vida más sencilla y conectada con la naturaleza.

◇ **Inmigrantes extranjeros:** han venido a la zona por la necesidad que hay a la hora de realizar trabajos físicos de baja cualificación, sobre todo en el sector primario.

Cada vez hay menos gente que trabaja en el sector primario y las personas que trabajan en ello no quieren que sus descendientes trabajen en ese sector por lo duro que es. Estas personas se sacrifican en sus explotaciones para que sus hijos/as tengan lo mejor y tengan una salida laboral mejor de la que ellos tienen.

Dentro de este colectivo encontramos inmigrantes en riesgo de exclusión social y con cargas familiares. Se suelen beneficiar de las diferentes ayudas que ofrecen las Administraciones, como la ayuda al alquiler, Ingreso Mínimo Vital... y en dos localidades de La Serena hay viviendas de protección oficial que son propiedad de la Junta de Extremadura y este perfil tiene la opción de vivir en ellas si cumple los requisitos de acceso. Mientras, los inmigrantes irregulares no pueden optar a esas ayudas que ofrecen las Administraciones por su situación administrativa.

➤ **¿A qué perfiles no pueden llegar?:**

Existen otros perfiles donde los diferentes servicios públicos que trabajan para mejorar la calidad de vida de la población no pueden llegar. Estos colectivos son los siguientes:

- Personas formadas e informadas que se encuentran en una situación de precariedad o vulnerabilidad, pero tienen las herramientas adecuadas para desarrollar perfiles profesionales competitivos.
- Personas que se acomodan o adaptan al sistema de ayudas públicas: son un “efecto secundario” del mismo sistema, al no poder incorporarlos a un itinerario de inserción laboral donde no dependan de las ayudas.
- A los/as jóvenes sin formación. No hay ayudas para ellos/as, porque están en la edad con plena capacidad laboral.

Los/as jóvenes son un factor clave para poder tirar de toda la economía que no tenemos y es necesaria. Tienen que trabajar, tiene que formar parte de esa producción que necesitan. No se trata de darles ayudas se trata de encontrar un empleo e insertarse laboralmente.

Hay muchos recursos en las diferentes localidades para que estos/as jóvenes se puedan formar, Escuelas Duales, Escuelas rurales... todo esto garantiza que hay que formarse. El objetivo general es que deben tener una formación y cada vez se exige más. Tener una garantía económica, aunque sea de manera puntual.

- Las familias monoparentales, encabezadas por mujeres, sino tienen toda su documentación en regla, como la sentencia de separación, convenio regulador...tampoco pueden ayudarles. Atender a los menores es su principal función.

- Las personas mayores de 60 años que no han cotizado mientras estaban trabajando (economía sumergida) no pueden acceder a una pensión contributiva. Con los mayores de antes esto no pasaba, ellos sí tienen una pensión contributiva digna que les cubre sus necesidades básicas. El problema lo tienen cuando quieren optar a una residencia privada, no la pueden pagar, no pueden acceder a todos los recursos.

No todos han cotizado lo que han trabajado, debido a la existencia de la economía sumergida, pero el problema viene cuando esos años no son suficientes. No se puede garantizar nada. Para poder jubilarse tienen que trabajar con contratos temporales y la mayoría acceden a ellos gracias a los puestos de empleo que ofrecen los ayuntamientos.

2.1.2.- Las Administraciones públicas

Las Administraciones públicas de la comarca de La Serena ofrecen programas, servicios y ayudas para personas en precariedad sociolaboral, pobreza y exclusión social. Estos programas, servicios y ayudas son promovidos por los Ayuntamientos, los Servicios Sociales de Mancomunidad de la Serena y Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE).

A continuación, se identificarán los diferentes servicios que nos ofrecen las Administraciones Públicas para favorecer la situación de las personas o colectivos que están en situación de precariedad sociolaboral, pobreza y exclusión social. Son servicios que tienen como único objetivo satisfacer las necesidades de las personas y garantizar la igualdad entre los/as ciudadanos/as.

➤ Desde los Ayuntamientos:

El objetivo principal de los Ayuntamientos es ofrecer a las personas residentes una oportunidad para mejorar la situación en la que se encuentran.

Hacer que el municipio sea atractivo y tener los recursos necesarios para que la vida sea más amena y sencilla y los/as vecinos/as no tengan que salir de la localidad para desarrollar su vida y que se fije la población.

Dinamizar la localidad, para que no se vaya muriendo, con proyectos con asociaciones.

Para conseguir este objetivo los Ayuntamientos ofrecen los siguientes recursos:

- Ayudan, asesoran y guían a desempleados/as, a empresarios/as, a empresas sobre las nuevas oportunidades de empleo, las nuevas ayudas... para que puedan seguir creciendo y mejorando en el ámbito sociolaboral.

Aunque las gestiones de las empresas las llevan las gestorías, también solicitan el apoyo del ADL.

- Están en contacto con el PAE de Don Benito. El PAE son los Puntos de Atención al Emprendedor que se encargan de facilitar la creación de nuevas empresas a través de diferentes servicios, como información, tramitación de documentación, asesoramiento, formación...

- Difusión de las ofertas de empleo que hay en la zona, para ayudar y guiar a los desempleados/as respecto a las ofertas de empleo.

- Realizan estudios de mercados, para buscar nichos de mercado y que la población pueda avanzar hacia una situación mejor.

- Incentivan, ayudan y asesoran a las personas que quieren emprender respecto a los diferentes nichos de mercado que hay en la zona.

- Implementan programas de inserción laboral, colaborando con el SEXPE, para desempleados/as y personas en riesgo de exclusión social con el objetivo de ofrecer oportunidades laborales y poder vivir dignamente.

- Ofrecen asesoramiento a los/as autónomos/as y parados de larga duración, respecto a ayudas, cursos formativos, empleos...con el mismo objetivo, ayudar a las personas a mejorar su situación e integrarse en la sociedad.

- Dinamizan el comercio de la localidad y alrededores. Los Ayuntamientos están apostando por las Ferias de Comercio, han vuelto a confiar en esta feria que se había perdido años atrás. Estas ferias repercuten en la economía local, restauración, comercios...

Una chica joven ha abierto una tienda en la localidad a raíz de la Feria del Comercio. No es de la localidad. Ha creado un empleo.
Todo lo que sea emprender y la mano de obra, por eso se pretende desde el Ayuntamiento.

- Algún Ayuntamiento ayuda al banco de alimentos de la localidad pagando el vehículo que todos los meses tiene que ir hasta Badajoz a recoger los alimentos, porque la asociación no tiene el suficiente recurso económico para hacer frente a ese gasto. Otro Ayuntamiento, en cambio ayuda, mandando a un empleado del Ayuntamiento a descargar el camión.

◇ **Los Ayuntamientos**, también ofrecen diferentes servicios en diferentes áreas:

- En el área sociosanitaria tienen un servicio de comida a domicilio, donde se facilita el desayuno y la comida a las personas mayores de la localidad, de lunes a sábado.

- La residencia mixta tiene servicios propios, como un centro de día, servicio residencial.

- Servicio de guardería es un instrumento importante para la conciliación personal, laboral y familiar, especialmente en las zonas rurales.

- Instalaciones deportivas con cursos y recursos para que los/as ciudadanos/as tengan una vida sana y activa.

- Servicio de ayuda a domicilio, donde se facilita al usuario/a las tareas cotidianas (limpieza del hogar, su propio aseo...).

◇ **La Junta de Extremadura** ofrece ayudas para las personas en situación de precariedad sociolaboral, pero son los propios Ayuntamientos, los/as trabajadores/as sociales los/as que solicitan dichas ayudas.

➤ **Desde los Servicios Sociales:**

Como he comentado, hay diversas ayudas, pero solo se van a mencionar las ayudas que los participantes nos han explicado. Las ayudas son las siguientes:

- Ayudas para suministros mínimos vitales y contingencias sociales. La ayuda para suministros mínimos vitales que se concede es para las necesidades básicas de una vivienda, como el pago de la luz, el agua y el gas. Las contingencias sociales se utilizan en situaciones puntuales. En situaciones que la

persona no puede hacer frente a un gasto básico y necesario, como para comprar audífonos, lavadoras... con el fin de minimizar la exclusión social y garantizar de manera temporal la cobertura de las necesidades básicas.

Si este dinero no se utiliza se pierde. Este recurso podría ser mayor para poder ayudar a más personas.

Estas ayudas son limitadas. La cantidad que otorga la Junta de Extremadura es anual.

- Tarjeta de transporte gratuito.
- Tarjeta SATE. Es una tarjeta de transporte para las personas mayores de 60 años.
- *Tarjeta monedero*. Es una ayuda económica dirigida a las familias vulnerables con hijos/as a cargo de pobreza severa. Está destinada a la compra de los productos de primera necesidad, alimentación, productos frescos, artículos de higiene o alimentación infantil.
- Renta Extremeña Garantizada. Es una prestación económica para garantizar las necesidades básicas. Esta ayuda tiene algunas diferencias respecto a otras ayudas públicas:
 - 1.- Promueven la integración social y laboral de las personas en riesgo de exclusión social.
 - 2.- Es compatible con otras prestaciones públicas o ingresos, mientras no se superen unos límites económicos.
 - 3.- Las personas beneficiarias de esta prestación tienen derecho a un programa de acompañamiento para la inclusión en la sociedad.
- Ingreso Mínimo Vital. Esta ayuda persigue el mismo objetivo que la Renta Extremeña Garantizada, pero sólo es compatible con el subsidio de desempleo y con la pensión no contributiva.

Son ayudas que se pueden compaginar con ingresos varios y así tienen una vida mejor.

➤ **Desde el Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE):**

El SEXPE es un organismo de la Junta de Extremadura que se encarga de conectar la oferta y la demanda de trabajo, facilita el apoyo a los/as desempleados/as en la búsqueda de empleo y pone en marcha planes o programas de inserción laboral, como Escuelas Profesionales, Colaborativos Rurales, cursos... y todos ellos con Certificado de Profesionalidad, con el objeto de capacitar la actividad laboral, creando perfiles profesionales dentro del mercado de trabajo.

➤ **Desde el Sistema de la Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo (SEPE):**

Las prestaciones económicas que ofrecen son:

- El subsidio por desempleo, es una ayuda de 480€ que ofrecen a las personas que han agotado o no tienen derecho a paro.
- La prestación por desempleo, es una ayuda para los /as trabajadores/as por cuenta ajena que han perdido su empleo. Para poder acceder a ella, han tenido que cotizar como mínimo un año.
- El subsidio por desempleo para mayores de 52 años la pueden recibir todas las personas mayores de esta edad que hayan dejado de cobrar el paro, ya sea la prestación o el subsidio por desempleo. Esta prestación se puede cobrar hasta que encuentren un trabajo o alcancen la edad de jubilación.

◇ **Compaginar ayudas y empleo formal:**

Se ha observado que quienes compaginan las diferentes ayudas que ofrecen las Administraciones públicas son personas en situación de precariedad sociolaboral que no pueden cubrir sus necesidades básicas, pero también hay un grupo de personas que provocan estar en una situación de vulnerabilidad para poder obtener las ayudas.

Hay un colectivo que está realmente necesitado y las personas que se aprovechan de estos recursos desvirtúan a estas personas necesitadas. Salen perjudicadas por culpa de otros.

El perfil con el que nos encontramos es muy variado:

- La mayoría de los inmigrantes extranjeros que viven en la comarca son autónomos, tienen que

pagar su propio seguro, gastos de transporte...y al no tener recursos económicos suficientes para poder cubrir sus necesidades básicas suelen compaginar el empleo con algunas ayudas que les ofrecen las Administraciones públicas, como I.M.V., subsidio por desempleo...

- Las personas entre 50-60 años que tienen alguna prestación la compaginan con trabajos formales a media jornada y no quieren trabajos a jornada completa porque están cómodos con esa situación.

Vuelve a aparecer el conformismo de las personas.

Quien se beneficia de las ayudas es porque las necesita, pero la comodidad existe.
Espero que el que tenga una ayuda es porque la necesita y no se acomode.

- Familias que viven de las ayudas y no quieren avanzar. Este pensamiento o este estilo de vida se transmite a los propios hijos, va pasando de generación en generación.
- Otras personas, compaginan las ayudas con empleos de economía sumergida. A veces al empresario no le interesa hacer un contrato, pero también son los /as mismos/as perceptores/as de ayudas quienes no quieren un contrato para no perder las ayudas. Muchas veces, incluso renuncian a puestos de trabajo porque están cobrando una ayuda y cómo van a cobrar lo mismo o más rechazan el empleo.

Las personas no comprenden o no quieren comprender que las ayudas son para que las personas en situación de vulnerabilidad y precariedad sociolaboral no queden excluidas socialmente, pero tienen que mejorar su situación, encontrar un trabajo, formarse... tienen que conseguir salir de esa situación.

Hay personas que no quieren trabajar para no perder la ayuda que le están ofreciendo, pero puede ser por falta de información, miedo...

➤ **Valoración de las ayudas:**

A la hora de valorar las ayudas he percibido coincidencias y diferencias según desde que punto de vista las analicen. Las Administraciones se han dado cuenta de que estas ayudas están generando una dependencia económica.

Las ayudas están para ese tipo de colectivo, para cubrir sus necesidades básicas, pero no se puede vivir toda la vida de esas ayudas.

Estas personas no tienen ninguna motivación para cambiar la situación en la que se encuentran y se está fomentando una cronicidad nada favorable.

Estas ayudas se otorgan a familias con criterios concretos, pero hay personas que provocan tener esos criterios para aprovechar las ayudas.

Todos debemos de cambiar de mentalidad. Todos tenemos que trabajar. Cada uno tiene que escalar para conseguir un empleo donde se encuentre a gusto.

Podemos encontrar a personas que se lucran y gente conformista. En los pueblos se conforman con las ayudas o pagas de los familiares. Esta idea va pasando de generación en generación. Aunque también podemos encontrar a personas que aun teniendo derecho no solicitan las ayudas por vergüenza, porque nunca se han visto en esa situación y les cuesta ir a pedir ayuda.

En la crisis económica que afectó hace unos años a muchas familias, había familias que por primera vez necesitaron ayuda y les costó ir a pedir ayuda. Su mentalidad puntualmente me encuentro en esta situación, pero quiero salir de esta situación.

Hay que educar y reorientar la vida de esas personas para que ellas solas puedan gestionar su vida y su familia. No estar viviendo siempre de esta prestación o de la otra. Todas las Administraciones han coincidido en que las ayudas que se ofrecen sean cada vez más amplias y puntuales, pero quieren que haya una contraprestación por parte de/al beneficiario/a como ocurre en algunos países. Hay que favorecer una sociedad proactiva.

Tenemos que sumar a la sociedad.

Si hubiera una contraprestación las ayudas se utilizarían por un periodo de tiempo determinado, mientras se afianzan o encuentran un empleo y así otras personas podrían optar y beneficiarse de ellas.

En cambio, también se han percibido diferencias entre las Administraciones a la hora de opinar de la valoración o la eficacia de las ayudas. Alguno de los participantes opina, que las ayudas no son eficaces porque siempre existe la picaresca y el conformismo para poder beneficiarse.

En nuestra región existe el régimen agrario. El Ayuntamiento le da peonadas durante 15- 20 días y luego solicitan la prestación por desempleo y así van subsistiendo.

En los pueblos los gastos son menores y sobre todo si tenemos una explotación agrícola donde poder surtirnos de productos vegetales y frutales. De ahí el conformismo de la población.

Unas dicen, que las ayudas que se ofrecen no son suficientes, pero sí adecuadas porque no llegan a todas las personas que en realidad las necesitan y creen que desde las instituciones deberían de trabajar para mejorar y aumentar las ayudas. Todo está bien hecho, pero se puede mejorar.

Son ayudas adecuadas, pero se pueden mejorar para solucionar los problemas de la sociedad.

En algunas situaciones sí que se adaptan a la realidad y en otras no. Las ayudas económicas no cubren los gastos del mes a consecuencia de la subida de los productos. Estas ayudas tienen un impacto positivo, pero se deben de mejorar e informar de las ayudas que existen a los /as ciudadanos/as.

Las instituciones tienen que contemplar estos colectivos e ir aumentando las ayudas porque las necesidades van aumentando día a día.

Otras Administraciones opinan que las ayudas o prestaciones que se otorgan sí son suficientes en algunos casos, pero son mal utilizadas.

Las prestaciones son buenas, porque todas las prestaciones han nacido de una necesidad. Siempre van a ser buenas, pero bien utilizadas.

Estas ayudas son suficientes porque son compatibles. Los servicios sociales ofrecen una estabilidad muy grande. Son suficientes para satisfacer las necesidades básicas, pero se necesita un empleo. Se ha creado una zona de confort que no quieren salir y por ello, estas ayudas se deberían cerrar un poco más. Hay gente que vive de las prestaciones trabajando en diferentes campañas a lo largo del año. Si se administra bien el dinero sí se puede llegar.

No podemos olvidar que la función que tiene la ayuda es cubrir las necesidades básicas de las personas en situación de precariedad sociolaboral, pobreza y exclusión social y otra muy diferente el que las personas se aprovechen de ella. Es muy complicado solucionar este aspecto.

➤ **Relación con otras Administraciones:**

Todas las Administraciones tienen relación entre sí, pero se puede destacar que el grado de relación que tienen entre ellas es diferente. Algunos Ayuntamientos destacan que la relación que mantienen debería ser más fuerte, deberían preocuparse más de los problemas de los municipios.

Para poder solventar un problema tiene que haber una colaboración de todos los órganos públicos.

Cada Administración tiene su función y su ámbito de actuación. A la hora de solucionar un problema se le informa al de más arriba por tener más recursos.

En cambio, en otro Ayuntamiento de la Serena, la relación que tiene con las diferentes Administraciones del territorio es cordial, cercano... ante cualquier problema que le surja están dispuestos a ayudarlo.

Todo lo contrario, ocurre con la Mancomunidad de la Serena. Esta administración tiene muy buena coordinación y colaboración con las Administraciones para que haya un buen trabajo. Las relaciones que existen entre ambas deben de ser de calidad porque todo repercute en la sociedad.

Mancomunidad al organizarse tan bien, permite ofrecer servicios a grandes y pequeñas poblaciones. Si no existiera Mancomunidad habría pueblos que tendrían la mitad de los servicios.

Mancomunidad tiene que unir, para tener unos servicios para todos. Hay que ser cercanos. Si alguna vez se encuentran con una situación que este servicio no puede atender, se coordinan con los diferentes servicios y oficinas especializadas de Mancomunidad. Es una coordinación que ellos mismos han establecido para la rapidez en el funcionamiento, la mejora y para que se trabaje coordinadamente.

➤ **Amenazas o dificultades en el área de intervención:**

Los servicios sociales a raíz del Covid-19 notaron cambios más significativos. La función de estos servicios era valorar la comunidad a pie de calle. Hoy en día no se pueden mover del despacho están desbordados por la demanda de gestión que tienen que realizar.

Se consideran una gestoría de recursos sociales.

En estos últimos cinco años han tenido que dar respuesta a las necesidades que se han ido creando.

Hacemos más gestión que investigación, estaría bien que se pudiera compartir el tiempo, porque en una visita a domicilio recogemos muchísimos datos. Estos datos avalan los informes que hacemos.

Es necesario que los servicios sociales conozcan la situación real de cada familia o persona. Sólo salen en casos urgentes, de mucha necesidad.

En la zona se ha notado el incremento de la demanda a los Servicios Sociales. El envejecimiento y la emigración de los jóvenes han sido un punto clave, tienen menos población, pero tienen más servicios y más demanda. Hay muchos recursos para satisfacer de manera puntual, pero la sobrecarga de trabajo lo dificulta. A estas personas les ofrecen las herramientas necesarias para salir adelante, pero este proceso necesita un tiempo.

◇ Relación Administración - asociación (Tercer Sector):

Me gustaría destacar la relación que tienen las asociaciones de comerciantes con las Administraciones. La relación que tienen es de colaboración, cooperación de consulta... Tienen una relación positiva y constructiva para contribuir al desarrollo social, económico y cultural de la localidad y también la promoción de la participación ciudadana.

La relación que tiene la Administración con las empresas no es directa la asociación es la intermediaria.

2.1.3.- El Tercer Sector

En la comarca de la Serena no existen muchas entidades o asociaciones que trabajen con las personas en situación de precariedad sociolaboral, vulnerabilidad o pobreza. Las entidades que se han podido identificar han sido COCEDER, Cruz Roja, Cáritas, CDR- ADYPRES, ADISER HORIZONTES, y la Asociación Actúa.

- COCEDER es una ONG que quiere evitar que las personas que viven en las zonas rurales no queden excluidas de la sociedad, ofreciendo asesoramiento, acompañamiento e intermediación para mejorar la situación de las familias en el sector laboral a través de proyectos o programas.
- Cruz Roja es una entidad que ofrece servicios como transporte sanitario, banco de alimentos... su abanico es más amplio si lo comparamos con Cáritas.
- Cáritas se encarga de la repartición de alimentos a las familias más vulnerables o en situación de pobreza.
- CDR-ADYPRES una asociación dirigida a minusválidos y a personas en riesgo de exclusión social. Llevan a cabo programas e itinerarios de inserción laboral, emprendimiento e inclusión social.
- ADISER HORIZONTES es una asociación de la comarca de la Serena. Su objetivo es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familiares. Es una institución de referencia en los pueblos de alrededor para la integración de las personas con discapacidad en la vida social y laboral.

- Asociación Actúa es una asociación creada en Quintana de la Serena para ayudar a los más desfavorecidos de la localidad. Esta idea surgió por el cierre de la Asamblea de Cruz Roja en Quintana, que gestionaba las ayudas del banco de alimentos y del problema de las personas más vulnerables al desplazarse a Castuera, donde les correspondía tras cerrar el local.

➤ **Valoración de las ayudas:**

Se encuentran diferencias a la hora de valorar las ayudas que ofrecen las entidades del Tercer Sector. La mayoría creen que no son suficientes, en cambio dos participantes opinan que sí son suficientes. Los discursos que han ofrecido para corroborar que sí son suficientes son los siguientes:

Las familias, que en realidad la necesitan, lo agradecen y si algún mes lo pueden afrontar sin problema, no recurren a dicha ayuda, para que otra familia se pueda beneficiar.
Las actividades que realizan sí son suficientes, con poco que hagan ya están ayudando.

En cambio, el resto de entrevistados/as opinan que estas ayudas no son suficientes, necesitan más apoyo para poder cubrir las necesidades básicas. Estas ayudas son un complemento a las ayudas que ofrece la Administración pública. La ayuda o la prestación que reciben de la Administración es realmente la que cubre las necesidades básicas y esta es un complemento a esa ayuda. A cambio deberían exigirles un itinerario de inserción laboral, colaborar con las asociaciones haciendo voluntariado... Volvemos a encontrarnos con la contraprestación, *yo te ayudo, pero necesito algo a cambio para que puedas salir de la situación tan complicada en la que te encuentras.*

Las entidades como Cáritas, Cruz Roja... funcionan gracias a las personas voluntarias, pero cada vez hay menos personas que prestan sus servicios para poder repartir los alimentos y está generando un gran problema. Nada es suficiente, todo lo que pudiéramos ayudarles más...

Es importante ayudar a estas organizaciones de manera individual para que puedan llegar a más personas y así mejorar los servicios y productos que ofrecen.

➤ **Relación entre las entidades y con el subsistema público de intervención:**

La relación entre entidades del tercer sector y el subsistema público son más propicias cuando comparten objetivos. De hecho, lo pude comprobar en el discurso social de los Servicios Sociales de Mancomunidad.

Hay total coordinación entre el Tercer Sector y el subsistema público de intervención. Se unen con el único objetivo de ayudar a las personas vulnerables, pobreza y exclusión social.

Desde hace unos años el Banco de Alimentos de Badajoz está limando el perfil y exigiendo documentación, para que esta ayuda llegue a quien tiene que llegar, porque el banco de alimentos se sirve de las donaciones de la gente, excepto cuando viene cada tres meses el camión de FEAGA de Europa que trae el cargamento grande.

Hay mayor control que antes. Hay que priorizar a quien le corresponde y a quien no. Cada cierto tiempo se manda documentación para ver si ha cambiado la situación de esa persona. Según los usuarios que haya así es la cantidad que mandan de alimentos. Hay un seguimiento para comprobar si ha cambiado la situación.

También se encuentran con personas que necesitan esa ayuda y no van, pero si no la solicitan los servicios sociales no pueden hacer nada para poder ayudarlas o con personas que no quieren que se sepa que recogen alimentos de estas entidades, pero son personas que lo necesitan puntualmente porque están pasando por un mal momento.

El banco de alimentos de Badajoz tiene una trabajadora social y los servicios sociales del ayuntamiento es el que se encarga de mandar la documentación a esta persona. El banco de alimentos cambiará su manera de proceder.

Todo cambia cuando la asociación es única en la zona y su objetivo es su propio pueblo, como pasa con la Asociación sin ánimo de lucro que existe en la Comarca de la Serena. Sí conocen las entidades que se han mencionado anteriormente, pero no mantienen ninguna relación con ellas. Han apoyado a Save Children y han colaborado con ellos en la pandemia.

La finalidad es la que crea vínculos. Cuantos más objetivos haya en común más relación hay entre las entidades y las Administraciones.

➤ Debilidades de las ayudas:

Las debilidades que podemos encontrar son:

- La dependencia excesiva que tienen las personas hacia estas ayudas. Muchas de las personas beneficiarias, aunque no las necesiten siguen aprovechándose de ellas. Están cómodas en esa situación y no quieren salir su zona de confort.

Cuanto más recogen, mejor para ellos y menos tiene que sacrificar o trabajar en buscar otros recursos que les ayuden a mejorar.

También encontramos a personas beneficiarias que no tienen los suficientes recursos y capacidades para autoemplearse, crear empresas... se adaptan y resignan a vivir en esa situación porque la posible alternativa es la emigración.

-La falta de sostenibilidad financiera. La falta de recursos económicos hace que estas entidades no puedan cumplir sus principales objetivos.

- La falta de recursos humanos. La falta de voluntariado está haciendo que cada vez haya menos bancos de alimentos.

-La falta de conectividad con las instituciones públicas. Si se les ofrecieran más ayudas directas a estas organizaciones podrían tener más recursos.

Somos una sociedad diversa que necesita del apoyo de todos los colectivos y entidades para intermediar, intervenir, apoyar y desarrollar la mejora de la calidad de vida de sus miembros.

2.1.4.- Demandas y propuestas

Son varias las demandas y propuestas que surgieron en las entrevistas. Una de las propuestas que ha salido en el transcurso de los discursos sociales y ha sido la más demandada y la más importante para cambiar y salir de esa situación de precariedad sociolaboral y vulnerabilidad ha sido:

- El compromiso del propio desempleado/a consigo mismo/a y la sociedad para cambiar su situación. Hay que apostar por la Conciencia Social.

Los recursos que se den que sea de manera justa, que se pidan cuando se necesita, no se abusen de ellos, porque se le está quitando a una persona que realmente lo necesita. Prestaciones sociales secundario y primordial el empleo.

Se debería de concienciar a las personas empezando desde la base, desde el colegio, que adquirieran compromiso y responsabilidad para trabajar de forma legal.

Las zonas rurales tienen como inconveniente el empleo y el acceso a la cultura, pero también hay muchas ventajas que se pueden aprovechar para salir de esa situación precaria e inestable, como la cantidad de recursos culturales, turísticos...que existen sin ser aprovechados y que serían un nicho de empleo en estas zonas.

Sino hay interés por uno mismo, no va a avanzar, su realización personal se va a quedar estancada.

Están acostumbrados a ser víctimas de la sociedad.

Las siguientes demandas y propuestas son tan importantes como la primera. Son las siguientes:

- Formación y capacitación profesional. Sobre todo, a los jóvenes desempleados/as, deberían de tener interés por formarse, ya que las Administraciones están ofreciendo cursos, escuelas talleres, colaborativos rurales ... con certificados de profesionalidad para que puedan insertarse en el mundo laboral.

Todas las personas quieren trabajar en la Administración pública, pero no se puede estar esperando en una bolsa de empleo a que te llamen.

Tienen que saber utilizar estos recursos y hacerlo de cara a un futuro. Sólo se hacen para cobrar los seis meses que te dan y ya está.

Una persona mínimamente formada tiene muchas puertas abiertas.

Los jóvenes que no dejen de formarse, que las personas no dejen de reciclarse.

- Ofrecer facilidades al empresario y a las empresas a la hora de contratar a una persona. Contratar a un trabajador tiene un coste elevado.

Sale más barato vivir para trabajar que trabajar para vivir.

- La Inversión pública es necesaria para que en las zonas rurales se reduzca la pobreza, genere un impacto socioeconómico creando empleos y contribuya al desarrollo socioeconómico y no mueran.
- Se debería de dar salida a los proyectos grandes como a la construcción de la autovía 430. Un

proyecto que beneficiaría a los municipios de la Comarca de la Serena. Se crearían nuevas empresas, industrialización de la zona...y todo ello contribuiría a la inserción laboral de las personas en situación de exclusión social y precariedad.

- Tanto las ayudas sociales como las económicas que lleguen a las personas que realmente lo necesitan, a las familias que están en exclusión social y precariedad sociolaboral.

Lo que cuenta son los papeles. A veces hay personas que cobran una cantidad de dinero en nómina y otra parte en dinero “B”, pero como cuenta son los requisitos y los cumplés, fastidia que se aprovechen de estas ayudas.
Todo lo que sea justificable me parece genial.

- La colaboración de todas las Administraciones para poder disminuir los colectivos en riesgo de exclusión social y precariedad sociolaboral.
- Apoyo al emprendimiento. El emprendimiento crea oportunidades de empleo, circula la economía local, construyen una identidad local... En las zonas rurales se pueden encontrar productos locales de calidad y promocionando estos productos darían valor a la materia prima que existe en esas zonas. Como he mencionado anteriormente hay muchos recursos todavía sin explotar que crearían nichos de empleo. Es un riesgo emprender, pero hay que saber dónde y cómo hacerlo.

Hoy en día, hay ayudas, pero con esas ayudas no se puede montar un negocio, necesitas más factores, como personas con conocimiento, tener esta característica es muy importante y sobre todo en los pueblos que los gastos son menores si los comparamos con los de las ciudades.
Tenemos internet y otras vías de comunicación que se pueden aprovechar, como actividades de servicios que se pueden realizar vía internet.
El emprendimiento es el futuro y las personas en situación de vulnerabilidad pueden aprovecharlo.

- Garantizar el acceso a los servicios básicos, como la vivienda, el transporte público... para tener una vida digna y de calidad. Crear más servicios y mejorar el transporte público en las zonas rurales es esencial para acudir a los centros médicos, a los centros de educación e incluso a los empleos ofertados en las zonas o en la comarca.

- Promocionar la igualdad de género. Es importante en todos los ámbitos de la sociedad para conseguir una sociedad potencialmente humana y que puedan desarrollarse de forma sostenible y sobre todo para reducir la pobreza.
- Promocionar políticas laborales y sociales inclusivas con el objetivo de permitir a las personas en condición de vulnerabilidad el acceso a un empleo digno y decente.
- Potenciar la industrialización, aprovechando los recursos de los que se disponen en las zonas rurales.
- La creación de centros, instituciones...un servicio público, donde se pueda dar empleo, pero con formación y así poder cubrir las necesidades.
- Centros o recursos que ayuden a los servicios sociales a ayudar a todo el que lo necesita, pero sobre todo a las personas que vienen de otras localidades. Los servicios sociales están desbordados por toda la demanda que tienen que atender. El papeleo les resta muchas horas de trabajo en la calle.
- Se necesitan más residencias. El gran problema de las zonas rurales es el elevado índice de envejecimiento de la población y los escasos recursos para poder atender a este colectivo.
- Concienciar a los padres de que no todo el mundo puede o vale para estudiar. Los estudios son primordiales, pero no frustremos a los/as jóvenes, también existe un mundo laboral que los está esperando. Los/as jóvenes son el futuro, apostemos por ellos/as, ofrezcámosles una oportunidad.
- La carencia de especialistas en el ámbito de la sanidad. Extremadura es una de las regiones donde más plazas libres quedan sin cubrir y afecta especialmente a la Atención Primaria.
- Aumento de las ayudas.

Se deben crear más programas para ayudar a la población y programas para que la población esté informada de las ayudas que existen.

Siempre que se trabaje a favor del ciudadano/a e intentar mejorar la vida personal, laboral y la calidad de vida.

Los que están en la Administración deben de trabajar por y para el/la vecino/a.

2.2.- ANÁLISIS DEL GRUPO DAFO

En este segundo capítulo analizaremos los factores internos y externos que hacen que en las zonas rurales haya ventajas y desventajas a la hora de encontrar un trabajo estable y digno y, todo lo contrario, factores que incentivan la precariedad sociolaboral en el mercado de trabajo. El Grupo DAFO se dividió en cuatro apartados:

- 1.- Las Debilidades internas que se encuentran en la zona rural o el territorio comarcal que causan la precariedad sociolaboral.
- 2.- Las Amenazas, problemas o riesgos externos que están fuera de nuestro territorio, pero que afectan a la zona.
- 3.- Las Fortalezas internas que hay en el territorio para insertar a las personas en un empleo de calidad, digno o decente.
- 4.- Las Oportunidades externas que se pueden desarrollar en la zona para la inserción sociolaboral de las personas en situación de precariedad.

El Grupo DAFO se realizó el 30 de mayo de 2024 en la sede del CDR-ADYPRES. Participaron seis personas de diferentes ámbitos profesionales. Conté con la colaboración de Técnicas del Ayuntamiento, SEXPE y CDR; un empresario, un responsable de la Oficina de Turismo y guía turístico y una monitora sociocultural del Centro Cultural. La dinámica de discusión fue muy fluida y participativa.

Asistentes	Entidad	Localidad	Perfil profesional	Cohorte Edad	Sexo
1	CDR	Zalamea de la Serena	Técnica	Adultez	M
2	Empresa	Esparragosa de la Serena	Empresario	Adultez	H
3	Oficina de Turismo	Zalamea de la Serena	Responsable y guía turístico	Adultez	H
4	Universidad Popular	Zalamea de la Serena	Monitora sociocultural	Adultez	M
5	Ayuntamiento	Zalamea de la Serena	Técnica	Adultez	M
6	SEXPE	Castuera	Técnica	Adultez	M

2.2.1.- Las debilidades internas

Previamente, los participantes meditaron individualmente sobre las debilidades internas que habría en la zona y después pasamos a discutir las en grupo. Las debilidades que se encontraron y consensuaron fueron las siguientes:

◆ Mala comunicación por falta de infraestructuras o su mal estado:

- Ha originado que haya problemas a la hora de comercializar los productos, no se puede realizar de manera eficiente, transportar las mercancías a diferentes puntos del territorio es más complicado...

- No es un lugar atractivo para ubicar negocios. La falta de infraestructuras y la mala comunicación entre las localidades hace que los empresarios/as no opten por esta zona rural para implantar su negocio o actividad.

- Se han quedado aislados al no disponer de suficientes servicios. Tienen que disponer de un vehículo propio para trasladarse a otras localidades e incluso para temas burocráticos, sanitarios ... Necesitan un servicio de transporte ya sea público o privado. Para seguir mejorando este servicio son los propios ciudadanos los que se tienen que movilizar, desde la Administración han mejorado las infraestructuras y servicios de transporte disponible.

◆ Poca interacción entre las poblaciones de la comarca:

- Hay carencia de identidad comarcal. La unión hace la fuerza, comenta uno de los participantes. Son trece localidades las que componen la Mancomunidad de la Serena, pero no trabajan conjuntamente, no se consideran parte de la comarca, no saben si puede ser por la distancia que hay entre algunos pueblos o porque desde las Administraciones no han trabajado la identidad comarcal. No hacen comarca, cada pueblo trabaja individualmente para ser el mejor de la comarca. Es una competición entre localidades de la misma comarca.

- Impide que haya proyectos conjuntos. La falta de identidad comarcal hace que cada localidad elabore y ejecute su propio proyecto, aun sabiendo que los proyectos conjuntos son más beneficiosos para las zonas rurales.

- No valoran lo que es suyo. Las zonas rurales tienen una inmensa cantidad de recursos culturales, turísticos, económicos... pero no saben valorarlos, no ven la riqueza que tienen y las oportunidades que ofrecen esos recursos para poder emprender y convertirse en emprendedores en su propia tierra.

- La falta de arraigo. No se consideran de la tierra, es una costumbre que ha ido pasando de generación en generación. Sus abuelos/as emigraron a Alemania, País Vasco, Barcelona... a ciudades grandes en busca de una vida mejor y los/as jóvenes están siguiendo sus pasos. No ven las oportunidades que les ofrece su localidad, su zona o comarca.

◆ **Falta de planes de inversión y desarrollo rurales eficientes y eficaces para la comarca:**

- No se gestionan adecuadamente los planes de inversión, se hace un mal uso de los fondos públicos de inversión. Una parte de la inversión no se utiliza en lo que se debería utilizar y de ahí los pasos tan lentos que van dando en el desarrollo rural.

◆ **Falta de cultura del emprendimiento:**

- La educación que se da desde la familia es estudiar y buscar fuera de la zona un empleo. La propia familia es la que empuja a los/as jóvenes a marcharse de la comarca, en vez de enseñarles a buscar oportunidades, recursos... que les permitan emprender en la zona.

- No consideran que la comarca pueda ser el destino de su futuro.

- Falta de asesoramiento, *coach*, lanzaderas de empleo... para las personas que quieren emprender. Falta de información sobre el emprendimiento. El emprendimiento es uno de los pilares de las zonas rurales y de las personas en situación de precariedad sociolaboral y vulnerabilidad para poder salir de la misma.

◆ **Falta de servicios públicos y básicos:**

- En este factor hubo diferentes opiniones sobre los servicios básicos que podemos encontrar en la zona. Unos decían que en algunas localidades no existían los servicios básicos, ponía como ejemplo si a la doctora le tocaba guardia al día siguiente no acudían al centro médico, hay servicios que dependen de otras localidades. La falta de recursos es a consecuencia de la poca población que hay en los municipios de la comarca y la dispersión geográfica que existe

entre los diferentes pueblos.

- El servicio sanitario necesita mejorar. Necesita más profesionales para que la atención primaria no esté desbordada.

◆ **Población envejecida, poca juventud:**

- El hándicap de las zonas rurales, el alto índice del envejecimiento y la poca juventud que se puede encontrar en ellas.
- Falta de información adaptada al municipio. Hace falta que los propios municipios informen sobre los servicios, empresas, recursos... que existen en la localidad para así poder atraer y afianzar la población joven en la zona.

◆ **Emigración:**

- Los planes de futuro los ven fuera de la población, a consecuencia de las creencias limitantes y contagiosas que existen en los pueblos.
- Las malas condiciones laborales que a veces se dan en las zonas rurales hacen que las personas emigren a otras ciudades o pueblos más grandes en busca de un empleo digno y decente.

◆ **Falta de cultura participativa y motivación:**

- No tienen arraigo participativo, lo que complica el desarrollo interno de la comarca. Las actividades que se organizan tienen muy poca participación por parte de los/as vecinos/as de la localidad.

◆ **Población acomodada, conformismo:**

- Se acostumbran a lo que las Administraciones ofrecen, no emprenden en algo nuevo y no reclaman servicios necesarios para la localidad. Tienen miedo a reclamar por el qué dirán, por si les puede perjudicar, es un pensamiento de personas mayores y como he comentado va pasando de generación en generación.
- Las personas están acostumbradas a pasar su tiempo libre en chalés, casas de campo... y no

mueven la economía local.

- Los/as jóvenes no tienen actitud para buscar empleo... quieren que el trabajo vaya a su casa. Hacen el mínimo esfuerzo. No quieren y no ven la necesidad de salir de su zona de confort. Este comportamiento los lleva a unas limitaciones personales y laborales.

◆ **Falta de formación adaptada al territorio:**

- La formación no está adaptada a los recursos que hay en la comarca. La formación que hay es muy repetitiva, siempre es la misma, Grados administrativos, electricistas, mecánicos...; deberían de estudiar las demandas y necesidades que hay en el mercado laboral y a raíz de ahí presentar una nueva formación profesional. Podría ayudar a los/as jóvenes a afianzarse en la zona y no llegar a los índices tan altos de despoblación que existe.

- Se necesita una formación que recupere los oficios que se están perdiendo, como albañilería, carpintería, fontanería..., con el mismo objetivo que la anterior cuestión e incluso habría un relevo generacional.

- Hay cursos, escuelas profesionales... donde la Junta de Extremadura marca unos baremos y el 80% de las personas entran desmotivadas o por la cuantía económica que se les ofrece. Esta desmotivación profesional hace que no quieran realizar las prácticas y si las realizan no quieren quedarse en la empresa trabajando. Las personas que quieren realizar el curso se quedan fuera.

- Todos los cursos son subvencionados y funcionan gracias a esa subvención. Hay cursos que merecen la pena, pero al no ser subvencionados no se pueden llevar a cabo por la cuantía económica que supone a las Administraciones.

◆ **Falta de relevo generacional:**

Esta debilidad interna hace que:

- Desaparezcan algunos oficios y profesiones (fontanería, carpintería, zapatero, electricista...) y sobre todo el sector agrícola-ganadero. Un sector que está decayendo día a día, porque no es atractivo para los/as jóvenes, la gran inversión que necesita, el poco rendimiento que ofrece y sobre todo por la gran dedicación de tiempo que necesita.

- También perjudica a las grandes y pequeñas empresas que con el tiempo desaparecen y no fija población en el territorio.

◆ **No explotar los recursos que existen en la comarca:**

- En la comarca de la Serena hay muchos recursos sin explotar, como el patrimonio cultural y turístico, la materia prima que existe y de muy buena calidad... Esto ocurre porque no hay una buena plataforma de comercialización y no se valora el gran patrimonio que hay. No se dan cuenta de la riqueza que les ofrece la zona.

- El desarrollo turístico sería una alternativa de futuro para la comarca.

◆ **Juventud con formación buscando oportunidades fuera del municipio:**

- Esto sucede por la falta de oportunidades de trabajo que existe en la zona. La juventud quiere trabajar en lo que se han formado y la única solución que encuentran es irse a las grandes urbes en busca de oportunidades de empleo y mejor acceso a recursos dificultando así el desarrollo económico de las zonas rurales.

◆ **Dependencia hacia los servicios sociales, ayudas y prestaciones:**

- Es un modo de vida, como he comentado “se contagia” de padres a hijos/as. Los servicios sociales de hoy en día quieren servir de guía, quieren que sean situaciones puntuales ..., pero si vienen de familias donde su modo de vida es “vivir de las ayudas” que se ofrecen es muy complicado que cambien de mentalidad y de forma de vida. No quieren trabajar por miedo a que le quiten la ayuda o por que la compaginan con un empleo precario.

Hay muchísima economía sumergida.

- Los jóvenes sobre todo se apuntan al PER para trabajar unos pocos de meses y así cobrar la prestación por desempleo o el subsidio.

◆ **Brecha digital:**

- Comentan que a las personas mayores les cuesta un poco adaptarse a las nuevas tecnologías, en cambio a los/as niños/as y los jóvenes se defienden bien.
- La población envejecida cada vez es mayor y la brecha digital aumenta a consecuencia que

la mayoría de las gestiones se pueden realizar digitalmente. Se necesitarían cursos, formación dirigida a las personas mayores para facilitarles la digitalización, pero volvemos al mismo problema de la falta de participación. Siempre habrá alguien que le ayude a realizar la gestión, un vecino, el trabajador del banco ..., de ahí que los cursos de digitalización sólo los aprovechen unas cuantas personas.

◆ **Escasa estabilidad por el bajo nivel de contratación indefinida:**

- La nueva Reforma Laboral sí está estabilizando a los profesionales que trabajan en las Administraciones públicas, pero no tanto en otras áreas. No están estabilizando a muchos/as de los trabajadores/as en las zonas rurales, siguen utilizando los contratos temporales, los contratos que les da la opción de rotar y seguir subsistiendo.

2.2.2.- Las amenazas externas

Las amenazas que se identificaron fueron las siguientes:

◆ **Concentración del empleo en zonas externas a la comarca:**

- Las ofertas de empleo y las empresas están en los pueblos o en las ciudades más grandes, como Don Benito o Badajoz, esto conlleva a que las personas se vayan de la comarca y el desarrollo económico sea más lento en las zonas rurales.

◆ **Las inversiones y ayudas van dirigidas a las grandes ciudades porque el número de habitantes es mayor:**

- Favorecen a las urbes en vez de a la población del rural vaciado. Hay un problema nacional de la “España vaciada”, pero no se ponen medios para solucionar el problema. Las principales medidas que se toman están pensadas para las ciudades, los pueblos no entran dentro de las inversiones.

◆ **Zonas competidoras, como la comarca de La Vera y el Valle del Jerte:**

- Estas comarcas tienen planificaciones conjuntas, existe una unión entre las diferentes comarcas para seguir avanzando y realizar proyectos comunes. Se observa el incremento agrícola, ganadera, turismo...; aprovecharon los recursos y riquezas ofrecidos por la comarca

y las consecuencias que han originado han sido la gran cantidad de visitantes que suele haber durante todo el año y el movimiento de la economía local.

◆ **Mayor apuesta por la innovación y la digitalización en otras zonas:**

- La comarca de La Serena va más retrasada. La digitalización y la innovación ha llegado a la zona, pero en menor medida y conlleva a que la comarca no sea atractiva.

◆ **Mala gestión de los recursos y de desarrollo:**

- Un factor que ha sido una debilidad de la propia zona, pero también una amenaza que viene de fuera y afecta a la zona.

- No se gestionan adecuadamente los recursos y el desarrollo de las zonas rurales y produce una escasez de oportunidades incentivando la migración a las grandes ciudades.

◆ **Mejores redes de transporte en las comarcas vecinas:**

- Las consecuencias de la falta de transporte son: no se fijan las empresas en la comarca y debido a ello no se crean puestos de trabajo. Las zonas con más población están mejor comunicadas y facilita la fijación de nuevas empresas y mejor comercialización.

◆ **Demasiadas ayudas sociales:**

- Hay ayudas sociales de todo tipo e incentivan a no tener la necesidad de buscar empleo. Hay personas que pueden vivir de las ayudas, como se ha comentado varias veces en el análisis, no se complican o no se preocupan en buscar un empleo estable y les ayude a salir de la situación precaria en la que se encuentran. Volvemos al conformismo, a la zona de confort que han creado.

◆ **Los contratos laborales:**

- Están regulados por una ley a nivel nacional y afecta a todas las poblaciones, pero en menor medida a las zonas rurales por la relevancia de la economía informal.

- Los nuevos contratos no ofrecen a las familias una estabilidad económica.

Un contrato indefinido es lo mismo que nada si se da por finalizado el contrato dan el finiquito.

- Los contratos temporales no deberían de existir, ahora son contratos llamados fijos-discontinuos. Esta clase de contratos no ofrecen una estabilidad al trabajador/a y la oportunidad de salir de la situación de vulnerabilidad y precariedad en la que se encuentran.
- Son medidas que no se adaptan a la comarca, porque el gran sector es la agricultura y la ganadería, la gran mayoría de las tierras y del ganado pertenecen a los terratenientes. Si alguien quiere acceder a tener sus propias tierras es muy complicado.
- Todo esto conlleva a que los trabajadores no tengan unas condiciones laborales dignas.
- Si aumenta el precio, la maquinaria es más cara y cobran menos a consecuencia de los intermediarios.
- Estos contratos precarios no sólo se dan en el sector de la agricultura y ganadería también en otras ramas del sector servicio, como en los comercios.
- La Administración no toma en cuenta estos hechos. Uno de los participantes se pone de ejemplo para decir que trabaja en la Administración pública, pero no cobra lo mismo en la comarca de La Serena como si trabajara en otras provincias. La categoría con la que se les contrata es inferior que a la que pertenece. "Se abusa mucho". En cambio, otra participante le contradice explicándole que es según para qué Administración pública trabajes.
-

◆ Los cambios de legislación:

- Estos cambios producen conflictos y conlleva a una mala gestión. Se debería adaptar la legislación al territorio, tomando en cuenta las características y necesidades de cada zona.

◆ El aumento de los precios:

- Va a generar que las empresas de la zona tengan menor rentabilidad, porque tienen que luchar por el precio más barato. Hoy en día cualquier persona busca el producto más barato y no importa la procedencia con tal de que su precio sea bajo. (Compras online, compras en

otras localidades con precios más asequibles...).

◆ Reducción de los Fondos Europeos:

- Esta amenaza afecta mucho a los pueblos pequeños, se sabía que iba a pasar y no han puesto medios para evitarlo.

Uno de los participantes no entiende como la subvención de la PAC les puede exigir no arar un olivar porque si no le quitan la subvención. La subvención que les otorgan es para invertirla en las tierras que tienen (gasoil, compra de productos fitosanitarios...), el problema es que no tienen que justificar con facturas dicha subvención.

- Ha habido muchos cursos, formación... pero ni un 1% de los participantes se ha dedicado realmente para lo que se estaba formando. Lo que les importaba era la retribución que les ofrecían más que la formación que iban a recibir.

- Falta de contraprestación y compromiso. Al no exigir nada a cambio el nivel de responsabilidad y compromiso es menor, no le dan la misma importancia que si tuvieran que ofrecer algo a cambio.

- Los criterios que exige la Junta de Extremadura son los perfiles que tienen las personas en riesgo de exclusión social, mujeres mayores de 50 años, la formación, paradas/os de larga duración, víctimas de violencia de género, discapacidad.

- Falta de supervisión y evaluación. Si se llevara un seguimiento y una supervisión continúa de todas las actividades que se realizan en el territorio se conocerían las ventajas y desventajas de cada actuación y así poder adaptarlas al territorio.

No es una mala gestión, es que no se adaptan a las necesidades de cada territorio. Los problemas de las subvenciones se arreglarían si la legislación estuviera adaptada al territorio. Con supervisión se solucionarían los problemas.

La falta de supervisión y adaptación no sólo son los problemas de los Fondos Europeos, también se pueden encontrar en muchas leyes, decretos... Se debería de invertir en capital humano para llevar la supervisión acabo.

◆ **Las limitaciones a los profesionales de base por parte de sus organizaciones:**

- Estos profesionales, aunque quieran acceder o hacer algo más por ayudar a las personas en situación de precariedad e incluso a cualquier vecino/a de la localidad no pueden, están limitados. No entienden esas limitaciones cuando son profesionales que están para ayudar a la sociedad.

◆ **Crisis sistémica del sector primario:**

- Este sector tiene una baja valoración social y agravada por la incertidumbre de las Políticas Agrarias (PAC), de la estabilidad y mucha competencia a nivel internacional.

2.2.3.- Las fortalezas internas

Las fortalezas que todos los participantes observan en su territorio son:

◆ **Materias primas de calidad:**

- Existen materias primas de calidad porque hay una buena base de ganadería, agricultura, minas, canteras, producción de energías limpias (solar, hidroeléctrica)..., pero no se valora. Esa riqueza territorial está infravalorada, no perciben que las materias primarias son la base de cualquier proceso de producción, industrialización y sobre todo de consumo. Son la base para poder crear y activar empleo en las zonas rurales. Los productos autóctonos de alta calidad se exportan fuera de la comunidad (arroz, jamón serrano...).

Prefieren ir a otros lugares a comprar los productos.

- Extremadura tiene los mejores embalses, pero la población no se ha beneficiado de ellos. El embalse de La Serena es el embalse más grande de España, sus aguas se utilizan en la mayor medida para el riego de los cultivos, para abastecer a la mayoría de las localidades de La Serena y para generar energía, pero son otras comarcas las que se aprovechan y se benefician de los recursos que hay y se producen en la comarca de La Serena.

◆ **Rico patrimonio cultural, natural, turístico... sin explotar:**

- Con la riqueza patrimonial que hay en la comarca de La Serena se podrían construir más casas rurales, complejos turísticos, crear empresas de ocio... Es una comarca que puede ofrecer más servicios y empleos aparte de los que ya tiene. Esta comarca es un nicho de empleo sin explotar.

No nos podemos olvidar de la gastronomía de primera que tiene.

◆ **Oferta de ocio bastante amplia:**

- Podemos encontrar salas de cines, teatros, playas de interior donde poder practicar deportes acuáticos y disfrutar del baño, polideportivos, gimnasios...

◆ **Calidad de vida:**

Vivir en un entorno rural tiene sus ventajas, como:

- La calidad de vida que ofrecen las zonas rurales es excepcional. Son zonas con poco tráfico, sin contaminación, tranquilidad..., mejora la salud y reduce el estrés.

- Los alquileres o compra de las casas son más asequibles.

- Los costes de las empresas de construcción y los locales son más llevaderos.

- Los comercios de kilómetro cero, es decir, la mayoría de las personas de la zona crían animales, cerdos para realizar la matanza y tener los productos para todo el año, gallinas para los huevos, conejos para consumo propio...; también tienen sus huertas con productos de cada época del año, árboles frutales, olivos para luego consumir aceite de olivo de calidad...

- Los productos de calidad son más baratos.

◆ **Jóvenes formados:**

- Una generación de jóvenes formados con un nivel medio-alto que no quieren irse de la comarca, aunque muchas veces se vean obligados/as a marcharse.

◆ **Retorno de algunos emigrantes mayores de 65 años:**

- Es una oportunidad para crear nuevos nichos laborales, hay que atender a este colectivo, pero cada vez hay menos servicios de cuidados que ofrecerles como la ley de dependencia, la ayuda a domicilio..., porque las personas no quieren trabajar en esta área.

◆ **Sector primario:**

- Un sector que se está perdiendo por falta de relevo generacional.

- Un sector donde la juventud podría utilizar las nuevas tecnologías para facilitar las labores que se desempeñan y cambiar la manera tradicional de trabajar. Un sector que se puede modernizar para el beneficio del trabajador/a.

◆ **Poca competitividad entre las empresas:**

- En las zonas rurales se pueden encontrar una o dos empresas con la misma categoría, la poca competitividad que existe entre ellas es beneficioso para que se sigan implantando más empresas en estos entornos rurales.

◆ **Red de formación:**

- La amplia variedad de centros (Institutos, centros de Educación de Adultos, centros de formación...), que existen para que las personas puedan adquirir una formación profesional e insertarse al mundo laboral.

◆ **El reconocimiento de las playas de interior:**

- El reconocimiento otorgado a las playas de interior, como el Zújar, Orellana..., puede crear

empleos relacionados con el sector servicio o empresas de ocio.

2.2.4.- Las oportunidades externas

Las oportunidades que se detectaron fuera del territorio y que pueden desarrollar la inserción sociolaboral de las personas en situación de precariedad o vulnerabilidad son las siguientes:

♦ La digitalización:

- Las facilidades que ofrece la digitalización, como el teletrabajo. Poder teletrabajar desde cualquier lugar es una de las principales oportunidades que favorecen a las zonas rurales, porque se puede trabajar sin estar en el lugar donde se encuentra el puesto de trabajo. Es una oportunidad para el crecimiento y desarrollo local y económico. Una oportunidad para que los jóvenes cualificados se afiancen en la zona y frenar la despoblación. La digitalización es clave para los comercios como para reducir el movimiento emigratorio.

♦ Mejora de infraestructuras viarias:

- Las infraestructuras viarias se están mejorando, pero si se mejoraran las vías ferroviarias el transporte de mercancías funcionaría mucho mejor.

- Si se llevara a cabo la construcción de la Autovía A-43 por la zona sur sería una alternativa de futuro buenísima. Mejoraría la comunicación entre las poblaciones de la comarca, oportunidad para la industrialización, creación de empresas... y como consecuencia más empleo de calidad población.

♦ El desarrollo turístico:

- El turismo en estas zonas es un nicho de empleo importante. Desarrollar el turismo fomentaría la economía local, frenaría la despoblación, crearía empleo e incluso se respetaría el patrimonio de la zona.

Sabiendo que hace falta una gran inversión y gestión de recursos para generar empleo.

◆ **Planes de la Unión Europea:**

- Se necesitan los planes adaptados de la Unión Europea para favorecer el mundo rural.

◆ **Subvenciones para el emprendimiento y la contratación:**

- Aprovechar las subvenciones para crear empleo, fijar población y guiar a los/as jóvenes en el emprendimiento.

◆ **Agricultura y ganadería ecológica:**

- Un sector primario ecológico es una gran oportunidad para desarrollar la economía en las zonas rurales y por las inmensas ventajas que proporciona a los agricultores y ganaderos. El aumento del consumo urbano de productos agropecuarios de calidad, especialmente en Francia, Alemania, Reino Unido... afecta positivamente en las zonas rurales. El aumento del consumo incrementa la productividad de las explotaciones, la necesidad de contratar personas y la reactivación de la economía local.
- La calidad de los productos hace que la demanda esté más valorada y tengan una mayor salida en el mercado.
- Los consumidores urbanos y europeos quieren productos de calidad, una alimentación sana y los productos ecológicos son la alternativa.

◆ **El crecimiento de la demanda turística de interior:**

- Ha aumentado considerablemente el turismo de interior y con ello se ha impulsado el desarrollo económico, el conocimiento cultural, histórico, natural y gastronómico y se han ampliado las oportunidades de empleo, especialmente en las zonas rurales.

◆ **Crecimiento de la exportación de bienes y servicios:**

- Al generar un crecimiento en la exportación han aumentado los empleos o se han reforzado y las propias empresas se pueden sostener e incluso se pueden crear nuevas empresas.

◆ **Mayor internacionalización de la economía:**

- La internacionalización conlleva al incremento del consumo de bienes y servicios en todo el territorio.
- Facilita la comercialización de los productos.
- Crece el mercado y crea empleo.

◆ **Desarrollo del comercio electrónico:**

- Muchas empresas han aprovechado esta oportunidad para seguir avanzando y aumentando mercado.
- El comercio electrónico reduce el coste de la inversión. Si alguien está interesado en crear un comercio electrónico el coste es mucho menor que montar un negocio físico, no tienen que pagar alquiler del local, las licencias, la luz ...
- Los clientes ya no son sólo locales son clientes globales - mundiales, clientes de cualquier país del mundo.
- El comercio electrónico no tiene horario, se puede vender a cualquier hora del día.

◆ **Sinergia entre el sistema educativo y productivo:**

- La cooperación y coordinación entre el sistema educativo y el sistema productivo es esencial para lograr un grado de eficacia en el empleo. Los cambios en la Formación Profesional son para que los jóvenes que quieran incorporarse al mundo laboral lo hagan con unas capacitaciones técnicas y prácticas eficientes y adaptadas al mercado.

◆ **Conciencia ecológica global:**

- Tener esta conciencia hace que cada uno sea consciente de que estilo de vida desea y de cómo quiere que se mantenga su entorno. Favorece a que se cuiden los recursos naturales que existen en las zonas y no lleguen a agotarse, de lo contrario crearemos un mundo empobrecido y arruinado.

2.3.- ANÁLISIS DEL GRUPO DE DISCUSIÓN

El grupo de discusión lo formaron ocho personas de entre 22 y 60 años. La mayoría eran personas desempleadas que habían trabajado en puestos precarios y mal remunerados. Se celebró el día 6 de junio de 2024 a las 12 horas en la Universidad Popular de Valle de la Serena.

Asistentes	Localidad	Actividad	Situación	Cohorte Edad	Sexo
1	Valle de la Serena	Hostelería	Sin contrato	Joven	M
2	Valle de la Serena	Camarera/Limpieza	Sin contrato	Adulta	M
3	Valle de la Serena	(Hostelería/ Dinamizadora)	Desempleada (Contrato temporal)	Madura	M
4	Valle de la Serena	(Comercio/Bolsa de empleo Residencia de mayores)	Desempleada (Contrato temporal)	Joven	M
5	Valle de la Serena	(PER y en el sector primario)	Desempleado (Contrato temporal)	Adulto	H
6	Valle de la Serena	(Bolsa de empleo Residencia de mayores)	Desempleada (Contrato temporal)	Joven	M
7	Valle de la Serena	(Comercio/Bolsas de empleo del Ayto.)	Desempleada (Contrato temporal)	Adulta	M
8	Valle de la Serena	(Cuidados)	Desempleada (Contrato temporal)	Madura	M

1.-Mujer joven. En el sector donde más ha trabajado ha sido en la hostelería como camarera y cocinera, pero también en el cuidado de las personas. Cuando trabajó en la hostelería como camarera estuvo dada de alta durante seis meses que es lo que duró la subvención, en cambio cuando ha estado de cocinera a veces ha estado como autónoma y otras veces sin contrato.

En la época que trabajó cuidando personas mayores por la ley de la dependencia estuvo contratada durante bastante tiempo.

2.- Mujer adulta. Ha trabajado en el sector de la hostelería como camarera y con un contrato de media jornada. En los trabajos de limpieza ha trabajado sin contrato y por un jornal muy precario.

3.- Mujer madura. Ha trabajado durante muchos años en la hostelería con contrato y sin contrato. En el ámbito de la dinamización siempre ha trabajado con contratos temporales a media jornada, jornada completa y jornada a tiempo parcial.

4.- Mujer joven. Ha trabajado durante tres meses en un comercio a jornada completa, la duración de la subvención. Su último trabajo ha sido en la residencia de mayores con contrato temporal y jornada completa.

5.- Hombre adulto. Suele trabajar en el PER o en el sector primario. Siempre con contratos temporales a jornada completa.

6.- Mujer joven. Trabaja en la bolsa de empleo de la Residencia de personas mayores, con contratos temporales a jornada completa.

7.- Mujer adulta. Trabajó en un comercio durante varios años con contratos temporales. Suele trabajar en la bolsa de empleo que oferta el Ayuntamiento, con contratos temporales a jornada completa.

8.- Mujer adulta. Mayormente ha trabajado en el cuidado de las personas mayores con contratos temporales.

2.3.1.- Las experiencias y trayectorias de precariedad sociolaboral

En este apartado hablaremos de los puestos de trabajo de cada participante y su experiencia en ellos. Los puestos de trabajo a los que han accedido son los cuidados a las personas mayores, ayuda a domicilio, como cajeras y reponedoras en supermercados, hostelería,

dinamización infantil, geriátrica, en el sector primario, en el PER, la limpieza de las casas y en las bolsas de empleo que ofrecen los Ayuntamientos.

◆ **Ayuda a domicilio:**

Las mujeres que han trabajado en este tipo de empleo comentan que las condiciones son malísimas, sueldos muy bajos, realizan tareas que no les compete... A menudo suelen tener problemas con los familiares porque quieren que realicen tareas que no están especificadas en el contrato o que echen más horas de lo normal. La empresa ni se preocupa ni se hace responsable de la situación de la trabajadora.

Nadie quiere trabajar en ayuda a domicilio por las malas condiciones laborales que ofrecen y es un servicio que se está perdiendo.

A la empresa lo que le interesa es tener contento al familiar, no al trabajador.

Siempre se va a proteger al usuario/a no al trabajador/a.

Este trabajo no es precario, *lo siguiente*.

◆ **Supermercados:**

Dos de las participantes trabajaron como cajeras y reponedoras en un supermercado. Empleos a los que la mayoría de los/as jóvenes suelen acceder como primer empleo. La falta de experiencia y la edad hacen que se aprovechen de ellas. Con la empresa se acuerda un sueldo, pero a la hora de la verdad la remuneración económica es muy diferente a la acordada y cuando cobran la paga extra se la tienen que devolver a/al empresario/a.

Estos empleos suelen ser subvencionados y cada vez que se termina la ayuda se vuelve a solicitar, pero en esa franja de tiempo trabajaban quince días sin estar dadas de alta hasta que la empresa volvía a disponer de la subvención. En una de las ocasiones se dio cuenta que la estaban contratando como una persona sin cualificar y rechazó porque no quería defraudar a la Administración.

A raíz de ese incidente le aumentaron las horas de trabajo por el mismo sueldo. Decidió dejar ese empleo y se trasladó a Valle de La Serena. Si ese incidente le llega a ocurrir en otras circunstancias a lo mejor no hubiera dejado el empleo, pero se dio cuenta que no la valoraba como antes. Sus contratos eran temporales, pero podía pasar que estuviera quince días sin darla de alta en la Seguridad Social. Sus compañeras estaban en la misma situación y

aceptaban cosas que no podían ser. Ella misma lo aceptaba por miedo a una repercusión hacia ella.

Todos estos aspectos hacen que se replanteen su continuación en la empresa y al final se opta por dejar el empleo por mucho que lo necesiten. “Necesito trabajar, pero tampoco me pueden tomar el pelo”.

◆ **Dinamización infantil y geriátrica:**

Este empleo es muy gratificante, pero el sueldo es precario, se trabajan más horas de las que se debería porque las actividades así lo requieren. Se trabaja los fines de semana y esas horas las deberían de pagar doble. No se han cumplido las condiciones laborales que venían especificadas en el contrato.

◆ **Servicio de hostelería:**

El trabajo de camarera “es el peor trabajo que puede haber” (lo recalca varias veces) y está “muy mal pagado”. Es un empleo muy precario que no está bien remunerado. Son contratos de media jornada, pero hacen más horas de las que tienen contratadas y el precio por hora es muy bajo. En cambio, a las personas que trabajan en verano les paga la hora mucho más cara que a/al trabajador/a que tiene contratado/a durante todo el año.

A la hora de hablar del precio por hora que se paga a los/as camareras hay diferentes opiniones. Una dice, que el precio por hora es muy bajo porque el empresario/a lo único que quiere son ganancias, otra que cada uno paga según la calidad que quiera darle al/a trabajador/a y otra que cada uno estipula la hora como le conviene, suelen pagar la hora según lo que genera el negocio. El propio/a empleado/a es el que debería de decidir si trabaja o no por esa cuantía, pero la necesidad es la que hace que se acepte esa condición.

Los/as empresarios/as no valoran al/a trabajador/a. El empresario debería de mirar la calidad y el desarrollo que tiene el/la trabajador/a. Opinan que deberían de pagar lo que la ley estipula.

Coinciden en decir que es “uno de los peores sectores”, pero todo cambia cuando el negocio es propio. Cada uno paga lo que quiere y “cada uno le da la calidad que quiere darle a su trabajador/a”. “No hay que aprovecharse de los/as trabajadores/as”.

Ha sido autónoma en este sector y dar de alta a un/a trabajador/a por cuatro horas es muy caro. Echa de menos que las Administraciones no ofrezcan subvenciones o alguna ayuda para poder contratar. El coste que tiene el dar de alta a una persona es muy elevado.

A los/as autónomos/as los tienen asfixiados/as y es un sector que promueve el trabajo. El problema en este sector como en muchos otros es que pactan unas condiciones laborales y luego no se cumplen, no se respetan. Este problema se crea o se ha creado porque siempre habrá alguna persona que quiera trabajar en el puesto del otro. Por estos motivos no encuentran a personas que quieran trabajar en el sector de la hostelería, es un trabajo duro, hay que trabajar muchas horas, no se respetan las horas acordadas...

Es un trabajo que no lo recomiendo. Se aprovechan muchísimo de la persona.

◆ **Trabajos en el sector primario:**

Es el sector donde los hombres, generalmente suelen trabajar. Se realizan tareas de todo tipo, atender al ganado... Suelen ser contratos temporales de dos o tres meses, en las épocas que hay más trabajo y a jornada a completa, es una persona que cumple las condiciones que ha pactado, pero también ha trabajado sin estar dado de alta.

Las personas que trabajan en el campo no suelen tener días libres y les pagan lo que al dueño de la finca le convenga.

◆ **Trabajos de limpieza en los hogares:**

En esta clase de trabajos es muy difícil que den de alta por un día a la trabajadora porque al usuario/a no le conviene. Es un trabajo donde existe mucha competencia entre las mujeres. Las mujeres que trabajan en la limpieza de los hogares tienen el problema que cada una cobra la hora como le conviene. De esta manera, siempre trabaja la que más barato cobra la hora.

En este sector y en casi todos los sectores hay mucha economía sumergida. “La economía sumergida nace por la necesidad”, tienen que aceptar las condiciones que les ofrecen y hacer lo que les manden porque tienen que subsistir. Se aprovechan de la necesidad que tiene la persona.

Podemos encontrar a personas que cobran una ayuda y trabajan sin estar dadas de alta, cobran en “dinero negro”.

Todas las personas necesitan trabajar, necesitan tener un empleo para cubrir como mínimo las necesidades básicas. Si todos/as cumplieran las condiciones laborales que se han aceptado tanto los/as empresarios/as y sectores cambiarían su forma de proceder.

Hay personas que tienen miedo de perder el trabajo sino realizan lo que les dice el/la empresario/a. Los/as empresarios/as no valoran a los/as trabajadores/as. El/la empresario/a debe mirar por sus empleados/as. “Si se está a gusto se produce”.

Se habla del/la empresario/a, pero los /as trabajadores/as mismos también están defraudando, actuando de esa manera. La necesidad hace que tengan que trabajar en empleos donde hay que echar muchas horas y tienen que aguantar. Se debería de cambiar esta situación y “apretar a los de arriba también”, para que los/as empresarios/as respeten los contratos y salarios.

2.3.2.- Las relaciones con las Administraciones públicas

Son personas que no han tenido mucha relación con las Administraciones públicas y su valoración es muy negativa. Comentan que a la hora de ofertar los empleos no toman en cuenta los requisitos que han establecido, es decir, esos requisitos los cambian de un día para otro y sin avisar. Los requisitos no se adecúan al puesto de trabajo. No ofrecen oportunidades y es muy difícil optar a esos puestos. “El puesto viene con nombres y apellidos”. “Sobre todo, en las entidades más pequeñas”.

Deberían de ofrecer empleo a todo el mundo, todo el mundo debería tener la oportunidad de acceder a empleos que ofertan las Administraciones.

2.3.3.- Las relaciones con el Tercer Sector

La mayoría de las personas que participaron en el Grupo de Discusión nunca han tenido relación con el Tercer Sector porque dicen “que no hay gente necesitada” en la zona. Años atrás, en esta zona rural sí que había personas que recibían las ayudas que ofrecen estas organizaciones, pero eran personas “pudientes”. Personas que se aprovechaban de las ayudas.

Sí que conocen Cáritas y Cruz Roja y la labor que desempeñan. Cruz Roja sí que ofrece “empleos”, suelen realizar una lista con los perfiles de las personas que necesitan un trabajo, pero nunca se utiliza, no promueve la inserción laboral.

Una de las participantes conoce la Fundación Aladina y la Asociación Garabato, dos organizaciones que se dedican a la lucha contra el cáncer infantil. Cree que el dinero que recaudan lo utilizan para contratar psicólogos/as.

2.3.4.- Las demandas, reivindicaciones y propuestas

Los participantes recalcan varias veces que en las zonas rurales hay pocas oportunidades de empleo y los que se ofertan incluyen la etiqueta de precariedad.

Hay muy pocos/as empresarios/as que lo hagan de manera legal, sobre todo en los pueblos pequeños. El poco trabajo que hay es pésimo, no contratan por ocho horas, no dan las vacaciones que pertenecen...

Uno de los principales sectores de Extremadura es el sector primario, es uno de los pilares más importante, pero el problema es que los tienen “asfixiados”. No les dan facilidades para que contraten a empleados/as. Deberían mirar más por este sector porque teniendo ellos ayudas podrían ayudar a muchas familias que están en situación de precariedad y vulnerabilidad y a fijar población en la zona.

Tanto los/as empresarios/as como los/as trabajadores/as son los culpables de que en los puestos de trabajo exista precariedad sociolaboral. No sólo defraudan las empresas, los propios empleados/as también están defraudando por aceptar las condiciones tan malas y precarias que se les ofrece.

Los agentes involucrados en las ofertas de empleo y los puestos de trabajo deberían cumplir las condiciones laborales aceptadas y así los empresarios y los diferentes sectores cambiarían su forma de actuar. Esta situación debe de cambiar y se necesita el apoyo de los que “están más arriba” para que los/as empresarios/as respeten las condiciones laborales.

Las empresas no sólo necesitan apoyo, sino que también necesitan subvenciones para poder contratar.

A la mínima que se respetaran las condiciones laborales las empresas notarían el incremento de la producción. En otros países se ha podido demostrar que si el trabajador/a está a gusto y contento la producción aumenta considerablemente, ¿por qué no copiar esa medida para beneficiar el/la empresario/a y empleado/a? El cambio que se produciría sería muy positivo para ambas partes. Si los/as empleados/as están a gusto en el puesto de trabajo producen más y los beneficios son mayores. Las empresas avanzan gracias a los trabajadores/as. Tienen que valorar y motivar a sus empleados/as con alguna bonificación.

Siempre se dice que los/as jóvenes son el futuro de nuestra sociedad, entonces, ¿Por qué no les ofrecen la oportunidad de trabajar e ir adquiriendo experiencia?

Se debería de cambiar la visión que se tiene hacia los jóvenes, la situación “cada vez está peor”. Se les debe de ayudar, apoyar y ofrecer oportunidades para que vayan cambiando su situación, se puedan independizar... no ir poniéndoles trabas a medida que van avanzando en el camino de la empleabilidad. Incentivar la vivienda pública para que los jóvenes tengan acceso y facilidad para poder llevar una vida familiar.

Se debería apostar más por la juventud, porque “es lo que dejamos aquí, en nuestro país”. Hoy en día, la juventud está muy preparada y muchos/as de ellos/as se tienen que ir de España. El Gobierno ha pagado becas para que la población estudie, pero “dónde están las ayudas para que esa juventud salga adelante, trabajen, formen hogar...”. Todo lo que formaron los padres, los/as jóvenes no tienen derecho a ello. Tienen que ofrecer oportunidades.

La juventud no es el único colectivo que tiene falta de oportunidades, las mujeres mayores de 40 años también se sienten excluidas del mundo laboral. Tienen más dificultades que el hombre para incorporarse al mundo laboral.

Deberían de seguir contando con ellas, son mujeres que “tenemos experiencia y porque tenemos todavía ganas de trabajar... y de vivir”. Quieren sentir todavía la sensación de “valgo todavía”.

Si ellas por la edad no pueden trabajar que adelanten la edad de jubilación a los 50 años.

Hoy en día, la formación es muy importante para acceder a un puesto de trabajo. Casi todos tienen acceso a la formación, sobre todo los jóvenes que como quien dice han nacido con un móvil en sus manos, pero ¿todos tienen acceso a esa formación?, ¿se oferta la formación que se necesita en la zona?, ¿Mancomunidad conoce las necesidades que tiene la población? Las Administraciones se deberían de involucrar más en conocer qué necesidades, qué recursos necesita y hay que potenciar en el territorio para poder ofrecer una formación que esté vinculada con lo que ofrece la comarca y así motivar y afianzar a las personas en los pueblos.

Hay muchas personas que no pueden trabajar de lo que han estudiado.

Generalmente, no suele haber una relación entre los sectores, pero deberían apoyarse para poder tener las mismas condiciones laborales y potenciar el negocio entre todos y así poder ofrecer más oportunidades de empleo en la localidad. La Reforma laboral se ha implantado para mejorar la situación del empleado/a, para promover la estabilidad en el empleo, pero en las zonas rurales está creando problemas para las personas más precarias y vulnerables.

Los contratos indefinidos hacen que haya menos oportunidades para los demás. Los contratos temporales dan más oportunidades a las personas.

La rotación de los puestos en las zonas rurales provoca que las familias tengan una oportunidad de trabajar, en cambio si empiezan a estabilizar puestos de trabajo las opciones de poder optar a uno de ellos cada vez es menor, deberían de incluir alguna excepción en la estabilización para que no se diera en las zonas rurales. Lo único que van a conseguir es que los pueblos se mueran y que habiten en ellos las personas que se han estabilizado en el empleo.

Para terminar, a las personas que reciben las ayudas se les debería de hacer un seguimiento, deberían de ser puntuales porque no siempre necesitan las ayudas. Deberían de obligarles a tener una contraprestación y cuando rechazan los empleos tendrían que quitarles las ayudas.

Las ayudas se acabarían si todos tuviéramos un sueldo digno para poder subsistir. Los sueldos deberían equipararlos con el nivel de vida.
Al no haber ofertas de empleo no se puede acabar con las ayudas.

Acerca de las personas extranjeras se enuncian dos opiniones diferentes. Una de ellas es favorable hacia la igualdad con las personas de nacionalidad española, es decir, tanto las personas extranjeras como las españolas deben de tener los mismos derechos y ayudas económicas. En cambio, la segunda opinión se muestra a favor de priorizar a las personas de nacionalidad española en el acceso a las ayudas públicas.

2.4.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el trabajo de campo cualitativo realizado se ha detectado la vulnerabilidad y precariedad sociolaboral en la comarca de La Serena. El panorama que se pinta es oscuro, cada vez hay más perfiles en esa situación. Antes se encontraban en esa situación a las personas mayores de 60 años y a las mujeres, pero ahora se ve el aumento de la vulnerabilidad en los colectivos jóvenes.

Las diferentes dificultades que encontramos en las zonas rurales están haciendo que los vecinos de la localidad se replanteen el seguir viviendo en sus pueblos. La tristeza y la soledad están siendo los nuevos inquilinos de la zona.

Las Administraciones públicas de la comarca quieren ofrecer unos servicios públicos de calidad, quieren solventar los problemas que conlleva la despoblación, pero les resulta difícil. Muchos de los servicios están desbordados por el aumento de trabajo, no son capaces de cubrir las necesidades que tienen los ciudadanos. No se han olvidado de ellos, aunque los propios vecinos tengan la sensación de abandono. Necesitan más apoyo para poder gestionar de forma adecuada las funciones que les corresponde a cada una de las Administraciones.

Todos los agentes y colectivos deben abrir los ojos y mirar a su alrededor, darse cuenta de las necesidades de sus habitantes, de los recursos y beneficios de sus pueblos y que aún no explotan esperando a que alguien se dé cuenta de la importancia que tienen y la solución que les ofrece para que su zona resurja y enriquezca a los habitantes.

Deben de apostar por el emprendimiento rural, las iniciativas casi siempre vienen de las personas que han vivido en los entornos rurales. La juventud está concienciada de que el emprendimiento es la oportunidad para poder seguir viviendo en los pueblos y desarrollar la economía en la zona.

Se pueden aprovechar los recursos de alta calidad que ofrecen los pueblos, recursos turísticos, gastronómicos, naturales... y la gran ventaja que hay hoy en día gracias a las nuevas tecnologías.

Deben apoyar, asesorar y ayudar a los nuevos emprendedores porque gracias a ellos se podrá luchar contra la despoblación y la economía local irá aumentando.

El problema del transporte público y la vivienda son los aliados de la despoblación en las zonas rurales. Las Administraciones locales deben de proponer alternativas para paliar la ausencia de transporte público porque estar conectados a servicios básicos como el médico, banco, supermercados... y cubrir las necesidades de ocio de los jóvenes es fundamental y necesario para que las personas permanezcan en su entorno.

La falta de acceso a la vivienda asequible en las localidades hace que la zona no se desarrolle y la juventud se quiera marchar. No es que no haya viviendas, sino que hay muchas viviendas vacías casi todo el año y los propietarios no quieren venderlas o alquilarlas. La falta de adquisición conlleva a que las personas jóvenes no se puedan independizar y vayan a buscar la solución a otras zonas y territorios.

Las personas en situación de precariedad y vulnerabilidad pueden beneficiarse de las ayudas de las Administraciones, pero se debería hacer un seguimiento cada cierto tiempo para que no haya usos fraudulentos. Las ayudas están contribuyendo a que la sociedad sea conformista y no quiera salir de la *zona de confort* en la que se encuentra. Los colectivos que acceden a ellas se están cronificando en el tiempo. Viven por y para las ayudas. Deberían de solicitar una contraprestación a estas personas e incluso ofrecerles itinerarios de inserción sociolaboral. Habría que ayudarles a salir de esa situación y no hacer de ella un modo de vida que va pasando de generación en generación.

La reforma laboral del Real Decreto-ley 32/2021, que entró en vigor al finalizar marzo de 2022, ha sido una buena opción para estabilizar a las personas en sus puestos de empleo, pero ¿nos hemos parado a pensar las consecuencias que puede provocar en las zonas rurales donde la

mayoría de los habitantes trabajan de forma temporal y los puestos suelen rotar? La estabilización de los puestos disponibles puede debilitar a los pueblos y la mayoría de los vecinos no beneficiados pueden optar por emigrar a otras ciudades o países en busca de una calidad de vida digna y decente. ¿Por qué no optar por otro tipo de contratos en las zonas rurales?, hacer alguna excepción para crear más empleos estables desarrollando las potencialidades y fortalezas de la comarca.

Por último, hacer referencia a la formación profesional, un aspecto que cada día que pasa es más importante porque mejora la inserción laboral de las personas. En la comarca de La Serena existe una formación de calidad, pero se debería de adecuar esa formación a las necesidades formativas que están demandando en la comarca los distintos sectores.

Todos los representantes de la comarca de La Serena deben esforzarse para mejorar la calidad de vida de sus vecinos, sólo así podremos hacer que los pueblos sean lugares atractivos para vivir.

REFERENCIAS

Arango Vila-Belda, J. (2019). La economía social en el Mediterráneo. El estado de la integración de inmigrantes y refugiados en España: luces y sombras. (383-409). <https://publicacionescajamar.es/publicaciones-periodicas/mediterraneo-economico/la-insercion-laboral-y-social-de-inmigrantes-y-refugiados-en-espana/>

Camarero Rioja, L.A. (2020). El campo y la cuestión rural: la despoblación y otros desafíos. *Despoblamiento, baja densidad y brecha rural: un recorrido por una España desigual* (47-73). <https://www.funcas.es/revista/el-campo-y-la-cuestion-rural-la-despoblacion-y-otros-desafios/>

Cebolla Boado, H. (2008). La inmigración en España (2000-2007). De la gestión de flujos a la integración de los inmigrantes. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. Mº de la Presidencia.

Minondo Uribe-Etxebarria, A.; et all. (2013). La economía de las regiones españolas en la crisis. Movimientos migratorios españoles antes y después de la crisis. (80-97). https://www.funcas.es/wpcontent/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/138art06.pdf